

El testimonio en el juicio oral laboral de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

*Luis Augusto Azuaje Gómez**

1. Antecedentes del testimonio y del medio de testigo.

Cuando se sanciona la Ley Orgánica Procesal del Trabajo¹ (LOPTRA), surge con su implementación un debate profundo tanto en la academia como en la práctica forense, de las instituciones novedosas que contienen esta Ley adjetiva, a propósito de celebrar los 20 años de su entrada en vigencia, queremos disertar sobre uno de los medios de prueba, reina de los procesos laborales, que con el arribo del juicio oral tuvo un gran impacto en su incorporación al proceso, el testigo.

Para iniciar el ensayo, encontramos que en la historia universal, la humanidad ha necesitado fijar hechos en el presente ocurridos en el pasado, sobre controversias y diferencias entre personas, de allí, que quien ha presenciado hechos que puedan aportar valor para la resolución del asunto está en el deber de auxiliar a la justicia, con el agravante en la historia de lo limitado de la escritura, por ende de la prueba documental y, lo preponderante de la comunicación oral, por ello la prevalencia y casi exclusividad del testigo para resolver los juicios.

Montero Aroca, afirma que "...la prueba de testigos ha sido mirada con recelo (...) poniendo de manifiesto la complicada historia que ha sufrido esta fuente de prueba, que pasó de ser la prueba prácticamente única hasta verse en ocasiones excluida..."², la exclusión del testigo como medio de prueba a la que refiere, viene dada por la incertidumbre natural que surge sobre la veracidad, probidad y, fiel memoria que pueda tener el testigo sobre los hechos.

Del escepticismo por el testigo, surgieron limitaciones que "...eran verdaderas reglas legales en materia de prueba, por cuanto lo que hacían era excluir una fuente de prueba para la verificación de los hechos alegados..."³, esa exclusión legal la podemos observar en la vigencia de algunas normas del Código Civil venezolano, como en el caso del artículo 1387⁴, que excluye al testigo para probar la existencia de acuerdos sobre obligaciones de valor.

Para mayor abundamiento, Arminio Borjas, hace referencia que el legislador moderno consciente de la vulnerabilidad de este medio de pruebas, ha establecido un doble sistema de restricciones, que podemos resumir con la siguiente cita de su obra:

"...El primero es referente a la prueba en sí misma, y tiene por objeto limitar su empleo a determinados casos en que no es exigida de necesidad la prueba escrita, cuya preferencia lógica es inevitable, en atención a que es permanente o de más segura conservación, de interpretación más precisa y menos expuesta a engaños. (...) El segundo sistema de restricciones se contrae a la persona misma de los testigos, y tiene por objeto evitar que, aun

¹*Abogado UBA. Especialista en Derecho del Trabajo UCAB. Estudios en Derecho Procesal UCAB. Venezuela. Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial No. 37.504, del 13 de agosto de 2002.

² Juan Montero Aroca, *La prueba en el proceso civil*, cuarta edición, Ediciones Civitas, Madrid, 2005. p. 361.

³ Ídem. Página 362.

⁴ Venezuela. Código Civil, publicada en Gaceta Oficial No. 2.990, del 26 de julio de 1982.

siendo admisible la prueba, puedan declarar individuos cuya incapacidad jurídica, absoluta o relativa, haga desechables sus deposiciones...”⁵

El profesor Borjas, confirma la predisposición legislativa sobre la conducencia del testigo para demostrar obligaciones que deben ser demostradas para preservar la certeza y la seguridad jurídica, a través, de otros medios de prueba, esto marca un límite que pondera la posición histórica entre la conducencia del testigo para demostrar cualquier hecho controvertido y, la exclusión del código Napoleónico del testigo como un medio de prueba válido.

Consciente de la restricción histórica que pesa sobre el testigo, en el proceso del trabajo es una realidad que es uno de los medios por excelencia para demostrar hechos que se presentan con menuda frecuencia en las relaciones laborales, “...De ahí que Bentham dijera “Los testigos son los ojos y los oídos de la justicia” ...”⁶, pues, en el devenir diario de la relación de trabajo, hay hechos que casi exclusivamente se pueden demostrar, a través, del testigo.

Como consecuencia de la realidad recién descrita, la LOPTRA incorpora normas propias del proceso oral, pero se adicionan, como veremos más adelante restricciones más flexibles sobre las personas hábiles para testificar, pues “...se ajustan las pruebas de experticia, de testigos, de reproducciones, copias y experimentos y de inspección judicial, las cuales conservan básicamente, la misma regulación, ahora adaptadas al nuevo régimen...”⁷.

Es importante destacar en este punto, que la exposición de motivos de la Ley Procesal “...consideró necesario sentar el principio de la carga de la prueba (art. 72), sin repetir las disposiciones existentes en el Código Civil y Código de Procedimiento Civil sobre la prueba de las obligaciones, *las cuales resultan aplicables en cuanto no contradiga lo consagrado en la Ley...*”⁸, con ello, confirmamos que el legislador tuvo presente la importancia de complementar la Ley adjetiva laboral con el ordenamiento civil, siempre que aplique con base a los principios y normas laborales.

2. Concepto y naturaleza jurídica de la declaración de testigos.

Para nosotros, la declaración de testigos, es la transferencia de conocimientos de un tercero de la relación procesal ante un Juez, sobre hechos ocurridos en el pasado con relevancia jurídica, que ha podido percibir a través de sus sentidos una persona hábil para declarar, en juicio.

El profesor Ricardo Henríquez La Roche, igualmente, señala que “...La prueba testimonial puede ser definida como la constatación de un hecho a través de la afirmación que de él hace una persona, por haberlo percibido ocularmente o a través de otros sentidos, o por habérselo referido otro sujeto...”⁹.

⁵ Arminio Borjas, Comentarios al código de procedimiento civil venezolano, cuarta edición, Librería Piñango, Caracas, 1973, Tomo III, página 364.

⁶ Omar Mora Díaz, Derecho Procesal del Trabajo, Primera edición, Caracas, 2013, p. 336.

⁷ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Exposición de motivos.

⁸ Ídem, Exposición de motivos.

⁹ Ricardo Henríquez La Roche, *Instituciones del Derecho Procesal*, Primera edición, Ediciones Liber, Caracas, 2005, página 303.

