



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE DERECHO**

Trabajo De Investigación

**“LA VALIDEZ DEL TESTIMONIO, COMO MEDIO PROBATORIO, EN LOS
PROCESOS QUE SE TRAMITAN, ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y
DECISIÓN, INFLUYE EN LA EFECTIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES
JUDICIALES”**

Para optar por el Título: Maestría en
Derecho con Especialización en Derecho
Procesal

Licenciado. Francisco J. Ramos M.

Asesor: Profesor Candelario Santana Vásquez

Diciembre – 2008.

6. PERIODO DE EJECUCION.....	66
7. ÁREA TÉCNICA.....	66
8. EJECUTOR.....	66
9. ORGANIZACIÓN PARA LA EJECUCION.....	66
9.1 ORGANIZACIÓN DE LOS PRODUCTORES.....	67
9.2 LOS COORDINADORES REGIONALES	68
9.3 DIRECTOR REGIONAL.....	68
9.4 DIRECCIONES NACIONALES	68
10 APOORTE DE LOS BENEFICIARIOS.....	68
11. APOORTE DEL MIDA:.....	69
12. METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	70
12.1. OBJETIVO GENERAL	71
12.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....	72
12.3 ACTIVIDADES RECOMENDADAS.....	73
12.5 PRODUCCION.....	75
12.6. COMERCIALIZACION.....	76
13. ENFOQUES DE INTERVENCIÓN PROPUESTOS	80
13.1 ENFOQUE SISTÉMICO.....	80
13.2 ENFOQUE DE EXTENSIÓN.....	86
13.3 ENFOQUES DE EQUIDAD DE GÉNERO.....	88
14 BENEFICIARIOS DIRECTOS.....	90

ST

11 MAY 2010

Obsequio del Autor

U12

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
Summary	
CAPÍTULO I. MARCO METODOLÓGICO	
Introducción	1
1.1 Tipo de Investigación	4
1.2 Sujetos o Fuentes de Información	4
1.3 Las Variables	4
1.3.1 Definición Conceptual	5
1.3.2 Definición Operacional	5
1.3.2.1 La Percepción	5
1.3.2.2 La Evocación	6
1.3.2.3 La Exposición	6
1.3.3 Definición Instrumental	6
1.4 Descripción de Técnicas e Instrumentos	7
1.5 Tratamiento de la Información	7
CAPÍTULO II. GENERALIDADES DEL PROBLEMA	
2.1 Antecedentes del Problema	9
2.2 Justificación del Problema	10
2.3 Formulación del Problema	11

2.4 Alcance o Delimitación del Problema	12
2.5 Objetivos Generales y Específicos	13
2.5.1 Generales	13
2.5.2 Específicos	13
2.6. Hipótesis de Investigación	14
CAPÍTULO III. MARCO DE REFERENCIA	
3.1 Antecedentes de Estudios Realizados	16
3.2. Marco Teórico	23
3.2.1 Concepto y Contenido del Testimonio	23
3.2.1.1 Generalidades	23
3.2.1.2 Aspecto Histórico	23
3.2.1.3 Clases de Fases Testimoniales	29
3.2.1.4 Concepto	30
3.2.1.4.1 Aspecto Psicológico del Testimonio	32
3.2.1.5 Aspectos Fundamentales del Testimonio	35
3.2.1.6 Aspectos Procedimentales del Testimonio	38
1. La Declaración tomada al testigo	38
2. El Interrogatorio	39
3. Formas de Interrogar	41
3.2.1.7 Clases de Testigos	48
1. Testigos Propio o Impropio	48
2. Testigo Directo e Indirecto	49

3. Testigos de Partes y de Terceros	49
4. Testigo de Cargos y de Descargos	50
5. Testigo de Abonos	50
6. Testigos Instrumentales	50
3.2.1.8 Formalidades del Testimonio	51
1. El Deber a Comparecer	51
2. El Deber de Prestar Juramento	53
3. El Deber de Someterse a Requerimientos	54
3.2.1.9 Sistema de Valoración de los Medios Probatorios	58
1. Sistema de la Sana Crítica	59
2. Sistema de Libre Apreciación o Libre Convicción	61
3. Sistema de la Prueba Tasada	62
3.2.1.10 Precisiones Terminológicas	63
3.2.1.11 Concepto y Definiciones	64
1. Según la Doctrina	64
▪ Jeremías Bentham	64
▪ Jorge Fábrega Ponce	67
▪ Hernando Devis Echandía	70
▪ Erich Doihring	74
▪ José Chiovenda	77
▪ Ettore Dossi	80
2. Jurisprudencias y Comentarios	85

3. Según la Legislación Panameña	96
3.2.1.11 Estudio Comparativo de la Prueba Testimonial en el Derecho Laboral de Guatemala y Colombia	101
3.2.1.12 Semejanzas y Diferencias entre la Prueba Laboral con otros Sistemas	104
CAPÍTULO IV. LIMITACIONES DEL TESTIMONIO, EN CUANTO A SU EFICACIA	
4.1 Limitaciones del Testimonio, en cuanto a su Eficacia	108
4.2 La Gravedad del Juramento	108
4.3 Ratificación de la Prueba Testimonial	109
4.4 Práctica de la Prueba Testimonial por Comisionado	112
CAPÍTULO V. BREVE DESARROLLO DEL PROCESO LABORAL EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN	
5.1 Generalidades	114
5.1.1 Referencia Histórica	114
5.1.2 Juntas de Conciliación y Decisión y su Normativa	120
5.2 Etapas Procesales en las Juntas de Conciliación y Decisión	122
5.2.1 Conciliación	123
5.2.2 Contestación de de la Demanda	124
5.2.3 Etapa Probatoria del Proceso	125
5.2.4 Alegato	127
5.2.5 Sentencia	128

5.3 Participación del las Partes en el Acto de Audiencia	129
5.3.1 Demandante	129
5.3.2 Demandado	129
5.3.3 Notificación de las Partes	130
5.4 Resoluciones Judiciales	131
5.4.1 Autos	131
5.4.2 Sentencia	132
CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DEL TESTIMONIO E INTERPRETACIÓN	
6.1 Generalidades	135
6.2 Resumen de las Encuestas Realizadas	151
6.3 La Importancia de la Prueba Testimonial	152
6.3.1. La Comunidad en General	152
6.3.2. Abogados Litigantes	152
6.3.3. Presidente de Junta de Conciliación y Decisión	152
6.4 La Relación Existente entre la Sentencia y la Prueba Testimonial	153
6.5 La Participación del Testigo en el Proceso	153
6.5.1 Su Relación con el Abogado	153
6.5.2. La Falsedad en el Testigo	153
6.6 La prueba Testimonial, como Plena Prueba	153
CAPÍTULO VII.	
Propuesta de Anteproyecto de Ley	155

CONCLUSIONES	164
RECOMENDACIONES	165
BIBLIOGRAFÍA	166
ANEXOS	169

RESUMEN

Este trabajo de Tesis, acerca de las pruebas testimoniales, como medio probatorio ante los procesos que se tramitan en las Juntas de Conciliación y Decisión, ha sido determinante para conocer el funcionamiento real y legal de esta figura jurídica, que con el transcurrir de los tiempos, ha tomado importancia para muchos autores, sin embargo, para otros especialistas en esta materia, ha sido motivo de discrepancia y polémica, en virtud de su credibilidad o no, o del manejo real y profesional que le pudiera dar en un momento determinado los apoderados judiciales de las partes.

Durante este trabajo investigado, me he encontrado con diversas opiniones doctrinales, como es el caso de Hernando Davis Echandia, Gian Antonio Micheli, Jorge Fábrega Ponce y el profesor Candelario Santana Vásquez, que han sido la inspiración nutricional y legal sobre este trabajo de la prueba testimonial, elemento procesal determinante en toda sentencia que vaya a emitir las Juntas de Conciliación y Decisión, corporación considerada de primera instancia.

Consideramos, que hemos logrado llegar a hacer señalamientos importantes, científicos y legales, producto de las normas, las cuales hemos estudiado, para que este trabajo en materia laboral de mucha relevancia tome su verdadero rol jurídico.

Hablar de la prueba testimonial hoy día, ante las Juntas de Conciliación y Decisión, como jurisdicción especial, ha sido para mucho autores darle la debida importancia a estos tribunales de justicia.

Los datos estadísticos, en materia de demanda por despido injustificado ha tomado relevancia, es por ello, que las autoridades principales de esta jurisdicción especial, deben darle la debida importancia a estos tribunales de justicias de primera instancia, toda vez que están dando resultados favorables, al país hasta el punto que están haciendo jurisprudencia ante los Tribunales Superiores de Trabajo y la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

Tomamos este tema como trabajo de investigación, con el objetivo principal de que ya es tiempo que se reforme la Ley 7 del 25 de Febrero, ya que cumplió una etapa histórica y jurídica, durante su existencia en le país. Por eso hemos propuesto la reforma de esta ley, como aporte final de este trabajo de Tesis.

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo de Tesis de Maestría en Derecho Procesal a mis hijos, mis hermanos y familiares, a las personas y compañeros de estudio, que me han brindado su apoyo de una u otra forma, y en especial a mi esposa Inelda Caraballo G., que me ha apoyado y alentado en los estudios a este nivel.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecerle, primero a Dios, el todo Poderoso, por haberme guiado e iluminado en este estudio investigativo y Trabajo de Tesis de Maestría en Derecho Procesal, al profesor Candelario Santana Vásquez, como director de Tesis, a los profesores y profesoras que me brindaron sus conocimientos, a la Doctora Julia Sáenz, por habernos dado su tiempo de encaminar este trabajo de investigación, mediante el método de inducción, acto que es loable y de admiración.

SUMMARY

This thesis, is about testimonial prove, as a way to prove before de process in conciliation and decision board, it has been absolutely relevant to know the real and legal working of this legal figure that through the times, has been important for many authors, however, for experts in that matter, has been a reason for disagreement and controversy, because of its credibility or not, or the real and professional marshaling that could take a moment for legal representative in both sides.

Through the researched job, I found diverse doctrinal opinions as the case of Hernando Davis Echandia, Gian Antonio Micheli, Jorge Fábrega Ponce that have been legal inspiration about this work of testimonial prove, decisive element in any substance that comes out of conciliation an decision Board, Court considered of first instance.

We considered, that we got important and scientific pointing, because of the rules we have been studied, for this work in a labour matter so relevant takes it's legal role.

Talk about testimonial prove nowadays, before Conciliation and Decision Board as Special Jurisdiction, it has been for many authors give importance that its deserve to these Court of Justice.

The statistics data, about demands of unjustified fire has take importance that is why that the main authorities of this special jurisdiction, they should give relevance to those Court of Justice of first instance, by the way it is giving good

results, to the country in a such way that they a doing jurisprudence before Superior Court of Labour and the third room of the Supreme Court of Justice.

We took this topic as a research, with the main goal that is time already to reform the Law 7th of February 25th, because the law reached an historic and legal level, during its period in this country, that is why we suggest to reform this law, as a final contribution of this thesis.

Introducción

Este estudio, acerca de la prueba testimonial, en los procesos laborales, y específicamente, ante las Juntas de Conciliación y Decisión, ha significado para mí una investigación muy alentadora, ya que realmente nos damos cuenta en el camino, lo trascendental y fundamental, que es institución figura en el desenvolvimiento de la audiencia.

El enfoque planteado en este estudio, nos permite conocer las características o cualidades que presenta el testimonio en la etapa procesal, en el sentido de que debe crear cierto grado de convicción en el juzgador para que se constituya en algo verídico, y con carácter de credibilidad.

Es menester destacar aquí, que actualmente la prueba testimonial ha venido siendo fuertemente criticada por autores, tanto extranjeros como nacionales, en virtud de su preparación, ante las audiencias y su claridad en las declaraciones que realizan.

En su mayoría y de conformidad a la poca experiencia que tengo de presenciar y escuchar, a veces son falsedades, que no responden a los hechos presentados en la demanda, en otras palabras, existe cierto grado de inverosimilitud, sin embargo, también nos encontramos con testigos que son claros y coherentes en su declaración y llegan a convencer al juzgador.

Por lo anterior, considero que la prueba testimonial, dependerá del manejo que le pueda dar el profesional del derecho, en el momento oportuno, para asegurar un resultado favorable.

Ante este escenario es fundamental, que la prueba del testimonio se vea avocada de todos los requisitos exigidos por ley, ya que le puede permitir veracidad. Eso significa que el testigo debe ser bien calificado en los hechos por el juzgador, al momento de dictar sentencia, si se comporta como acabo de señalar, de lo contrario pierde objetividad y cientificidad.

Por eso, se debe tomar en cuenta, los requerimientos para armar una buena prueba testimonial, a fin de obtener un resultado positivo y favorable.

En ese sentido, es menester contar con las herramientas necesarias que conduzcan a hacer un enfoque más definido y no quebrantar el principio de la estabilidad, dando lugar a una valoración científica por parte del juzgador.

De allí, que he querido hacer un análisis más real, tomando opiniones de autores que me lleven a plantear soluciones, ante lo escabroso de este tema.

Lo ideal de este trabajo investigativo, es llegar a comprender el verdadero uso de la prueba testimonial, en estos tribunales tripartitos, de allí que el esfuerzo realizado, sea de conocimiento y enseñanza para el lector.

CAPÍTULO I
MARCO METODOLÓGICO

1.1 Tipo de Investigación.

El presente proyecto denominado tesis, se enmarca dentro de una investigación de diseño transeccional, descriptivo y cuantitativo, en vista de que partimos de dos fenómenos de estudios o variables, los cuales describimos y conceptualizamos, estableciendo una relación entre ambos y midiendo al final sus valores, cualidades y características de una manera cuantitativa, es decir expresando éstas, mediante un valor numérico.

1.2 Sujetos o Fuentes de Información.

Entre los sujetos y fuentes de información, se encuentran, los funcionarios públicos del Órgano Judicial y del Ministerio Público, los abogados litigantes, la comunidad en general.

1.3 Las Variables.

Los fenómenos de estudio que arrojó nuestra investigación son:

1. La validez del testimonio, como medio probatorio, en los procesos que se tramitan, ante las Juntas de Conciliación y Decisión.
2. La efectividad de las Resoluciones Judiciales en Panamá.

Los cuales serán definidos desde el punto de vista conceptual, operacional e instrumental.

1.3.1 Definición Conceptual.

La validez del testimonio es la legalidad, a la firmeza o la aseveración que hace un testigo en juicio; demostrando la justificación de un hecho, cosa o idea, o acreditando lo manifestado.

Resoluciones Judiciales.

Término genérico que se refiere a actas del Juez, (con certificación del secretario) que provee el desarrollo del proceso, a decidir cuestiones interlocutorias o al fallo del proceso. Estas denominaciones varían según los sistemas.

Cabe destacar, y durante este importante estudio de investigación, el papel del testimonio se determina en las resoluciones judiciales, dependiendo además de cómo se maneje en la audiencia.

1.3.2 Definición Operacional.

Durante el estudio investigativo, acerca de la prueba testimonial, hemos considerado precisar tomar en cuenta los siguientes elementos:

1.3.2.1 La Percepción.

En este aspecto, se advierte en primer término, que la persona capta la circunstancia que le impresiona, de forma general, dando como resultado una vivencia.

1.3.2.2 La Evocación.

En este segundo elemento, intervine, en mayor grado, lo que conocemos como lo afectivo, es decir, que en el transcurso del proceso, el recuerdo puede verse afectado por mecanismos psíquicos, ya sea desde el olvido parcial hasta la anulación inconsciente.

1.3.2.3 La Exposición.

En este aspecto, el testigo puede verse en el problema de no traducir con claridad sus ideas.

Señalo, que estos aspectos o elementos, influyen en la participación del testigo en un momento determinado.

1.3.3 Definición Instrumental.

Este sistema instrumental, consiste en evaluar realmente las opiniones que puedan surgir con la prueba testimonial y su posible efectividad en las Resoluciones Judiciales, en distintos sectores de la sociedad panameña.

Indicaciones:

1. Se debe leer con cuidado los cuestionarios, que han sido parte de este estudio, y que demostrarán las diversas maneras de pensar de las personas, que han servido como motivadores de este trabajo. Además tienen experiencia en esta materia, en virtud de que laboran en esta esfera laboral.

En la presente instrumento técnico metodológico, consta de preguntas de carácter abierta, a través de las cuales, el cuestionado expondrá su punto de vista. Este documento va dirigido a indicaciones.

1.4 Descripción de Técnicas e Instrumentos

En la presente investigación, aplicamos como instrumento técnico metodológico el cuestionario mismo, que consistía en preguntas de carácter abierta que permitían al cuestionado exponer libremente su opinión con relación al tema preguntado, mismo que fueron dirigidos al funcionario del Ministerio Público, Órgano Judicial, Abogados Litigantes y Sociedad en General.

1.5 Tratamiento de la Información.

La información recopilada, a través del Instrumento Técnico Metodológico, denominado cuestionario, ha sido analizada, a través del programa computacional, conocido bajo el nombre del Excel.

El presente Instrumento Técnico Metodológico, consiste en arrojar informaciones con base al cuestionario que se le ha suministrado a funcionarios públicos, perteneciente al Ministerio Público, éste presenta preguntas de carácter abiertas, con el objeto de plasmar sus opiniones personales, que desde luego nos permite mejorar este trabajo de tesis.

CAPÍTULO II
GENERALIDADES DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes del Problema.

Ante el estudio y la investigación de la prueba testimonial, como medio probatorio, se hace necesario promover un comentario científico y objetivo del problema que se presenta en esta ocasión.

Empezamos destacando, que durante muchos años, la doctrina extranjera y panameña, ha evaluado el comportamiento de esta figura en el derecho laboral, que es lo que nos lleva a reflexionar. Por otra parte, surge al mundo del derecho, como una prueba importante en el devenir de un proceso, especialmente en lo laboral.

Es fundamental, que en este aspecto, podamos calificar desde su inicio hasta la fecha, esta figura que ha sido muy polémica y controvertida, en los escenarios laborales y otros, producto del manejo y desenvolvimiento en los actos de audiencia, hasta el punto, que anteriormente se tenía duda, no obstante, pensamos que ha mejorado un poco, ya que el testigo que asiste a una audiencia lo hace con el mayor cuidado y mostrando mayor interés en su papel.

De allí, que ha llegado a concluir, que el comportamiento de una prueba testimonial, para muchos autores, no es plena prueba, en virtud de las características con que se presentan en los procesos, algunas veces sin claridad de su rol.

Debemos subrayar, que esta prueba puede tener su efecto en la veracidad de la información, dependiendo de la actitud de la persona, que en ese momento

hace su declaración, ante lo que hemos venido planteando. En virtud de la prueba testimonial, he analizado y tomado en cuenta las versiones de prestigiosos autores, extranjeros como nacionales, de manera que podamos recopilar informaciones que fortalezcan el estudio de esta institución.

Hoy día, ha sido de gran satisfacción, poder señalar que la prueba testimonial, ha tenido cierto avance en los hechos que se deben enfocar el interrogatorio, eso ha permitido que los abogados litigantes en materia laboral, tomen conciencia de lo importante que es, debido a que el proceso no se haga tan extenso y pueda cumplirse con un principio constitucional, como lo es, el de la economía procesal.

2.2 Justificación del Problema.

El estudio, por el cual nos hemos propuesto a investigar, es el tema del testimonio, como medio probatorio, ante las Juntas de Conciliación y Decisión, este dirime un problema, el cual debemos prestarle la debida atención por su manejo, de allí que deben existir estrategias, por parte de los abogados litigantes, con el objeto de generar confiabilidad en el testigo. Por eso señalamos, que las normas sustantivas y adjetivas, que regulan la prueba testimonial, no deben ser burladas o relajadas, por la voluntad de los particulares, porque está consagrada a proteger la circunstancia en la que encontramos una persona. Eso nos indica, que si las normas son burladas

como se expone en las líneas anteriores, entonces estamos frente a grandes dificultades, es decir contrariando la ley.

Diversas han sido las formas o métodos, en las cuales se utilizan la figura del testigo, algunos para enmarcar sus actuaciones bajo apariencias jurídicas, con el propósito de excluirla de su aplicación normativa laboral. Una de las formas y generalidades, es el engaño y el fraude, en donde quizás el trabajador no es calificado en su justa dimensión.

Consideramos, que es el momento para prestarle la debida atención, a este problema, concienciando nuestra participación, con base a criterios legales, lo cual permitiría un adelanto y avance en la práctica de dicha prueba.

Queremos destacar, que la prueba testimonial que se tramita en las Juntas de Conciliación y Decisión, es de vital importancia para producir una sentencia a favor o en contra. Señalado esto, los apoderados judiciales tienen que apegarse a lo que establece el Código de Trabajo, en materia de esta constancia procesal. De ese modo estamos fortaleciendo el manejo correcto y legal del testimonio.

2.3 Formulación del Problema.

¿Es la validez del testimonio, como medio probatorio, en los procesos que se tramitan, ante las Juntas de Conciliación y Decisión, una influencia en la efectividad de las resoluciones judiciales en Panamá?

2.4 Alcance o Delimitación del Problema.

Este estudio ha significado, el esclarecimiento del manejo eficaz, de la prueba testimonial, que desde luego ha sido motivo de discusión, en cuanto a la doctrina extranjera y nacional.

Esta investigación ha abarcado, desde su inicio o surgimiento, hasta la actualidad, cierto grado de entendimiento, en el manejo de la prueba testimonial, por parte de los abogados litigantes, que son los que tienen el deber de interrogar a los testigos, en su momento procesal, sin embargo, se han dado ciertas disparidades e incongruencias en los interrogatorios, que en vez de esclarecer, lo que hace es dilatar el proceso, en virtud de la actitud que asumen los apoderados judiciales, ante los hechos que se debaten en la demanda.

En otro ángulo, la doctrina extranjera y nacional, ha sido enfática en examinar a fondo esta prueba, toda vez que será eficaz o ineficaz, dependiendo de la capacidad del letrado, es decir, si su objetivo es retrasar el proceso o aclarar los hechos en el proceso.

Ante las distintas dificultades que han acarreado esta prueba, es menester señalar que gravitan de manera directa o indirectamente en el proceso, además en el desarrollo de este elemento probatorio en la audiencia, puede abarcar algunos aspectos que pudieran ser infructuosos en el fallo o sentencia.

Cabe apuntar, que estos tribunales de primera instancia, durante la semana está admitiendo un aproximado de cien demandas laborales, eso indica que pudieran estar participando como testigos alrededor de doscientos , implica

entonces, una preparación exhaustiva con esas personas que deben cumplir ciertos requisitos, según como lo señala el Código de Trabajo.

2.5 Objetivos Generales y Específicos.

2.5.1 Generales.

2.5.1.1 SEÑALAR los elementos que hacen que la prueba testimonial carezca de veracidad.

2.5.1.2. INDICAR los requerimientos fundamentales, para que el testimonio se considere como una prueba confiable.

2.5.1.3. ESTRUCTURAR un análisis con las ventajas y desventajas que surgen en el funcionamiento de la prueba testimonial.

2.5.1.4. ANALIZAR la credibilidad de los testigos, durante su participación en el proceso.

2.5.1.5. HACER un análisis comparativo entre los testigos de la parte demandante y la demandada en el proceso.

2.5.2 Específicos.

2.5.2.1. MENCIONAR tres aspectos que pueden afectar los sentimientos del testigo, al momento del interrogatorio, por los apoderados de las partes y el tribunal.

2.5.2.2. EVALUAR las etapas procesales contempladas en la audiencia, ante las Juntas de Conciliación y Decisión.

2.5.2.3. EXPLICAR las desventajas de los testigos sospechosos, durante la audiencia.

2.5.2.4. CAPACITAR a los testigos que participarán en la audiencia, a fin de que se logre la efectividad que desea el apoderado judicial.

2.5.2.5. DESCRIBIR el papel real que deben asumir los abogados de las partes en el proceso, específicamente en la etapa probatoria.

2.6. Hipótesis de Investigación.

Se considera que la validez del testimonio, como medio probatorio, en los procesos que se tramitan, ante las Juntas de Conciliación y Decisión, es una influencia para la efectividad de las Resoluciones Judiciales en Panamá.

CAPÍTULO III
MARCO DE REFERENCIA

3.1 Antecedentes de Estudios Realizados.

Se nos hace de mucha trascendencia e importancia, poder abordar el testimonio, como valor probatorio, en el proceso laboral, en la cual pretendo realizar un estudio con mucha profundidad, para un manejo científico, objetivo, legal y adecuado en el correr del tiempo. De allí, que es necesario recurrir a los argumentos de distinguidos autores especialistas, en la materia procesal, y especialmente en el aspecto probatorio laboral.

Por eso, empezamos definiendo la prueba testimonial, como aquello que se realiza a través de testigos, mediante interrogatorio y declaración verbal o escrita o por señas de personas que han observado los hechos de la causa o haya oído su relato.

Para que una prueba testimonial se considere como un medio eficaz debe tener tres elementos fundamentales:

- a. El contradictorio, en donde el testigo está sujeto a interrogatorio del demandante o demandado;
- b. La publicidad se fundamenta en la certeza de que sus dichos, en la cual se mantiene dentro de los límites de la verdad,
- c. Que el testimonio debe ser en presencia de un Juez y ante un juicio público.

Según Barberis, "para que una persona pueda considerarse testigo es fundamental que cumpla con ciertos requisitos:

- a. Debe ser una persona física, en virtud de que señalara hechos que ha podido**

- apreciar por sí, y que una persona jurídica puede estar imposibilitada para poder declarar como testigo;**
- b. Que la declaración de los hechos sea lo más objetivo, sin explicaciones acerca del origen o resultado de los mismos;**
- c. Que la declaración pueda suministrar informaciones que lleve a esclarecer la verdad, que es lo que se persigue”.¹**

El testimonio se puede considerar, como lo dicho de una persona con capacidad, acerca de los hechos que conoce. Este término procede del latín *testibus*, que significa dar fe a favor de otro, para confirmar alguna cosa.

Por otro lado, **JORGE FÁBREGA P.** define el testigo como “la declaración, narración o relación que una persona testigo hace ante el Juez o tribunal, respecto a hechos, sucesos o eventos sobre los que se le interroga”.²

En cuanto al término testimonio, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua señala que el testimonio es “atestación, aseveración del algo”.³

Por su parte, Devis Echandía, define el testimonio “como un medio de prueba que consiste en la declaración, representación, que una persona, que no es parte del proceso en que se aduce, hace un Juez con fines procesales sobre lo que se sabe, respecto a un hecho de cualquier naturaleza”.

¿Qué permite este testigo en un proceso laboral? En primer lugar es importante destacar, que en todo proceso laboral puede declarar como testigo, aquella persona que no sea declarada como inhábil por la ley. Llevar el testigo

¹ Barberis, Julio A. Código de Procedimiento en Materia Procesal, Tomo I, Pág. 297

² Fábrega Ponce, Jorge, Medios de Prueba, Tomo I, Pág. 201.

³ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Tomo II, Pág. 342.

⁴ Echandía, Devis, Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 223.

puede permitir elementos de convicción, para dar a conocer los hechos de la causa o también confundir, durante el proceso laboral. De allí, que es importante que dicha declaración siempre sea verdadera para que el juzgador pueda valorar con exactitud este elemento probatorio tan polémico por muchos autores.

Es evidente que el testimonio, como medio probatorio en el proceso laboral, y agrego en todos, a veces no llenan los requerimientos para considerarlo como un elemento contundente o como una prueba confiable, ya que ha venido siendo desacreditado y temerario en muchos casos, como para que en un proceso laboral sea decisivo en la sentencia que pudiera dictaminar el juzgador, sin embargo, en países como México, Colombia y Panamá, en materia laboral, le otorga expresamente facultades al Juez, fundamentándose en el principio procesal de inmediación, cuando sea necesario, en vía de obtener o lograr los resultados justos en el proceso.

Ante lo que he venido señalando, e investigando acerca de este estudio, existen autores, que han sido muy claros y enfáticos, en decir, que la prueba testimonial o el testimonio no han surtido credibilidad, como para poder fundar una sentencia en el testigo.

Quiero señalar, que realmente la doctrina extranjera y panameña, en materia de testimonio laboral, han sido sabias en su razonamiento y por ende jurídicamente, no obstante, ante la gran cantidades de presunciones establecidas en las normas de otros países como Panamá, se les puede atribuir, que el testimonio puede tener valor probatorio, tomando en consideración las

reglas de la sana crítica, por lo cual se puede dar fortaleza de convicción. De allí, que se hace imperante y necesario que el Juez, al momento de entrar a valorar la prueba testimonial, lo haga en su verdadero juicio interpretativo y jurídico y tomando en cuenta también la lógica, su experiencia y su conocimiento. De esa forma puede obtener un resultado jurídico, científico y objetivo; sistema que ha venido utilizándose en las legislaciones modernas.

Otro de los elementos, que es motivo de estudio en este trabajo de investigación, es la creencia en la información dada por un tercero (testigo) y que no se encuentra en el país. Algunos autores extranjeros han señalado que según la norma se le envía una carta suplicatoria por conducto del Ministerio de Relaciones Exteriores, a una de las autoridades judiciales que sea competente, con el objetivo de que reciba las declaraciones y posteriormente la devuelva al Ministerio, por conducto del consulado del país o nación amiga. Este tipo de testimonio ha sido criticado por autores extranjeros y panameños, en la cual indican que deben existir requisitos. Mi opinión muy particular es que este testigo no va demostrar creencia en la información que suministre, a pesar de que puede ser indemnizado por los gastos de viaje y permanencia y otros, digo esto, porque el testigo que está declarando en el proceso, según mi manera de ver las cosas puede mentir, debe ser quizás un testigo que tenga conciencia de la veracidad de los hechos, lo cual en esta sociedad que se estila hoy día, puede ser muy difícil.

Por otro lado, cuando se da este tipo de testigo en los procesos laborales, debe ser muy excepcional, en consecuencia, pensamos que no es un elemento que se puede constituir en plena prueba. El proceder de una Junta de México, en cuanto a este testimonio y que no haya por un lado contestado los hechos para los cuales debe declarar, impidió su recepción, y por tal motivo, fue correcto el desechamiento de la Junta, respecto a la prueba testimonial, que mal operó.

Ahora, en lo referente a los requisitos legales, para que un testimonio tenga validez, surge una norma importante de México, Colombia y Panamá, y que se requiere, que los testigos al rendir declaración lo hacen bajo la gravedad de juramento o bajo promesa de no faltar a la verdad.

JORGE FÁBREGA PONCE señala, “que en la jurisdicción del trabajo no se efectúa este acto procesal, y su parte del presupuesto de que la deposición hecha por un testigo es hecha bajo la gravedad de juramento, sigue indicando que los jueces laborales para concienciar al testigo de la gravedad del acto que les ocupa, les proceden a leer la disposición del Código de Trabajo. (Artículo 827)”.⁵

Sin embargo, existen normas extranjeras que antes de declarar, los testigos presentarán juramento o formularán promesa de decir la verdad a su elección y serán informados de las consecuencias penales a que pueden dar lugar las declaraciones falsas.