A partir de las definiciones compartidas, debemos caracterizar la naturaleza jurídica del testimonio de terceros, pues, lo que interesa para este estudio, es realizar un marco de antecedentes del testimonio y su definición, para luego entrar en el análisis de las particularidades contenidas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo sobre el testigo y, su valoración.

Ahora bien, Hernando Devis Echandía, en su obra *Compendio de Derecho Procesal*, resume de buena manera la naturaleza jurídica del testimonio de terceros, de la siguiente forma:

“...a) es un acto jurídico, conscientemente ejecutado; b) es un acto procesal; c) es un medio de prueba judicial; d) es una prueba indirecta, personal representativa e histórica; e) consiste en una narración de hechos, entendidos éstos en la forma amplia que expusimos al estudiar el objeto de la prueba en general; f) es una declaración específica (una especie del género amplio de las declaraciones de las declaraciones)...”¹⁰

Con base a las características enunciadas, obtenemos coherencia con el testimonio en los juicios laborales, que por regla general son preponderantemente casuísticos, que ameritan en muchas oportunidades del testigo para determinar hechos históricos con consecuencias jurídicas patrimoniales, según el supuesto de hecho corroborado por el Juez.

3. Testigos en el juicio escrito y en el juicio oral.

Cuando hablamos de los procesos judiciales antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, hablamos de un proceso escrito, tramitado conforme a la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo¹¹, reformada en dos oportunidades, la primera en el año 1956 y la segunda en el año 1959¹², del cual, los testigos se sustanciaban en la mayoría de los casos a través de funcionarios judiciales delegados por el Juez, sin que necesariamente el Juez pudiese presenciar o mediar en el acto, el testimonio quedaba suscrito por las partes en un acta levantada al efecto, limitando la apreciación y valoración a la lectura de esa acta, privando al Juez de la observación de la conducta modelada por el testigo, para una mejor ponderación al momento del juicio.

Claudio Oscar Giannone, en su ensayo prueba testimonial cita la reflexión de Calamandrei, que ilustra bastante bien lo que recién describimos sobre el testigo en los procesos escritos, señalando lo siguiente:

“...con la secreta esperanza que el mismo pueda ser de utilidad” (sic.):
Cuando se ven en ciertos tribunales, los jueces delegados para la instrucción de los asuntos civiles acostumbra (Acaso por excesivamente cargados de otras funciones) dejar a los secretarios o a los procuradores, la delicadísima misión de interrogar a los testigos, hay razón para pensar que si éstos no dicen la verdad, la culpa no es de ellos. Un juez sagaz, resuelto y

¹⁰ Hernando Devis Echandía, *Compendio de Derecho Procesal*, Octava Edición, Editorial A B C, Bogotá, 1984, Tomo II, página 273.

¹¹ Venezuela. Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo del 16 de agosto de 1940.

¹² Venezuela. Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, 2 de agosto de 1956, publicada en Gaceta Oficial N° 494 y, 19 de noviembre de 1959, publicada en Gaceta Oficial N° 26.116.

*voluntarioso, que tenga cierta experiencia en el alma humana, que disponga de tiempo y no considere como mortificante trabajo de amanuense el empleado en recoger las pruebas, consigue siempre obtener del testigo, aún del más obtuso y del más reacio, alguna preciosa partícula de verdad...*¹³

Ilustra con suficiencia el autor, la precariedad de la declaración del testigo en un proceso escrito, de allí, que en una disciplina de tanta sensibilidad como el derecho del trabajo, ameritaba un cambio que pudiese involucrar al Juez en el proceso y, lo convirtiese en un director proactivo con los medios suficientes para lograr procesos más cónsonos con la justicia que imparte.

Sobre esto, establece la exposición de motivos que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo es "...necesaria transformación de la administración de justicia en Venezuela y en particular de la justicia laboral que debe tener por norte, la altísima misión de proteger el hecho social trabajo, instrumento fundamental del desarrollo nacional..."¹⁴, esta preocupación manifestada por el legislador, cumple con el mandato constitucional establecido en la Disposición Transitoria Cuarta, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que ya consideraba la reforma del proceso laboral como una prioridad para un sistema de justicia más eficiente y justo.

Es indudable que uno de los mayores esfuerzos y logros de la Ley procesal laboral, fue integrar al Juez como director de cada causa, de cada proceso, que motiva una mayor humanización de esos procesos, pues a partir de la vigencia de la LOPTRA "...Los Jueces que han de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas, de las cuales obtienen su convencimiento..."¹⁵, bajo este principio de inmediatez debe el Juez no sólo dirigir el proceso sino desarrollarlo hasta pronunciar una sentencia.

Lo comentado, ha sido desarrollado de manera pacífica y reiterada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, planteando la relevancia que el Juez que presencia el debate oral debe ser el Juez que reproduce el fallo, esto como núcleo del proceso laboral y la oralidad, al punto de decretar la nulidad y reposición de la causa cuando se quebrante este principio, tal como se asentó en la siguiente:

"...En el caso concreto, esta Sala aprecia que el Juez de Primera Instancia de Juicio que presenció el debate oral no es el mismo que reprodujo la sentencia, por lo que conforme a las citadas normas legales y constitucionales y la doctrina de la Sala Constitucional, que esta Sala adopta, se observa que el procedimiento seguido ante el mencionado Tribunal de Primera Instancia de Juicio y no corregido por la Alzada, aparece viciado por graves irregularidades que menoscaban el derecho a la defensa, la garantía del debido proceso y el principio de intermediación..."¹⁶

Este principio, se vincula con uno de los principales cambios en la institución del testimonio entre la Ley derogada y la Ley vigente laboral, pues, adquiere mayor relevancia

¹³ Claudio Oscar Giannone, *Prueba Testimonial*, en libro Tratado de la prueba, 1º reimpresión junio 2008, Librería de la Paz, Buenos Aires, p. 526.

¹⁴ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Exposición de motivos.

¹⁵ Ídem. Artículo 6.

¹⁶ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0867 del 03 de mayo de 2007. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

el contacto directo del Juez con la construcción probatoria de los hechos y en el caso del testigo, puede indagar lo que considera la norma es el norte de sus funciones que es “*la verdad*”¹⁷.