⁵ Fábrega Ponce, Jorge, Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 225.

Haciendo un comentario, acerca del artículo 827 del Código de Trabajo, indudablemente que no es clara dicha norma, por lo cual pudiera ser motivo de violación, dicha disposición, ya que el testigo pudiera estar mintiendo, sin embargo, hasta el momento no he visto por ningún lado en lo laboral, que un testigo haya sido sancionado o penado.

Ante las Juntas de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, esta norma también funciona igual, que en los Juzgados Seccionales de Trabajo. De allí, que se puede dar el caso de que el testigo esté mintiendo, como muchas veces suele darse, no obstante, no es penalizado.

Consideramos, que la norma debe ser reformada, en virtud de que no es clara y se trata de un elemento probatorio y decisivo en el proceso laboral. Por otra parte, los apoderados judiciales o abogados, dicen preparar a sus testigos, que puede ser un mecanismo de confusión o aclaración en el proceso.

En otro ángulo, y de manera procedimental, al comenzar un interrogatorio en materia laboral, ambas partes pueden hacerlo, primero el que adujo la prueba testimonial y luego la otra parte. En la Junta de Conciliación y Decisión, que es un tribunal colegiado, pueden interrogar al testigo y durante la audiencia, pueden surgir preguntas y repreguntas por las partes en el proceso que se ventila.

Las pruebas testimoniales practicadas en las Juntas de Conciliación y Decisión en Panamá, pueden determinar la efectividad de las Resoluciones Judiciales, en el sentido de que si en un proceso laboral de despido injustificado,

una de las partes en la etapa probatoria, por ejemplo aduce cuatro (4) o dos (2) testigos, y que el tribunal lo valora de conformidad con la regla de la sana crítica, y que además dichos testimonios coinciden en modo, tiempo y lugar, lógicamente que la sentencia o la resolución será a favor del que presentó los testigos antes señalados.

Debemos destacar, que sin lugar a dudas, la prueba testimonial tiene su efecto, en el manejo y la veracidad de la información que se aduzca durante la audiencia. Por ejemplo: si se trata de un testigo referencial en el proceso laboral, eso indica, que se trata de una prueba testimonial que no tiene conocimiento de cómo ocurrieron los hechos, en consecuencia, se trata de un testigo que no tendrá un valor probatorio, es decir, no aportará información que ayude a la resulta del proceso, sin embargo, existen excepciones, una se deriva, expresamente de la ley y otras se fundan en la vinculación del testimonio con los hechos de la causa. Además queremos acotar y siguiendo la secuencia de los procesos laborales, en materia testimonial, pueden tener connotaciones de sospechosos, estos pueden encontrarse en circunstancias que afectan su credibilidad, en razón de parentesco, sentimiento o dependencia, este testigo, ante un tribunal laboral se puede apreciar como no válido, sin embargo, debe estudiarse a profundidad.

En cuanto a la participación directa de los testigos, en el proceso de interrogación, suelen darse tres elementos en lo relacionado a las preguntas, indudablemente que frente a la persona que asiste como testigo, los abogados

de las partes deben interrogar en el momento adecuado, no deben formularse preguntas sugerentes, capciosas e inconducentes, ya que se puede desvirtuar los hechos que se plantean o que se discuten en la demanda, no obstante, se puede dar el caso.

Durante las audiencias, las partes pueden tachar las preguntas que se les hacen a los testigos. En las Juntas, su procedimiento, al momento de la tacha, el tribunal, decidirá si debe contestar o no, siempre y cuando no se aparte de los hechos que contiene la demanda. Si el tribunal considera que se debe contestar, el testigo procede a hacerlo, de lo contrario, la parte deberá reformular la pregunta que ha sido tachada.

De allí, que la finalidad única y exclusiva del abogado, debe ser con el ánimo de probar los hechos de la demanda o de la contestación.

3.2. Marco Teórico

3.2.1 Concepto y Contenido del Testimonio

3.2.1.1 Generalidades

3.2.1.2 Aspecto Histórico

Tiene como fundamento la creencia de que los hombres en general relatan la verdad. Nicola Framarino Dei Malatesta sostiene: “La presunción consiste en que los hombres en general perciben y relatan la verdad, sirve de base a toda la vida social, y es fundamento de la credibilidad genérica de toda prueba personal

y del testimonio en particular. En el mismo sentido sostiene Pietro Ellero: La existencia de la indicada inclinación moral a la verdad es sin duda un hecho. Puesto que el hombre en trance de elegir, tiende a la verdad de un modo natural, como el río al mar, aunque solo sea para evitar lo malo y molesto que la mentira entraña. Cada cual puede, mirando hacia su interior, ver de que modo natural y fácil le atrae la verdad y como exige un esfuerzo, una violencia moral, la mentira.

No vacilo en sostener que la prueba testimonial, tiene como fundamento la presunción de que el hombre tiende a decir la verdad, a ser sincero, decir no a esta propensión es negar el fundamento de las pruebas personales y negar que el problema fundamental del hombre es el retorno a si mismo.

En el caso de la prueba testimonial, partimos de esa presunción general, pero estudiamos al hombre en concreto que esta rindiendo el testimonio, es decir, lo juzgamos.

Es innegable que si, el hombre debe creer en sus semejantes, y partir de la base de que dicen la verdad, pero puede suceder que en un caso concreto no la diga y resulte desvirtuada la presunción, pero solo en ese caso.

Las legislaciones de todos los pueblos, en todos los tiempos, han establecidos reglas que limitan el derecho que tiene todo ciudadano a ser testigo y a la facultad que tiene la justicia de utilizar a las personas para averiguar la verdad. El establecimiento de causales de incapacidad es propio del sistema de

⁶ Framarino Dei Malatesta, Nicola, *Lógica de las Pruebas en Materia Criminal*, Vol. II, Bogota, Temis, 1973, Pág. 18.

la prueba legal. El derecho moderno adopta el principio de la soberanía judicial en la apreciación de la prueba. Actualmente las causales inhabilitan para testimoniar; otras permiten poner en duda la veracidad de lo que se diga en esas declaraciones.

Es la doctrina defendida por Bentham, Gorphe, Jaime Guasp y entre los autores nacionales por Devis Echandía, que sostiene “es mejor dejar al Juez en libertad para recibir o rechazar el testimonio y en el primer caso, para determinar su mérito como medio de prueba”.⁷

Cardozo Isaza se pronuncia en el mismo sentido, en dejar al Juez que en cada caso resuelva si acepta o rechaza el testimonio.

Es un sistema de prueba libre, es por lo menos contradictorio que el código establezca inhabilidades para testimoniar; lo lógico debió ser consagrar el segundo sistema estudiado. Si el Juez es quien aprecia las pruebas como en verdad se dispone, parece ser que toda persona puede y debe declarar como testigo, ya que consideramos que todo testimonio puede ayudar a formar la convicción del Juez, así sea por contraste con lo que declara una determinada persona y teniendo en cuenta circunstancias específicas.

En la infancia de las sociedades civilizadas, como lo sostiene Luís Mattiolo, cuando aun se desconocía el arte de la escritura, la prueba por testigos fue el medio más común para probar, en juicio, los hechos. Aun, mucho tiempo después del descubrimiento de la escritura, se seguía utilizando esta prueba;

⁷ Echandía, Devis, ob. Cit, Pág. 296, núm. 194.

entre los pueblos hebreos, griegos y romanos, los hechos se probaban por testigos; Justiniano, en un caso especial de conflicto entre la prueba escrita y la testimonial, no duda en preferir esta última; sólo en algunas discusiones particulares, la prueba por testigos se excluyó o se limitó por las constituciones imperiales.

Las grandes masas de la población, en la edad media, eran ignorantes y entonces por un sentido eminentemente práctico la prueba testimonial tenía una gran influencia. Sólo sabían escribir muy pocos y parece imposible generalizar el uso de la escritura, a fin de documentar los actos por la imposibilidad indicada. Se puede afirmar que por fuerza de los hechos señoreaba la prueba testimonial. Sin embargo, cosa que en los tiempos modernos no se ha tenido en cuenta, la prueba testimonial presenta en los procesos inconvenientes, además su práctica exige un procedimiento complicado, largo, dispendioso, repetimos todavía hoy las gentes no se dan cuenta de la importancia y dificultad de la prueba testimonial, que requiere gran dedicación del juzgador, grandes esfuerzos de este para conseguir la verdad, un gran amor de parte del Juez al trabajo, un esfuerzo decidido del Juez en la búsqueda de la verdad.

Si hoy existe una gran preparación de los funcionarios judiciales, no podríamos decir lo mismo de la edad media, por ello los particulares en su propio beneficio y como medida de precaución, prefirieron siempre que les fuera posible valerse de otras pruebas, posibilidad que se llega particularmente cuando se forma un convenio, pues en el acto de la estipulación no es difícil a

las partes comprobar lo que se haya acordado mediante un documento por escrito.

Lo que empezó siendo, como se ha visto, una medida de conveniencia o prudencia, para evitarse los particulares dificultades posteriores en la prueba de ciertos actos, condujo a algunos legisladores a consagrar en disposiciones la obligación de documentar ciertos actos, convirtiendo la conveniencia en obligación; es decir, estableciendo el documento como requisito esencial para la existencia de ciertos actos y otras veces prohibiendo o restringiendo la prueba testimonial para ciertos actos.

Las primeras restricciones que en los tiempos modernos se hacen la libertad de la prueba por testigos, se presenta en Italia; Mattiolo recuerda el estatuto de Bolonia de 1454 y otro de Milán de 1498, que prohíben dicha prueba en ciertos casos, sobre todo en la prueba de las obligaciones sobre objetos de determinado valor.

Esta tendencia igualmente se manifiesta en Francia con la ordenanza de De Molins; luego la ordenanza de Luís XIV de 1667, reproduce esta disposición con algunas modificaciones y por último el Código de Napoleón, en el Art. 1341, señala la existencia de la prueba documental, para todo lo que exceda el valor de 150 francos, añadiendo que no se admite prueba testimonial en contra de lo que consta en documento, ni sobre lo que se alega haber dicho antes, durante o posteriormente a la celebración del acto escrito, aunque se trate de suma o valor inferior a aquella cuantía.

El Código de Napoleón hizo sentir su influencia en casi toda Europa y se podría decir que ni siquiera los italianos se pudieron sustraer de esta influencia, y es así como el Código Civil que entró en vigencia el 1 de Enero de 1886, disponía, en su Art. 1341 que:

1. No admitirá la prueba por testigos de convenios sobre objetos, cuyo valor exceda de 500 Liras, se trate de depósitos voluntarios.
2. Tampoco se admitirá esta prueba en contra o más allá de lo contenido en documentos escritos ni sobre lo que se alegase haberse dicho antes, al mismo tiempo o con posterioridad a los mismos aunque se trate de suma o valor menor de 500 Liras. Se puede pensar entonces que el Art. 1341 del C. C. italiano contiene dos disposiciones distintas siguiendo las explicaciones de Luís Mattiolo, así: La primera rechaza la prueba testimonial de los convenios sobre objetos, cuyo valor exceda de 500 Liras. La segunda afirma y da hegemonía a la prueba escrita sobre la prueba testimonial y por consiguiente prohíbe de modo absoluto y sin tener en cuenta sumas, que ésta, se emplee tanto en contra como en aditamento al contenido del documento escrito, sobre todo aquello que se pretendiese haber dicho antes, al mismo tiempo con posterioridad al documento.

Para los negocios jurídicos que no requieren forma especial alguna, no se admite la prueba testimonial, salvo el amplio poder discrecional otorgado al Juez italiano en el Art. 2721.

Como lo ha establecido la doctrina y la jurisprudencia italiana, tales negocios son solamente los contratos. Vale la pena transcribir lo que sostiene **UGO ROCCO** respecto a si el Art. 2721 del C.C. italiano circunscribe la limitación a la prueba testimonial solamente a los contratos o no “Tales negocios son solamente los contratos, es decir, aquellos negocios jurídicos bilaterales que tienen por objeto la constitución, modificación o extinción de una obligación”.

3.2.1.3 Clases de Fases Testimoniales

Según **GUSTAVO H. RODRÍGUEZ** “la evolución histórica del testimonio como medio probatorio se clasifica en tres grandes fases, la de presunción de veracidad, la de desconfianza, la de crítica científica”.

Procedemos a realizar de manera breve un comentario acerca de cada una de ellas:

Fases de presunción de veracidad del Testimonio

Esta fase se caracteriza por la extrema confianza, en cuanto a la admisibilidad probatoria del testimonio.

Estos testimonios que estaban revestidos de una excepcional confianza como prueba, sometidos sólo a consideraciones como aspecto moral del testigo, clase social a la que pertenecía, religión, profesión que practicaron, los testimonios que rindieron estas condiciones por parte de los testigos gozaban de plena validez, credibilidad y eficacia.

⁸ Rodríguez, Gustavo Humberto, ob. cit. Pág. 139.

Fase de la Desconfianza del Testimonio

Esta fase se caracteriza por una completa desconfianza a los testimonios de los testigos, puesto que por considerarse “que el hombre es mentiroso por naturaleza, que la presunción no es de veracidad, sino de mendicidad, que el interés, las pasiones y la cambiante moralidad le dan al hombre una innata falsía”.⁹

Presupuestos estos que cambiaron el sistema y las facultades valorativas de los juzgadores.

Fase de la Crítica Científica del Testimonio

Producto de la evaluación de la psicología del testimonio, la lógica judicial, la sana crítica da, como consecuencia que los juzgadores, al valorar el testimonio, se partiere de consideraciones empíricas, dependiendo entonces el valor del testimonio de un análisis de los diferentes elementos que influyen en la percepción, evocación, recepción y declaración del testimonio, rendido por cada persona individual, considerada y no partiendo de supuestas o presunciones arbitrarias.

3.2.1.4 Concepto

El testimonio “es una declaración verbal libre, hecha por persona física, que no tiene interés personal en el proceso, ante el funcionario competente y con las

⁹ Cfr. Ibidem. Pág. 139.

formalidades legales, sobre los hechos pasados que interesan a la investigación y que ha conocido casualmente y por percepción directa”.¹⁰

En otro ángulo, **YESID REYES ALVARADO** define el testimonio como “la narración que ante la autoridad competente hace una persona natural en relación con lo que consta respecto de los hechos por los que se le pregunta “. ¹¹

Según Miguel Santana Mojica, en su libro “Pruebas”, define el testimonio como: “el relato que aporta en el proceso una persona extraña a las partes, pero conocedora de lo acontecido, para verificar la afirmación de la parte que lo promueve, sobre un hecho, circunstancias o conductas”. ¹²

De las definiciones señaladas podemos indicar que el testimonio es rendido por una persona natural, llámese testigo, que concurre ante una autoridad competente o funcionario de instrucción, a rendir declaración verbal, cumpliendo con los requisitos legales, que versa sobre los hechos pasados de los cuales él, (el testigo) ha tenido conocimiento, y cuyos hechos conocidos por éste, no interesan como parte.

Consideramos que el testigo es toda persona natural, no interesada e imparcial en los hechos objeto de su testimonio. Pero conocedor de los mismos. Por lo que podemos colegir, el testimonio sólo podrá ser rendido por aquella persona natural que no sea parte en el proceso o no tenga interés en el mismo.

¹⁰ Cfr. Ibidem. Pág. 139.

¹¹ Reyes. Alvarado Yesid. La Prueba Testimonial. I Ed. Edit. Reyes Echandía Abogados Ltda. Bogota. 1988. Pág. 16.

¹² Santana Mojica, Miguel. Pruebas. Edit. Paredes Editores. Caracas, 1983. Pág. 59.

En los procesos laborales y de manera casi permanente se da que, quienes comparecen a rendir testimonio, son aquellas personas que de una u otra forma tratan a alguien que ha cometido un ilícito del cual tiene conocimiento y favorece a la otra, como muchas veces, quienes no quieren colaborar con el agente de instrucción o la administración de justicia evaden de una u otra forma el hecho de comparecer a la Juntas de Conciliación y Decisión a rendir testimonio, en lo que respecta a parte no interesada en los hechos ocurridos, podría estar en discusión hoy en día, ya que si bien no hay interés en los hechos, o en las partes puede que esté interesado en la justa administración de justicia, no dándose hoy en día un desinterés total al momento de acudir a rendir testimonio.

3.2.1.4.1 Aspecto Psicológico del Testimonio

Ha señalado la psicología que “el testimonio es esencialmente un producto psicológico, que debe ser analizado para fiscalizar si se ha formado correctamente, del mismo modo que para comprender un acto se recomienda ponerse mediante el pensamiento dentro de la situación y el espíritu de su autor, así también para darse cuenta de la formación de un testimonio hay que colocarse con la imaginación en el lugar del testigo “. ¹³

De esta manera podemos estudiar la psicología del testimonio desde cuatro etapas: la percepción, la memoria, la evolución y la declaración.

¹³ Gosphe de H. Pierón. Tratado de Psicología Aplicada, Tomo VII, Buenos Aires, 1961, Pág. 229.

1. **La Percepción:** GUSTAVO HUMBERTO RODRIGUEZ, dice que "esta etapa del testimonio se inicia con el estímulo y termina con la sensación, entiéndase por estímulo todos los objetos y fenómenos capaces de producir en nosotros impresiones síquicas".¹⁴

De esta forma, la percepción nos permite formarnos una imagen o sensación en las mentes o memorias como un proceso de acumulación que, ulteriormente, es exteriorizado.

2. **La Memoria:** "consiste en la fijación de la percepción en la corteza cerebral".¹⁵

Se considera como aquella huella que deja la percepción en la memoria, que almacena en el inconsciente la impresión recibida.

Esta huella almacenada en el inconsciente se puede ver afectada por distintos elementos internos como externos, que varían de persona en persona y que traen, como consecuencia, la eliminación o deformación de una percepción en un testigo.

3. **La Evocación:** "es una reproducción de imágenes, interna y voluntaria que el testigo hace de la percepción fijada o memorizada."¹⁶

Nos lleva a pensar que la evocación no es más que el recuerdo de las impresiones o sensaciones acumuladas o almacenadas en el

¹⁴ Rodríguez, Gustavo Humberto. Op. Cit. Pág. 146.

¹⁵ Ibidem. Pág. 147.

¹⁶ Ibidem. Pág. 147.

inconsciente, que pasan al consciente y que serán recordadas y, posteriormente, exteriorizadas de acuerdo a las condiciones de cómo se dé el interrogatorio.

4. **La Declaración:** se considera que en declaración no es más que la forma de expresión del testimonio por parte del testigo.

Esto nos lleva a decir que el procedimiento, a seguir para que se dé el testimonio, es a través de un fenómeno fisiosíquico, conocido como catesis, mediante el cual se llevan al consciente las informaciones o datos e imágenes conservados en el inconsciente.

De esta forma se da la percepción de una imagen o sensación percibida por el testigo, luego ésta percibida pasa a la memoria, la cual deja en el inconsciente una huella de esta percepción.

De allí, que queda en el inconsciente del testigo la imagen, que voluntaria y conscientemente extrae las imágenes almacenadas en el inconsciente a su consciente y que culmina con la exteriorización o declaración del testigo en forma oral o verbalmente.

Por lo que algunos autores han manifestado que un testimonio depende del modo como el testigo haya percibido el hecho, como lo ha memorizado, del modo de evocarlo, cómo quiere expresarlo, y de cómo puede expresarlo.

3.2.1.5 Aspectos Fundamentales del Testimonio

El jurista panameño **JORGE FÁBREGA P.** Señala que en la formación del concepto del testimonio interviene tres elementos, ellos son:

1. **Aspecto Subjetivo:** Este elemento esta constituido por la persona física que rinde la declaración o testimonio, es decir, el testigo.

El insigne jurista Jorge Fábrega P, manifiesta que:

“el elemento subjetivo se refiere a la persona o sujeto que presta o rinde la declaración testimonial... y que para actuar en un juicio se requiere la capacidad o actitud genérica y otra de aptitud específica.”¹⁷

Observamos que el testigo, como persona natural física, compone el aspecto subjetivo del testimonio, pero este testigo o persona natural, no debe padecer de incapacidades o inhabilidades para declarar ante un proceso sobre un hecho.

El Doctor Rafael Arraíz señala que “el testigo tiene que ser persona natural, pues no concibe la existencia de surtidos en la noción antes dicha en la ficción constituida por la persona jurídica.”¹⁸

En cuanto a las cualidades de inhabilidades, es hábil para testificar en todo proceso, toda persona a quien la ley no le señale inhábil, son absolutamente inhábiles para testificar en todo proceso:

- 1- Los menores de 7 años
- 2- Los que se hallen bajo interdicción por causa de demencia.

¹⁷ Fábrega P, Jorge. Estudios Procesales. Tomo II. Editora Jurídica Panameña. Panamá. 1990. Pág. 1013.

¹⁸ Arraíz, Rafael C. ob. cit. Pág. 1

3- Los sordomudos que no puedan darse a entender, por escrito o por lenguaje convencional de signos, traducibles por intérpretes.

Son inhábiles para testimoniar en un proceso determinante:

Los que, al momento de declarar, sufren alteración mental o perturbación psicológica grave, o se encuentren en estado de embriaguez, sugestión hipnótica o bajo el efecto del alcohol o sustancias estupefacientes o alucinógenos.

Las demás personas que el Juez considere inhábiles para testimoniar, en un momento determinado, de acuerdo a la sana crítica.

Los testigos inhábiles por incapacidad natural no podrán ser presentados por ninguna de las partes y, además, serán testigos sospechosos para declarar las personas que, en opinión del Juez, se encuentren en circunstancias que afecten su credibilidad o imparcialidad, en razón de parentesco, dependencia, sentimientos o interés con relación a las partes o sus apoderados, antecedentes personales u otras causas.

El Juez apreciará los testimonios sospechosos, de acuerdo con las circunstancias de cada caso, en razón del sistema de la sana crítica, que es el que sigue nuestra legislación panameña.

2. **Aspecto Objetivo:** El elemento objetivo del testimonio está compuesto por los hechos objetos del testimonio, estos hechos pueden ser de cualquier clase, siempre que sea extraprocesal; es decir, fuera del proceso, el doctor **JORGE FÁBREGA P.**, lo define como:

“Puede ser objeto del testimonio cualquiera clase del hecho, siempre que sea extraprocesal.”¹⁹

Analizando el testimonio nos lleva a señalar que tiene su principio en el momento del conocimiento de los hechos.

3. Aspecto Formal: Según el autor precitado, la doctrina exige tres requisitos, ellos son:

- a- Que verse sobre los hechos.
 - b- Que los hechos sean extraprocesales.
- Que tenga trascendencia procesal.

Este elemento lo conforman los requisitos o formalidades a seguir para que se dé el testimonio, con relación al valor y eficacia probatoria del testigo.

4. Características: El testimonio analizado como acto humano, que comprende tanto la declaración del tercero como de la parte, se caracteriza por ser:

Un medio de prueba regulado en su forma, contenido y procedimiento por las normas de derecho probatorio.

De conformidad con su utilización se incorporan al proceso los elementos, en donde el juzgador obtendrá la convicción necesaria para la formación de su juicio, es decir, la prueba:

Es una declaración representativa de otro hecho, dato, suceso o evento, el testimonio siempre versa sobre hechos o datos producidos en un tiempo anterior

¹⁹ Ibidem. Pág. 1015.

o presente al momento de la declaración, no puede recaer sobre hechos futuros, ya que el mismo se constituye de todo lo que con anterioridad al proceso o a la declaración, ha caído bajo la percepción del testigo.

Puede tener como objeto el propio testimonio. Lo que sucede cuando los testigos declaran, acerca de las palabras conversaciones escuchadas, o sobre las narraciones de hechos que han podido escuchar.

Es una prueba indirecta, en virtud que mediante ella el testigo transmite el conocimiento percibido con antelación a su declaración, a consecuencia de ello, el Juez adquiere de forma mediata el conocimiento del objeto del proceso y los hechos o supuestos que lo constituyen.

Constituye el acto jurídico y procesal, el cual exige del sujeto, requisitos procesales tales, como la capacidad general y específica.

Todo lo cual hace necesario que el Juzgador maneje los aspectos psicológicos sobre la conducta humana, a fin de conocer la ciencia sus complejidades y poder así dominarlas.

3.2.1.6 Aspectos Procedimentales del Testimonio

1. La Declaración tomada al testigo.

La etapa de la deposición del testimonio conlleva múltiples dificultades que por su trascendencia se hacen más notables.

Se puede señalar que es el acto de traslación de sucesos acaecidos en coordenadas de tiempo anteriores, ante la presencia del Juzgador; se extiende

un puente que traspolo la información ante los ojos y oídos del último, a través de los elementos probatorios, en este caso, por la declaración del testigo.

Esta labor es fundamental, en virtud de que el hombre no es ningún ser omnipotente, capaz de captar, percibir y conservar de modo íntegro todas sus vivencias, sin embargo, por su naturaleza vulnerable tiende a borrar imágenes percibidas por efecto del tiempo o por las otras circunstancias ya vistas.

Ante este señalamiento, **LUIS MUÑOZ SÁBATE** nos indica lo siguiente:

“Tal función representa magno esfuerzo de historificación que no siempre puede llevarse a efecto, sin graves riesgos de proporcionar una imagen totalmente equivocada de la verdad, ya que nadie posee facultades demiúrgicas para verificar el pasado y los medios normales con que se cuentan están muy lejos de ser perfectos.”²⁰

2. El Interrogatorio

La forma en que se incorpora al proceso, todo el conocimiento que posee el testigo, acerca de los hechos, recibe el nombre de táctica de recepción del testimonio, además lleva impuesto métodos tendientes a garantizar su mejor resultado, es decir, al máximo acercamiento posible con la verdad.

De allí, que se habla de que el Juzgador hará al testigo las preguntas necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Igualmente las partes podrán interrogar al testigo.

²⁰ Muñoz Sábate, Luis. Ob. Cit. Pág. 32.

El insigne escritor **JAIRO PARRA QUIJANO**, “que la pregunta obra como pincel para darle colorido a los recuerdos, pero a medida que las preguntas van surgiendo o conduciendo las respuestas, el color se va haciendo más nítido y algunos de estos cambian por la acción del pincel, vale decir, por la acción de la pregunta.”²¹

A través del interrogatorio, se envía un estímulo a su memoria, que facilita o permite la evocación de hechos olvidados o que simplemente se consideraron irrelevantes.

En cuanto a lo importante de esta figura, el maestro **JEREMÍAS BENTHAM** señala que:

“Por el interrogatorio y solamente por ese medio un deponente de mala fe es forzado abandonar sucesivamente todas sus posiciones.”²²

Este autor se refiere únicamente al interrogatorio responsivo o rígido.

Su objetivo es obtener del testigo todo conocimiento que posea de los hechos controvertidos, misión que trasciende las fronteras de la habilidad del interrogador y se combina con la astucia y voluntad de deponente.

Dice **FRANCOIS GORPHE** que se trata, “principalmente de obtener del testigo el saber máximo y al mismo tiempo lo más exacto posible.”²³

²¹ Parra Quijano, Jairo. Ob. Cit. Págs. 140-141.

²² Bentham, Jeremías. Ob. Cit. Pág. 132.

²³ Gorphe, Francois. Ob. Cit. Pág. 363.

Se hace necesario de resistir al interrogatorio de ciertos requisitos que condicionan sus resultados, así, la inmediación, las sanciones morales y legales impuestas al falso testimonio, la preparación del interrogador entre otras.

El autor Luís Muñoz Sábate ha resumido estos principios en lo siguientes:

- “- Inmediación: entienda como la práctica del interrogatorio por o en presencia de quien debe recibir la convicción acerca del objeto controvertido.**
- Información: que viene a ser el conocimiento que del expediente poseen el Juez y abogado.**
- Protocolización: lo que viene a cumplirse con la transcripción exacta de la declaración del testigo, sin corregir ni enmendar nada de lo expuesto.**
- La forma del interrogatorio que se emplee”.**²⁴

Estos presupuestos son indispensables, en la medida en que sean utilizado para obtener mejores resultados, tomando en consideración que en la medida en que se manejen y conozcan se podrá guiar al testigo hacia los aspectos de interés y relevancia para efecto de probar y al mismo tiempo, el Juzgador al convivir con la prueba, dispondrá de criterios objetivos para la formación de convicción.

3. Formas de Interrogar

Es menester que lo expuesto se derivan formas de practicar el interrogatorio, ellos son: la forma rígida, la forma flexible y la mixta.

²⁴ Muñoz Sábate, Luis. Ob. Cit. Pág. 285.

- a. **La forma rígida:** consiste en la formulación estricta de preguntas cerradas o específicas que circunscriben al testigo a detalles o particularidades del hecho así por ejemplo:
- P. ¿Diga el testigo cuál es el cargo que desempeña Juan en la empresa X.S.A.?
- b. **La forma flexible:** permite un rejuego de información en el que se persigue obtener del testigo su conocimiento general del hecho. Ejemplo:
- P. ¿Diga o relate el testigo cómo se desempeña en el área de trabajo desde su inicio en la empresa?
- c. **La forma mixta:** es aquella donde el interrogador combina ambas técnicas en una sola diligencia.

En cuanto a la conveniencia o no de uno u otro sistema, o forma, nos dice **LUÍS MUÑOZ SÁBATE** que es conveniente dejar al deponente narrar espontáneamente los hechos por los que se le han llamado a comparecer y después formularle las preguntas concretas que sirven de complemento.

“Hay que tener sumo cuidado en la forma de la pregunta, esta no puede ser técnica cuanto se trate de interrogar a personas de bajos niveles culturales o no versados.”²⁵

FRANCOIS GORGHE, por su parte esta establece tres métodos: “el lineal, el circular y el psíquico”. El primero consiste en dejar al testigo expresar

²⁵ Ibidem. Pág. 285

libremente sus conocimientos, observando el orden de percepción de los hechos, para luego interrogarlo sobre aquellos puntos oscuros o dudosos.

El segundo se utiliza con aquellos testigos en quienes circunstancias de sospecha, se realiza mediante la deposición lineal inicial; teniendo sumo cuidado y atención por parte del funcionario, quien deberá interrogarlo luego de ello, desde un punto lejano, relacionado con el tema inicialmente relatado, luego desde otro punto distante, sin importancia aparente.

El mecanismo produce el efecto de desconcierto en el testigo, quien no se funda en elementos verdaderos, terminará por caer en la red tendida. Y finalmente, el método cíclico se recomienda para testigos maestros, en el arte de mentir parte de sistema inicial para luego interrogarlo, partiendo de lo particular a lo general, escrutando aquí y allá; lo asocia el autor a unas escaleras en formas de caracol, apoyándose en un lado, luego en el otro y así sucesivamente".²⁶

Ventajas y Desventajas de la técnica del Interrogatorio rígido ante el relato. Como hemos observado, el relato es más exacto, el responsivo, es menos fiel y más extenso.

Las Preguntas

Aparte del aspecto que se adopte en el interrogatorio, la cual generalmente es la forma mixta, existe una clasificación de las preguntas, las cuales pueden ser:

²⁶ Gorphe, Francois. Ob. Cit. Págs. 135-136.

- **Capciosas:** Son las que contienen elementos, cuya misión es confundir al testigo, respecto a su declaración, ya sea tomando por real y existente un hecho sujeto a comprobación en el debate.
- **Inconducentes:** Son aquellas que no guardan ningún tipo de relación, ni siquiera por vía de inferencia con la demanda, contestación, reconvención o con incidentes o excepciones presentadas.
- **Afirmativas o negativas:** Estas tienden a guiar al testigo hacia una respuesta predeterminada por la pregunta.
- **Disyuntivas:** Se les denominan así, porque dan libertad al testigo de responder sin sugerirle ningún tipo de respuesta.
- **Zigzagueantes:** Estos consisten en la técnica de interrogar al testigo, sobre un primer punto sin concluirlo, posteriormente se le formulan preguntas relacionadas con punto b y c para luego retornar al primero.
- **Expectantes:** Son todas aquellas de las que se pretende se infiera la respuesta.

La doctrina ha recomendado las preguntas disyuntivas y las zigzagueantes, en virtud de que las mismas, no infieren en la respuesta del testigo, facilitando la obtención de un testimonio más acertado y fiel a la verdad material; en tanto que las últimas, además de lo anterior, tienen el efecto principal de sorprender al testigo, ya que sus respuestas se contradicen entre sí.

Nuestro Código de Trabajo erradica de su ordenamiento, la utilización de preguntas sugerentes, capciosas o de aquellas que no guardan ningún tipo de

relación con el objeto litigioso; igualmente no podrán formularse preguntas de contenido técnico.

Por otra parte, las preguntas o repreguntas que se le formulen al testigo deberán ser expuestas en el lenguaje que le sea comprensible, esto es, que no podrán hacersele preguntas cargadas de criterios técnicos, salvo que el testigo esté familiarizado con tal lenguaje, por ser experto en la materia sobre la que se le interroga.

Las Respuestas

El testigo tiene la obligación de contestar todas las preguntas que se formulen. Las mismas deberán tener las siguientes características:

- Verbales y espontáneas: En cuanto a esta, el testigo debe dar respuesta recurriendo sólo a su memoria, lo cual no puede valerse de escritos, grabaciones o cualquier otro documento de apoyo, salvo en los casos en que sea prudente el arbitrio del Juez, ésta necesita recurrir a borradores por tratarse de números, datos o cifras de difícil retención en la memoria.
- Directas y específicas: Esta insta al testigo a que responda a la pregunta solicitada sin abstracciones ni omisiones de ningún tipo, salvo los casos previstos a la ley; que vienen a estar especificados en el artículo 833 párrafo final del Código de Trabajo que reza así:

Artículo 833: “lo antes dispuesto no obsta para que los testigos puedan dar por contestación el ignorar o no recordar los hechos que se le preguntan, ni para que puedan negarse a

responder en los casos en que el testigo no tenga obligación legal de responder”.²⁷

Las Repreguntas

Una vez la parte que adujo tal prueba termine de interrogarlo, corresponderá a la contraparte formularle las preguntas que considere necesarias con la misma amplitud de la parte adversa.

Estas llevan implícitas la finalidad de realizar un examen crítico del testigo, en cuanto a su certeza y forma de conocimiento de los hechos.

En lo referente al contenido de repreguntas, refiriéndose específicamente a la ley de enjuiciamiento, el insigne **LUÍS MUÑOZ SÁBATE** señala lo siguiente:

“Ahora bien, no se nos oculta que para contra interrogatorio pueda llevar a cabo esa primordial función critológica se hace necesario desterrar del foro esa otra costumbre que subordina el texto de las repreguntas al de las preguntas. Es absurdo y fuera de toda razón jurídica y psicológica que la repreguntas deban ser iguales en número a las preguntas, así como dependientes y correlativas de éstas”.²⁸

Nuestro ordenamiento procesal estatuye este requisito, pero sólo para las preguntas adicionales que se reconceden a la parte proponente de la prueba, con relación al contra interrogatorio y a la parte adversa respecto a esas últimas.

El Juez, una vez concluida esta fase podrá formular al testigo todas las preguntas adicionales que estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos.

²⁷ Código de Trabajo. Pág. 213.

²⁸ Muñoz Sábate, Luís. Ob. Cit. Pág. 290.

El Careo

Una vez se haya vertido todo el caudal probatorio aportado, tanto las partes, como por los testigos terceros, y ante la existencia de claras contradicciones entre dichas declaraciones, el careo se presenta como complemento y no como un nuevo medio de prueba.

Se ha dicho que la figura del Careo tiene su evolución en el derecho canónico.

El Canón 1772 señala lo siguiente:

“Párrafo primero: Los testigos han de ser examinados cada uno por separado.

Párrafo segundo: Queda, sin, embargo, a prudente arbitrio del Juez, una vez prestadas las declaraciones, el confrontar a los testigos entre sí o con la parte, o, como vulgarmente se dice, hacer el Careo.

Párrafo tercero: Esto podrá hacerse cuando concurren a la vez todas las condiciones siguientes:

- 1. Que los testigos discrepen entre sí, o con la parte en cosa grave y que toca a la sustancia de la causa.**
- 2. Que no quede otro camino más fácil para averiguar la verdad.**
- 3. Que no haya peligro alguno o disensiones con motivo del Careo”.**²⁹

Se establecía, como instituto de búsqueda de la verdad ante la existencia de supuestos específicos e incluso con el establecimiento de ciertos condicionantes que obviamente limitaban al juzgador para decretarlo.

²⁹ Parra Quijano, Jairo. Ot. Cit. Págs. 152-153.

En nuestra norma laboral, esta figura aparece consagrada en el artículo 840 del Código de Trabajo, la cual expresa lo siguientes:

Artículo 840: “El Juez podrá ordenar, cuando lo considere conveniente, Careos de los testigos entre sí y de estos con las partes. El Juez dispondrá la forma de practicar esta diligencia”.³⁰

Esta norma deja abierto el marco, para que el Juzgador decida, acerca de la forma o modo de practicarlo.

En materia de funcionamiento **EUGENIO FLORIAN** dice lo siguiente:

“El Juez indaga la aptitud, el comportamiento, la expresión y las depresiones de todos ellos, tarea que debe realizar no ya con espíritu policíaco; sino con inteligencia de magistrado y con agudeza reobservador para deducir elementos psicológicos de imparcial, honrada y sincera convicción.”³¹

3.2.1.7 Clases de Testigos

1. Testigos Propio o Impropio

El testigo propio es aquella persona natural que percibe físicamente los hechos y el testigo impropio es aquél que no ha tenido la percepción de los hechos de manera directa, sino por otra persona que le ha suministrado la información.

³⁰ Código de Trabajo. Pág. 214.

³¹ Florian, Eugenio. Ot. Cit. Pág. 489.

Según **GUSTAVO HUMBERTO RODRÍGUEZ** define el testigo propio como “el que conoció los hechos principales personalmente. Propio Sensibus, con aplicación directa de sus percepciones.”³²

Por su parte **JORGE OLMEDO CLARA** señala “que el testigo propio puede ser toda persona física, llamada a deponer con fines de prueba, en un proceso penal determinado, sobre cuanto sepa por percepción directa, acerca de cualquier elemento probatorio”.³³

2. Testigo Directo e Indirecto

El testimonio propio es sinónimo de testimonio directo, puesto que los hechos conocidos por el testigo, fueron por sus propias percepciones de forma directa.

El testigo indirecto o impropio es aquel, en donde la información adquirida por él sobre un hecho es aprehendida de otra persona; no existiendo relación directa entre el hecho y el testigo.

Este testigo o testimonio está relacionado, puesto que se trata de la misma clasificación o clase de testigo, la única diferencia existente es la manera de denominarlo.

3. Testigos de Partes y de Terceros

Este testigo no es más que aquella persona natural que conoce de un hecho ocurrido, sobre el cual no tiene interés alguno en las consecuencias que pueda derivarse de dicho hecho y que declara ante una autoridad. En otras palabras, no le interesa la controversia que pueda generar el hecho conocido por él.

³² Rodríguez, Gustavo Humberto. Ob. Cít. Pág. 140.

³³ Olmedo Clara, Jorge A. Tratado de Derecho Procesal Penal. Buenos Aires, III Tomo, 1963 Pág. 253.

El testigo de parte o testimonio de parte es aquella persona que tiene interés directo en la controversia que genera el hecho conocido.

Nuestra opinión muy particular, nos lleva a pensar que al testimonio de parte no podría llamársele testigo propiamente como tal, ya que el testigo debe ser un tercero que no tenga interés en la controversia que genere un hecho.

4. Testigo de Cargos y de Descargos

Este tipo de testimonio se utiliza, más que todo, en materia penal, puesto que los testigos de cargo están encaminados a demostrar la responsabilidad que pueda tener una persona, y los de descargo la de tratar de revelar la inocencia de un sujeto.

5. Testigo de Abonos

Estos testigos no son más que aquellos que acreditan la buena fe y fama de un testigo fallecido.

6. Testigos Instrumentales

Estos testigos son los que, a través de su firma dan fe de la celebración de un contrato, la mayoría de la legislaciones, hoy en día, contemplan la clasificación del testigo sospechoso, que es aquella persona que se encuentra en circunstancias que afectan su credibilidad o imparcialidad, en los hechos de los cuales tiene conocimiento, dado su parentesco, decencia, sentimientos o interés con relación a las partes o a sus apoderados antecedentes personales u otras causas. Los testimonios rendidos por los testigos serán evaluados por el

Juez, a través del sistema de la sana crítica y tomando en consideración las condiciones o circunstancias dadas para cada caso, de manera individual.

3.2.1.8 Formalidades del Testimonio

El testimonio se considera un deber que se adquiere al momento de ser testigo de un hecho controvertido y para que se dé el hecho del testimonio, nuestro ordenamiento jurídico ha señalado un procedimiento, que es el siguiente:

1. El Deber a Comparecer

Es sencillamente el deber de presentarse ante la autoridad jurisdiccional competente a rendir testimonio, acerca de situaciones difusas o confusas en un proceso.

La regla general es que todos los testigos están en la obligación de comparecer ante la autoridad jurisdiccional competente a rendir declaración, pero existen excepciones como en toda regla, y es el hecho, de que debido a circunstancias particulares, en las cuales se puede encontrar un testigo, sea por profesión, acto u oficio que practique, no esté la obligación de comparecer ante la autoridad jurisdiccional, más no la de rendir el testimonio, puesto que lo ampara el secreto profesional regulado para estas personas: como los médicos, abogados, etc. Ya sea porque el testigo padezca de enfermedad física o por residir en un lugar distante, en donde se da la práctica de la prueba, para estas personas se autorizará, la práctica de la prueba, por medio de un Juez

comisionado del lugar donde se encuentre el testigo; de manera que tomará la prueba testimonial el Juez comisionado. Otras de las excepciones en el deber de comparecer tiene que ver con el cargo que ejerce, en esos momentos una persona, tiene que ver con una lista de personas de las cuales, por razón del cargo que ejerza en ese instante, se le excluye de la obligación o deber de comparecer ante la autoridad jurisdiccional competente a rendir el testimonio.

Ante esta circunstancia, existen tres excepciones al deber de comparecer ante la autoridad jurisdiccional competente, ellas son:

- a. En razón de la profesión, pacto u oficio que practique, puesto que algunas profesiones están amparadas por el secreto profesional.
- b. En razón de enfermedad física o lugar de residencia del testigo; tiene que ver si el testigo por poder de incapacidad física o impedimento físico le sea imposible el traslado al lugar de práctica de la prueba, se gestionará por parte del despacho judicial los medios para que estas personas rindan su declaración sin necesidad de comparecer ante la autoridad. En lo referente al lugar de residencia, tienen que ver con el principio de economía procesal, en virtud de que puede que el testigo resida en un lugar distinto al de la práctica de la prueba, por lo tanto se comisionará al Juez del lugar de residencia del testigo para que practique la prueba.
- c. En cuanto a la razón del cargo que ejerza una persona; Nuestro Código de Trabajo, señala una lista de personas o altos funcionarios

que no están en la obligación de comparecer ante la autoridad jurisdiccional competente para rendir testimonio, pero no las exime de rendir declaración, puesto que lo harán por certificación jurada.

2. El Deber de Prestar Juramento

Nuestra legislación panameña exige, como formalidad previa al interrogatorio, el juramento. El artículo 827 del Código de Trabajo, que reza así:

“Se entiende que el testigo al declarar lo hace bajo la gravedad del juramento o con promesa de no faltar a la verdad, sujeto a pena por falso testimonio.”³⁴

El artículo 923 del Código Judicial señala con respecto al juramento lo siguiente:

“Artículo 923. Antes de declarar, los testigos deben prestar juramento, o afirmación de no faltar a la verdad, bajo pena de perjurio.”³⁵

En consecuencia, el juramento, no es más que otro elemento del testimonio, como formalidad, ya que con el juramento, comienza el interrogatorio:

GUSTAVO HUMBERTO RODRÍGUEZ, considera que:

“El acto procesal del juramento contiene pues 3 partes:

- a. La amonestación o prevenciones del Juez, sobre el falso testimonio;**
- b. La toma del juramento, hecha por el Juez conforme a la fórmula legal; y**
- c. La manifestación de que juró hecha por testigo.”³⁶**

³⁴ Código de Trabajo. Pág. 212.

³⁵ Código Judicial. De la Rep. De Panamá. Texto Único. Pág. 185.

De allí, que el juramento es una forma de control y búsqueda de la verdad del testimonio rendido por los testigos.

El juramento pudiese prestarse al inicio del interrogatorio, llamado por la doctrina promisorio y confirmatorio cuando su uso es posterior a la declaración del testigo.

3. El Deber de Someterse a Requerimientos

El acta procesal de la práctica de la prueba testimonial está sometida a una serie de requisitos, en donde, códigos de procedimientos penal, civil y de trabajo establecen una serie de reglas. Entre ellas tenemos las siguientes:

Identificación del testigo: Uno de los requerimientos situados del testigo es la identificación del testigo.

El Juez interrogará al testigo sobre su nombre, apellido, edad, estado, ocupación, oficio o profesión, domicilio y cédula de identidad personal y demás generales que sirvan para establecer su personalidad, y si existieren motivos de sospecha; regla establecida en el artículo 828 del Código de Trabajo.

Una vez identificado el testigo, se procederá a establecer si existen nexos de parentesco con las partes del proceso, se le leerá al testigo el artículo 25 de la Constitución Política Nacional que nos ilustra de la manera siguiente:

“Nadie está obligado a declarar en asunto criminal, correccional o de policía contra si mismo, su cónyuge o sus parientes dentro del

³⁶ Rodríguez, Gustavo Humberto. Ob. Cit. Pág. 159.

cuarto grado de consaguinidad o segundo de afinidad.”³⁷

Este artículo le permite al testigo si es pariente de algunas de las partes, eximirse del deber de declarar. Esto no se aplica en materia laboral ni civil, como lo recoge la Sentencia del 25 de Febrero de 1983. Dictada por la junta N°2, que señala que sólo el parentesco del testigo o de una de las partes declarantes no lo convierte en sospechoso; la cual señalamos de la siguiente manera:

“Con relación a las tachas hechas por varias partes contra los testigos, en ocasiones han manifestado que el sólo parentesco e interés con algunas de las partes, no lo convierte su testimonio en sospechoso, ya que hay que tomar en consideración si el testigo declaró con absoluta sinceridad y pleno conocimiento de los hechos, según la circunstancia de cada caso, toda vez que el tribunal apreciará las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan las fuerzas de sus declaraciones, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, para luego proferir fallo definitivo”³⁸

La sentencia del 25 de noviembre de 1984 dictada por la junta N° 5 se manifiesta en este mismo sentido, señalando que el hecho de que los declarantes sean trabajadores de la empresa no se le puede negar el valor de sus deposiciones, de allí, lo señalamos:

“En cuanto a las pruebas testimoniales, luego de analizar la objeción esta junta considera que sería

³⁷ Constitución Política Nacional de la Rep. De Panamá. Pág. 12.

³⁸ Sentencia del 25 de febrero de 1983. Dictada por la Junta #2.

ilegal por el hecho de ser trabajadores de la empresa se les niegue el valor probatorio a los testigos presentados por la demanda, puesto que las empresas no pueden presentar más testigos que los propios trabajadores, por ser los únicos que por haber presentado el hecho por el que declaran. Por otro lado, cualquier trabajador al servicio de un empleador, independientemente de su carácter de trabajador de confianza, o trabajador ordinario, está en actitud de concurrir ante un Tribunal a declarar los hechos que realmente le consten”.³⁹

La Jurisprudencia antes transcrita recoge el principio que en materia laboral, no existe testigo sospechoso, puesto que tanto el empleador como el trabajador no podrán presentar más testigos que sus propios trabajadores; como también el solo parentesco o interés con algunas de las partes, igualmente no lo convierte en sospechoso,

- **Las Preguntas**

Al momento de identificar el testigo, el Juez ordenará al testigo que haga un relato de los hechos, objeto de la declaración, de forma espontánea, acerca de los hechos controvertidos, o bien puede el Juez interrogar al testigo sobre el hecho que desea conocer o que lo lleve a la verdad material.

- **Interrogatorio**

Podemos entender por interrogatorio, el conjunto de preguntas detalladas que le formulan al testigo, sobre lo que ha depuesto y lo

³⁹ Sentencia del 25 de febrero de 1983. Dictada por la Junta #2.

que obre en auto, que sea pertinente, en relación a los hechos investigados. No se le puede hacer al testigo o declarante, preguntas sugerentes, capciosas o inconducentes.

Entiéndase por preguntas sugerentes:

Las formuladas en términos tales que manifieste deliberadamente al testigo la contestación deseada. Las preguntas sugerentes son aquellas que se formulan de manera insinuante, de modo que al declarante se le indica la respuesta adecuada.

La pregunta formulada, de modo tal, que tienda a engañar al testigo respecto a alguna de sus respuestas anteriores, o que presume la existencia de un hecho sujeto a probanza, respecto al cual el testigo no haya declarado.

De conformidad con el artículo 829 del Código de Trabajo, la pregunta inconducente es:

“La pregunta recaída sobre el hecho no relacionado con la demanda principal o de la reconvención, y sus contestaciones, o con la excepción o incidente y su contestación.”⁴⁰

El artículo 830 del Código de Trabajo, le concede a cada parte el derecho de objetar las preguntas o repreguntas de lo contrario, cuando las estimare inconducentes, sugerentes o capciosas; antes de ser contestadas por el testigo. Las preguntas las pueden formular el Juez o el Tribunal o bien la parte que presentó el testigo y la contraparte.

⁴⁰ Código de Trabajo. Pág. 212.

Las partes podrán repreguntarle sobre lo que estime conveniente a los testigos.

De esta manera podemos observar que la declaración del testigo puede ser por relato espontáneo, donde el testigo dice todo lo que sabe sobre el hecho controvertido, o bien puede el Juez, el Tribunal o las partes interrogadas, saber el hecho objeto de la controversia.

El interrogatorio deberá realizarlo el Juez o el Tribunal ante su secretario, y deberá constar en el texto de la declaración.

Una vez terminado el interrogatorio, el testigo o declarante podrá leerlo, hacer las modificaciones, aclaraciones y adiciones que estime necesarias, lo cual se expresará con toda claridad, al final de la diligencia, después de la cual firmarán los que han intervenido en el acto.

3.2.1.9 Sistema de Valoración de los Medios Probatorios

Vinculado íntimamente a los principios de verdad procesal o formal y verdad material está el problema de la determinación con toda claridad, de los criterios o reglas que rigen para el juzgador en la apreciación o aprobación o valoración de los medios de las pruebas que se llevan al proceso.

Se trata indudablemente de determinar los principios que, según la doctrina procesal y las legislaciones positivas vigentes, se han establecido para ser utilizados por el Juez o Tribunal en la apreciación de los elementos probatorios

aportados al proceso y cual o cuales deben ser los efectos que habrán de producir cada uno de los diferentes medios probatorios.

La doctrina procesal ha determinado tres sistemas para evaluar la prueba testimonial, que a continuación nos vamos a referir. Así el de sana crítica; el sistema de libre apreciación o libre convicción y el de la tarifa legal pruebas o prueba tasada.

1. Sistema de la Sana Crítica

Este sistema de valorización de los medios presentados en un proceso, para ser considerados por el Juzgador, es el seguido por nuestra legislación laboral, contemplado en el artículo 732 del Código de Trabajo que, a la letra, nos ilustran de la siguiente manera:

“Las pruebas se apreciarán por el Juez según la reglas de la sana crítica, sin que ésta excluya la solemnidad documental que la ley establezca para la existencia o validez de ciertos actos o contratos.

El Juez expondrá razonablemente el examen de los elementos probatorios y el mérito que les corresponde.”⁴¹

Artículo 770:

“Las pruebas se apreciarán según las reglas de la Sana Crítica el Juez expondrá razonablemente el examen de los elementos probatorios y el mérito que les corresponde.”⁴²

⁴¹ Código de Trabajo. Pág. 201.

⁴² Código Judicial de la Rep. De Panamá. Texto Único. Pág. 159.

Como podemos observar, el sistema de la sana crítica como evaluación de la prueba, lo señala nuestra legislación tanto laboral, como judicial, el Código Electoral y el Código Marítimo.

Este sistema constituye una categoría intermedia entre la prueba tasada y la libre convicción, según **COUTURE**, sin la excesiva rigidez de la primera (tarifa legal), y sin la excesiva incertidumbre de la libre convicción, regulando la actividad intelectual del Juez en el momento de valoración de la prueba presentada ante él.

De allí, que las reglas de la sana crítica, ante todo, son del correcto entendimiento humano, interfiriendo con la lógica y la experiencia del Juez, que son los elementos con que la autoridad jurisdiccional competente, se encargará de valorar los medios probatorios.

El sistema de la sana crítica es una limitante para el Juez, al momento de valoración de los medios probatorios, o prueba presentada, para ser su correcta valoración.

En consecuencia, el Juez se verá obligado a regirse por las reglas de la sana crítica, es decir, las de la lógica y de la experiencia.

En sentencia proferida por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral fechada 1º de junio de 1982, consagra que el juzgador, al momento de evaluar las pruebas deberá hacerlo conforme al sistema de evaluación de la prueba de la sana crítica, siendo esta apreciada en conjunto de

razón, las formas procesales y sus objetivos y la experiencia del Juez y no, por el sistema de libre convicción.

Esta se expresa de la siguiente forma:

“En la práctica agrega la sala no debe confundirse la teoría racional de la prueba o sana crítica con la libre convicción son dos sistemas de valoración de pruebas que no deben mezclarse desde luego, según el sistema que se sigue, y esto es lo que parece que acontece en el fallo bajo censura; y es que restemos libertad al jugador para formar su convencimiento sobre las pruebas del proceso, sino que ellas deben apreciarse en conjunto a la sana razón, las formas procesales y sus objetivos, a fin de que sea cierta la conclusión o conclusiones que arriben.”⁴³

2. Sistema de Libre Apreciación o Libre Convicción

Este sistema, como lo ha venido señalando nuestro ordenamiento jurídico, le faculta al Juez una amplia libertad en materia de valoración de los medios probatorios.

“Este sistema de libre apreciación de la prueba es aquel en que la convicción del Juez no se encuentra ligada a un criterio legal preformada o determinada, formándose por tanto respecto o la eficacia de la misma sobre una valoración de carácter personal, racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo.”⁴⁴

⁴³ Sentencia Proferida por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en Materia Laboral, fechada 1º de junio de 1982.

⁴⁴ Ibidem. Pág. 883.

Dicho sistema de valoración no se ciñe a ninguna regulación positiva, puesto que es única limitante, al momento de valoración de la prueba es la conciencia del Juez.

Sentencia proferida por la Sala Tercera de lo laboral, fechada el primero (1) de junio de 1982.

3. Sistema de la Prueba Tasada

Sistema fundamental en todo proceso laboral, la cual lo definimos en los siguientes términos:

“Consiste en hacer que el Juez deba someterse rigurosamente a unas normas preestablecidas que condicionan la prueba y su valorización; de tal forma que la ley le señala al Juzgador que debe darse por convencido o no ante ella, si tiene fuerza de plena prueba o si el convencimiento que la misma produce es simplemente relativo”⁴⁵

Indudablemente que a diferencia del sistema de libre apreciación de la prueba, el sistema de la prueba tasada está sometido a la rigurosa regulación de normas positivas, a la que el Juez debe acogerse al momento de valoración de la prueba.

Este sistema está estrictamente regulado por la ley, de manera inalterable, permanente e invariable, en donde el criterio del Juez se limita, única y exclusivamente, al tenor literal de la ley positiva y vigente.

⁴⁵ Ibidem. Pág. 882.

3.2.1.10 Precisiones Terminológicas

1. **Declaración:** Manifestación que oralmente o por escrito hace una persona en un proceso, ante un Juez o Tribunal.
2. **Hecho:** Cualquier suceso o acontecimiento, ocurrido al margen de la voluntad de las personas.
3. **Principio de contradicción:** Equivale a juicio, sentencia, tramitación o sustanciación. Conforme expone Alcalá Zamora: “El procedimiento se compone de la serie de actuaciones y diligencias sustanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritas en cada caso por el legislador”.
4. **Proceso laboral:** Es el que sirve de guía a cualquier reforma seria que se proyecte. Este proceso con la oralidad ofrece suficientes garantías a las partes.
5. **Resolución judicial:** Acto de decisión de un Juez o de un tribunal, consistente en la aplicación del derecho objetivo (material o procesal), mediante una operación lógica a una condición de hecho que previamente se considera dada.
6. **Sana crítica:** Formula que emplea el legislador para la valoración de muchos medios de prueba.
7. **Testigo:** Es la persona física llamada a declarar en el proceso. La voz testigo proviene del vocablo latino testifico derivado a su vez de testificar.

8. **Testigo preconstituido:** Se conoce como tal, la persona contratada para realizar una investigación y narrar hechos percibidos durante la misma.
9. **Testigo sospechoso:** Testigo que, en concepto del tribunal, se encuentra en circunstancias que afecten su credibilidad o imparcialidad.
10. **Testimonio:** Es la declaración o narración, que una persona, testigo, hace (o no hace) ante el Juez, respecto a hechos, sucesos o eventos sobre los que se le pregunta.

3.2.1.11 Concepto y Definiciones

1. Según la Doctrina

- **Jeremías Bentham.**

Las obras de Jeremías Bentham en el movimiento de reforma procesal, ha sido objeto de atención, debido a su gran influencia en el establecimiento de ideas democráticas en Inglaterra, en las corrientes jurídicas inglesas y en las instituciones procesales de este país y los Estados Unidos. Fue un reformador, que fijó sus ideas en un planteamiento específico de reformas prácticas de las leyes inglesas.

Jeremías Bentham. Le dedicó una atención preferentemente a la cuestión probatoria. Una de sus obras más fundamentales, como

lo es La Teoría de las Pruebas, de allí, que sus ideas, en materia de pruebas judiciales son objeto hoy día de admiración e influyentes en la reforma procesal latinoamericana.

Uno de sus elementos preocupantes de este escritor, fue el de la Teoría de la Convicción del Juez, al dictaminar sentencia, se mostró escéptico y estudió el asunto de la probabilidad y la improbabilidad, señalaba que el asunto básico en el derecho probatorio era la noción de probabilidad y fuerza de los elementos probatorios en los procesos.

Indica, Jeremías Bentham, "que el movimiento de reforma procesal ve en la oralidad, la solución al problema de la crisis que existía en la administración de justicia en Inglaterra, y que no estaba vigente más que en las cortes eclesiásticas y en las del almirantazgo, y extendido en el continente".⁴⁶

Considera que "las partes no son llamadas a comparecer ante un Juez"⁴⁷; toda la actuación tiene lugar, mediante apoderados. Acota, que el testimonio es recibido en muchos casos de la manera más imperfecta, es decir, son las garantías que lo puedan hacer completo; declaraciones recibidas por escrito, sin someterlas a la prueba de la contradicción.

⁴⁶ Bentham, Jeremías. Trabajo de las Pruebas Judiciales. Vol. I, Págs. 177-178.

⁴⁷ Bentham, Jeremías. Trabajo de las Pruebas Judiciales. Vol. I, Págs. 177-178.

En otros casos, el Juez recibe el testimonio y no decide; otro decide, sin haber oído el mismo a los testigos. Esto ha sido motivo de grandes críticas por parte de Jeremías Bentham, sin embargo, propugna con la idea de la oralidad con sus reformas respectivas, pero la concibe en función de la inmediación.

Por otra parte, Bentham está de acuerdo con la eliminación de las inhabilidades de testigos (las exclusiones), de manera que declare toda persona que arroje luz al proceso. Por su parte, defiende la declaración de parte, ya que conocen los hechos que han dado margen a la controversia, es decir, los testigos son los ojos y oídos de la justicia.

Por último, señala que el concepto científico de prueba (testimonio), consiste en el pasaje del hecho conocido. Este escritor ha ejercido mucha influencia, tanto en la legislación, en la doctrina y jurisprudencia, por la afirmación de la concepción moderna de la prueba.

Consideramos, que para Jeremías Bentham, la prueba testimonial o el testimonio, tiene importancia en el proceso, con el objetivo de arrojar elementos que den luces a la solución de las controversias.

▪ **Jorge Fábrega Ponce.**

Empezamos señalando, que el insigne maestro y escritor panameño, nos indica que la teoría del proceso es aplicable en la materia laboral, la cual incluye una concepción unitaria de la prueba, ésta ha sido motivo de polémica entre la doctrina extranjera. El derecho probatorio es el mismo que el proceso civil como laboral, además las reglas generales para el examen de testigos, son iguales en todos los tribunales.

En otro ángulo, se entiende por medio de prueba, según Jorge Fábrega P. "Son todos los diversos instrumentos o elementos utilizados por los sujetos dentro del proceso y que provocan el convencimiento del Juez".⁴⁸

En la prueba testimonial intervienen tres elementos fundamentales, que son: subjetivo, objetivo y formal.

1. El elemento subjetivo: es la persona que rinde declaración testimonial. Anteriormente la prueba testifical hacia la actividad de la persona de tercero durante el proceso.

Este aspecto era del criterio de que la declaración de las partes configuraba otra prueba, cuyos requerimientos son diferentes al testimonio en estricto sentido jurídico. Además uno de los elemento para actuar como testigo en un proceso, es importante tener una aptitud genérica y la otra específica.

⁴⁸ Fábrega Ponce, Jorge. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 224.