Autores especializados, se han pronunciado sobre la relevancia de la inmediación y dirección del Juez en el debate oral de los juicios, específicamente, sobre la importancia que se genera en la interacción del Juez y los testigos, como es el caso de Mauro Cappelletti, quien señala en su obra:

“...el contacto juez-partes llevará en cambio a la inmediación precisamente allí donde es más viva la necesidad de esa inmediación, o sea respecto de los hechos que *nadie conoce tanto como las partes mismas*. Porque precisamente las partes habrán sido de regla los protagonistas más directos de esos hechos y por ende sus testigos más calificados, aunque, bien se entiende, en la técnica del interrogatorio no hay que descuidar tampoco la valoración del interés de cada parte y el consiguiente peligro de una deformación consciente o inconsciente de los hechos...”¹⁸

Cappelletti, en un ejercicio reflexivo sobre el aporte de valor dado por la inmediación, el conocimiento y el saber de las partes, su incorporación más nutrida y calificada al juicio, advirtiendo, igualmente, los riesgos de la deformación de los hechos, considerando los excesos que puedan ser cometidos por la falta de límites conscientes que deben ser ponderados por el uso del medio de testigos.

4. Inhabilitaciones del testigo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

La prueba de testigos, es una prueba con muchas complejidades, pues, se adquiere y transmite a través del ser humano, con lo cual, puede resultar tan compleja la percepción de los hechos como la forma de transmitirlos, bien sea por razones de interés, prejuicios, religión, política, habilidades de memoria, entre muchas otras, de allí, que como hemos visto, las limitaciones del medio de testigos, van desde la persona como de la materia de la cual se pretende demostrar un hecho.

En este punto, corresponde evaluar las inhabilitaciones del testigo en la norma adjetiva laboral, que también sufrió una reforma con consecuencias importantes y, esto lo afirmamos con tan solo corroborar el número de inhabilitaciones que contrae la LOPTRA, son tan solo tres los supuestos de personas que no pueden ser testigos en el juicio laboral, a saber:

- A. Los menores de doce (12) años;
- B. Quienes se hallen en interdicción por causa de demencia, y
- C. Quienes hagan profesión de testificar en juicio.

En efecto, el legislador quiso incorporar principios procesales modernos, buscando habilitar la mayor cantidad de personas como testigos y, que fuese precisamente la

¹⁷ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Artículo 5.

¹⁸ Mauro Cappelletti, *El testimonio de la parte en el sistema de la oralidad*, Librería Editora Platense, La Plata-Buenos Aires, 2002, Parte Primera, p. 45.

inmediación del Juez, junto a la sana crítica para la valoración de éstos, los que precisara su validez como medio de prueba para los casos concretos.

Esta amplitud, consideramos va íntimamente ligada al derecho fundamental a la defensa, debido a que es esencial para este derecho, proveer la mayor cantidad de pruebas posibles, con la menor limitación legal que se pueda, tal como se pretende en el caso de la reducción de inhabilitaciones del medio de testigos, sobre este punto, el autor patrio René Molina, señala lo siguiente:

“...Es así como en la convención americana sobre Derechos Humanos, mejor conocida como “Pacto de San José de Costa Rica”, Ley de la República, se establece en el artículo 8º, parágrafo 2º, que:

“Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas: c) ...del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa. d) derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos”.

En consecuencia, “el derecho a la prueba” debe ser considerado como un derecho humano fundamental, que no pueden ser conculcado ni por el Juez, ni tampoco por el legislador...”¹⁹

Consecuentes con la idea manifestada, a pesar que la Convención señalada se encuentra actualmente denunciada por la República, resulta sencillo concluir que tanto el legislador como el Juez en función de director del proceso, deben procurar amplitud en cuanto a la incorporación de pruebas para dar mejores oportunidades procesales, con la finalidad de lograr la verdad, quedando de los sujetos activos y pasivos del proceso, la actividad de promoverlos y hacer uso de ellos como auxiliares de ese interés constitucional y legal de lograr la verdad.

Ahora bien, es importante destacar como una limitación personal del testigo, el derecho al secreto profesional, esta inhabilidad se refiere a una condición personal según la profesión u oficio que desempeñe al momento de adquirir conocimientos sobre hechos, que necesariamente deba guardar secreto de ello, causando una excepción a la obligación de declarar sobre ese hecho vinculado directamente a su ejercicio profesional, como es el caso de psicólogos, eclesiásticos, abogados, médicos, funcionarios públicos, militares, entre otros.

Sobre esta inhabilitación del testigo, señala el tratadista español Juan Montero Aroca, que “...Basado en el sistema de prueba libre o, mejor, de valoración conforme a la sana crítica, la LEC de 2000 ha tenido que mantener el supuesto de las causas por las que una persona puede excusarse de declarar como testigo, esto es, no de que sea incapaz para testificar, sino de que pueda legalmente negarse a declarar, y ello normalmente en atención a su deber de guardar secreto de lo que tenga conocimiento por razón del estado o profesión...”²⁰.

¹⁹ René Molina Galicia, *La Prueba de Testigos*, en Revista de Derecho Probatorio, Director Jesús Eduardo Cabrera, 1994, Editorial Jurídica Alva, Caracas, p. 101.

²⁰ Juan Montero Aroca. OB. Cit. Página 369.

Adicionalmente, consideramos que el deber de guardar secreto del testigo, se debe extender a los secretos industriales, aquellos que por razón del cargo o de las funciones desarrollada por una persona dentro de una organización empresarial, tiene conocimientos sensibles sobre la industria que hagan vulnerable el desarrollo, equilibrio o sostenibilidad de la misma, en ese caso, tanto la persona en el interrogatorio, los auxiliares o el mismo Juez, deben ilustrar y excepcionar al testigo de responder sobre esos hechos.

5. Poderes del Juez ante el medio de testigo.

En este punto, estudiaremos el poder legal otorgado al Juez para la apreciación de la prueba del testimonio, así como las facultades que tiene en el desarrollo del debate para limitar el número de testigos, facultades soberanas y discrecionales que son relevantes para este ensayo.

Dentro del derecho procesal, existen sistemas de valoración de los medios de pruebas a los que el Juez debe cumplir por imperativo normativo, la LOPTRA optó por el sistema de la sana crítica, que da al Juez un amplio poder de valoración, autonomía y discrecionalidad para su actuación, sobre esto, el Maestro Juan García Vara, en su obra Procedimiento Laboral en Venezuela, expone:

“...Este principio –de aprobación y uso universal–, también representa un nuevo alcance por la justicia laboral. El Juez de juicio se pronunciará valorando las pruebas por el método de la sana crítica y no por la de la libre convicción, ni por la tabulada, manera esta última que rigió hasta la vigencia de la LOPT.