Cabe señalar, que según Jorge Fábrega Ponce, en materia de habilidad de testigo como en materia de capacidad de las personas, la "regla general es la habilidad y las capacidades son las excepciones"⁴⁹ de allí, que destaca las personas que son inhábiles para declarar, ellos son: las menores de siete años, los que hallen bajo interdicción por causa de demencia y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito o por lengua convencional.

2. Elemento objetivo: señala que el objeto de la prueba testimonial son los hechos. Por otro lado, puede ser objeto de testimonio cualquier clase de hecho, siempre que sea extraprocesal. La calidad extraprocesal permite separar al testimonio de la prueba parcial.

Por otro lado, clasifica el testimonio en directos, que son los que manifiestan una percepción inmediata con los hechos que son materia de proceso, se conoce también como testimonios de presencia, y los testimonios indirectos con los que mantienen una relación mediata. Cabe decir, que este tipo de testimonio influye a que el juzgador tome una decisión favorable o desfavorable a las partes, todo va a depender del manejo que se produzca durante el proceso.

3. Elemento formal: ante este aspecto, la doctrina panameña exige tres requisitos que son:

3.1 Que verse sobre hechos

3.2 Que dichos hechos sean extraprocesales

3.3 Que tenga trascendencia procesal

⁴⁹ Fábrega Ponce, Jorge. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 224.

Consideramos, que estos requisitos se refieren al valor probatorio del testimonio. Puede entonces, un testigo al declarar manifestar que no le consta nada acerca de los hechos en lo que se le hace como interrogatorio, y eso no significa que deja de ser testigo.

Señala, **JORGE FÁBREGA PONCE**, que este elemento que ha sido discutido si la persona puede declarar como testigo y concurrir como perito. La ley, ni la jurisprudencia señalan nada al respecto. El autor bajo estudio, ha señalado que algunos sistemas permiten el valor de los testigos técnicos.

Esta prueba a la luz de nuestro Código de Trabajo no es admisible, sin embargo, la tendencia moderna es la de admitir dicho testigo. Todo indica, que frente a los medios probatorios, la prueba testimonial está indiscutiblemente sujeta a la sana crítica; sistema que siguen todos los Códigos procesales modernos; se ha venido, por otro lado, a remplazar la figura de inhabilidades relativas; lo cual responde al abandono de la prueba tasada.

Destaca además, que en la valoración de la prueba testimoniada se den cualidades, como en el caso de la percepción; se advierte que el sujeto capte el objeto que le llega a impresionar, en la valoración existe el aspecto efectivo, en donde el recordar en el momento se puede ver afectado por el olvido parcial hasta anulación inconciente, y en la exposición, el testigo se puede ver en que no puede traducir con claridad su pensamiento.

Es importante indicar, que el interesado llega a influir decididamente en los aspectos que hemos acabado de enunciar. Es evidente que todo testigo debe tener el cuidado de hacer sus señalamientos sobre los hechos tratados.

En otro aspecto, la prueba testimonial, rige el principio de libertad. La regla legal es que todas las personas que tengan conocimiento o esté familiarizada con los hechos del proceso, pueden apersonarse a declarar, por tal motivo, se le permite el interrogatorio de las partes, lo cual será con el ánimo de fines constitutivos y de declaración, y así poder eliminar las partes oscuras en la demanda y en la contestación.

Surgen dentro de este análisis de la prueba testimonial, la declaración de parte (libre y cruzada), su objetivo indudablemente, es aportar al proceso el conocimiento que tengan las partes, desvinculándose del ritualismo, y desde luego someterse a la apreciación del juzgador, con base a su lógica y experiencia.

▪ **Hernando Devis Echandía.**

Devis Echandía señala que la prueba testimonial “debe ser motivo de un examen exhaustivo para llegar a lo más delicado que son las condiciones objetivas y subjetivas de su percepción”.⁵⁰ Eso significa que juega un papel importante en su juicio, su memoria y su capacidad, de manera que haga un buen relato sin deformar lo

⁵⁰ Echandía, Devis. Compendio de Derecho Procesal. Tomo II. Prueba Judicial. Pág. 220.

que se quiere decir. De allí, surge la importancia de la práctica de esta prueba testimonial. Señala además, que existe suficiente sustento jurídico y psicológico para poder admitir este elemento probatorio, con el que se puede llevar al Juez al convencimiento, acerca de los hechos, por eso se debe recurrir a esta prueba como mecanismo de aclarar la controversia, sin embargo, a veces por su naturaleza de sucesos de carácter transitorio hace imposible poder verificarlos, a través de un reconocimiento del juzgador, ya sea porque se perdió o fue destruido.

Los grandes adelantos que se han logrado investigar y conseguir de esta prueba, como lo es el testimonio, ha sido por el aporte de la psicología general y la psiquiatría forense, apunta este insigne escritor, pues sigue siendo un medio peligroso y lleno de riesgo, de difícil apreciación, en virtud de la doble situación que el juzgador confronta en la complicada labor, es decir, de darle el mérito probatorio que debe exactamente corresponder, he aquí, la inevitable situación: "necesidad del testimonio como prueba judicial y peligrosa a él".⁵¹ Ahora, no es el testimonio que el medio que tiene mayores peligros, también el documento privado cuando no goza de autenticidad, los indicios que son de difícil apreciación, en fin ofrecen estos problemas y riesgos.

⁵¹ Echandía, Devis. Compendio de Derecho Procesal. Tomo II. Prueba Judicial. Pág. 210.

Devis Echandía ha expresado, que frente a estos señalamientos, considera que existen requisitos para que haya procesalmente un testimonio, por ejemplo: debe ser una declaración personal, es decir, no puede rendir declaración un apoderado judicial, debe ser declaración de un tercero, o sea, un sustituto estricto, el testimonio es un acto de una persona que no es parte, debe ser un acto procesal, o sea, que ocurra en el proceso, es necesario que la declaración verse sobre los hechos, los hechos que versen deben haber ocurrido antes de la declaración, en otras palabras, el hecho debe haber acaecido antes de la declaración.

Ante este señalamiento que hace Devis Echandía, en cuanto a la prueba testimonial, es necesario que tenga validez jurídica procesal, esto da lugar a la existencia procesalmente de ésta.

Destaca este insigne escritor, que la existencia y validez jurídica que un testimonio, no quiere decir que hay una eficacia probatoria, muchos testimonios adolecen de sustentación probatoria, en vista de los hechos que narran en su momento. Considera que es fundamental aportar algunos elementos que en la práctica no tienen esa fuerza probatoria. Por ejemplo: la conducencia del medio, si es practicado con todos los requisitos, si el momento de valorarla encuentra el Juez que es inconducente para el hecho por

probar, eso indica que el Juez puede negarle mérito probatorio, la capacidad mental en el momento de los hechos, acerca del testimonio, señala, que es posible que cuando rinda declaración está en perfecta condición para brindar su testimonio, que el testigo no adolezca de falta total o de defectos del órgano de percepción, si este no es apto, de seguro que no podrá dar seguridad alguna y como consecuencia el Juez debe negarle todo valor probatorio al testimonio.

La eficacia del testimonio dependerá de la memoria que tenga el testigo, de las buenas o malas condiciones físicas y psíquicas. Si en los casos que nos hemos visto a investigar, no se presenta la incapacidad para narrar los hechos, objeto de la prueba, pueden haber otras causas que alteren la percepción o influya en una escasa memoria del hecho.

Puntualiza Devis Echandía, que el legislador le otorga al juzgador laboral un amplio campo de libertad de criterios para poder entrar a valorar con mérito la prueba testimonial, además le exige tener en cuenta las explicaciones que pueda brindar cada uno, acerca de cómo pudo tener conocimiento de los hechos.

Para la eficacia del testimonio es importante que aparezcan en forma clara, exacta y completa, tanto las circunstancias de tiempo,

modo y lugar en que ocurrió el hecho narrado como también las circunstancias del conocimiento que de este tuvo el testigo.

Consideramos que la prueba testimonial debe ser estudiada y examinada en su conjunto, respecto de cada hecho y sus circunstancias de tiempo, modo y lugar. Esto permite que el Juez tenga un conocimiento más real y exacto de los testimonios. De tal forma, que si estos resultan acordes con esos aspectos señalados, la fuerza probatoria se robustece, siempre y cuando reúnan los requerimientos de ley, es decir, para su validez y eficacia.

Otro de los problemas que se presentan en las pruebas testimoniales es cuando estas estén en desacuerdo con otros medios que se aducen en el proceso, le corresponderá al Juez decidir y determinar la credibilidad que le merezcan aquellos y estos, dependiendo de las circunstancias de cada caso, el tipo de pruebas y el mérito que cada una se merece.

- **Erich Doihring**

Según este autor, la prueba testimonial exige un sano escepticismo, digo esto, porque a veces estas pruebas se aceptan sin desconfianza alguna. En muchos momentos se admiten sin un análisis previo, es más, llegan a confiar en las testificaciones, en la cual apenas surge un examen crítico.

Considera este autor, que la principal causa está en las tradiciones convicciones, que de forma inconsciente, dominan aún hoy cierto sector de funcionarios.

En otro orden de ideas, el testigo sufre las influencias de concepciones jurídicas del pasado, en donde se está dispuesto a asumir una responsabilidad, pese al peligro que esto implica. En muchas ocasiones no se pronuncia, en cuanto a la prueba testimonial, sino a la personalidad del imputado. De allí, que estima muy superfluo especificar detalles reales o explicar cómo llegó a pensar y analizar que el suceso se desarrolló de ese modo o en qué se basa dicha concepción.

Es fundamental poner a prueba las declaraciones, no sólo de los sospechosos, sino de los que aparentemente son confiables. Eso indica que personas honorables pueden haber observado mal los hechos porque fue desfavorables las condiciones de percepción o de haberlo elaborado mal en su mente, ya sea por falta de inteligencia o incurrir en desacierto.

La verdad, que la investigación moderna, la ha convertido en patrimonio de todos, debe impedir que se dé crédito a un testigo sin debido análisis.

Una de las particularidades de la nueva ciencia de la toma de declaración es que ha aprendido a contar con errores en los

testigos irresponsables. Señala este autor, que hoy día todo testigo de buena fe tiene que pasar, al igual que alguien que es parte del proceso, un verdadero purgatorio de admoniciones y preguntas aclaratorias, si es exigencia de las averiguaciones.

Algunas veces, un testigo honesto e imparcial puede causar gran impresión por saber y dar a conocer con precisión, acerca de todos los detalles imaginables para esclarecer la situación; ante ésta actitud los principales piensan que es todo, no obstante, las indicaciones de las personas que piensan que todo lo saben deberían examinarlos con detenimiento, pese a que pudieran ser veraces.

Por otro lado, el autor ha venido argumentando y señalando que los testigos de descargo, como el de cargo, requieren también ciertas críticas o exámenes rigurosos para dar con la verdad.

Sin embargo, para este autor, el problema fundamental de la prueba testimonial sin las indicaciones concuerdan con la realidad, ante ésta circunstancia, señala lo siguiente: si el testigo estaba capacitado para percibir y su declaración es correcta, si el testigo estuviera en su memoria lo percibido, y por último si la percepción y la memoria del testigo fueron perturbados por sugestión.

Cabe destacar, este escritor indica, que a pesar de que el testigo tenga facilidad para captar las impresiones sensoriales,

éstas pueden resultar dudosas por las circunstancias en las cuales se cumplió la observación.

Aunque la percepción haya sido precisa, la facultad para revivificar lo percibido puede tener elementos desviados por circunstancias sumamente especiales.

Considera que las circunstancias son elementales para poder que la prueba testimonial sea veraz, sin embargo, ha apuntado que es esencial que ésta prueba debe llenar los requisitos para poder que el testimonio sea válido y surta efecto en la sentencia.

▪ **José Chiovenda**

Señala que testigo es la persona distinta de los sujetos procesales llamada a exponer al Juez las propias observaciones de hechos acaecidos que tienen importancia en el pleito. Esta exposición puede alcanzar ya al efecto inmediato, producido en los sentidos del testigo, por el hecho verificado en presencia suya.

En la declaración del testigo, como sabemos, es preciso distinguir la importancia objetiva y la atendibilidad. La primera consiste en la importancia de los hechos a que se refieren las observaciones del testigo y que pueden ser hechos jurídicos.

En cambio, la atendibilidad consiste en la mayor o menor correspondencia de las declaraciones del testigo con las

observaciones efectivamente hechas, cuya correspondencia puede faltar por las condiciones actuales de la mente del testigo o por el propósito deliberado de mentir.

Admisibilidad de este medio de prueba.

Los defectos inherentes a este medio de prueba, sea desde el punto de vista de la importancia objetiva, sea de la atendibilidad en cada caso concreto, juntamente con otras razones hoy desaparecidas, sin importancia, han aconsejado las limitaciones ya vistas de la prueba testifical, conservadas también por nuestro derecho.

No se admite prueba de testigos, además de los casos que la ley exige la solemnidad del acto escrito (en los cuales no sólo se prohíbe la prueba testifical, sino cualquiera prueba distinta de la escritura, incluso el juramento).

No puede admitirse la prueba testifical, ni aun la demanda de cantidad inferior a 500 liras, cuando se haya declarado que tal suma es residuo o parte de un crédito mayor que no está probado por escrito (art. 1.344).

Estos límites son, entre nosotros, derivaciones directas de la Ley francesa, y su origen histórico en Francia debe buscarse, no tanto en la escasa confianza del legislador en los testigos orno, en la necesidad de poner fin a las increíbles complicaciones que

acompañaban a la prueba testifical en el proceso del Parlamento de París.

Queda, pues, excluida la prueba cuando se trata de contratos (convenciones), pero no de hechos jurídicos diferentes de las convenciones, aunque el valor del pleito exceda de 500 liras.

La prohibición de la prueba testifical contenida en el artículo 1.341 no se aplica a las materias comerciales, en que el Juez puede siempre consentir el examen testifical (Código Comercio, art. 44)

Garantías del medio de prueba.

Además de todo esto, la ley ha cuidado de que en los casos en que se admite el examen este rodeado de garantías que aseguren en lo posible su atendibilidad. Así:

1 ° Los testigos deben responder espontáneamente, sin que puedan leer respuestas preparadas por escrito.

2° El Juez puede hacer de oficio las preguntas oportunas, para mejor aclarar la verdad, y verificar careos con los testigo.

3.° La ley excluye de la prueba testifical a algunas personas, incluso porque la atendibilidad de sus declaraciones podría ser dudosa; tales son los parientes y afines en línea recta de una de las partes, el cónyuge.

4° Puede buscarse la atendibilidad concreta de cada testigo, y las partes pueden proponer y deducir en prueba, de un modo específico, los motivos que pueden hacer sospechosa la declaración del testigo.

▪ **Ettore Dossi**

Ya ha tenido ocasión de advertir que, a falta de un conocimiento directo, el único medio para retroceder mentalmente al pasado lo suministra un encuentro con las huellas o con las narraciones concernientes a aquel pasado.

Advertido esto, puede decirse que hasta cierto momento el proceso se manifiesta como una secuela de operaciones destinadas a la búsqueda, a la recolección y selección de los vestigios y de las narraciones tocantes al hecho que quiere probarse, esto es, al pasado: tales vestigios y narraciones terminan, así, por proporcionar una experiencia que el Juez utiliza en la tentativa de retroceder mentalmente a lo que ya no es actual.

El conocimiento llamado indirecto o derivado es un conocimiento, por no decir otra cosa. Quien toma contacto con las huellas o con las narraciones relativas al pasado, adquiere sólo un conocimiento de estas últimas. El Juez, a lo largo del proceso, termina por conocer solamente los medios de prueba, o sea, los

datos probatorios, los cuales, según la imagen Carneluttiana, no son, sino las sombras del pasado. Como no puede decirse que el pasado se represente mediante las huellas por él dejadas, tampoco puede afirmarse que el se reproduzca por medio de las narraciones transmitidas, de esto se sigue que también para el Juez, el presunto conocimiento del pasado se reduce sólo a un acto de fe en los datos probatorios y, por cuanto aquí interesa, en las narraciones.

De ello se sigue, que las observaciones formuladas con frecuencia, a fin de impugnar la posibilidad de una asimilación entre el historiador y el Juez aludo, sobre todo, a la consideración de que el historiador, a diferencia del Juez, tiene libertad para elegir el tema.

Después de lo cual, si es posible señalar que sólo mediante una mentira convencional se ha podido entrever en el Juez aquella virtud taumatúrgica que nunca ha sido vislumbrada en el historiador y se ha podido mitologizar una afirmación que, fuera del sector judicial, admite apelaciones sin límite, también es posible observar que el verdadero y auténtico Juez del pasado es sólo el testigo, estos, aquel que se ha puesto en contacto directo con ese pasado.

Entendido en este sentido, el juicio testimonial no se deja reducir a un simple vehículo de mediación del conocimiento, por parte del

Juez, del hecho constatado por el testigo. Tal modo de ver el juicio testimonial no puede, sino surgir de una vulgarización de la prueba testimonial producida por la tentativa de épater les bourgeois, esto es, de evitar que se descubra que ni el Juez está dotado de una virtud carismática capaz de permitirle reencontrar el pasado, ni el mecanismo procesal es tan prodigioso como para permitir la aprehensión de la realidad.

EL TESTIMONIO COMO JUICIO PARTICULAR EN EL AMBITO DEL JUICIO JURISDICCIONAL. Teniendo esto en cuenta, el encuadramiento del juicio expresado por el testigo, en el ámbito de un mero juicio instrumental, respecto al juicio histórico reservado al Juez, no puede, sino revelarse como fruto de un examen superficial del fenómeno del testimonio y del ajustamiento de este dentro del proceso.

Al testigo se le pide nada más que la exteriorización de un juicio que contiene solamente lo que por él ha sido constatado.

Tanto quien, refiriendo las confidencias que otra persona le ha suministrado, agrega que de tales confidencias ha sacado el convencimiento de que el acusado no ha cometido el hecho, como quien, relatando las expresiones pronunciadas por el demandado, en relación con el demandante, añade que tales expresiones no deben considerarse ofensivas, manifiestan juicios que, si en la

primera parte se revelan como de tipo testimonial, en la segunda parte son sustancialmente juicios no testimoniales.

Estando así las cosas, no basta limitarse a configurar el juicio que constituye el epílogo del proceso como un juicio que se diferencia de cualquier otro juicio, porque es pronunciado por ciertas personas, con cierto aparato, y porque está provisto de cierto efecto. Es necesario, mas bien, descorrer el velo detrás del cual una retórica puesta al servicio del orden constituido ha ocultado la verdadera naturaleza del juicio jurisdiccional: en definitiva, es preciso confesar que este último, aún en la parte atinente al (a la construcción del) hecho, es algo muy distinto de un *quid* destinado a almacenar material para permitir que surja la verdad.

Si un análisis de la estructura del testimonio conduce al estudioso a configurar este último no solo como un instrumento capaz de permitir el resurgimiento del pasado, sino como la expresión de un juicio formulado por un testigo de aquel pasado, lo que se ha señalado hasta ahora en el ámbito de esta exposición sobre la función del testimonio, induce al estudioso a considerar como posible el encuadramiento del juicio testimonial en el esquema de una colaboración para la formación de aquel ulterior juicio que se denomina juicio jurisdiccional.

Para una verificación de tal posibilidad es necesario que el estudioso, antes que ver al proceso como un fenómeno destinado a permitir una reaparición del pasado y al Juez como una especie de taumaturgo, examine la experiencia procesal como uno de los tantos sectores de la experiencia humana y al Juez como a un hombre igual a los otros hombres.

EL JUICIO TESTIMONIAL EXPRESADO POR UN TESTIGO CONSIDERE-VDG DIGNO DE CONFIANZA COMO PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN JUICIO jurisdiccional. He dicho que para influir en la formación del juicio jurisdiccional interviene no todo juicio testimonial o pericial, sino solo aquel juicio testimonial o pericial que el Juez estima aceptable, en cuanto proveniente de persona considerada como digna de confianza.

Trasladada la atención del momento en que tales sujetos son llamados a prestar una actividad destinada a permitir la formación del juicio jurisdiccional, al momento de la formación de este último juicio, es lícito al estudioso evitar, ya sea poner sobre un único piano a los sujetos que el Juez considera como indignos de confianza y a los sujetos que el Juez estima como dignos de confianza, ya sea considerar de la misma manera el juicio emitido por un testigo o por un perito estimados como indignos de

confianza y el juicio emitido por un testigo o por un perito estimados como dignos de confianza.

2. Jurisprudencias y Comentarios

La Junta de Conciliación y Decisión Número Trece (13), mediante sentencia PJCD-13-Nº 09-2006, de fecha 15 de febrero de 2006, resolvió declarar probadas las excepciones de inexistencias de la relación de trabajo, por falta de competencia de las Juntas y la inexistencia de la obligación presentadas por la demandada, Hotelera El Panamá, S.A. Declinó a los Juzgados Seccionados de Trabajo el reclamo de los derechos adquiridos. La empresa fue absuelta de los cargos en su contra por la trabajadora Doris Ojo Soto. Este fallo de primera instancia admite recurso de apelación.

En este proceso lo que se pretendía realmente era acreditar la relación de trabajo mediante pruebas documentales y fundamentalmente con dos (2) pruebas testimoniales aducidas por la parte demandante.

Por su parte, la empresa en la inexistencia de la relación de trabajo presentada, señaló que la demandada nunca ha estado subordinada jurídicamente ni ha dependido económicamente de la empresa. Además aportó pruebas documentales y tres (3) pruebas testimoniales, las cuales son las siguientes: Ana Mariela Díaz Medina, Roberto Alejandro Aranda y Edgardo Reyes Urriola

Comentario Personal

Es necesario destacar, que la demandante trabajaba en Cable & Wireless y el Colegio Anglo Francés, es decir, en dos empresas, con Hotelera El Panamá, S.A., trabajaba por eventos.

Las pruebas testimoniales aducidas por la demandante no pudieron acreditar la relación de trabajo que supuestamente existía con la parte empleadora, de allí que era menester presentar una contratación, la cual no se adujo en la audiencia.

El artículo 62 de Código de Trabajo en su segundo párrafo dice lo siguiente.

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica”.⁵²

La norma precitada es clara en señalar, que para que exista una relación de trabajo, deben estar presentes dos elementos fundamentales como son: la subordinación jurídica, que es la dirección que ejerce el empleador y debe estar claramente establecida y comprobable, en el caso de un contrato, lo cual no se evidenció en la audiencia, y por otro lado, no ha existido dependencia económica, toda vez que no era su única fuente de ingreso, la trabajadora contaba con dos empleos. De allí, que un requisito sine qua non del contrato, lo constituye la prestación laboral.

El tratadista español Manuel Alonso García señala que:

⁵² Código de Trabajo. Pág. 45

“el carácter intuitu personae del contrato laboral hace del trabajador sujeto (infungible) de la relación creada”⁵³.

Por otro lado, de conformidad con el artículo 735 del Código de Trabajo, le corresponda a la empresa probar que no hubo tal relación, la cual lo hizo de manera contundente mediante tres pruebas (3) testimoniales, en donde coincidieron en modo, tiempo y lugar.

La Junta de Conciliación y Decisión Número (5), mediante sentencia -44-PJCD-5-2005, de fecha 21 de noviembre de 2005, declaró injustificado el despido de la trabajadora Nilda Aguirre Guerra y condenó a la empresa Riba Smith, S.A, al pago de la indemnización y salarios caídos. La empresa anunció recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo. Dicho despido se produce a través del artículo 213, acápite A, numeral 5 del Código de Trabajo. En la audiencia no se adujo carta de despido ni por la empresa ni por la parte demandante. Por otro lado, la parte demandante adujo dos (2) pruebas testimoniales y la empresa dos (2).

Comentario personal

Indudablemente que el caso que nos ocupa según la parte demandante, el despido se produce mediante carta de despido, en donde se invoca en la demanda el artículo 213, numeral 5 de Código del Trabajo, de allí la destitución.

⁵³ Alonso García, Manuel. Contrato de Trabajo y Contrato de Transporte. Simposio del Derecho de Trabajo.

Debo entrar analizando que el artículo 214 del Código de Trabajo reza de la siguiente manera:

“Artículo 214: El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintos a las contenidas en la notificación”.⁵⁴

Nuestro ordenamiento jurídico es claro en señalar que toda carta de destitución debe cumplir con los requerimientos de ley, que es notificarle al trabajador por escrito la causa o causas específicas de la destitución, de manera que pueda preparar su defensa.

Por su parte el maestro y laboralista Mario de la Cueva nos ilustra que:

“La finalidad de este precepto es doble, por una parte, le existencia de una constancia auténtica del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además le permitirá preparar su contra defensa”.⁵⁵

La doctrina extranjera es enfática y clara en instruir, que toda destitución debe cumplir con ciertos elementos jurídicos, de lo contrario no hay una validez de tal documento. Además la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia al

⁵⁴ Código de Trabajo. Pág. 106.

⁵⁵ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1977. Pág. 345.

igual que El Tribunal Superior de Tribunal han reiterado y puntualizado los requisitos de toda carta de despido.

He querido traer a colación esta normativa, a pesar de que la empresa, ni la parte demandante presentaron la carta de despido.

Ahora bien, la parte demandante mediante sus dos pruebas testimoniales coincidieron en que a la trabajadora nunca se le había notificado del despido, mostrando de manera clara, la eficacia de estos testimonios.

Concluyo señalando, que el tribunal de primera instancia, les dio un valor probatorio a los testigos, en virtud de que mostraron pleno conocimiento de los hechos durante la audiencia.

La Junta de Conciliación Número siete (7) en sentencia -40-PJCO- 7-2007, declaró caducidad de la empresa Sistemas Mcopco Panamá S. A, para despedir al trabajador Luís Barba. La parte demandada interpuso recurso de apelación, al momento de su notificación. En dicho proceso se solicita el pago de indemnización y salarios caídos. La demanda es contra las empresas Mcopco Panamá S. A, Servipronto Los Pueblos S. A., Servipronto Tumba Muerto Los Bosques S. A. El tribunal señala que la carta de despido fue con fecha de 1 de noviembre de 2006 y los hechos que motivaron la destitución ocurrieron el 2 de agosto del 2006.

El artículo 13 del Código de Trabajo fija dos (2) meses como plazo para que se dé la caducidad. La empresa adujo tres (3) pruebas testimoniales, ellas son:

John Carlos Pasos, Ernesto Alvarado Ríos y Giovanna Gisela Sánchez Sagel, las cuales señalan que el trabajador había tomado un mes de vacaciones del 1 al 31 de octubre de 2006. La empresa en su sustentación quiso valer el artículo 60 del Código de Trabajo.

Comentario Personal:

Haciendo un análisis jurídico del caso que nos ocupa, notamos de manera muy clara que si el despido se hizo con fecha del 1 de noviembre de 2006 y los hechos ocurrieron el 2 de agosto de 2006, eso indica que han transcurrido más de dos meses.

El artículo 13 del Código de Trabajo reza así:

“Caduca en el plazo dos meses el derecho de despedir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el trabajador abandone justificadamente el empleo”.⁵⁶

Si hacemos un conteo matemático, observamos que el despido debió hacerse hasta el día 2 de octubre, sin embargo, se hace el 1 de noviembre de 2006, notificación que fue presentada por la empresa demandada.

El doctor **GUILLERMO CABANELLAS** de Torres señala que la caducidad “Es el lapso que produce la pérdida o extinción de una cosa o de un derecho o cesación del derecho a entablar o proseguir una acción o un derecho, en virtud de no haberlas ejercitado dentro de los términos para ello”.⁵⁷

⁵⁶ Código de Trabajo. Pág. 26.

⁵⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 42.

Indudablemente que la empresa dejó pasar el término para proceder a la destitución, acción ésta que demuestra a toda costa jurídica lo caduco del acto.

En otro ángulo, la empresa adujo tres (3) pruebas testimoniales, en donde señalaron en unísono que el trabajador se había acogido a sus vacaciones desde el 1 al 31 de octubre, sin embargo, la empresa no presentó ésta documentación, en donde considero que las pruebas testimoniales han sido ineficaces, es decir, no mostraron absolutamente nada de veracidad.

Ahora bien, no estamos en presencia de una empresa pequeña, lo estamos con una que por su condición de franquicia es una transnacional, como es el caso del Mc Donald.

De conformidad con el artículo 735 del Código de Trabajo, la empleadora le toca probar la destitución, la cual no aportó suficientemente medios probatorios para mostrar lo contrario.

En consecuencia, conceptúo que el titular del derecho no se pronunció en el término que nuestro ordenamiento jurídico laboral indica.

La Junta de Conciliación Número Catorce (14), declaró injustificado el despido del trabajador Ojier Serracín, mediante Sentencia N° 22- 2007 de 10 de julio del 2007, contra las empresas demandadas Gas, S.A. y Gas Valores, S. A.

La parte empleadora anunció recurso de apelación ante la decisión del Tribunal de primera instancia, lo cual el Tribunal Superior de Trabajo tuvo que emitir su decisión ante esta controversia.

El trabajador inició labores el día 18 de noviembre de 1983, y fue despedido el día 17 de octubre del 2006. El hecho de la destitución fue que el trabajador participó de manera directa en un paro de hecho ilegal.

Las acciones fueron piqueteo, utilización de carteles que incluyen calumnia e injuria contra la empresa, toma de las instalaciones de la empresa e impidiendo el libre acceso de los empleados y proveedores; a pesar del llamado de la empresa a la finalización, continuaron con sus acciones hasta el punto de romper la cámara de video de seguridad de la empresa, luego causaron daño en el agua, dejando a la empresa sin la misma y por último cortaron el fluido eléctrico. En todos estos actos participó el trabajador destituido. En la audiencia, las partes demandadas aducen pruebas documentales y cuatro (4) pruebas testimoniales, ellas son: Carlos Acuña, Vanessa y Richard, Elio Anel Castillo y Anny Anguizola. En las declaraciones de los testigos por parte de la empresa señalan todos, que lo vieron en la entrada principal del edificio obstaculizando la entrada al personal, es decir, no dejaba entrar a los demás.

Comentario Personal

Realizando un análisis exhaustivo de este caso, todo indica que el despido se produce mediante notificación, en donde señala la parte empleadora que el trabajador participó el día 6 de octubre en las actividades de protestas en las instalaciones de la empresa, en dicha destitución la empresa invoca el artículo 213 numerales 2,3,5,10, del Código de Trabajo.

Quiero comenzar señalando que el artículo 776 del Código de Trabajo señala lo siguiente:

“Artículo 476: la huelga es legal si reúne los siguientes requisitos:

- 1. Que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de Conciliación de que trata el Título III de este libro.**
- 2. _____**
- 3. Que se declare con cualquiera de los fines previstos en el artículo 480.**
- 4. Que se dé el aviso requerido por el artículo 492.**
- 5. Que los trabajadores cumplan con lo dispuesto en los artículos 489 y 490.**
- 6. _____ „58**

Nuestro ordenamiento jurídico es claro en puntualizar que se debe cumplir con los requisitos legales para que toda huelga sea legal. Observamos además, que en ningún momento han agotado el primer requisito, mal puede ésta huelga ser legal. El insigne laboralista, doctor **ROLANDO MURGAS TORRAZA** señala:

“que toda huelga debe anunciarse dentro de los objetivos y cumplir con los requisitos de forma señalado por la legislación laboral. Por otro lado, indica que la atipicidad entendida como la acción huelguística o abusiva no queda amparada por el derecho constitucional.”⁵⁹

Definitivamente que nuestra doctrina panameña es clara y contundente, en decir, que esta acción es ilegal, de tal manera que los trabajadores incumplieron con los requerimientos exigidos por la ley.

⁵⁸ Código de Trabajo. Pág. 165.

⁵⁹ Murgas Torraza, Rolando. La Huelga en Iberoamérica. Coordinador Cosmópolis Pasco, Mario. Editorial Aele, Pág. 176.

En otro ángulo, los testigos de la empresa han coincidido en modo, tiempo y lugar, en señalar que desde el día 6 al 14 de octubre el trabajador estuvo participando directamente en la huelga, en donde se demuestra que la prueba testimonial ha sido eficaz y valorada mediante la sana crítica, por tal motivo, considero que el despido es justificado.

La Junta de Conciliación y Decisión Número Trece (13), mediante Sentencia PJCD- 13- N° 46- 2006, de 10 de octubre de 2006, declara no probada la relación de trabajo, del trabajador Jorge Aníbal Gómez C. y absuelve al demandado Tomás Adán Flores. Contra la decisión del tribunal de primera instancia, la contraparte apeló ante el Tribunal Superior de Trabajo.

En la demanda el actor señala que inició labores el 22 de septiembre de 2003 y que el 14 de mayo fue despedido verbalmente.

La parte demandante aportó como prueba testimonial al señor Marco A. Ríos Víctor y la contraparte presentó a los señores Alex Linares y Arturo James Fajardo.

Comentario Personal

Debo comenzar señalando que el demandante le correspondía sustentar o probar si existía o no una relación de trabajo.

Artículo 62 del Código de Trabajo en su segundo párrafo dice:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un

**trabajo personal en condiciones de subordinación
jurídica y dependencia económica.”⁶⁰**

A mi parecer, ninguno de los dos elementos se consagran en este negocio, la subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida por el empleador y que para que exista ésta debe estar establecida y comprobable, por otro lado, el trabajador debe estar bajo control por parte de la empresa.

El trabajador no ha presentado en primer lugar documento que diga que existe o existió una relación de trabajo.

Por su parte, el testigo que presentó la parte demandante ha sido inconsistente, éste decía que veía llegar a las 3:00 p.m. al señor Gómez a la fonda.

El artículo 812 del Código de Trabajo dice lo siguiente:

“Un testigo no puede formar por si solo plena prueba; pero sí gran presunción cuando es hábil. No obstante se tendrá por prueba suficiente cuando, a juicio del Juzgador, declare con absoluta sinceridad y pleno conocimiento de los hechos, según las circunstancias especiales del caso”.⁶¹

Esta norma es clara, por un lado, un solo testigo no hace plena prueba, y por otro lado, no ha sido contundente y veraz en su declaración, lo que ha mostrado una serie de contradicciones que demuestra que nunca existió una relación laboral.

⁶⁰ Código de Trabajo. Pág. 45.

⁶¹ Código de Trabajo. Pág. 210.

Por su parte, el artículo 813 del Código de Trabajo dice:

“El Juez apreciará, según las reglas de la sana crítica, las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de las declaraciones.”⁶²

Por último, me parece que se ha valorado de manera objetiva y científica, el testimonio del señor Marco Ríos, ha sido ineficaz, por tal motivo, considero que la parte demandante no ha mostrado con pruebas documentales ni mucho menos testimoniales, la relación de trabajo.

3. Según la Legislación Panameña

Hemos comenzado a señalar la Jurisdicción Especial de Trabajo (Junta de Conciliación y Decisiones), con el objetivo de que tengamos claro que es un Tribunal tripartito, sin embargo, es un Tribunal colegiado, en donde sus representantes (trabajador, empleador), son Jueces Legos, que operan bajo influencia del Ejecutivo, y su función es la de resolver los conflictos y litigios entre particulares.

Es importante que destaquemos que en Panamá existe un conjunto de normas dictadas desde mediados de siglo; con el correr del tiempo, el Estado se encargó de organizar lo referente a la justicia laboral en nuestro país. Se trata de norma, acerca de competencia funcional y territorial.

⁶² Código de Trabajo. Pág. 210.

La jurisdicción laboral se inicia en su base con dos instancias: los juzgados seccionales de trabajo y las Juntas de Conciliación y Decisión. Ambos tribunales de primera instancia.

Al estudiar este tema de las Juntas, como jurisdicción especial, nos lleva a hacer una clasificación simplista de una serie de motivos que se dan en esta esfera laboral:

Sistema de Jurisdicción Ordinaria: Dentro de ellos puede distinguirse; con procedimiento idéntico al común y con procedimiento especial.

La Jurisdicción Ordinaria, que es complementaria de la especial y que por razones demográficas se crean tribunales especiales, como un Juez único de trabajo con tribunal colegiado.

Hemos querido hacer un señalamiento de conformidad con nuestra legislación laboral panameña, de los dos tribunales que se constituyen en primera instancia. Desde luego que todo recurso de apelación que emanan de esta instancias va dirigido al Tribunal Superior de Trabajo (arts. 914,915,917, y 919 del Código de Trabajo), recurso que debe ser con el acto de la notificación, es decir, si se trata de un litigio ante las Juntas, en el fallo oral inmediato y si el fallo es posterior al momento de la notificación.

En otro sentido, la Ley 7 de 25 de febrero de 1975 y el Decreto N° 1 de 1993, que en su expresión reglamentaria establece una serie de aspectos procesales que son aplicables a los procesos de las Juntas, según nuestra legislación, los cuales mencionaremos los más relevantes:

1. La acumulación es la facultad que tiene el actor para ejercitar en una misma demanda todas las acciones que contra el demandante tenga a su favor, aunque procedan de diferentes títulos.

El principio general que sigue la Ley 7 de 25 de febrero de 1975 y el Decreto Ejecutivo N° 1 de 1993 es que rechazan la acumulación de pretensiones o procesos, no obstante se deja abierta esta posibilidad de tal acumulación, en casos en que la Junta considere oportuno llevar a cabo por aspectos de economía procesal, artículo 13 de la Ley 7 de 1975 y el artículo 57 del Decreto Ejecutivo N° 1 de 1993. Sin embargo, es necesario precisar que no es posible interponer con la demanda reclamos en los que las Juntas no tienen competencia, o sea, no procede la demanda en reconvención ni de otra índole. (art. 13 de Ley N° 1 de 1975).

2. La caducidad es el lapso que produce la pérdida o extinción de una cosa o de un derecho.

La función de esta figura es obligar al titular de un derecho que se pronuncie, acerca de un aspecto jurídico dentro de un término breve. De no hacerlo el titular, definitivamente pierde la oportunidad.

Las Juntas contemplan esta figura de la instancia, donde se extingue la acción, en la cual el Presidente de la Junta debe realizar gestiones para que el trabajador ante el estrado lleve a cabo gestión correspondiente. De agotarse la gestión por el presidente de la junta y se mantiene paralizado por dos (2) años, se procede a decretar la caducidad de la instancia.

3. La casación es la acción de anular y declarar sin ningún efecto un acto o documento.

Según el párrafo del artículo 8 de la Ley 1 de 1986,

“Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior en las cosas previstas sobre esta materia tienen carácter definitivo”.⁶³

Lo cual cierra la posibilidad de acudir a casación laboral en los litigios que emanan de las Juntas.

4. El Amparo de Garantías Constitucionales ante las decisiones de la Junta de Conciliación y Decisión.

Es fundamental señalar, que frente a un proceso ante las Juntas, alguna de las partes pueden recurrir al Pleno de la Corte Suprema de Justicia interponiendo el Amparo de Garantías Constitucionales. Queremos enfatizar que las decisiones de las Juntas son recurribles al recurso de apelación al Tribunal Superior de Trabajo. Este fallo del Tribunal de Segunda Instancia es inapelable. Sin embargo, mediante la vía del Recurso de Amparo de Garantías constitucionales, las decisiones del Tribunal Superior de Trabajo pueden ser conocidas por la Corte Suprema de Justicia.

Hemos hecho algunas acotaciones, según nuestra legislación laboral panameña, de algunas figuras jurídicas que consideramos de relevancia y que se ventilan ante este tribunal de primera instancia, como lo son las Juntas, en

⁶³ Artículo 8 de la Ley 1 de 1986.

virtud de que en algunos momentos son desconocidos por los usuarios y que juegan un papel importante desde el punto de vista procesal.

La Ley 7 de 25 de febrero de 1975, crea Las Juntas de Conciliación y Decisión, lo cual es una Jurisdicción Especial de Trabajo.

Esta conoce demandas por:

1. Despido injustificado

1.1 Reintegro y salarios caídos

1.2 Indemnización y salarios caídos

1.3 Indemnización

1.4 Preaviso

Artículo 1, numeral 1, de la Ley 7 de 25 de febrero de 1975.

2. Reclamaciones de cualquiera prestaciones

2.1 Décimo tercer mes

2.2 Prima de antigüedad

2.3 Salarios atrasados o adeudados

2.4 Comisiones

2.5 Bonificación

2.6 Horas extraordinarias

2.7 Subsidio por maternidad

2.8 Subsidio por enfermedad

2.9 Día de descanso semanal

3. Despidos y reclamaciones de cualquier naturaleza y cuantía de los trabajadores domésticos.
4. Trabajadores o asociados de las cooperativas: conforme a la materia y cuantía, exceptuando las cooperativas de trabajo. (artículos 85 y 86, Ley 12 de 1997).

3.2.1.11 Estudio Comparativo de la Prueba Testimonial en el Derecho Laboral de Guatemala y Colombia.

Es necesario destacar y de manera breve, que en este estudio comparativo, existe una estrecha relación con la oralidad, pero sin signifique lo mismo, está el principio que exige la comunicación del Juzgador o Tribunal con las partes y testigos y todo el material del proceso debe ser directo o de la inmediación.

Ante este señalamiento, abordamos este estudio comparativo atendiendo los siguientes aspectos:

1. Queremos indicar, que tanto la norma laboral de trabajo de Guatemala como de Colombia señalan que pueden ser hasta cuatro (4) testigos por cada hecho presentado en la demanda. En cuanto a la prueba testimonial dice: La Corte Suprema de Justicia con ponencia del Magistrado doctor Manuel Enrique Daza Álvarez, dijo en Abril 27 de 1993. "La recepción de pruebas en su doble significación de agregación o práctica de las mismas sólo es procedente durante el desarrollo de las audiencias de trámite o

prueba, sin perjuicio de las que se alleguen en la demanda o en su contestación.

Concluye señalando que no es admisible que las partes fuera de audiencia adiciones pruebas al proceso. Este acto vulnera los principios de oralidad de publicidad y de defensa de las partes.

2. La norma laboral de Guatemala enfatiza que la persona que es impedida en este proceso es porque no se propuso en la demanda, (artículo 348 del Código de Trabajo de Guatemala.), sin embargo, la legislación laboral de Colombia ha señalado que se considerará impedido aquella persona que muestre parcialidad en el proceso.

Ante estos impedimentos, nuestro ordenamiento jurídico panameño, ha señalado que no tiene validez probatoria este tipo de testigos, toda vez que afectan la credibilidad o imparcialidad del proceso. (Artículo 806 del Código de Trabajo).

3. La norma laboral de Guatemala indica que todo causal de tacha es cuando la persona o testigo tiene función de dirección o es de confianza de la parte demandada, (Artículo 351 del Código de Trabajo de Guatemala), por su parte, el artículo 58 del Código Procesal de Colombia señala que las objeciones de los testigos se pospondrán antes de que se proceda a su respectiva declaración.

Nuestra normativa laboral panameña al igual que los países en comparación son claras en señalar, que cualquiera de las partes durante la audiencia puede

objetar o tachar las preguntas o repreguntas, ya sean por sugerentes, inconducentes o capciosa. El Juez o Tribunal decidirá si procede o no. (Artículo 830 del Código de Trabajo).

4. El artículo 355 del Código de Trabajo de Guatemala, subraya que no podrá ser oído el testigo que no se identifique mediante su cédula, pese a que aparezca en la demanda como una prueba testimonial. Sin embargo el artículo 53 del Código Procesal de Colombia nos indica que el testigo podrá ser rechazado o no ser oído su testimonio por ser inconducente o superfluos, en relación con el objeto del pleito, toda vez que no aporta ningún elemento que esclarezcan los hechos de la demanda.

Todo esto implica, que todo lo normal entre ambos países, la ley se reviste de ciertas formalidades, acerca de estas pruebas, de tal manera que se llenen a cabalidad para que se pueda cumplir con un proceso transparente y con exigencias legales.

Cabe destacar, que el artículo 801 del Código de Trabajo de Panamá reza así:

“El artículo 801, Es hábil para testificar en un proceso toda persona a quien la ley no declare inhábil.”⁶⁴

Ante esta circunstancia, la doctrina moderna procesal apoya el establecimiento de llamado “Saneamiento” o como se le llama en la doctrina portuguesa y brasileña “El Despacho Saneador”, la cual se define como el

⁶⁴ Código de Trabajo. Pág. 210.

medio, por el cual el Juez resuelve cuestiones relativas a la legalidad de la relación procesal que ante él se inicia.

Eso indica que dejan de realizarse actuaciones totalmente inútiles, como es el caso que nos ocupa de no admitir el testimonio de un testigo cuando no cumple con los requisitos.

3.2.1.12 Semejanzas y Diferencias entre la Prueba Laboral con otros Sistemas

Existen cantidades de autores que defienden la tesis por la unidad de las pruebas bajo el criterio de la denominada Teoría General de las Pruebas, sin embargo, se dan diferencias entre una y otras. Lo que no impide que se intente su unidad, pues es mucho lo que las asemeja.

Pasamos a ilustrar mediante ejemplos algunas semejanzas y diferencias esenciales entre estos sistemas, los cuales son el Laboral, Civil y Penal.

Con la Prueba Civil.

Semejanzas

Ambos elementos Probatorios versan sobre cuestiones controvertidas, es decir, que tanto en una esfera como en otra, los hechos que son alegados por una parte y admitidos por la otra no requieren ser probados, en tanto los no aceptados por la otra sí se deben probar a través del proceso.

En ambos sistemas rige el principio de eventualidad; lo que trae como consecuencia lógica que si las partes no hacen uso de sus derechos en los

términos oportunos, los cuales aparecen establecidos en las normas respectivas, éstos precluirán y el proceso continuará su curso; con la consecuencia negativa para la parte que dejó vencer el término sin aprovecharlo.

Diferencias.

Las diferencias existentes se concretan básicamente en los principios que orientan cada proceso, el proceso laboral por excelencia es proteccionista de los derechos de los trabajadores, donde se reconoce y admite la desigualdad económica de las partes; en tanto que en el campo civil, donde rige el principio de interés privado y la igualdad de las partes, es obvio que surjan de manera amplia algunas diferencias, las cuales abordamos:

En el proceso laboral rige el principio de impulso procesal de oficio, donde el Juez es responsable, una vez que conoce los hechos controvertidos, a través de la presentación de la respectiva demanda, de la continuación y conclusión del proceso, independientemente de la actitud que adopten las partes en el proceso. No ocurre lo mismo en lo civil, donde impera el principio dispositivo, en el que le corresponde a las partes la responsabilidad de impulsar el proceso.

La inmediación en el proceso laboral es una característica fundamental, mientras que en materia civil, los hechos llegan a conocimiento del Juez en forma inmediata, esto es así, por los caracteres de cada proceso, el laboral es oral y el civil es un proceso por excelencia escrito.

En virtud del carácter proteccionista del proceso laboral, el mismo es gratuito, vela siempre por los intereses de la clase más débil, el trabajador, mientras en la esfera civil, las partes se enfrentan en igualdad de condiciones.

En el proceso laboral se aplica el principio de concentración de pruebas practicándose todas en el acto de la audiencia, lo que no ocurre en lo civil.

Con la Prueba Penal

En atención a que en este proceso rigen idénticos principios, tales como gratitud, proteccionismo, impulso oficioso y otras; las semejanzas son mayores.

Semejanzas

Rige en ambos el principio de impulso oficioso.

En ambos se busca la verdad real o material.

Rigen la concentración de pruebas en materia laboral en la celebración de la audiencia y en materia penal en la preparación del sumario.

Carácter Proteccionista

Audiencia Pública

Diferencias

La diferencia fundamental, consiste que en el proceso laboral se requiere siempre de la presentación formal de la demanda por la parte interesada, para iniciar el proceso, mientras que en el proceso penal basta con que se tenga conocimiento de la infracción de la norma legal para que se dé inicio al proceso, salvo los casos que requieren denuncia de la parte interesada.

CAPÍTULO IV
LIMITACIONES DEL TESTIMONIO,
EN CUANTO A SU EFICACIA

4.1 Limitaciones del Testimonio, en cuanto a su Eficacia

El artículo 732 del Código de Trabajo dice que:

“las pruebas se apreciarán por el Juez según las reglas de la Sana Crítica, sin que ésto excluya la solemnidad documental que la ley establezca para la existencia o validez de ciertos actos o contratos”.⁶⁵

Como observamos, el artículo establece la limitación a la prueba testimonial, en aquellos actos en que la ley establezca la solemnidad documental para ciertos actos o contratos, por lo que actos como compraventa, o hipotecas de inmuebles, no pueden ser probados por testimonios de testigos, ya que la ley expresamente los prohíbe, por la naturaleza misma del acto y por el hecho de que para que estos actos o contratos tengan efectos contra terceros deben ser inscritos en el Registro Público.

4.2 La Gravedad del Juramento

El artículo 827 del Código de Trabajo reza así:

“se entiende que el testigo al declarar lo hace bajo la gravedad del juramento o con promesa de no faltar a la verdad. Sujeto a pena por falso testimonio”.⁶⁶

Este acto de juramentar al testigo, lo que persigue es buscar la verdad y la mayor credibilidad en el testimonio rendido por el testigo.

⁶⁵ Código de Trabajo. Pág. 201.

⁶⁶ Código de Trabajo. Pág. 212.

En otro ángulo, dentro del testimonio, es el hecho de que si se omitiese este elemento podría tomarse como causal de nulidad del testimonio o podría ser tomado como una de las circunstancias al momento de valoración del mismo que desmeritarían el valor probatorio de dicha prueba.

El testigo al momento de ser juramentado, tiene la obligación de decir la verdad de lo contrario será sancionado.

El falso testimonio está regulado y sancionado penalmente en nuestro derecho positivo vigente, en el artículo 355 del Código Penal panameño.

4.3 Ratificación de la Prueba Testimonial

El artículo 815 del Código de Trabajo nos dice que: “para que las declaraciones de los testigos puedan estimarse como prueba en los procesos, es necesario que se reciban por el Juez de la causa o por el comisionado, o sean ratificados ante él durante la respectiva audiencia”.⁶⁷

Sigue señalando este artículo que: “si las declaraciones han sido recibidas fuera del proceso o ante notario en forma de atestación, los testigos serán ratificados”.⁶⁸

Estas no serán válidas, sino se repitiesen los hechos declarados, es decir, si los testigos se limitasen a decir que se afirman y ratifican, sin tener nada que añadir o suprimir.

⁶⁷ Código de Trabajo. Pág. 210-211.

⁶⁸ Código de Trabajo. Pág. 210-211.

Las declaraciones tomadas en otros procesos sí pueden ser ratificadas en esa forma.

De conformidad con el artículo transcrito anteriormente podemos colegir lo siguiente:

1. Que para que las declaraciones de los testigos puedan estimarse como prueba en los procesos, es necesario que sean recibidas por el Juez que conoce la causa o por el comisionado.
2. La ratificación debe ser ante el Juez durante la audiencia.
3. Si las declaraciones fueran tomadas en forma de atestación, fuera del proceso o ante notario, los testigos serán ratificados.
4. La ratificación será válida si se repiten los hechos declarados en igual forma.
5. Que las declaraciones recibidas en otro proceso, podrán ser ratificadas sin necesidad de que se repitan los hechos declarados.

Al testigo se debe permitir en el proceso, o en el acto de audiencia si se ha tomado la declaración, que se lea la declaración rendida con anterioridad, que se ratifique de todo lo dicho en la declaración, teniendo conocimiento de todo lo que ha señalado.

De allí, que todo testigo que se haya tomado declaración, se le repetirá punto por punto todo el interrogatorio que se había tomado extraprocesalmente, para que sea efectiva o válida su ratificación.

La ratificación puede ser útil en el caso que no pudiere ser ratificada una declaración de un testigo que ha fallecido, o por estar padeciendo de enfermedad mental o incapacidad física que se lo impida, la parte que adujo la prueba testimonial puede pedir con citación de la contraria, declaren los llamados testigos abonados, acerca de la veracidad y buena fama del testigo, una vez hecho el testimonio de un testigo abono, (no es más que aquel testimonio que da fe de la buena fama de una persona ya fallecida o con incapacidad) tendrá la declaración rendida como legalmente ratificada.

Citamos la sentencia emitida por la Junta N°4 del 27 de abril de 1994, por juicio entre PAULINO PALACIOS -VS- CELLO PRINT. S.A., se pronuncia en razón de las declaraciones rendidas ante otras autoridades en ratificarse para que tengan valor probatorio; a continuación la damos a conocer:

“Refiriéndonos a los documentos mencionados presentado como prueba por la demandada, el tribunal, llama la atención en cuanto a que en materia laboral rige el Principio de la Inmediación del Juez Laboral ante las pruebas aportadas al proceso. De allí, que el artículo 815 del Código de Trabajo señala que las declaraciones vertidas ante otros funcionarios han de ser ratificadas dentro del juicio laboral, para que puedan estimarse como prueba, sin esta condición, esta exigencia legal no cumple, no puede el Tribunal concederle valor probatorio alguno cuando la propia ley determina lo contrario.

El demandante en este juicio se concretó a presentar una serie de documentos que contienen declaraciones rendidas ante otras autoridades y en momento alguno pidió se ratificaran las disposiciones que él trajo al proceso laboral, en consecuencia como señala la norma legal antes citada, no pueden considerarse ello en calidad de

pruebas al adolecer el defecto de no ratificadas”.⁶⁹

4.4 Práctica de la Prueba Testimonial por Comisionado

El artículo 722 del Código de Trabajo en lo relacionado a la práctica de las pruebas nos instruye de la siguiente manera:

“El Juez practicará personalmente todas las pruebas; pero si no pudiere hacerlo por razón del territorio, comisionará a otro para que en la misma forma las practique”.⁷⁰

Este artículo nos permite que las pruebas en un proceso puedan ser practicadas por un Juez comisionado para tal fin.

El artículo 817 del Código de Trabajo dice lo siguiente:

“El testimonio pedido a mas tardar dos días antes de la audiencia, puede recibirse por medio de Juez comisionado, cuando el testigo por su avanzada edad, enfermedad, distancia u otro impedimento grave no pueda comparecer ante el Juez de la causa”.⁷¹

⁶⁹ Sentencia del 27 de abril de 1984 dictada por la Junta #4, en Proceso Seguido entre Paulino Palacios vs CELLO PRINT, S.A.

⁷⁰ Código de Trabajo. Pág. 201.

⁷¹ Código de Trabajo. Pág. 211.

CAPÍTULO V
BREVE DESARROLLO DEL PROCESO
LABORAL EN LAS JUNTAS DE
CONCILIACIÓN Y DECISIÓN

5.1 Generalidades

Los principios en los procesos laborales han cobrado una especial significación, en primer lugar con lo que le corresponde administración de justicia en esta rama del derecho y que, y que ellos dependerá la solución a los fines reclamados en estricto derecho. Este aporte ha vislumbrado discusiones entre autores, actitud que es positiva y alimenticia en materia laboral. Uno de estos principios es el principio general del derecho del trabajo, que puede ser las indicaciones, orientaciones que informan algunas normas, en donde se dan soluciones de situaciones no previstas.

Un sector de la doctrina diferencia lo que son principios del proceso de los denominados principios del procedimiento. Los primeros estudian la conformación del objeto procesal y su disponibilidad por las partes, y los segundos los definen como aquellos que regulan la forma de la actuación procesal, determinando la relación entre las partes.

Los principios generales del derecho en Panamá, cumplen con una función supletoria en interpretativa de la legislación laboral. La función informadora es el creador de la norma y la función supletoria se encuentra fundada en llenar el vacío legal.

5.1.1 Referencia Histórica

Es importante iniciar señalando, que los autores parecen estar de acuerdo en indicar que el surgimiento del derecho laboral o de trabajo es a causa del

nacimiento y el auge del capitalismo industrial, de la tesis individualista sobre la libertad, oficialmente en el terreno económico.

La aparición en la vida política, social y comercial de los pueblos, sobretodo en Europa, de una clase alta que, compartía la opinión de la libertad irrestricta, en donde tomó los bienes y elementos de producción, ello fue creando de contragolpe una clase social desposeída, no sólo de los bienes, sino también de la posibilidad de obtenerlos. Esta clase se levantó, ante la hostilidad de las fuerzas económicas más fuertes.

Este proceso de crecimiento de las clases bajas y su distanciamiento de las altas, da lugar con la aparición en la historia, de la época llamada capitalismo industrial. De allí, que es fundamental señalar desde el punto de vista histórico, cuál fue el inicio del derecho laboral o de trabajo.

Entramos a exponer de forma objetiva y científica la norma procesal laboral y sus elementos que lo conducen y lo regulan desde el punto de vista jurídico.

Cabe mencionar:

1. El organismo jurisdiccional laboral
2. La pretensión procesal y la relación procesal
3. Las actividades de los sujetos procesales, y
4. El Procedimiento

En las normas del proceso laboral se vislumbran su objeto y su contenido.

Además posee la misma estructura que las otras normas procesales, y tiene como destinatarios:

1. Los tribunales de trabajo (juzgados seccionales de Trabajo y las Juntas de Conciliación y Decisión, al igual que la jurisdicción administrativa de trabajo).
2. Los abogados litigantes
3. Los auxiliares que colaboran en esta jurisdicción (testigos y peritos)
4. Fuentes del proceso laboral, que contempla la Constitución Política Nacional, la Ley, la reglamentación procesal, aparece consagrada en el Libro IV del Libro de Trabajo. Además existen Decretos de Gabinete y leyes posteriores

4.1 La Constitución

4.2 La Ley. La reglamentación procesal, aparece consagrada en el Libro IV del Libro de Trabajo. Además existen Decretos de Gabinete y leyes posteriores.

Otras de los aspectos de relevancia histórica es el origen de los tribunales independientes del trabajo en Francia, cuando en el año 1806 se incluye por ley al ordenamiento francés los conocidos Conceils des Prud'hommes, que fueron tribunales constituidos por empresarios.

Cabe apuntar, que estos consejos serían aplicados en Alemania, y esos tribunales industriales que era el nombre que se les dio, están constituidos por un trabajador, un empleador y un presidente neutral, conformación igual a las Juntas de Conciliación y Decisión en Panamá.

En España no se habían dado la creación de tribunales especiales no proceso especial. Se tuvo que esperar hasta el año 1900, para que una norma acerca de la ley, accidente de trabajo de 30 de enero.

El día 19 de mayo de 1908, fue la fecha en la que se crean los Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial. Luego esta ley es notificada, esta ley fue modificada después, por la Ley de 22 de julio de 1912.

En la República de Panamá la jurisdicción especial de trabajo fue creada por la Constitución de 1946 (artículo 75) y llevada a la realidad por el Código de Trabajo en 1947, que entro a regir el primero (1) de marzo de 1948.

Anteriormente, "las controversias laborales eran del conocimiento de los tribunales comunes en algunos casos y en los restantes de las autoridades administrativos".⁷²

"La Jurisdicción especial se reitera en la Constitución vigente (de 1972), cuyo articulo 73 dispone que todas las controversias que originen las relaciones de trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo y se ejercerá de acuerdo con la Ley".⁷³

Por otro lado, ninguno de los dos Códigos contemplo las Juntas. Sin embargo, los Juzgados Seccionales de Trabajo eran en su momento los tribunales de primera instancia.

⁷² Murgas Torraza, Rolando. Revista de Relaciones Laborales. Pág. 31.

⁷³ Murgas Torraza, Rolando. Revista de Relaciones Laborales. Pág. 32.

En el caso del Tribunal Superior de Trabajo, que era el de segunda instancia, tenía el sistema del tripartismo, luego fue eliminado por un fallo de la Corte Suprema de Justicia.

En otro Ángulo, la Ley 40 de 10 de agosto de 1975 reitero el carácter de las Juntas, en donde fue incluida de manera expresa como Tribunales de Justicia y parte de la jurisdicción de trabajo. Pese que a la ley 7 de 25 de febrero de 1975, señalaba que las Juntas eran parte de la jurisdicción.

El origen de las Juntas de Conciliación y Decisión, como lo manifiesta el Dr. Rolando Murgas T., se da producto de la "Declaración de Boquete"⁷⁴, adoptada en el año de 1974 por el Gobierno Nacional de ese momento. Se da, con el objetivo de que las causas laborales de menor cuantía fuesen de un trámite mas expedito y rápido; hoy las Juntas han demostrado ser una jurisdicción que ha venido cumpliendo con un rol legal y social.

Al terminar la audiencia se pueden dar dos fallos, si el tribunal está suficientemente ilustrado puede dar un fallo oral inmediato, lo cual la resolución o sentencia puede tener un termino de tres (3) o cinco (5) días. Por otro lado, si el fallo es posterior, quizás se deba a que haya que hacer un análisis más profundo o tendría que realizarse alguna acción exhibitoria; dicha resolución o sentencia puede tener un termino de cinco (5) a diez (10) días, lo que indica que los fallos no son demorados.

⁷⁴ Murgas Torraza, Rolando. Revista de Relaciones Laborales. Pág. 33.

Estos Tribunales tripartitos han sido criticados por varios sectores del país, sin embargo, han dado resultados positivos, hasta el punto de que permanentemente vienen haciendo jurisprudencia ante el Tribunal Superior de Trabajo y la Tercera Sala de la Corte Suprema de Justicia.

Cabe señalar, que con la reforma de la Ley 44 de 1995, se dan algunos correctivos para evitar que los actos de audiencias fuesen pospuestos que desde luego se reflejaban en los procesos que tramitaban en las Juntas. De allí el aumento del número de Juntas que desde luego se fueron estableciendo en lugares donde no existían.

Esto permitió que las Juntas alcanzaran una mayor eficacia, en cuanto a la rapidez de los procesos que se ventilaban en las Juntas.