Al referirnos a la forma de valoración de pruebas por el sistema de la sana crítica, hacemos alusión a la utilización por el Juez de reglas de lógica, conocimientos científicos y máximas de experiencia...”²¹

Tanto el principio probatorio, como el poder discrecional del Juez en la valoración de pruebas y testigos, ha sido ratificado por el máximo intérprete de normas sustantivas y adjetivas laborales, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en múltiples sentencias, como la que sigue:

“...Adicionalmente, esta Sala de Casación Social en su labor de revisión integral de la sentencia cuestionada y de los argumentos expuestos verifica un claro desacuerdo por parte del formalizante con la valoración efectuada por el sentenciador de la recurrida de la prueba documental contentiva del addendum del contrato individual de trabajo del demandante de fecha 25 de mayo de 2017 y de las conclusiones a las cuales arribó en su sentencia, apreciándolas de manera distinta a la aspirada por la formalizante, **labor que le corresponde realizar a los jueces de instancia según su libre y soberana apreciación, bajo la aplicación de las reglas de la sana crítica como lo establece el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.**

Así, la Sala Constitucional en innumerable sentencias, ha establecido que **la valoración de las pruebas forma parte de la autonomía e independencia**

²¹ Juan García Vara. *Procedimiento laboral en Venezuela*. Editorial Pierre Tapia. Caracas, 2004, p. 30.

de la que gozan los jueces al decidir, quienes, si bien deben ajustarse a la Constitución y a las leyes al resolver una controversia, disponen de un amplio margen de valoración del derecho aplicable a cada caso, por lo cual pueden interpretarlo y ajustarlo a su entendimiento, como actividad propia de su función de juzgar (*vid.* ss. S.C. Nos. 325 del 30 de marzo de 2005, 1761 del 17 de diciembre de 2012, 36 del 14 de febrero de 2013 y 554 del 21 de mayo de 2013, 15 del 18 de febrero de 2014, entre otras), por consiguiente, no puede fundamentarse el recurso de casación, en disconformidad con la valoración de la prueba, pues, eso forma parte de la labor cognoscitiva de los jueces de instancia, por lo que el recurso de casación no debe ser entendido como un medio ordinario de impugnación o como una nueva instancia...²²” (Resaltado añadido).

Conforme a lo transcrito, queda claramente establecido el poder discrecional con el que cuenta el Juez del Trabajo para interpretar y valor el material probatorio, facultad que también aplica para el caso específico de los testigos y, así lo ha establecido también la Sala de Casación Social, en sentencia que a continuación citamos:

“...Así las cosas, respecto la valoración de las declaraciones rendidas en juicio por los trabajadores de la empresa demandada, promovidas como testigos por la misma accionada, esta Sala de Casación Social, ha señalado que **sus deposiciones deben ser valoradas conforme a las reglas de la sana crítica, pudiendo el juez desechar las testimoniales si considerase que, en el caso concreto, los testigos no son confiables por entrar en contradicciones**, por evidenciarse estar en apremio o coacción, entre otras, sin que ello signifique que un testigo promovido por el empleador debe ser desechado sólo por el hecho de poseer una relación de dependencia con éste (ver sentencia N° 504 del 17 de mayo de 2005, caso: *Fredis Gregorio Torcates contra El Informador, C.A. y Otra*)...²³” (Resaltado añadido).

Resulta cónsono las decisiones citadas, en cuanto a las potestades probatorias del Juez, la aplicación de la sana crítica para los procesos laborales, esto como el mecanismo de valoración y juzgamiento, sin embargo, consideramos que el Juez Laboral, dentro de la sustanciación y trámite de los testigos, también cuenta con amplias facultades, pues dentro del desarrollo de la evacuación del testigo, consideramos que el Juez puede dar por satisfecho el objeto de la prueba que este presupuestado probar con los testigos, declarando la finalización de los actos por ser excesivo el número de éstos.

Acerca de la suficiencia de los testigos, conforme a lo excesivo que pudiesen ser el número de ellos para demostrar un hecho específico, tenemos que el tratadista Juan Montero Aroca, en su obra introducción al proceso laboral, nos indica lo siguiente:

“...En el proceso laboral el art. 92 establece dos especialidades:

1.º) Cuando el número de testigos fuere excesivo y, a criterio del juzgador, sus manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testigo sobre

²² Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0021 del 09 de marzo de 2022. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

²³ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 1020 del 06 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

hechos suficientemente esclarecidos, aquél podrá limitarlos discrecionalmente (se trata de una especialidad frente al art. 363 LEC)...”²⁴

La Ley española, es específica en cuanto a la potestad del Juez de limitar el número de testigos cuando resulte excesivo y suficientemente ilustrado sobre el punto objeto de la prueba, en Venezuela, a pesar que no existe una norma similar a la española, consideramos que el Juez goza de la potestad de limitar en el desarrollo de la evacuación de los testigos, el número de ellos, cuando en las declaraciones el aporte de los testigos sea reiterativo, considerando la suficiencia y agotado el valor de los testificantes, para lograr esta conclusión, se amerita de una decisión razonada en la que el Juez motive la determinación.

Mencionamos que la limitación puede realizarse en el desarrollo del debate y no antes, en la admisión de los medios de prueba, porque precisamente el elemento de suficiencia se obtiene es en la reiteración de los dichos, al momento de la evacuación, garantizando el derecho de la defensa de las partes, realizarlo antes, consideramos sería una vulneración al derecho recién mencionado, debido a la limitación indebida, aleatoria y excesiva, pues, en el momento de la admisión no es posible conocer lo reiterativo de los dichos que es la causa fundamental de la limitación.

Sobre esto, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia que debatió sobre lo excesivo de los testigos promovidos, doscientos treinta y cinco (235), estableció que no podía el Juez cercenar el derecho a la defensa ni del promovente ni de la contraparte, debido a que hacer control de ese número de testigos, había que establecer condiciones especiales para garantizar el derecho, así lo afirmó la sentencia:

“...Por lo tanto, en el caso concreto, el excesivo número de testigos (235), trata de demostrar hechos ocurridos verosímelmente en todo el país, y no existiendo en la ley limitación del número de testigos proponibles en la instancia, el ofrecimiento de este medio sería legal.

(...)