Este buen funcionamiento de estos tribunales de primera instancia, en el año 2001 recibió alrededor de tres mil trescientos veintisiete (3,327) demandas y en ese mismo periodo se tramitaron tres mil trescientos cincuenta y dos (3,352) demandas que incluye sentencias, correcciones de demandas, transacciones, desistimientos, conflictos de competencia, caducidades de instancia, archivo de expedientes y autos de mejor proveer; esto nos da una idea favorable del desarrollo de estos tribunales laborales, en donde los abogados litigantes y usuarios en general han observado la rapidez de los procesos tramitados en estas Juntas.

5.1.2 Juntas de Conciliación y Decisión y su Normativa

Las Juntas de Conciliación y Decisión han venido jugando un papel trascendental en la administración de justicia laboral. Dando muestra a la agilidad en las sentencias y eliminando de una vez por toda la mora judicial, que se constituye en el arma dañina en la administración de justicia panameña.

Las Juntas de Conciliación y Decisión son tribunales de justicia que están conformado por tres sectores, un representante de los trabajadores, un representante por la empresa y el representante gubernamental nombrado por el Órgano Ejecutivo.

La Junta de Conciliación y Decisión se crean mediante ley 7 de febrero de 1975, con el objetivo de atender la alta morosidad que existía en la tramitación de los procesos de trabajo, esta se reflejo en las crecidas condenas por salarios caídos, esto hizo que se buscaran formulas para solucionar el problema entre la empresa y el trabajador, situación que afectaba la estabilidad del trabajador y conquistas garantizadas por el Código de Trabajo y el artículo 69 de la Constitución Política Nacional.

En estas corporaciones judiciales de primera instancia, se han establecido un juicio "rápido o sumario"⁷⁵, que desde luego realiza o lleva a cabo una conciliación antes de darse la audiencia, elemento prioritario de estos tribunales de justicia. Además en una de la etapa tan importante, como lo es la de la prueba, se evacuan en la misma audiencia, para poder ésta instancia fallar en

⁷⁵ Santana Vásquez, Candelario. Revista Internacional de Actualización Procesal. Págs. 392-393.

derecho y de inmediato notificar personalmente a las partes. A diferencia de los Juzgados Seccionales de Trabajo, que señalan fecha para la presentación de pruebas.

Es importante destacar que su finalidad "formación técnica procesal y la práctica forense en el Derecho Procesal de Trabajo"⁷⁶, lo determino en los siguientes elementos:

- a. El advenimiento de las partes para soslayar un proceso aclaratorio.
- b. La concentración y el carácter sumario del proceso de trabajo, en los asuntos de competencia.
- c. Producir decisiones orales justas en estricto Derecho participación directa de la relación laboral y el Estado como garantía del sistema.

Esta investigación busca en el fondo hacer un análisis y determinar si los fines se están cumpliendo o se distorsionan, produciendo como bien lo señala el Profesor Candelario Santana Vásquez la "desnaturalización de esta institución"⁷⁷.

Por su parte, para poder acceder a las Juntas de Conciliación y Decisión, debe surgir una controversia originada por un despido injustificado de acuerdo a las partes, una reclamación de prestaciones en atención a la cuantía de su competencia, la cual debe incursionarse a una conciliación administrativa en el M.I.T.R.A.D.E.L., y por su puesto debe levantarse un acta, por no haberse dado un arreglo, de allí se requiere la demandante ante la entidad correspondiente.

⁷⁶ Santana Vásquez, Candelario. Revista Internacional de Actualización Procesal. Págs. 392-393.

⁷⁷ Santana Vásquez, Candelario. Revista Internacional de Actualización Procesal. Pág. 393.

Luego de hacer un análisis procesal, acerca del funcionamiento las Juntas de Conciliación y Decisión, debo señalar que se requiere de un planteamiento técnico jurídico, de carácter legislativo, de manera que defina una ubicación jurisdiccional, que permita la independencia, en cuanto a los asuntos de competencia.

Propongo, ante lo que hemos señalado, un debate formal, sobre este tema, para que de una vez por todas se perfeccione esta institución dentro del marco procesal del trabajo.

5.2 Etapas Procesales en las Juntas de Conciliación y Decisión

Antes de entrar a desarrollar este punto, es necesario que destaquemos, que una vez se reciba la certificación solicitada por la Secretaría Judicial de las Juntas se fija fecha y se le notifica a las partes de la audiencia, además contiene la orden de traslado de la demanda y que debe ser notificada personalmente al demandante y al demandado. Esta notificación se puede hacer con diez días de anticipación a la audiencia. El empleador al notificarse, debe comparecer al proceso con un profesional del derecho.

La audiencia la integran varias fases:

1. El sorteo del expediente y los representantes, llámense trabajador y empleador. Actualmente se sortea y el reparto se da a las 8:10 a.m., igualmente los representantes que han de conformar el tribunal de las distintas Juntas. Se pasa a la

entrega de expediente a los distintos presidentes o presidentas de Juntas.

2. La audiencia se inicia en la diversas Juntas, cumpliendo con el día y la hora previamente fijada, en una sala de comparencia, con las partes.

5.2.1 Conciliación

Iniciada la audiencia, el tribunal llama a las partes a conciliar, función fundamental de esta instancia. Si una de ellas propone arreglo y éste es aceptado por la otra parte, el tribunal hace la diligencia y se hace constar en acta, firmada por las partes y los integrantes de la Junta.

Este Tribunal tripartito está facultado para rechazar cualquier acuerdo, en virtud de que considerase que vulneran los derechos que la ley le confiere al trabajador. De darse un arreglo parcial, la Junta sigue el proceso en la parte que no haya existido acuerdo. Si no hay conciliación se pasa a otra fase.

Si se trata de un arreglo parcial, la audiencia debe continuar, acerca de las prestaciones que no existió un acuerdo. Agregamos, que a veces, la conciliación demora hasta cuarenta y cinco (45) minutos, en virtud de que las partes por un lado, no se ponen de acuerdo y por el otro surgen obstáculos. En ocasiones la Juntas de Conciliación y Decisión tienen que tomar su tiempo para cumplir con esta etapa, sin embargo, se transforma en infructuosa por las exigencias de las partes o alguna de ellas.

5.2.2 Contestación de la Demanda.

La parte demandada le corresponde contestar los hechos de la demanda; lo puede hacer por escrito o verbalmente, no se advierte norma en la Ley 7 de 1975 y en las disposiciones reglamentarias sobre la contestación de la demanda, sin embargo, es fundamental para que se entable la litis, de modo que la parte demandada pueda aceptar o rechazar la pretensión, los hechos o la cuantía presentada en la demanda, pueden en esa etapa procesal proponer distintas excepciones. En el evento de que ofrezca excepción, se le debe dar traslado de la misma a la parte demandante para que conteste dicha excepción.

Cabe señalar, que el incidente se promueve el día de la audiencia, dependiendo de que el proponente no haya solicitado posposición del acto de audiencia, lo cual debe proponerlo antes del acto de la audiencia.

La etapa probatoria en los procesos laborales se dan en el acto de audiencia, donde el principio de oralidad es el elemento fundamental; en las Juntas de Conciliación y Decisión las pruebas se practican en la audiencia y pueden existir objeciones por ambas partes.

El proceso laboral se caracteriza por ser público, gratuito, inmediato, donde prevalece la oralidad en la actividad probatoria.

Ante este señalamiento mencionaremos, las características del proceso laboral, las cuales son las siguientes:

1. **Publicidad:** se caracteriza por el desenvolvimiento del acto de la audiencia.

2. Gratuidad: en la etapa probatoria no se debe ocasionar gastos, de manera que si se requiere de un perito el Juez debe petitionarlo a la instancia administrativa.
3. Intermediación: principio en donde el Juez debe practicar la prueba de modo que la perciba directamente, especialmente en la audiencia.
4. Oralidad: es la de garantizar la comunicación ente el juzgador el tribunal y las partes.

Estas características durante la audiencia, tienen por objetivo, el cumplimiento del debido proceso, ya que las normas no se vean vulneradas.

En otro aspecto, la excepción de prescripción se debe tramitar como incidente dentro del proceso. Se presenta en la propia audiencia y al momento de la contestación de la demanda.

Esta fase de la audiencia, se presenta con una serie de situaciones, en donde algunas de las partes violan la lealtad procesal, o el buen desarrollo de esta etapa. Por otro lado, se ponen en entredicho la existencia de un proceso que garantice el derecho al proceso debido.

Pues, se requiere de un proceso de defensa, de lealtad y de buena fe procesal. Esta puede ser contestada en la audiencia o antes de la misma.

5.2.3 Etapa Probatoria del Proceso

Hemos querido aportar ciertos elementos y características, no obstante es importante señalar que una vez se llega a ésta etapa en el proceso, el tribunal o

la junta después de garantizar el derecho de defensa de las contrapartes, deben rechazar cualquier prueba o solicitud que vulnere los principios de economía procesal, buena fe o lealtad procesal.

El demandante aduce, en primer lugar, sus pruebas a través de la letra T, que significa trabajador, éstas pueden ser objetadas por la parte demandada, luego el demandado aduce las suyas a través de la letra E, que significa empleador, éstas pueden ser objetadas por el demandante. Además pueden presentar contrapruebas.

Luego se admiten las pruebas, se valoran y se practican las pruebas presentadas por las dos partes o cualquiera que concurra. Esta se lleva a cabo con la presencia de los tres miembros del tribunal. Es fundamental indicar que ella se podría realizar con dos miembros del tribunal, en el evento de que faltare uno de los representantes.

Actualmente si falta el presidente de junta se suspende la audiencia, el secretario o secretaria hace un informe donde detalla las razones y luego fija nueva fecha de audiencia dentro de un periodo de treinta días, en la cual se notifican personalmente las partes.

Cuando una de las partes, después de haberse notificado, no asiste al acto de audiencia sin la debida justificación, se realiza la misma con una de las partes.

Si una de las partes presenta incapacidad, que de conformidad con la norma no puede ser más de tres días; si ésta supera los tres días, se debe nombrar un

defensor de oficio. Si ambas partes se ausentan, la junta procede a resolver la causa con la constancia en autos, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

Se hace necesario señalar, que de acuerdo a la experiencia vívida, en estos procesos han venido tomando importancia en estos tribunales de justicia, de acuerdo a las estadísticas que hemos podido investigar, y que se refleja en el punto de anexo.

5.2.4 Alegato

Por otro lado, en los procesos laborales Jorge Fábrega Ponce define el alegato como la "exposición verbal o escrita de los argumentos de las partes sustentando la pretensión o las defensas o excepciones o un recurso"⁷⁸. Los alegatos son especies de resúmenes que elaboran las partes de los hechos y las pruebas desarrolladas en las juntas, no se contemplan la figura del alegato, su motivo es de orientación.

Por su parte, Couture define alegación como "la invocación o manifestación de hechos o argumentos de derecho que una parte hace en el proceso como razón o fundamento de su pretensión"⁷⁹, que pueden en su momento sustentar ante el tribunal o juzgadores, y el mérito que la ley le otorga para estimar acreditados las pretensiones invocadas. Los alegatos no se recogen en la

⁷⁸ Fábrega Ponce, Jorge. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 72.

⁷⁹ Couture. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 72.

audiencia, sin embargo, nos parece que son importantes, en virtud de que puede servirle al tribunal como guía.

Hasta el momento, no se ha establecido un límite a los alegatos, no obstante, las juntas han venido dando a las partes en sus alegatos de cinco a diez minutos para hacer sus respectivas exposiciones.

Por último, es necesario aclarar que durante los primeros siete u ocho años de la creación de estas instituciones, la etapa de alegatos era grabada e incorporada al expediente.

5.2.5 Sentencia

Antes de entrar en ésta materia, queremos señalar que al finalizar la audiencia, el tribunal entra a valorar y examinar las pruebas documentales y testimoniales aducidas por las partes, para pronunciarse en favor del demandante o demandado, dependiendo de las constancias procesales suministradas. Esta Corporación Judicial puede dictaminar un fallo inmediato, que consiste en darle la razón a algunas de las partes, y el fallo posterior, consiste en que el tribunal dictamina después, en virtud de que el proceso ha abrigado dudas, posiblemente el tribunal debe hacer un estudio más exhaustivo, acerca de las pruebas.

El objetivo de ésta institución es que dicho proceso sea sumarísimo, razón por la cual el artículo 10 de la Ley 17 de febrero de 1975, pretende que la

audiencia se lleve a cabo en una sola comparecencia y la decisión se pronuncie al finalizar ella, la cual constará en el acta.

5.3 Participación del las Partes en el Acto de Audiencia

5.3.1 Demandante

Según Jorge Fábrega Ponce, “el demandante es el sujeto actor en el proceso, persona que formula la pretensión”⁸⁰. Es la persona que actúa como la parte activa, en el sentido de que es la que presenta la demanda, desde luego que sus funciones es la de presentarlas, por lo cual procede a demandar; dichos hechos deben ser lo más objetivos posibles, para que a su vez coincidan con las pruebas que vaya a aducir en el proceso.

En todo proceso llámese laboral, civil, penal, etc. es el actor, lo cual su función primordial es de demandar y la misma debe tener los hechos claros y fundamentados en derecho. Guillermo Cabanellas de Torres define de la siguiente manera, es “quien demanda, pide, insta o solicita”⁸¹.

5.3.2 Demandado

De acuerdo con Jorge Fábrega Ponce, “la parte demandada o demandado, es la persona con cuya audiencia se surte el juicio y frente al cual se formula una pretensión”.⁸² La parte demandada(o) juega el papel de que en su momento

⁸⁰ Fábrega Ponce, Jorge. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 337.

⁸¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 91.

⁸² Fábrega Ponce, Jorge. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 738-739.

debe proceder a contestar la demanda. Por otro lado, le corresponde probar ciertos hechos que se contemplan en la demanda. Sin embargo, consideramos que es la parte pasiva, en virtud de que es la que recibe la demanda.

Eso indica que en toda demanda debe haber dos partes, un demandante y un demandado, este último, es quien se le pide o solicita algo en juicio laboral u otro proceso de otra índole se le denomina la parte demandada.

5.3.3 Notificación de las Partes

Dice, Jorge Fábrega Ponce, la notificación se define en los siguientes términos, “El término procede del verbo latino notificare, del sustantivo notum (conocido) y de facere (hacer)”.⁸³ Es el acto por el cual el tribunal comunica una resolución judicial (providencia, acto, sentencia) a los que en el proceso sean parte (a través, normalmente, de sus representantes) o a otras personas a los que la resolución pueda afectar.

A la notificación, por la cual queremos referirnos es la que tiene que ver con un despido injustificado, ante las Juntas.

Le corresponde al empleador (demandado) emplear la causa justa para el despido, sin embargo, le corresponde exclusivamente notificarse previamente y por escrito al trabajador, con la indicación de la fecha y de las causas.

Existen distintas maneras de notificar a las partes; la primera es cuando el notificador tiene que localizar a las partes demandante y demandada de la fecha

⁸³ Fábrega Ponce, Jorge. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Págs. 738-739.

de audiencia; la otra es cuando la Junta de Conciliación y Decisión emite un fallo oral inmediato, en este tienen que notificarse las partes. La otra, es a través de la sentencia.

5.4 Resoluciones Judiciales

5.4.1 Autos

Los autos se les han dado una fuerza de sentencia, es decir, ponen fin al proceso con la diferencia que no deciden la pretensión.

Es esencial, señalar que de conformidad al artículo 870 del Código de Trabajo, “Los autos serán motivos y expresarán los fundamentos jurídicos pertinentes con cita de las disposiciones legales aplicables al caso”.⁸⁴

Consideramos necesario citar el Artículo 883 del Código de Trabajo que dice lo siguiente:

“Artículo 883. Ninguna resolución judicial puede comenzar a surtir efectos antes de haberse notificado legalmente las partes. Se exceptúan las resoluciones que por disposición especial de la ley deban cumplirse de inmediato, sin audiencia de la parte, como las que se decreten en procedimiento de secuestro, las que deciden un impedimento, la de suspensión de términos, y otras similares, expresamente previstas en este Código, las cuales serán notificadas después de cumplidas”.⁸⁵

⁸⁴ Código de Trabajo. Pág. 217.

⁸⁵ Código de Trabajo. Pág. 218.

Hacemos alusión a este artículo, ya que nos sirve para aclarar la efectividad que puede existir, una vez se notifiquen las partes, y que en este trabajo de investigación da luz del panorama de confusión que se dan en los procesos laborales, en donde las pruebas testimoniales juegan un papel decisivo.

En otro sentido, indican las excepciones, como es el caso de los secuestros, que por su naturaleza deba realizarse de inmediato.

5.4.2 Sentencia

Evidentemente que toda sentencia debe constar de dos partes de conformidad con el artículo 871 del Código de Trabajo, que son: una parte motiva y la otra resolutive, y debe dictarse de conformidad con las reglas siguientes: En la parte motiva se indica el nombre de las partes en el proceso, en ella se debe expresar de forma breve la acción intentada y los puntos materiales de la controversia.

En los párrafos separado se debe redactar una relación de los hechos que han sido comprobados, que hubieran sido alegados oportunamente, además deben estar entrelazados con los asuntos que se vayan a resolver.

En la motivación se hallan las razones por las cuales el tribunal adoptó su decisión.

La parte motiva tiene que ver con el nombre de las partes. Que desde luego ésta debe expresar un resumen de la acción intentada, unido a los puntos de la controversia. Debe existir una relación de los hechos comprobados y que estén

enlazados con los asuntos que se debe resolver. Durante esta parte se hará referencia de las pruebas que se presenten en el proceso; para dar luego las razones y sus fundamentos legales.

La parte resolutive se constituye en la decisión que adopte el Tribunal, y específicamente en las Juntas de Conciliación y Decisión, puede que se condene a la empresa o se absuelva. En el caso de la condena, se dará lo peticionado por el demandante, sin embargo, cabe explicar, que el Tribunal puede adicionar algunas prestaciones que no haya peticionado la parte actora en la demanda y también puede ser el pago mayor por efecto de omisión en los cálculos.

CAPÍTULO VI
ANÁLISIS DEL TESTIMONIO
E INTERPRETACIÓN

6.1 Generalidades

La existencia de la prueba testimonial, como una de las etapas procesales en materia laboral es recogida en el Código de Trabajo de 1972, en la cual prima el interés de una justicia expedita y sin demora.

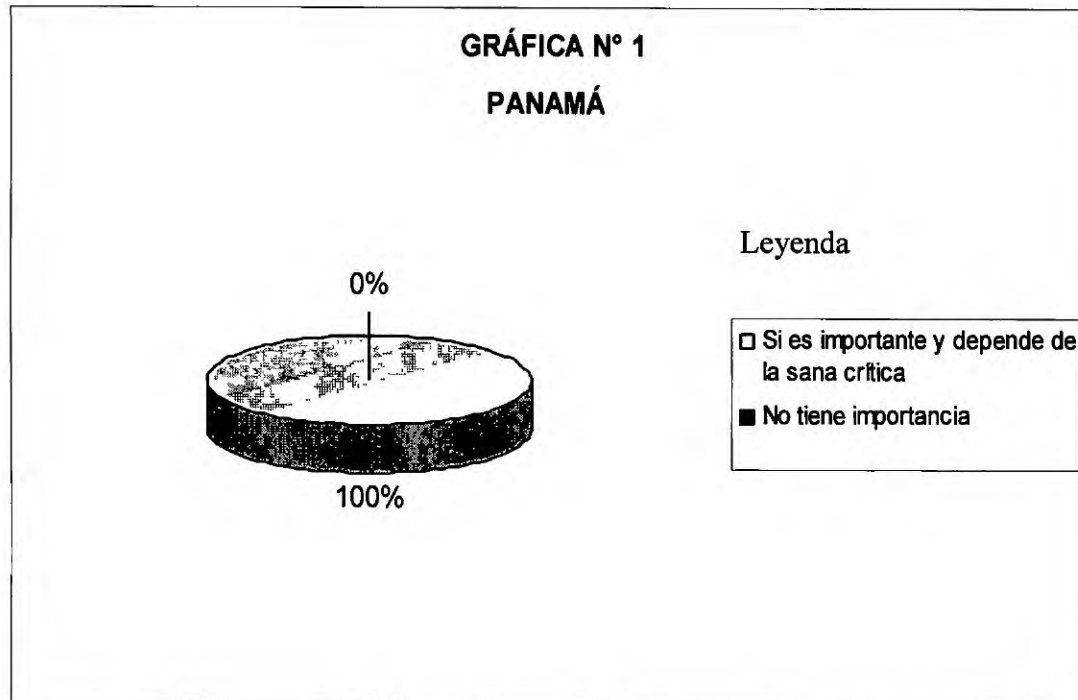
Ahora bien, nos encontramos ante Juntas de Conciliación y Decisión con un proceso que ha ido desarrollando una dinámica más profesional que en años anteriores.

Es necesario que sepamos reconocer que un tema tan importante, como lo es el testimonio, como medio probatorio, debe ser motivo de mucho análisis, en virtud de que si se maneja mal dicha figura jurídica puede dar al traste con un proceso transparente.

Por tal motivo, hemos podido realizar una serie de cuestionarios, encaminados a obtener opiniones de funcionarios del Ministerio Público, Presidentes de Juntas de Conciliación y Decisión, Abogados Litigantes y Sociedad en General.

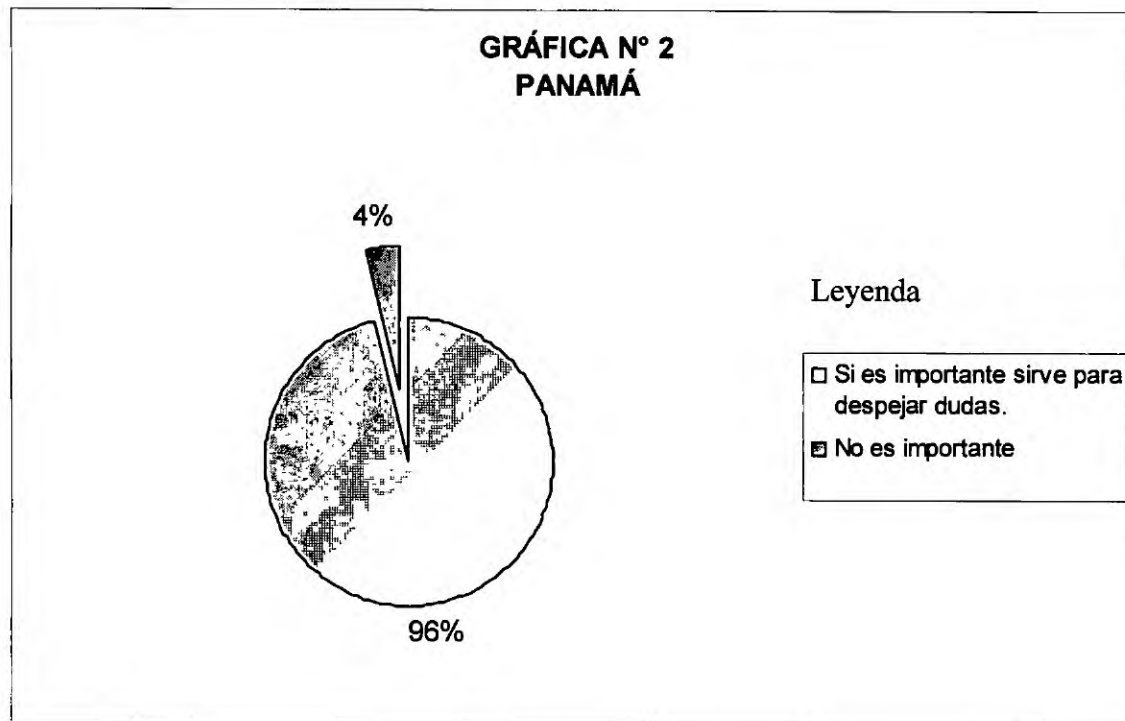
En las opiniones vertidas por los entrevistados existen similitudes y diferencias, en cuanto a que la prueba testimonial no hay suficiente credibilidad, en virtud de que el testigo, como puede mentir o decir la verdad de los hechos, sin embargo, todo dependerá si el testigo quiere encubrir los hechos o señalar la verdad de lo que ocurrió. De allí, que las informaciones que suministramos se reflejan en las gráficas que a continuación indicamos.

Presidentes de las Juntas de Conciliación y Decisión; Importancia de la prueba testimonial.



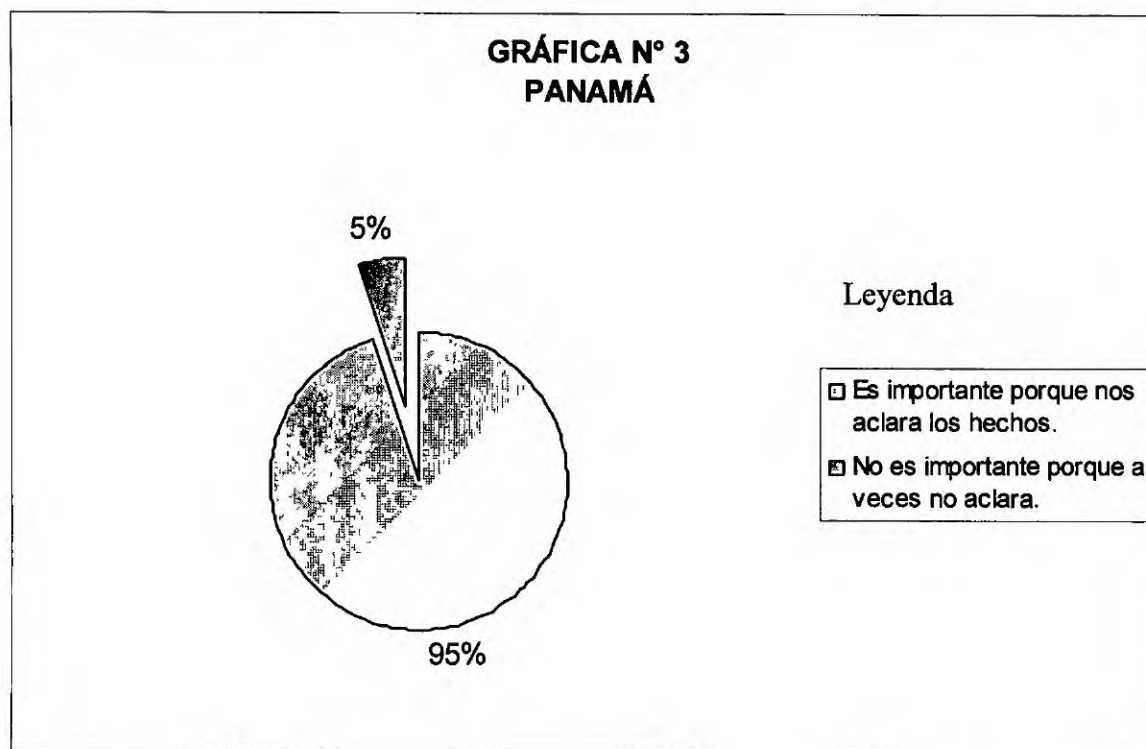
Fuente: Pregunta N° 1 del Cuestionario #1, aplicado a Presidentes de Juntas.

Funcionarios de Ministerio Público; Importancia de la prueba testimonial, ante las Juntas de Conciliación y Decisión.



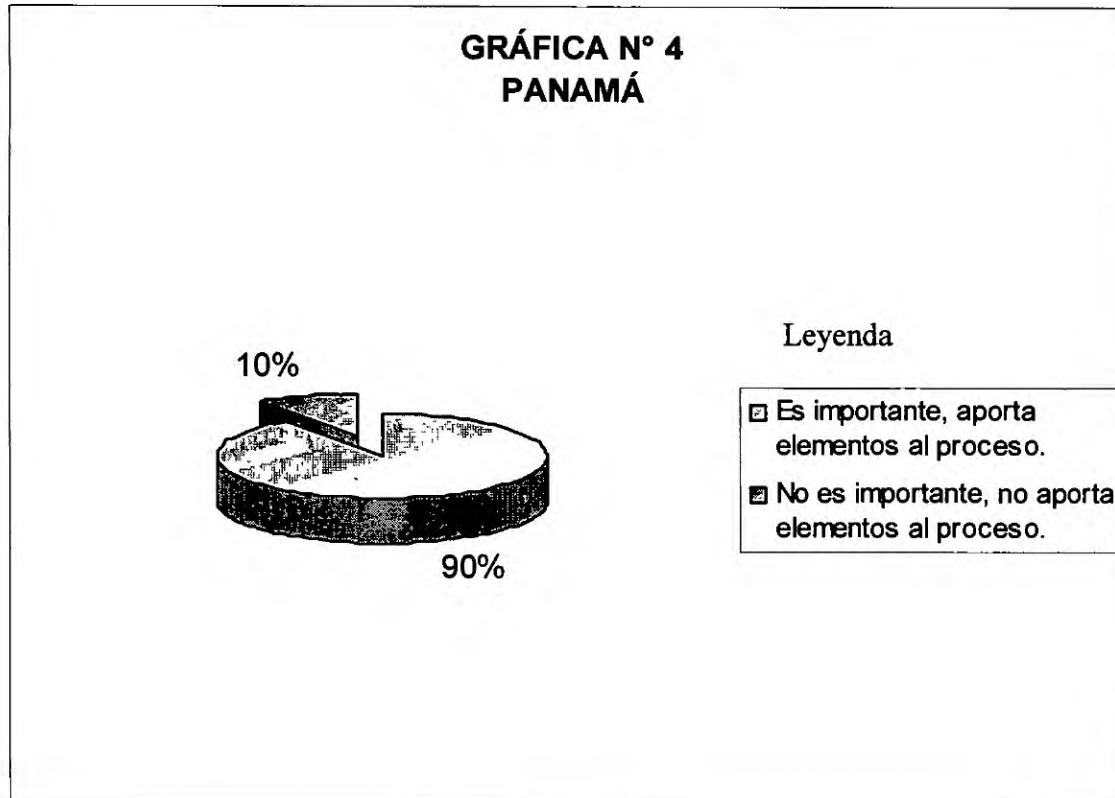
Fuente: Pregunta N° 1 del Cuestionario #2, aplicado a funcionarios del Ministerio Público.

Comunidad en general; importancia de la prueba testimonial, ante las Juntas de Conciliación y Decisión.



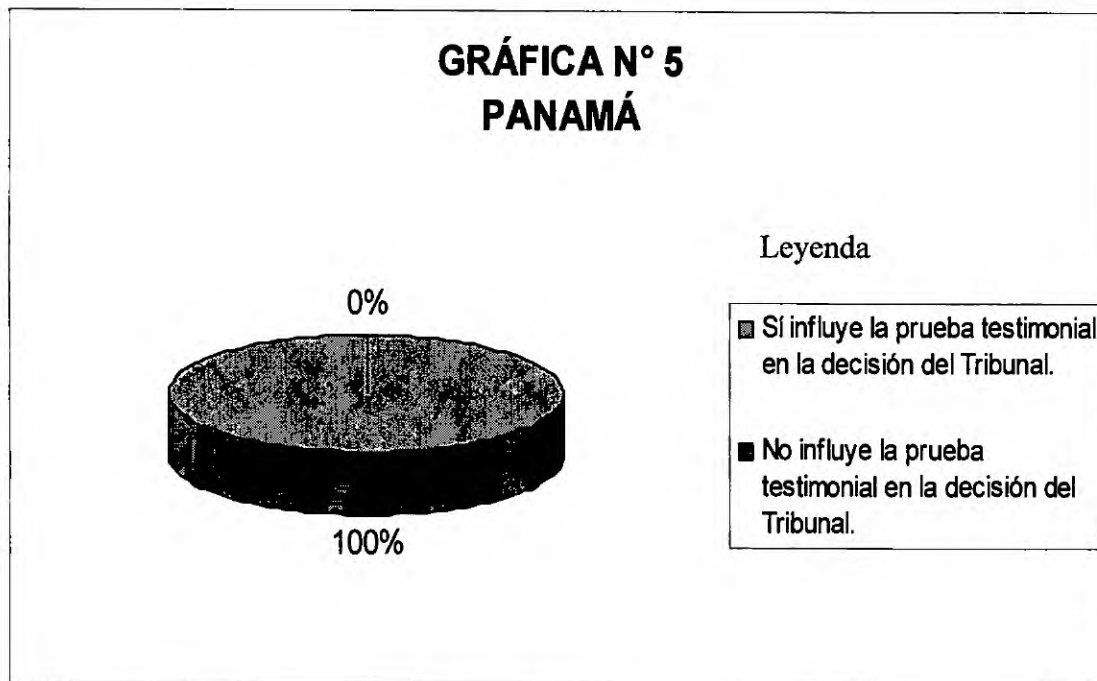
Fuente: Pregunta N° 1 del Cuestionario #3, aplicado a abogados litigantes.

Comunidad en general; importancia de la prueba testimonial, ante las Juntas de Conciliación y Decisión.



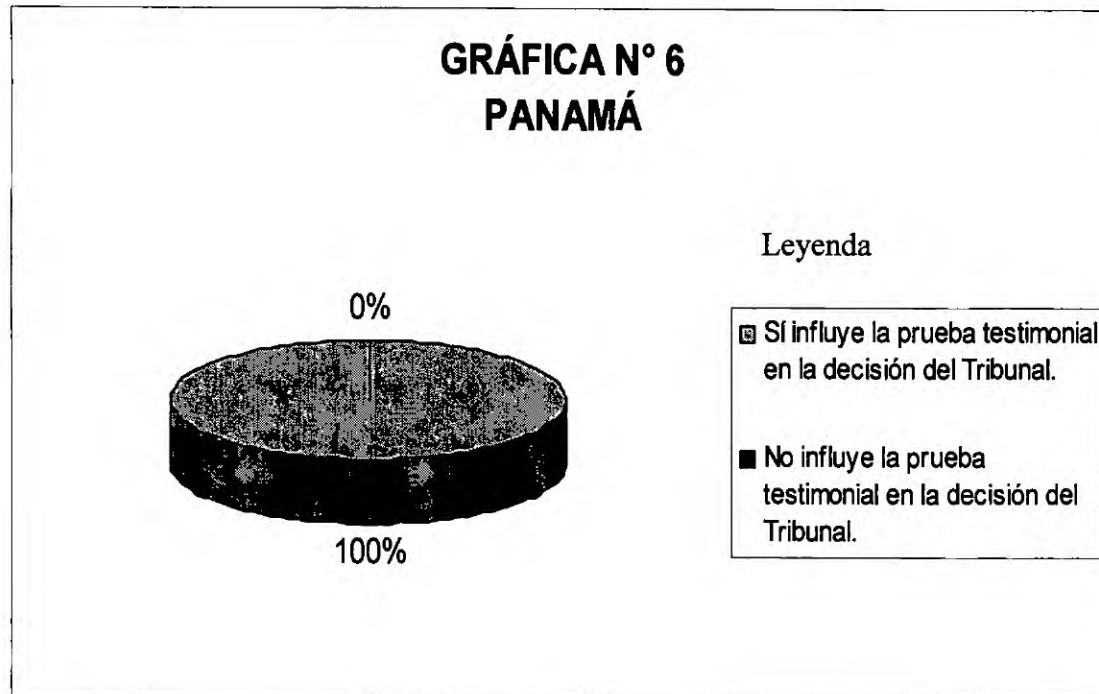
Fuente: Pregunta N° 1 del Cuestionario #4, aplicado a la comunidad en general.

Presidentes de las Juntas de Conciliación y Decisión; la prueba testimonial influye en la decisión del Tribunal.



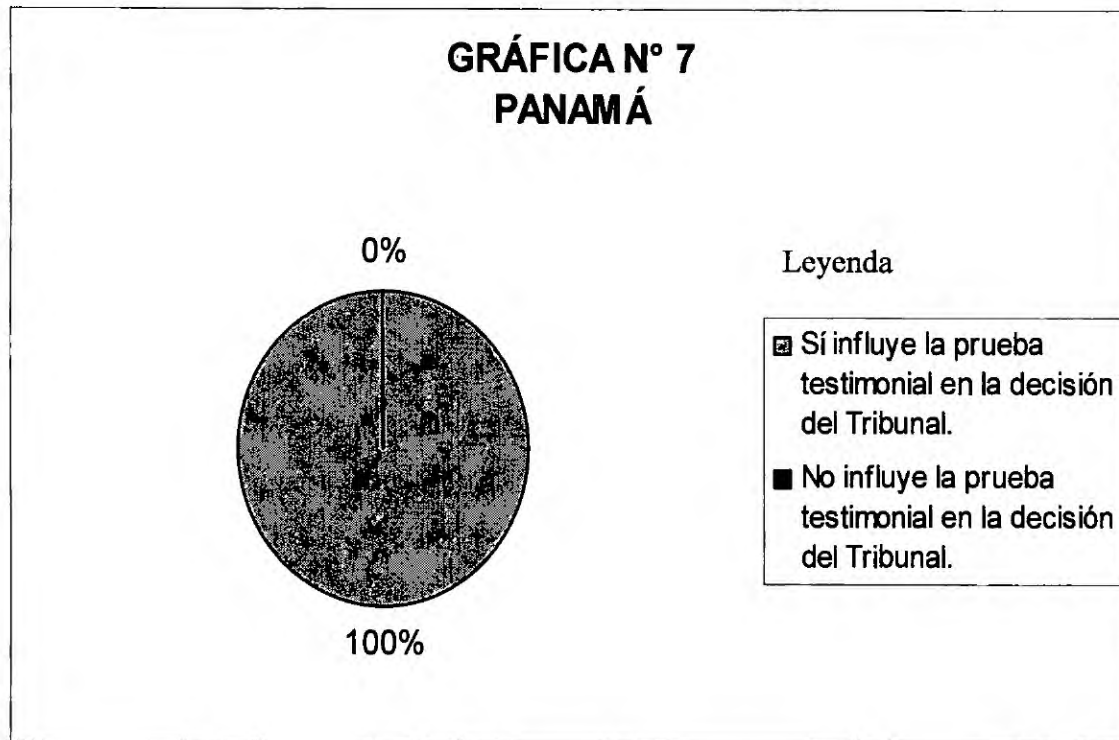
Fuente: Pregunta N° 2 del Cuestionario #2, aplicado a Presidentes de Juntas.

Funcionarios del Ministerio Público; la prueba testimonial influye en la decisión del Tribunal.



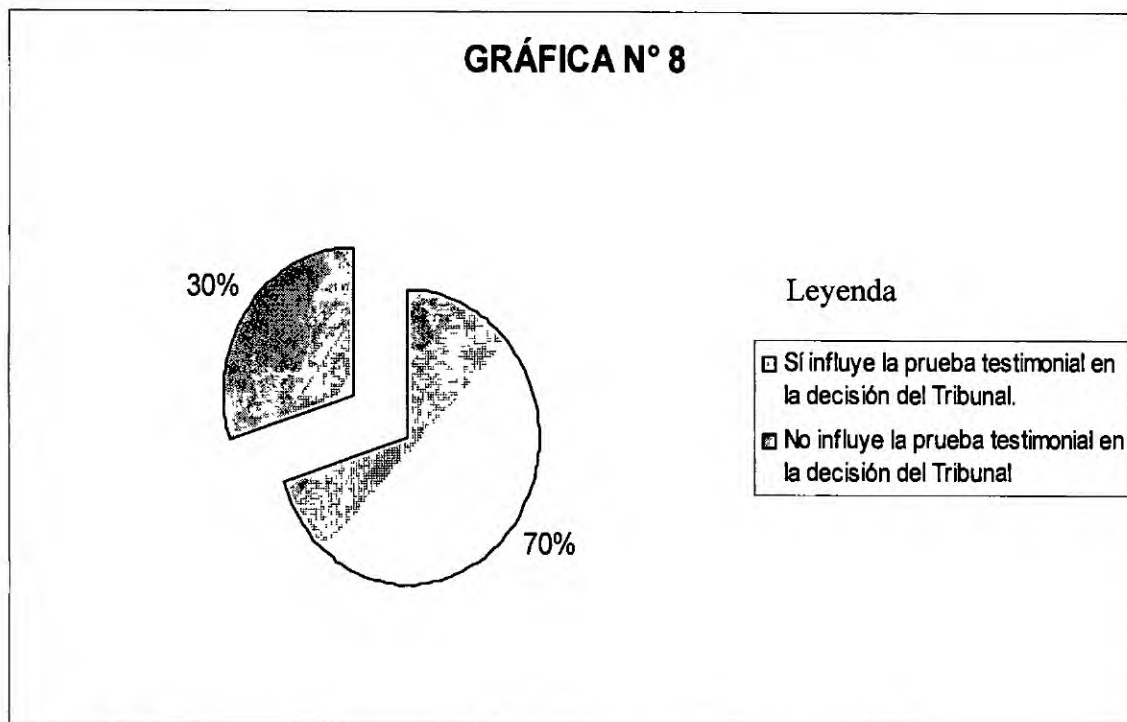
Fuente: Pregunta N° 2 del Cuestionario #2, aplicado a funcionario del Ministerio Público.

Abogados litigantes; la prueba testimonial influye en la decisión del Tribunal.



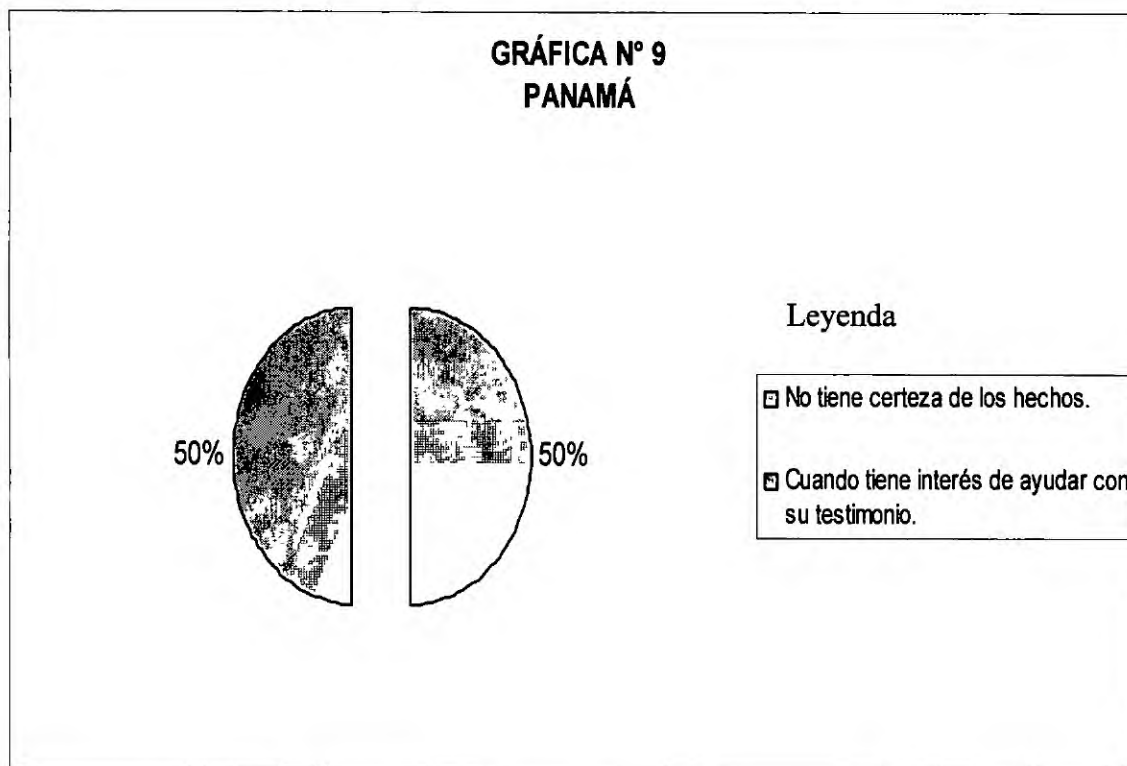
Fuente: Pregunta N° 2 del Cuestionario #3, aplicado a abogados litigantes.

Comunidad en general; la prueba testimonial influye en la decisión del Tribunal.



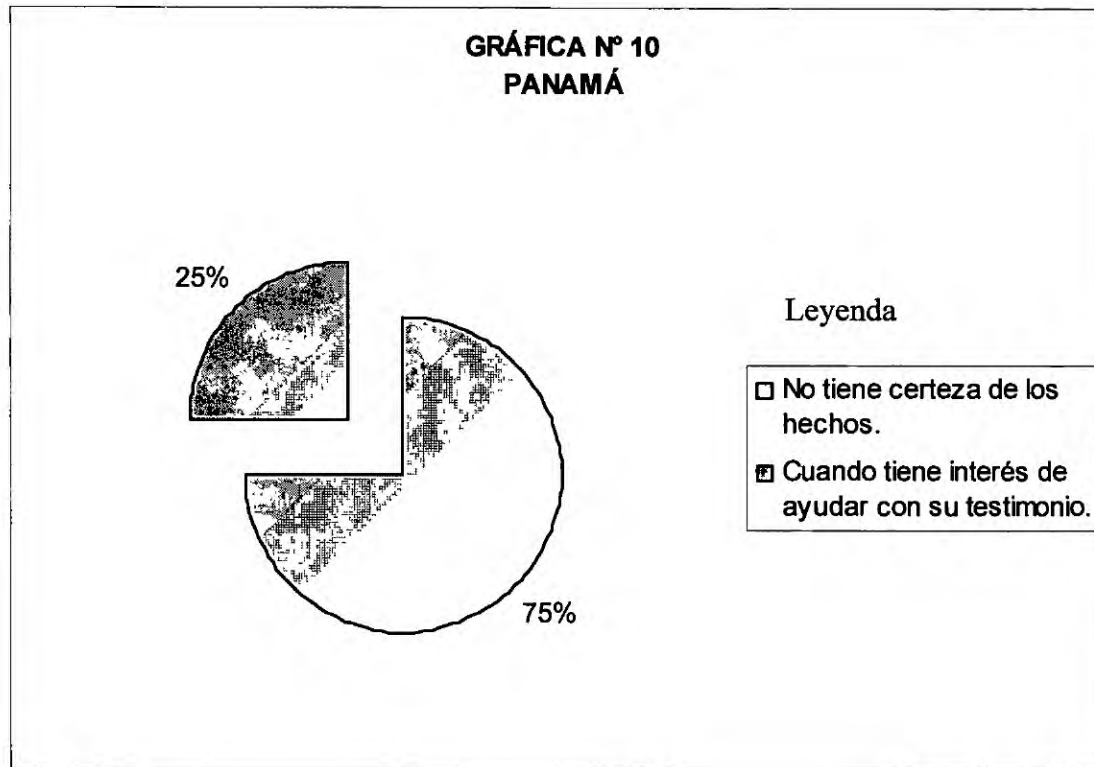
Fuente: Pregunta N° 2 del Cuestionario #4, aplicado a la comunidad en general.

Presidentes de las Juntas de Conciliación y Decisión; elementos que hacen que el testigo mienta en la audiencia.



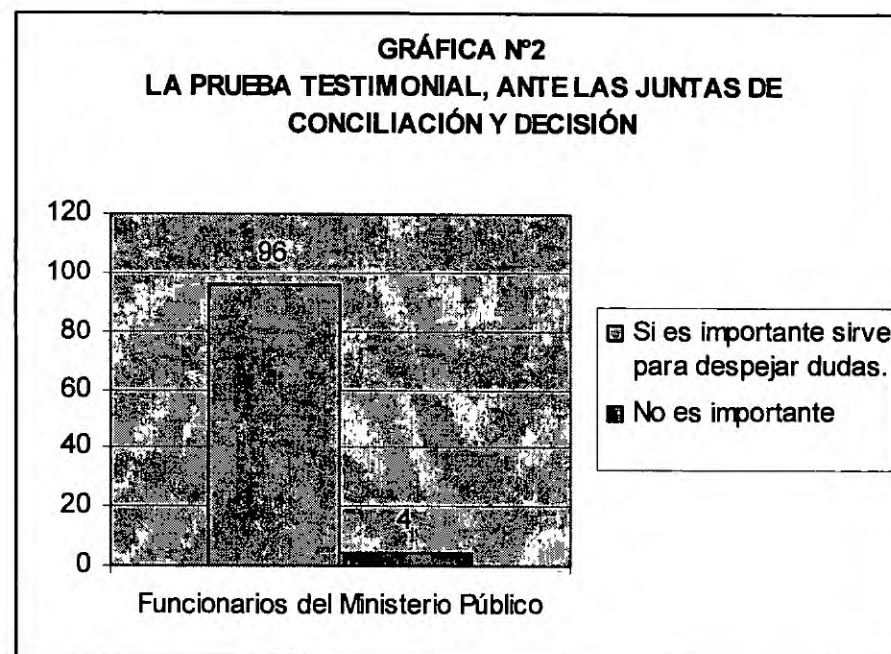
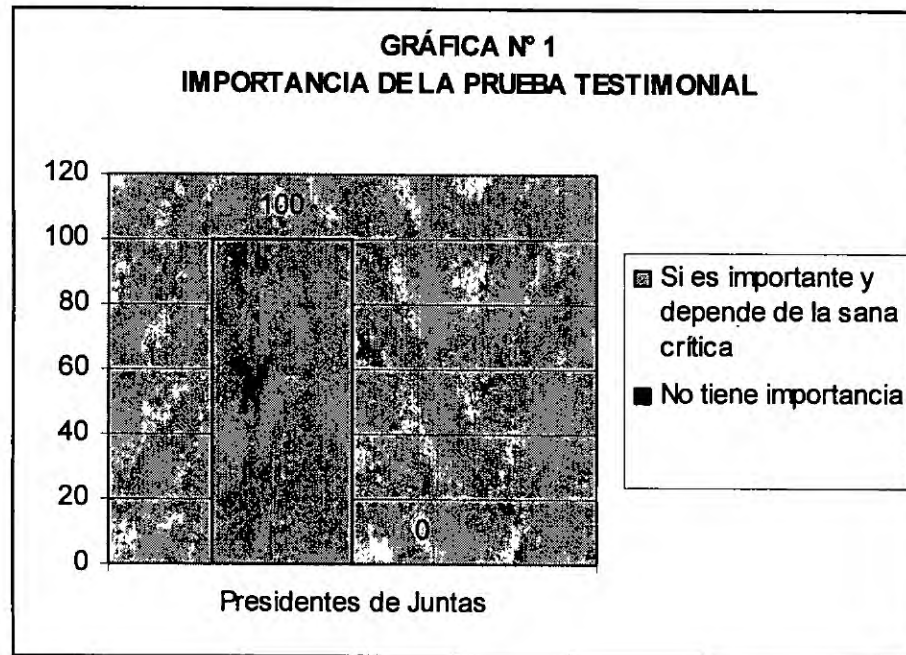
Fuente: Pregunta N° 4 del Cuestionario #1, aplicado a Presidente de Juntas.

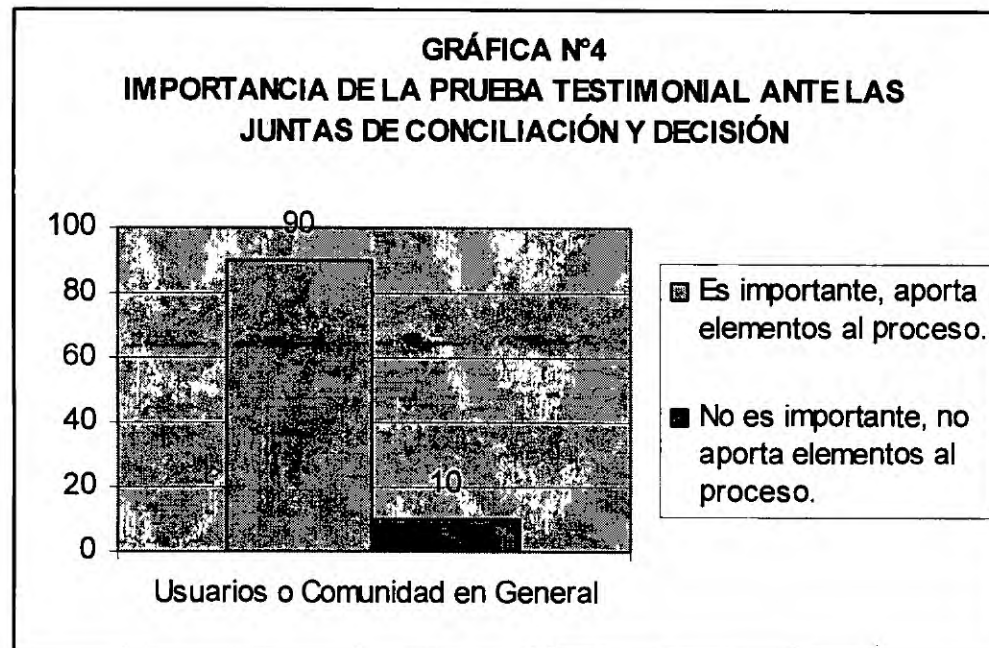
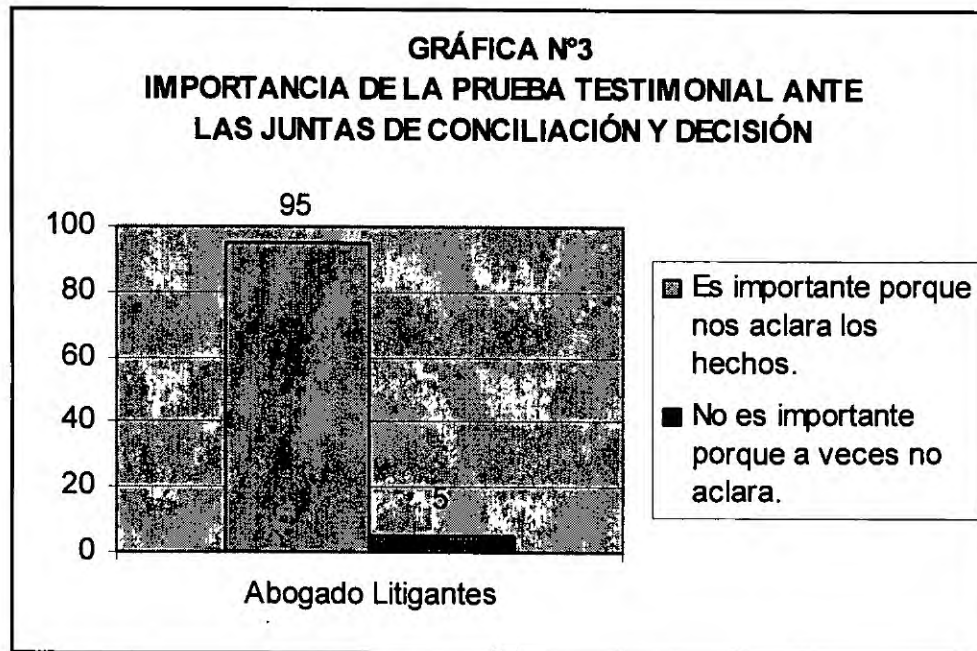
Funcionarios del Ministerio Público; elementos que hacen que el testigo mienta en la audiencia.



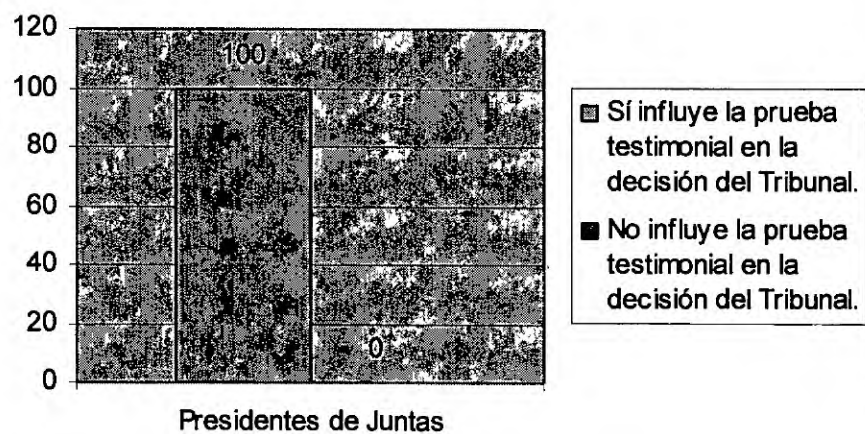
Fuente: Pregunta N° 4 del Cuestionario #2, aplicado a funcionarios del Ministerio Público.

Resumen de Resultado Obtenidos en las Encuestas

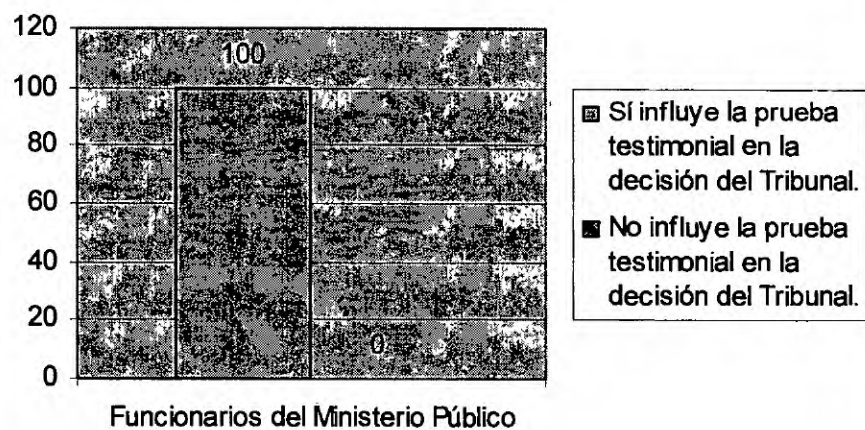




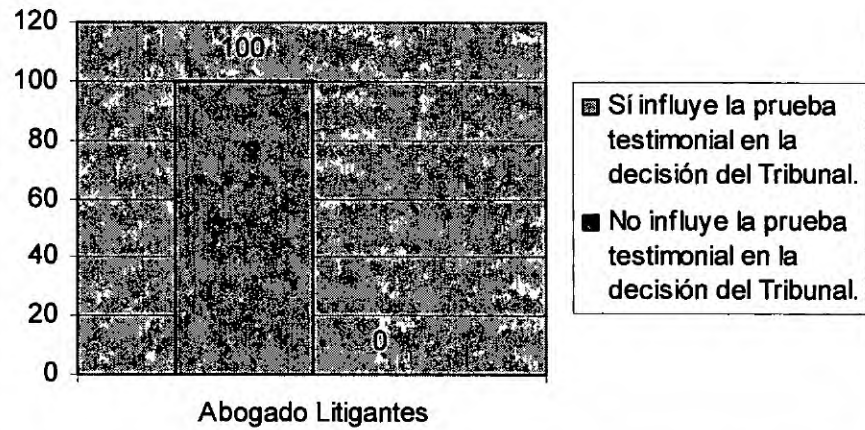
GRÁFICA N°5
LA PRUEBA TESTIMONIAL INFLUYE EN LA DECISION
DEL TRIBUNAL



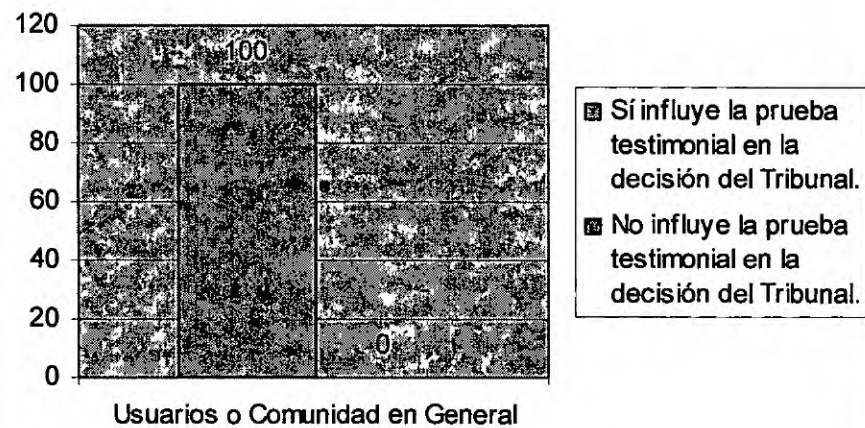
GRÁFICA N°6
LA PRUEBA TESTIMONIAL INFLUYE EN LA DECISION
DEL TRIBUNAL

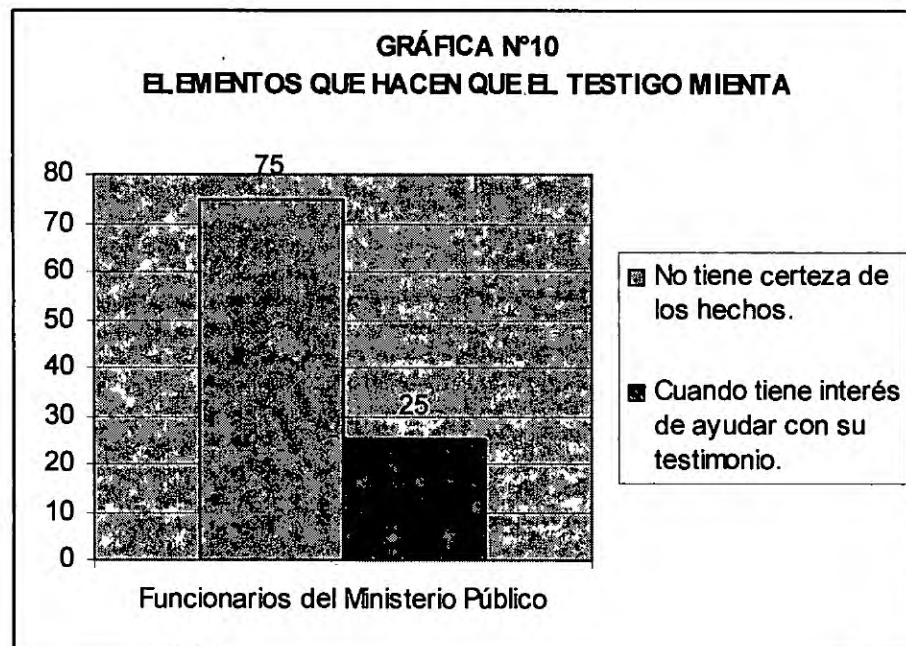
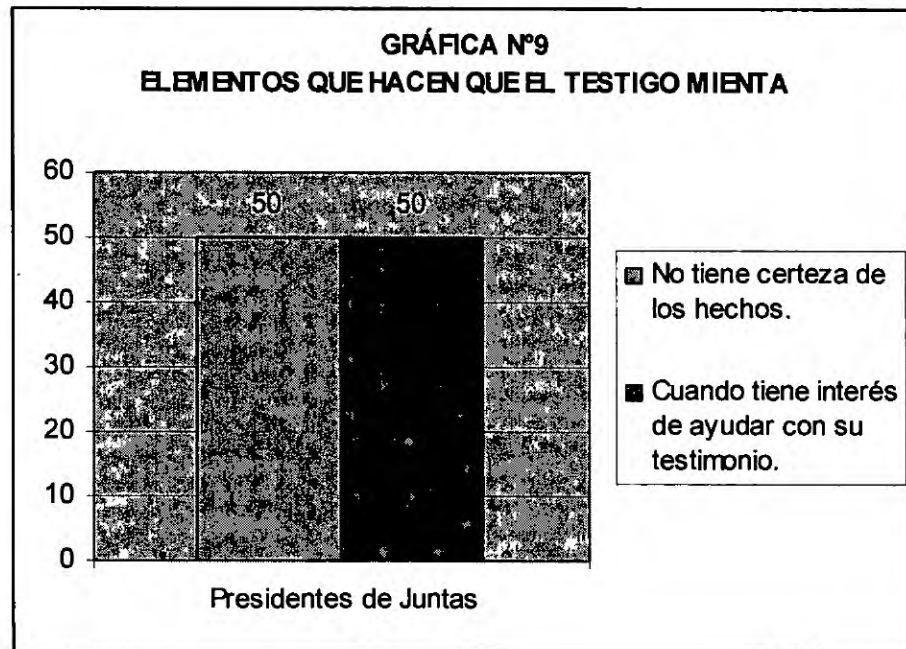


GRÁFICA N°7
LA PRUEBA TESTIMONIAL INFLUYE EN LA DECISION
DEL TRIBUNAL



GRÁFICA N°8
LA PRUEBA TESTIMONIAL INFLUYE EN LA DECISION
DEL TRIBUNAL





6.2 Resumen de las Encuestas Realizadas

En atención a las encuestas realizadas a los Presidentes de Juntas, funcionarios del Ministerio Público, abogados litigantes y Comunidad en General, deseamos de manera escueta y breve explicar los resultados que han arrojado las encuestas hechas a personalidades antes mencionadas.