Por esas razones, considera la Sala que era posible (lo que puede ser verdadero) y verosímil que los testigos promovidos existieran en las diversas localidades y por tanto resultaría una disminución del derecho de defensa del promovente, negarles su admisión, solo porque su contraparte tenga dificultades para controlar los actos de examen. En ese sentido, la admisión de la prueba de los 235 testigos no contrae la violación de derechos constitucionales (defensa, debido proceso, tutela judicial efectiva) de la contraparte del proponente.

(...)

Es la evacuación la que viene a afectar el derecho de defensa de una de las partes -quien así lo reclama- y no es la apelación declarada con lugar del auto de admisión de pruebas, quien puede resolver la conculcación del derecho de defensa del apelante, ya que la proposición de un excesivo número de testigos que van a deponer sobre los hechos, siempre será una prueba legal y pertinente, que mal puede considerarse prueba entorpecedora o dilatoria, inadmisibles (artículo 868 del Código de Procedimiento Civil).

²⁴ Juan Montero Aroca. *Introducción al Proceso Laboral*. Marcial Pons, ediciones jurídicas y sociales, 2000. Madrid- Barcelona, p. 212.

(...)

A pesar del silencio de la ley, en estos casos, el juez de la causa, en protección al orden público constitucional, debe precaver el derecho de defensa del no promovente, garantizándole la contradicción y el control de la prueba, dictando providencias que espacien en el tiempo las declaraciones, todo ello no solo en base a la Constitución, sino en el artículo 11 del Código de Procedimiento Civil...²⁵

En los términos que preceden, se logró para ese caso, garantizar el derecho de ambas partes, a pesar del número considerable de testigos promovido, lo cual reitera las consideraciones que hemos venido expresando.

6. Eficacia probatoria del testigo.

Hasta aquí, hemos realizado un estudio teórico sobre el testigo, su naturaleza, las diferencias entre su trámite en el proceso escrito y oral, los sujetos procesales en el entorno del medio, quienes pueden ser testigos, ahora corresponde estudiar el testimonio como prueba, su eficacia probatoria, sus elementos, particularidades en la materia laboral, que como sabemos es casuística y compleja, lo cual contrae desconfianza muchas veces tanto en el medio como en la persona misma que declara, de allí que debamos realizar una aproximación sobre lo propuesto.

Al momento de plantear el problema sobre la eficacia probatoria del testigo, debemos tener presente que el medio es una persona física concreta, con lo cual es la credibilidad y la fe de su relato sobre los hechos, lo que constituye su deposición en prueba eficaz, tal como lo plantea Hernando Devis Echandia, cuando expone lo que sigue:

“...No creemos que exista en realidad una propensión natural a decir la verdad, como algunos opinan, ni que deba presumirse de manera general y abstracta; sino una mayor probabilidad de que haya buena fe, cuando se declara judicialmente, si el testigo es capaz y no tiene antecedentes de perversión, deshonestidad o falso testimonio, en razón de la solemnidad del acto, la responsabilidad que implica, el sentido de honra y honradez que frecuentemente existe, el temor a la sanción del perjuicio y la ausencia de circunstancias que hagan sospechosa una declaración...²⁶”

Conforme a lo expuesto, tenemos que en la declaración de los testigos debemos presumir la buena fe como regla general, debido a razones de principios y valores humanos, sin embargo, la LOPTRA incorpora en su ordenamiento excepcionalmente, consecuencias para “...El testigo que declare falsamente bajo juramento será sancionado penalmente conforme a lo establecido en el Código Penal...”²⁷, para ese caso, el Juez director del proceso deberá oficiar a los órganos competentes y, serán estos los encargados de establecer las responsabilidades penales que hubieren lugar.

²⁵ Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0236 del 19 de febrero de 2003. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

²⁶ Hernando Devis Echandia. Ob. Cit. Página 285.

²⁷ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Artículo 99.

Podemos añadir a la excepción indicada, que la LOPTRA establece la tacha de testigos (Arts. 100 al 102), siendo relevante “...el enjuiciamiento del testigo sobornado y del sobornador, cuando de los autos surjan responsabilidades...”²⁸, que deberá tacharse al momento de la audiencia de juicio indicando las razones que la causen, la cual deberá tramitarse con base a los artículos 84 y 85 de la misma Ley, acerca de esto, la SCS del TSJ, afirmó lo siguiente:

“...el ciudadano Samuel Pérez Ordoñez, fue tachado por la parte demandada alegando que tiene interés, por cuanto es hermano del codemandante Fernando Pérez Ordoñez, respecto a esto considera la Sala que este testigo es inhábil para declarar en esta causa por su parentesco con uno de los actores. Los ciudadanos Cosme Corbo, Cesar Sotomayor, Octaviano Gómez, Alexis Carballo y Argenis Vargas, fueron tachados por ser extrabajadores de la demandada y despedidos de la misma. A dichas declaraciones no se les otorga valor probatorio pues considera la Sala que tienen interés en las resultas del juicio...”²⁹

Particularmente, consideramos que, desde el punto de vista de práctica forense, resulta más frecuente el debate sobre el testigo único, los testigos contradictorios, los testigos trabajadores de la empresa demandada, los testigos inducidos a responder conforme a la forma de ser interrogados, los testigos con interés en las resultas y, sobre esto, resulta de interés a los fines de este estudio, evaluarlos.

a) Testigo único.

De las singularidades frecuentes en los procesos laborales, tenemos que el testigo único es uno de ellos, de allí, que resulte importante comprender los elementos que derivan en la convicción del Juez, ya que es todo fin probatorio, con esta premisa presente, conviene la prudencia para evaluar tanto en el interrogatorio como en la valoración del Juez de éste, pues, al estar el testigo de manera aislada en el proceso, no hay como corroborar los dichos con otros testimonios, por lo que se hace más exigente la credibilidad.

Para el derecho procesal, la valoración de esta individualidad representa una evolución, refiere Claudio Oscar Giannone, que “...se ha dejado de lado el viejo precepto del Deuteronomio (19,15) de que “un único testigo no será suficiente contra nadie, cualquier que sea su delito” recogido luego por la tradición jurídico-retórica en el principio “testis unus, testis nullus” (Testigo único, testigo nulo)...”³⁰, en la actualidad, ya esto no se justifica, por los sistemas procesales con mejores herramientas.

La Sala de Casación Civil del TSJ, afirmó con mucho detalle, el valor de la declaración del testigo único, la procedencia en nuestro sistema procesal y, el deber de los jueces de valorar con argumentos al testigo único, así lo establece en la siguiente sentencia:

“...Si bien es cierto que en el examen de la prueba testifical los jueces deben apreciar si las declaraciones concuerdan entre sí y con las demás pruebas, y la confianza que le merezca el declarante por su edad, vida, costumbres,

²⁸ Ídem. Artículo 101.

²⁹ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0017 del 27 de enero de 2011. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

³⁰ Claudio Oscar Giannone. Ob. Cit. Página 544.

profesión y demás circunstancias; no lo es menos que en nuestro derecho el testigo único es idóneo para demostrar los hechos alegados en la demanda, siempre y cuando lo declarado le merezca fe y confianza al sentenciador y éste no sea inhábil para actuar en el proceso, lo que quiere decir que la valoración de la referida prueba queda al prudente arbitrio del juez.

(...)

el juez superior erró en la interpretación de los artículos 507 y 508 del Código de Procedimiento Civil, por cuanto en vez de apreciar la deposición del único testigo evacuado en el proceso, estableció que había “...imposibilidad de adminicular la declaración del único testigo que consta a los autos a los demás elementos probatorios que son inexistentes, por cuanto tal medio probatorio constituye la única prueba...”.

El sentenciador no tomó en consideración que de haber apreciado la deposición de la única testifical, hubiera podido determinar si lo declarado por el testigo, le merecía fe o confianza por haber dicho la verdad, y de esta manera podría haber determinado si la prueba fue plena en la demostración de los hechos alegados por la actora en el libelo de la demanda.

Debió el sentenciador al expresar las razones jurídicas por las cuáles desechó al testigo único; indicar si lo hizo porque el declarante es inhábil o no le merece fe ni confianza...”³¹

Con base a lo transcrito, deja la Sala establecido el deber de los jueces de una vez corroborado que el testigo es hábil para declarar, hacer un examen exhaustivo sobre la conducencia del medio, la valoración sobre la credibilidad de los dichos y, los hechos concretos que se demuestran, todo ello en aras de cumplir con la tutela judicial efectiva y evitar vulneraciones del derecho a la defensa de las partes.

b) Los testigos contradictorios.

Se constituye como doctrina jurisprudencial y forense, la exclusión del proceso de los testimonios antagónicos, por carecer de confianza los dichos contradictorios sobre el relato de un mismo hecho, lo que consideramos una consecuencia lógica en la construcción de la decisión de un caso que tiene por norte la verdad y coherencia entre los hechos alegados, excepciones establecidas, hechos demostrados con la condenatoria o absolución debida.

Sobre esto, el autor Jorge Walter Peyrano, en su ensayo la neutralización de los testimonios antagónicos, hace una valoración sobre los testigos aportados por los sujetos procesales que resultan contradictorios, en el que resume lo siguiente:

“...la denominada neutralización de los testimonios antagónicos en sede civil constituye una variante excepcional de la dispensa del deber funcional de los jueces de valorar la totalidad del material de convicción obtenido. En su mérito, los magistrados se verán aliviados de la ímproba, y a veces imposible, tarea de elegir una de dos versiones fácticas opuestas provenientes de testimonios encontrados prestados acerca de hechos centrales de la causa y que no se encuentran respaldados por otros elementos de juicio coadyuvantes. Si se insistiera en que en cualquier supuesto y como

³¹ Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 00921 del 20 de agosto de 2004. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

fuere, los magistrados deberán valorar y elegir aun en casos como el indicado, se los forzaría a practicar una tarea casi adivinatoria, poco seria y hasta riesgosa para la obtención de una deseable “verdad histórica”...³²

Llama la atención la incertidumbre que genera para el Juez, tener diferencias en los relatos sobre un mismo hecho, ante una decisión controversial y como menciona el autor en una actividad casi adivinatoria, riesgosa, poco seria, es forzoso desechar los testigos del proceso, pues toda decisión merece certeza, confiabilidad y que sea concreta.

Por el contrario, cuando entre testigos se corrobora el relato sobre un mismo hecho, genera certeza, transparencia y credibilidad, con lo cual se hace merito para que se constituya como una prueba indubitable, sobre esto, la SCS del TSJ, al evaluar la declaración de los testigos, tiene presente el elemento antagónico entre éstos, como una medida de valoración, tal como se destaca en la sentencia que se cita a continuación:

“...Los ciudadanos Luis Ochoa, Trinidad Antonio Gómez Almao, Marelys Coromoto Abreu Barreto, Jesús Gustavo Llovera Vásquez, Martha Yuni Parra Pérez, Ramón Devies Fidel, Ronald Lara Dorante, Oscar Corino Gómez Méndez, Benito De Jesús Colmenares González, Jesús María Yovera Párraga y Junior Gabriel Castillo, rindieron declaración y a las mismas se les otorga valor probatorio, por cuanto le merecen fe a la Sala, por no haber incurrido en contradicciones...”³³.

Concluimos de los argumentos expuestos, que la contradicción o antagonismo entre los dichos de los testigos, resulta como un elemento indudable de exclusión de valor probatorio, sin embargo, cuando los testigos resultan contestes entre sí, no necesariamente es un elemento para dar fe sobre los dichos, debido a la complejidad de ellos y la amplia discrecionalidad del jurisdicente otorgada por la sana crítica.

c) Los testigos trabajadores de la empresa demandada.

Las relaciones de trabajo, como regla general se desarrollan en áreas limitadas con el acceso solo para trabajadores, como excepción, personas distintas o ajenas a la relación de trabajo pueden tener acceso directo a eventos o hechos que involucren relevancia jurídica para el contrato de trabajo, por ello, creemos que en el juicio laboral no puede inhabilitarse a los trabajadores de una empresa demandada, por ser trabajador de ésta.

Frecuentemente, encontramos la descalificación del testigo trabajador de la entidad de trabajo como argumento asociado al interés sobre las resultas en el proceso, sin embargo, ese argumento debe estar acompañado de elementos que hagan concluir ese interés, sin que *per se* pueda presumirse el interés por el mero hecho de ser trabajador, sobre esto, el Maestro Juan García Vara, afirma:

“...Siempre hemos sido de la opinión que un testigo no resulta inhábil por el hecho de prestar servicios para el patrono demandado. Si a ver vamos, muchas de las causales de despido en una empresa y el acto del patrono de poner fin unilateralmente a la relación laboral, surgen o se manifiestan

³² Jorge Walter Peyrano, *La neutralización de los testimonios antagónicos en sede civil*, en libro Tratado de la prueba, 1º reimpresión junio 2008, Librería de la Paz, Buenos Aires, página 574.