La primera encuesta fue acerca de la importancia de la prueba testimonial practicadas ante las Juntas de Conciliación y Decisión. Los Presidentes de esta institución han señalado que sí tiene importancia, arrojando un 100%, los funcionarios del Ministerio Público un 96%, abogados litigantes un 95% y comunidad en general un 90%. La segunda fue la prueba testimonial influye en la decisión del tribunal. Según los Presidentes de las Juntas han indicado un 100%, los funcionarios del Ministerio Público un 100%, abogados litigantes un 100% y comunidad en general un 70%.

En la tercera encuesta solamente anotamos dos de los cuatro que encuestamos; la pregunta fue, elementos que hacen que el testigo mienta, los Presidentes de las Juntas sostienen un 50% y los funcionarios del Ministerio Público un 75%.

Hacemos la salvedad, que este informe, excluye el análisis estadístico de interpretación de la información. Por otro lado, este resumen lo es con el objetivo de aclarar cualquier duda que no se haya entendido.

6.3 La importancia de la Prueba Testimonial, ante las Juntas de Conciliación y Decisión desde el punto de vista de los miembros de diversos sectores de la sociedad.

6.3.1. La Comunidad en General. Este sector señala que es fundamental la prueba testimonial que aducen tanto la parte empleadora, como la parte trabajadora, toda vez que en ella pueda darse algunas cosas que puedan aclarar el proceso que desde luego involucra al trabajador y a la empresa. Además permiten aportar elementos nuevos al proceso que el tribunal de turno o que atiende la audiencia puedan ser motivo de aclaración.

6.3.2. Abogados Litigantes. Este sector en el proceso, y que en un momento determinado puede decidir, el litigio, de acuerdo a su táctica en la audiencia.

Estos señalan, que es importante la prueba testimonial, ya que nos permite probar los hechos controvertidos en la demanda, además sirven para que el juzgador pueda valorar con exactitud el resto de las pruebas documentales.

Además tiene un carácter relevante en la audiencia, primero porque se cumple con un principio fundamental y constitucional, como lo es el debido proceso.

6.3.3. Presidente de Junta de Conciliación y Decisión. Este sector es determinante en el fallo que se pueda dar, en virtud de que como principal del tribunal deben entrar a valorar con exactitud y objetividad la prueba testimonial y poder fallar en estricto derecho. Significa que esa prueba depende en

concordancia con los otros elementos probatorios, poder arribar a una decisión dentro del marco de la sana crítica.

6.4 La Relación Existente entre la Sentencia y la Prueba Testimonial.

Indudablemente que entre estos dos elementos existen mucha relación, en el sentido de que, depende en gran medida de la veracidad de la prueba testimonial para poder dictaminar un fallo en derecho, sin embargo, esta prueba influye muchísimo en la decisión del tribunal, cuando no se han aportado pruebas documentales y haya que fallar en concordancia con ella.

6.5 La Participación del Testigo en el Proceso.

6.5.1 Su Relación con el Abogado. Definitivamente que el abogado debe preparar al testigo a la hora de presentar su declaración, de lo contrario se puede desnaturalizar la figura. Además lo fructuoso o no dependerá con que profesionalismo maneje el proceso esta figura tan importante y determinante.

6.5.2. La Falsedad en el Testigo. Este elemento es sumamente trascendental durante el proceso, ya que cuando el testigo miente es porque no tiene certeza de los hechos que narra; también cuando tiene interés manifiesto en ayudar con su testimonio a una de las partes en el proceso.

6.6 La Prueba Testimonial, como Plena Prueba. Señala el cuestionario que desde el punto de vista legal un solo testimonio. Esta prueba testimonial representa plena prueba cuando el testigo da veracidad de los hechos, es decir no miente.

CAPÍTULO VII
PROPUESTA DE ANTEPROYECO DE LEY

Han transcurrido treinta y tres años y diez meses de aproximación de la aplicación de la Ley 7 de 25 de febrero de 1975, por la cual se crean las Juntas de Conciliación y Decisión, en donde han cumplido una etapa histórica y jurídica, y definitivamente requiere de manera urgente e inmediata una reforma estructural y funcional, en virtud de que algunas normas que están insertadas en la Ley se encuentran totalmente inoperantes, en cuanto a la realidad jurídica laboral.

Es fundamental destacar, que las funciones de un Presidente de Junta son las mismas que realizan los Jueces Seccionales de Trabajo, es decir, es un operador de justicia, sin embargo, desde el punto de vista legal no lo es. De allí que se viene planteando desde hace años la reforma de esta norma. Hay quienes piensan que deben las Juntas desaparecer y otros que señalan que deben pasar al Órgano Judicial.

Somos del criterio, que debe darse la reforma a la Ley, tomando en cuenta los enfoques objetivos, científicos y legales que pueden nutrir esta institución y elevarlos al rango de juzgados.

Actualmente son tribunales que brindan una solución inmediata, es por ello reformar la Ley 7 de 25 de febrero de 1975.

Propuesta de Anteproyecto de Ley

Anteproyecto de Ley N^o

(De de de 2007)

Por la cual se reforma la Ley 7 de 25 de Febrero de 1975

Por la cual se crean dentro de la Jurisdicción especial de trabajo, las Juntas de Cancelación y Decisión.

La Asamblea Nacional de Diputados

Decreta

Artículo 1: Adiciónese el Artículo 1-A a la Ley 7 así:

Artículo 1-A: Créanse dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo, los juzgados de la Jurisdicción Especial DE Trabajo, con competencias privativas para conocer los siguientes asuntos:

1. Demandas, por razones de despidos injustificados;
2. Demandas, mediante los cuales se reclaman cualquiera prestaciones, con una cuantía hasta de cinco mil balboas (B/. 5.000.00);
3. Demandas de cualquier naturaleza o cuantía de los trabajos domésticos.

Artículo 2: Adiciónese el artículo 2-A a la Ley 7 así

Artículo 2-A: Los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo, estarán constituidas de la siguiente manera:

Un representante de los trabajadores

Un representante de los empleadores

Un representante Gubernamental, quien presidirá el Tribunal. Este debe ser Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, es decir, Abogados.

Artículo 3: Adiciónese el artículo 3-A a la Ley 7 así:

Artículo 3A Los representantes de los trabajadores serán nombrados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, mediante previas listas representadas por el Consejo Nacional de trabajadores y Organizaciones de los empleadores más representativos, lo cual formara parte en los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo.

En caso de que no se presentaran las listas, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, procederá libremente a efectuar los nombramientos correspondientes.

Artículo 4: Adiciónese el Artículo 4-A a la Ley 7 así:

Artículo 4-A Pasa a ser miembro de los Juzgados de la jurisdicción Especial de trabajo se requiere:

- a) Ser panameño, haber cumplido los 25 años de edad, no haber tenido casos penales con autoridades judiciales y estar en uso de sus derechos ciudadanos;
- b) El representante de los trabajadores deberá haber prestado servicios a un empleador regido por el Código de Trabajo durante un (1) año, anterior a la fecha de su nombramiento.
- c) El representante de los empleadores deberá ser empleador o trabajador, dentro de las categorías o personal administrativo ejecutivo.

Artículo 5: Adiciónese el artículo 5-A a la Ley 7 así

Artículo 5-A El número de Jueces de la Jurisdicción Especial de trabajo será determinado por el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Los Juzgados de Jurisdicción Especial de Trabajo, tendrá competencia en todo el territorio nacional, mediante decreto; el Ministerio y Desarrollo Laboral determinara la sede de cada Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo y podrá trasladar periódicamente la sede de los mismos con carácter temporal o permanente.

Igualmente, mediante el Decreto del Ministerio, podrá disponerse temporalmente que en determinadas secciones el Juez seccional de Trabajo respectivo de los asuntos de esta Ley atribuya a los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo.

En este caso, los despidos serán tramitados, conforme el proceso abreviado y los demás asuntos, según el procedimiento que corresponde, de acuerdo al Código de trabajo, sin que proceda ningún recurso.

Artículo 6: Adiciónese el Artículo 6-A a la Ley 7 así

Artículo 6-A Los representantes de los empleadores y de los empleadores de los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo, desempeñaran sus cargos por un término de un (1) año, prorrogable hasta por un periodo de un (1) año adicional.

Los Jueces de la jurisdicción Especial de Trabajo desempeñan sus cargos por un periodo de ocho (8) años, prorrogables hasta seis (6) años adicionales.

Su salario mensual seria de B/. 2.500.00, mas B/. 300.00de gastos de representación y seria pagado por el estado.

Artículo 7: Adiciónese el Artículo 7-A a la Ley 7 así:

Artículo 7-A: Los reintegros por violaciones al Fuero Sindical, Fuero de maternidad y demás previstos en el artículo 979 del Código de Trabajo se tramitarán en los Juzgados Seccionales de Trabajo, conforme al Proceso de Reintegro.

Los despidos por incumplimiento del artículo 215 del Código de Trabajo, serán competencia del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por conducto de la Dirección General de Trabajo o de la respectiva Dirección Regional.

Artículo 8: Adiciónese el Artículo 8-A a la Ley 7 así:

Artículo 8-A: Las reclamaciones se presentaran por escrito a los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo en la Dirección Regional respectiva. En las localidades, en donde no exista Dirección Regional de Trabajo y Desarrollo Laboral, las reclamaciones serán recibidas por el respectivo Juez Seccional de Trabajo.

En los casos en que la demanda no sea recibida por el Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo, el Director Regional o el Juez Seccional de Trabajo podrán adelantar el trámite de la notificación personal y señalamiento de la fecha de audiencia, hasta tanto el asunto pase a conocimiento del Tribunal de la

Jurisdicción Especial de Trabajo.

Artículo 10: Adiciónese el Artículo 10-A a la Ley 7 así:

Artículo 10-A: Al comenzar la audiencia, el Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo procurara conciliar a las partes. De no ser posible la conciliación, se evacuaran las pruebas aducidas por las partes y las que estime necesarias el Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo.

La audiencia se llevará a cabo en una sola comparecencia. La decisión se pronunciara al finalizar la audiencia y se notificara en el acto a las partes, salvo que a juicio del Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo fuere indispensable la práctica de pruebas adicionales.

Cuando la decisión se adopte fuera de la audiencia o una de las partes no hubiera comparecido, la notificación se hará mediante edicto que permanecerá fijado por 48 horas en el Despacho donde se celebros la audiencia.

La decisión se adoptara por mayoría de votos.

Artículo 11: Adiciónese el Artículo 11-A a la Ley 7 así:

Artículo 11-A: A la parte demandada y demandante se les notificara personalmente la resolución que ordena el traslado de la demanda, la cual también contendrá la fecha de la audiencia.

Artículo 12: Adiciónese el Artículo 12-A a la Ley 7 así:

Artículo 12-A: En los procesos en que se reclame reintegro o indemnización por despido con salarios caídos, no procederá la acumulación de pretensiones ni de procesos. No obstante, lo anterior, el Juzgado de la Jurisdicción Especial de

Trabajo a su prudente arbitrio podrá acumular a estos procesos, por razones de economía procesal, los procesos previstos en el ordinal 2° del artículo 1 de esta Ley.

Tampoco se podrá incluir en las demandas que se presenten reclamos respecto de los cuales no sean competentes los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo, ni procederá la formulación de demandas en reconvención o articulaciones de cualquier clase.

Artículo 13: Adiciónese el Artículo 13-A a la Ley 7 así:

Artículo 13-A: Cuando la decisión no fuere oportunamente cumplida por la parte condenada, el Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo, pasara sin mayores formalidades el expediente al respectivo Juzgado Seccional de Trabajo, a fin de que inicie los procedimientos de ejecución. A este efecto, el Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo, de oficio o a solicitud del trabajador, podrá hacer la correspondiente denuncia de bienes.

Tratándose del cumplimiento de la orden de reintegro del trabajador, el Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo podía proceder directamente a la ejecución del fallo o adelantar las demás medidas previstas en el Código de Trabajo.

Los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo podrán también comisionar a los Jueces Seccionales de Trabajo para la práctica de cualesquiera medidas cautelares.

Artículo 14: Adiciónese el Artículo 14-A a la Ley 7 así:

Artículo 14-A: Los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo se entenderán constituidos para todos los efectos legales, con la asistencia de por lo menos dos de sus miembros, siempre que uno de ellos, fuere el que preside el acto. Si en este caso no hubiere acuerdo entre los miembros presentes del Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo, la decisión será adoptada por el Juez que preside el acto.

Las citaciones serán formuladas por el que preside el Juzgado de la Jurisdicción Especial de Trabajo.

Artículo 15: Adiciónese el Artículo 15-A a la Ley 7 así:

Artículo 15-A: Para los efectos de esta Ley, los Juzgados de la Jurisdicción Especial tendrán todas las facultades que el Código de Trabajo y disposiciones complementarias se atribuyen a los Jueces Seccionales de Trabajo.

Artículo 16: Adiciónese el Artículo 16-A a la Ley 7 así:

Artículo 16-A: Los Tribunales de trabajo mantendrán competencia respecto de las demandas presentadas ante de la vigencia de esta Ley.

Artículo 17: Adiciónese el Artículo 17-A a la Ley 7 así:

Artículo 17-A: El Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral reglamentara las disposiciones de esta Ley.

Artículo 17a. Serán aplicables a las Jurisdicción Especial de Trabajo los Artículos 633, 634, y 635 del Código de Trabajo y 380 de la Ley 67 de 1947, sobre conflictos de competencia, ya sea entre ellas o respecto de los Jueces

Seccionales de Trabajo. Para efectos el Primer Tribunal Superior de Trabajo es el superior jerárquico.

Artículo 17b: Las costas en los asuntos que sean competencia de los la Jurisdicción Especial de Trabajo a prudente arbitrio de los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo, según la importancia del asunto y el trabajo en derecho. En todo caso, tratándose de la exclusiva condena pecuniaria, no excederán del 10% del total de la misma.

Artículo 18: Adiciónese el Artículo 18-A a la Ley 7 así:

Artículo 18-A: La Secretaria Judicial de los Tribunales de la Jurisdicción Especial de Trabajo recibirá las demandas, de competencia de esta Jurisdicción de trabajo, previa revisión.

Artículo 19: Adiciónese el Artículo 19-A a la Ley 7 así:

Artículo 19-A: El secretario judicial de los Juzgados de la Jurisdicción Especial de Trabajo debe ser Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, es decir abogado. Su salario será de mil balboas (B/. 1,000.00) y lo pagara el Estado.

Artículo 20: Adiciónese el Artículo 20-A a la Ley 7 así:

Artículo 20-A: Este acto reformativo a la Ley 7 de 25 de febrero de 1975, empezara a regir a partir de 1 de septiembre de 2007.

CONCLUSIONES

1. Consideramos que la prueba testimonial ha tenido una evolución favorable en los procesos laborales, desde el punto de vista persuasivo, porque ha tenido que conocer de manera directa los hechos que se presentan en la demanda.
2. A lo largo de este estudio, he considerado que es evidente la comunicación del testigo, y el apoderado judicial debe ser objetivo, de lo contrario ambos pueden desnaturalizar esta figura en el proceso.
3. Consideramos que el tratamiento que le damos a la prueba testimonial puede convertirse en plena prueba, siempre y cuando no conozca correctamente los hechos.
4. Consideramos, que nuestra norma laboral, en materia de prueba testimonial debe replantearse nuevos requeridos para surtir efectos mas claros y científicos.
5. Conceptuamos, que la prueba testimonial debe utilizarse para desvirtuar la falsedad de los hechos incongruentes que en algunos momentos se dan durante el acto de audiencia.

RECOMENDACIONES

1. Ante los problemas, que hemos venido observando, acerca de la prueba testimonial, recomiendo que nuestro derecho laboral, debe hacer una reforma a nuestro Código de Trabajo, toda vez que no está siendo lo suficientemente claro en algunas normas.
2. Recomiendo, que los abogados litigantes deben darle un giro mas positivo a la prueba testimonial, en el sentido de hacer un proceso más claro. Y coherente.
3. Recomiendo, el nombramiento de una comisión codificadora, para que haga un estudio de reformas a nuestro Código de Trabajo, en virtud de que existen artículos desfasados y con una interpretación muy ambigua.
4. Recomiendo, que se le de cumplimiento a la apertura de la Sala Laboral, ante la Corte Suprema de Justicia, ya que evitaría la mora judicial en el campo laboral, lo cual están siendo atendidos en Tercera Sala de nuestra máxima Corporación Judicial.
5. Recomiendo que la Ley 7 del 25 de febrero de 1975, que crea las Juntas de Conciliación y Decisión sea mejorada, en cuanto a su forma.

BIBLIOGRAFÍA

Textos

- Cabanellas de Torres, Guillermo. Tratado de Política Laboral.
- Chiovenda, José. Derecho Procesal Civil.
- De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
- De León Torres, Vasco, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. 2003. Colección Papeles Laborales N°6.
- Dobring, Erich. La Prueba. Valleta Ediciones.
- Dosi, Ettore. La Prueba Testimonial.
- Echandia Devis, Hernando. Compendio De La Prueba - Judicial. Tomo II. Rubinzal - Culzoni Editores.
- Fábrega, Ponce Jorge, Derecho Procesal de Trabajo (Individual Colectivo) Panamá 1982.
- Fábrega, Ponce Jorge, Teoría General de la Prueba. 2a Edición. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.
- González Charry, Guillermo, Derecho Laboral Colombiano. 9a Edición. Ediciones Doctrina y Ley LTDA. Santa Fe de Bogota, D.C., Colombia.
- Montero Aroca, Juan. Evolución y Futuro del Derecho Procesal.
- Murgas Torraza, Rolando. Revista Novum IUS. Edición Conmemorativa.
- Rodríguez Méndez, Edilberto, Manual del Proceso Laboral. Colección Domingo H. Turner Pino. F.S.T.R.P-ISES. Panamá, Junio, 2006.

Enciclopedia y Diccionarios

- Cabanellas De Torres, Guillermo. . Diccionario Jurídico Elemental.
Editorial Heliasta S.R.L.
- Fábrega Pance, Jorge. Diccionario Procesal Civil.
Cuesta G, Carlos H. Diccionario de Derechos Penal.
- Diccionario De La Real Academia de La Lengua Española. Última Edición, 2004.

Ensayos, Monografías, Revistas, Artículos y Otros

- “Ley no° 7 De 25 de Febrero De 1975”, Por Medio del cual se crean dentro de la jurisdicción especial de trabajo Las Juntas de Conciliación y Decisión.
- “Ley no° 53 de 28 de Agosto de 1975”, Por El Cual Se Atribuye Competencia al Ministerio de Trabajo ...Para Conocer Las Relaciones Laborales”.

Internet

- <http://www.universidadabierta.edu.mx/biblios/sanchezjose-laprueba.htm>
- <http://Lara.tsj.gov.ve/decisiones/2005/diciembre/861-9-kh05-l2002-0000006.html>
- www.imecip.org/index.php?option=com-docman&task=doc-download&gid=35&Itemid=14

- <http://www.misiones.gov.ar/legal/leyes/2884.htm>
- <http://www.universidadabierta.edu.mx/biblio/c/cazares%20alvaro-juicio%20laboral.htm>

Legislación Nacional e Internacional

- Código de Trabajo de la República de Panamá. Edición Actualizada 2005. Sistemas Jurídicos, S.A.

ANEXOS

1. ¿Qué importancia tiene para usted, la prueba testimonial, ante las Juntas de Conciliación y Decisión?

2. ¿Considera usted, que la prueba testimonial, influye en la decisión del Tribunal? ¿Por qué?

•

3. ¿Qué aspectos considera usted, que deben existir entre el testigo y el abogado, para obtener un resultado favorable?

4. ¿Qué elementos considera usted, que tienen que ver, cuando el testigo miente en la audiencia?

5. ¿Cuándo considera usted, que la prueba testimonial, se constituye en plena prueba?

Cuestionario No. 2

Lea detenidamente el cuestionario que sigue a continuación.

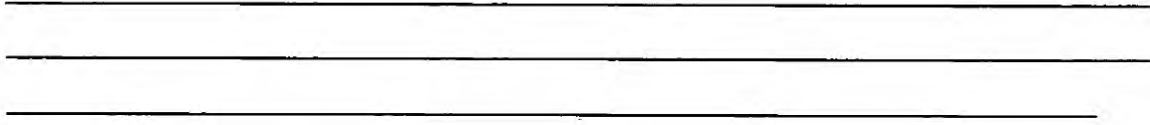
1. ¿Qué importancia tiene para usted, la prueba testimonial, ante las Juntas de Conciliación y Decisión?

2. ¿Considera usted, que la prueba testimonial, influye en la decisión del Tribunal? ¿Por qué?

3. ¿Qué aspectos considera usted, que deben existir entre el testigo y el abogado, para obtener un resultado favorable?

4. ¿Qué elementos considera usted, que tienen que ver, cuando el testigo miente en la audiencia?

5. ¿Cuándo considera usted, que la prueba testimonial, se constituye en plena prueba?



Questionario No. 3

Lea detenidamente el cuestionario que sigue a continuación.

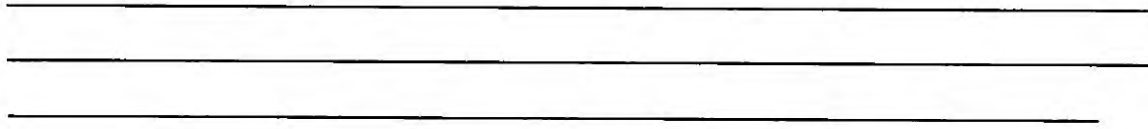
1. ¿Qué importancia tiene para usted, la prueba testimonial, ante las Juntas de Conciliación y Decisión?

2. ¿Considera usted, que la prueba testimonial, influye en la decisión del Tribunal? ¿Por qué?

3. ¿Qué aspectos considera usted, que deben existir entre el testigo y el abogado, para obtener un resultado favorable?

4. ¿Qué elementos considera usted, que tienen que ver, cuando el testigo miente en la audiencia?

5. ¿Cuándo considera usted, que la prueba testimonial, se constituye en plena prueba?



**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA ENERO AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>137</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>101</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>0</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>36</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>286</u>	
2.1 Notificada		<u>133</u>
2.2 No notificada		<u>153</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>20</u>	
3.1 A Solicitud de las partes	<u>20</u>	
3.1.1 Demandante		<u>3</u>
3.1.2 Demandado		<u>12</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>5</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>10</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo	<u>6</u>	
4.1.1 Secuestros		<u>6</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión	<u>4</u>	
4.2.1 Secuestro		<u>4</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		
5. EXPEDIENTE ENVIADO EN RONDA		<u>82</u>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA FEBRERO AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>115</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>100</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>0</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>15</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>240</u>	
2.1 Notificada		<u>108</u>
2.2 No notificada		<u>132</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>13</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>8</u>
3.1.2 Demandado		<u>3</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>2</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>11</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>5</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>5</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>6</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>2</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		<u>4</u>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA MARZO AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>164</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>143</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>1</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>20</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>280</u>	
2.1 Notificada		<u>87</u>
2.2 No notificada		<u>93</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>6</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>5</u>
3.1.2 Demandado		<u>1</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>15</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>5</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>5</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>10</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>4</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA ABRIL AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>95</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>81</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>0</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>14</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>256</u>	
2.1 Notificada		<u>110</u>
2.2 No notificada		<u>146</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>14</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>8</u>
3.1.2 Demandado		<u>5</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>1</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>9</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>1</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>1</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>8</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>5</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		<u>3</u>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA MAYO AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>128</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>100</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>0</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>28</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>270</u>	
2.1 Notificada		<u>108</u>
2.2 No notificada		<u>162</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>14</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>8</u>
3.1.2 Demandado		<u>5</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>1</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>12</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>6</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>6</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>6</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>3</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		<u>3</u>
5. EXPEDIENTE ENVIADO EN RONDA		<u>98</u>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA JUNIO AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>120</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>91</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>0</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>29</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>273</u>	
2.1 Notificada		<u>140</u>
2.2 No notificada		<u>133</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>13</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>4</u>
3.1.2 Demandado		<u>4</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>2</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>16</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>6</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>6</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>6</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>6</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA JULIO AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>132</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>103</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>9</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>20</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>272</u>	
2.1 Notificada		<u>117</u>
2.2 No notificada		<u>155</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>16</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>5</u>
3.1.2 Demandado		<u>9</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>2</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>21</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>16</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>16</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>5</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>3</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		<u>2</u>
5. EXPEDIENTE ENVIADO EN RONDA		<u>121</u>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA AGOSTO AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>155</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>129</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>1</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>25</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>275</u>	
2.1 Notificada		<u>121</u>
2.2 No notificada		<u>154</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>19</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>3</u>
3.1.2 Demandado		<u>13</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>2</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		<u>1</u>
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>9</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>4</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>4</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>5</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>3</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		<u>2</u>
5. EXPEDIENTE ENVIADO EN RONDA		<u>112</u>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA SEPTIEMBRE AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>139</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>37</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>1</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>101</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>271</u>	
2.1 Notificada		<u>87</u>
2.2 No notificada		<u>184</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>10</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		<u>8</u>
3.1.1 Demandante		<u>1</u>
3.1.2 Demandado		<u>5</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>2</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		2
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>9</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>4</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>4</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>4</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>4</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		<u>1</u>
5. EXPEDIENTE ENVIADO EN RONDA		<u>77</u>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA OCTUBRE AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>131</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>101</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>0</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>30</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>271</u>	
2.1 Notificada		<u>88</u>
2.2 No notificada		<u>183</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>7</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>0</u>
3.1.2 Demandado		<u>7</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>0</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>11</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>3</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>3</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>8</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>3</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		<u>1</u>
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		<u>4</u>
5. EXPEDIENTE ENVIADO EN RONDA		<u>101</u>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA NOVIEMBRE AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>162</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>133</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>0</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>29</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>268</u>	
2.1 Notificada		<u>102</u>
2.2 No notificada		<u>166</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>17</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>3</u>
3.1.2 Demandado		<u>10</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>0</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		<u>3</u>
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		<u>1</u>
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>12</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>4</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>4</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>8</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>5</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		<u>0</u>
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		<u>3</u>
5. EXPEDIENTE ENVIADO EN RONDA		<u>85</u>

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION**

**LABOR MENSUAL REALIZADO POR SECRETARIA JUDICIAL DE LAS
JUNTAS DE LA PROVINCIA DE PANAMA**

FECHA DICIEMBRE AÑO 2006

DETALLE

1. DEMANDAS PRESENTADAS	<u>137</u>	
1.1 Despido Injustificado		<u>118</u>
1.2 Trabajador Doméstico		<u>0</u>
1.3 Prestaciones Laborales		<u>19</u>
2. AUDIENCIAS FIJADAS	<u>237</u>	
2.1 Notificada		<u>94</u>
2.2 No notificada		<u>143</u>
3. AUDIENCIA POSPUESTA	<u>17</u>	
3.1 A Solicitud de las partes		
3.1.1 Demandante		<u>5</u>
3.1.2 Demandado		<u>9</u>
3.1.3 Excusas conjuntas		<u>3</u>
3.2 No se integro el Tribunal		
3.2.1 Ausencia de Representante de Empleador		
3.2.2 Ausencia de Representante de Trabajador		
3.2.3 Ausencia del Presidente		<u>0</u>
3.2.4 Suspendida por el Tribunal		<u>0</u>
3.3 No comparecen las partes		
4. MEDIDAS CAUTELARES RECIBIDOS		<u>13</u>
4.1 Provenientes de la Dirección General de Trabajo <u>6</u>		
4.1.1 Secuestros		<u>6</u>
4.1.2 Aseguramiento de Bienes		
4.2 Presentado ante las Juntas de Conciliación y Decisión <u>7</u>		
4.2.1 Secuestro		<u>2</u>
4.2.2 Aseguramiento de Bienes		<u>0</u>
4.2.3 Aseguramiento de Pruebas		<u>5</u>
5. EXPEDIENTE ENVIADO EN RONDA		<u>144</u>