³³ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0017 del 27 de enero de 2011. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

justamente dentro de las áreas del empleador y quién mejor para fe de los hechos que los propios trabajadores, que por sus funciones, tuvieron necesariamente que presenciar los hechos, no teniendo regularmente acceso a esas áreas el público general. Ya quedará a criterio del juez concluir en no apreciar al testigo porque verbigracia, el testigo no resultó presencial, o porque éste, por temor al patrono puedo (sic.) haber falseado la verdad...³⁴

Lo expuesto en este punto, ha sido ratificado en repetidas oportunidades por la SCS del TSJ, afirmando que a partir de la sana crítica, el Juez puede apreciar libremente la testimonial de los empleados de una empresa, así lo ha afirmado en la sentencia que insertamos a continuación:

“...Del folio 2.191 puede evidenciarse que la Alzada incurrió en un error material al señalar: "... Finalmente, promovió la parte accionante las testificales de los ciudadanos....", cuando en realidad se trataban de testigos promovidos por las demandadas, se evidencia el error, pues, en el análisis lógico de la decisión el sentenciador se encontraba valorando las pruebas de las accionadas (folios 2.188 al 2.190). En todo caso, el recurrente afirma que al ser empleados de las demandadas sus testimonios debieron ser desechados, siguiendo la doctrina de la Sala, lo cual carece de veracidad, toda vez que las pruebas deben ser valoradas conforme a las reglas de la sana crítica y el Juez podrá desechar las testimoniales si considera que, en el caso concreto, los testigos no son confiables por entrar en contradicciones, por evidenciarse estar en apremio o coacción, etc., sin que ello signifique que un testigo promovido por el empleador debe ser desechado sólo por el hecho de poseer una relación de dependencia con éste, razón suficiente para desestimar esta denuncia. Así se decide...³⁵

El criterio expuesto, resulta cónsono con el derecho tutelado en el Derecho del Trabajo, debido a que la combinación del medio de testigo como principal medio utilizado para la demostración de hechos concretos que ocurren en la relación laboral, aunado a la trascendencia jurídica que comporta su aporte, traen consigo la necesidad de valorar al testigo prestador de servicios en la entidad de trabajo en los juicios laborales.

d) Los testigos inducidos a responder conforme a la forma de ser interrogados.

No toda la responsabilidad del mérito del testigo como prueba, recae en hombros del testigo, el interrogatorio que se le realice al testigo debe coadyuvar a que el examen que se realice sobre los hechos sea claro, transparente, convincente, para ello, los auxiliares de la justicia y el Juez, deben procurar una técnica objetiva para el logro de un buen desempeño del testigo, evitando preguntas sugerentes o sugestivas que desmeriten el conocimiento del testigo.

Sobre esto, Hernado Devis Echandia es prolijo en su explicación sobre el interrogatorio y su técnica, de lo cual compartimos un fragmento con la intención de abrir un debate necesario con el objeto de procurar las mejores formas en el juicio laboral, así explica el autor procesal:

³⁴ Juan García Vara. *Prueba laboral en Venezuela*. Librería Jurídica Álvaro Nora. Caracas, 2016. Página 148.

³⁵ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0504 del 27 de enero de 2011. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

“...El interrogatorio de los testigos debe ser lo suficientemente claro para que lo entiendan fácilmente; distribuido en diversas preguntas, formuladas del modo más conciso posible, procurando que cada una comprenda un solo hecho o punto; redactadas en forma de inquirir sus conocimientos, sin suministrarle todos los detalles, que precisamente debe exponer de manera espontánea (sic.) si los conoce, es decir, sin que las preguntas sean sugestivas o sugerentes...”³⁶

La SCS del TSJ, también ha mantenido el criterio de desechar de los juicios todos aquellos testigos que han sido interrogados con preguntas que inducen la respuesta, puesto que no sólo limitan evaluar el verdadero conocimiento del testigo sino que genera desconfianza el hecho que el testigo no argumente como adquirió el conocimiento sobre esos hechos, así lo indica una de las sentencias:

“...los ciudadanos Orlando Enrique Parra Gutiérrez, Rafael Antonio Lima Valecillos, Otman Antonio Soto Durán, Ana Mercedes Rojas, Ángel Gustavo Montesino Pinto, José Luis Gómez Castro, Jayker Gregorio González Jiménez, Carlos José Vielma Anaya y José De Gouveia Da Silva, no resultaron convincentes y no se les otorga valor probatorio, pues contestaron a las preguntas formuladas de forma positiva o negativa sin fundamentar sus dichos, no aportaron nada a la solución de la controversia y no se evidencia claramente de por qué y cómo tienen conocimiento de sus dichos...”³⁷

Coherente con el criterio establecido por la Sala, resulta determinante el uso de una correcta técnica de interrogatorio, el riesgo de no hacerlo es desperdiciar el esfuerzo y la oportunidad de esclarecer hechos que logren remarcar la verdad en el proceso.

e) Los testigos con interés en las resultas.

Finalmente, tenemos los testigos que durante el interrogatorio por diversas razones demuestran tener interés en el resultado de la controversia sobre lo que se pretende en el juicio, sobre estos testigos, es obvio que la declaración de una persona que pueda verse beneficiada o perjudicada por la decisión del juicio en el que está involucrado, rompe el equilibrio y neutralidad que amerita un testigo y con ello se hace reo de invalidez como prueba.

Acerca del interés de los testigos, los autores españoles Manuel Alonso Olea, César Miñambres Puig y, Rosa María Alonso García, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, nos indican sobre el especial cuidado que se debe tener en los casos que se presentan testigos con interés en las resultas, así lo explican:

“...son motivos de tacha que el testigo (...) que tenga interés directo o indirecto en el pleito, circunstancia una u otra que frecuentemente ocurre en los procesos de trabajo, con lo que la tacha en muchos casos eliminaría la

³⁶ Hernando Devis Echandia. Ob. Cit, p. 325.

³⁷ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0017 del 27 de enero de 2011. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

prueba testifical, de importancia crucial en los procesos de trabajo en los que no es anormal la inexistencia o insuficiencia de pruebas escritas...”³⁸

Queda claro, la necesidad de ponderación del juzgador que deba valorar los testigos, pues tan perjudicial resulta dar por cierto los dichos de un testigo con interés directo o indirecto en las resultas de un proceso como la exclusión del testigo sin debidas razones, en un proceso de pruebas limitadas por lo especial de los eventos.

Sobre el interés en los testigos, la SCS del TSJ, ha hecho hincapié en desecharlos de los procesos, como hizo en la sentencia que incorporamos a continuación:

“...Los ciudadanos Cosme Corbo, Cesar Sotomayor, Octaviano Gómez, Alexis Carballo y Argenis Vargas, fueron tachados por ser extrabajadores de la demandada y despedidos de la misma. A dichas declaraciones no se les otorga valor probatorio pues considera la Sala que tienen interés en las resultas del juicio...”³⁹

Podemos concluir con facilidad, que todo testigo con interés directo o indirecto en las resultas debe ser desechado del proceso.

7. Traslado de la prueba testimonial.

En los procesos laborales, debido a la uniformidad muchas veces de las condiciones de trabajo a una categoría específica de trabajadores o, el impacto de un mismo hecho a una multiplicidad de trabajadores, se generan causas procesales que repiten la pretensión, el objeto del proceso es común a muchos trabajadores.

Conforme a esta realidad, sucede que un mismo testigo resulta útil para resolver varias causas, sin embargo, comprometer a una persona a prestar su declaración en tantas audiencias de juicio se fijen para las distintas causas, puede resultar complejo, de allí que resulte trascendente evaluar la posibilidad de trasladar la prueba testimonial, una vez que se haya consolidado la prueba en uno de los procesos hacia los demás, siempre que exista identidad de causa, objeto y partes.

Sobre esta excepcionalidad, el Maestro Juan García Vara, en su obra prueba laboral en Venezuela, hace una consideración sobre esto, en la que expone:

“...cuando se trata de traslado de prueba de declaración de testigo, si se trata de un juicio entre las mismas partes, es suficiente que se consigne copia certificada de las actas procesales que contengan la declaración del testigo -acta escrita o grabación audiovisual, según sea trate- siempre que en el juicio de donde ocurre el traslado de prueba, se haya cumplido con el control y contradicción de la prueba. Si se trata de una declaración de testigo en otro juicio no celebrado entre las mismas partes, se requiere forzosamente, la ratificación...”⁴⁰

³⁸ Manuel Alonso Olea, César Miñambres Puig y, Rosa María Alonso García. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ediciones Civitas. 12ª edición revisada. Madrid. 2002. Página 189.

³⁹ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0017 del 27 de enero de 2011. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

⁴⁰ Juan García Vara. Ob. Cit. Página 141.

Es atípico conseguir el traslado de una prueba de un proceso a otro, por las individualidades que comporta y hace mención el Maestro, sin embargo, la SCS del TSJ, se ha pronunciado admitiendo esta singularidad procesal, afirmando lo siguiente:

“...marcado con el N° 1 CD marca TDK (folio 44 del cuaderno de apelación N° 4), contenido de la audiencia de Juicio llevada a cabo en el Juzgado de Juicio de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui, en el juicio que por cobro de prestaciones sociales y otros conceptos laborales, incoara la ciudadana Anaís Guilarte contra ROFRER, S.A, medio al cual se le niega todo valor; la Sala estima que más que una documental, se trata de una prueba de traslado, y siendo que, la prueba cuyo traslado se pretende, tal como se evidencia de autos, fue tramitada en proceso distinto al que aquí nos ocupa, merece especial atención, por cuanto si bien es cierto que **nuestro derecho procesal admite el sistema conocido como “traslado de pruebas”, conforme al cual, las pruebas evacuadas en un juicio pueden ser apreciadas en otros juicios, deben cumplirse siempre con los requisitos de identidad de causa, identidad de objeto e identidad de partes, lo cual no se verificó...**”⁴¹ (resaltado añadido).

Con esto, podemos concluir la posibilidad legal y los elementos necesarios para trasladar una prueba en el proceso laboral venezolano, que resulta de utilidad bajo los extremos examinados.

8. Reflexiones sobre las recientes sentencias de la SCS del TSJ acerca de los testigos, como medio de prueba para demostrar pagos salariales.

Recientemente, la SCS del TSJ, dictó dos sentencias en las que se consideran al medio de testigo conducente para la demostración de condiciones laborales de trascendencia patrimonial importante, como lo es el salario y sus bonificaciones, con esto surge la oportunidad de debatir sobre estos criterios, la primera de ellas, afirmó lo siguiente:

“...quedó comprobado de sus deposiciones que el demandante tenía conocimiento desde el momento de su ingreso de las condiciones de trabajo establecidas por la entidad de trabajo CONSTRUCTORA DYCVEN, S.A., relativas (...) con un paquete anual, llamado tributo bruto anual, estimado totalmente en bolívares, conformado por 12 meses de salario, 3 meses de utilidades y 1 mes de bono vacacional, generando un salario mensual en bolívares. Asimismo, que para poder acceder al beneficio del pago de una porción del salario mensual cancelado en bolívares y llevado a la tasa de cambio del Banco Central de Venezuela, vigente para el momento del pago, para convertirlos en dólares, se debían dar una serie de condiciones que se cumplirían de manera conjunta, conocidas por todo el personal de la empresa, como eran: que el empleado perteneciera al área de producción, que la obra estuviera en ejecución o activa, que existiera flujo de caja para cancelar esa porción del salario en divisas y que la obra se hubiera contratado en divisas. En tal sentido, el salario mensual originado del

⁴¹ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0263 del 23 de marzo de 2010. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

paquete anual estimado en bolívares, se pagaba en dos quincenas: la primera de ellas llamada anticipo de sueldo, se cancelaba en bolívares pero se le aplicaba la tasa de cambio del Banco Central de Venezuela, para abonarla en dólares en una cuenta en el extranjero, cuenta bancaria indicada por el demandante como fue el Banco Pichincha en la República de Ecuador y la segunda quincena depositada en el Banco Exterior en la República Bolivariana de Venezuela una vez que se efectuaban las deducciones de ley como el Seguro Social, Paro Forzoso, Ince y Ley de Política Habitacional, se descontaba el anticipo del salario recibido por el trabajador en el Banco Pichincha, pero la suma de ambos conceptos arrojaban el salario mensual estimado en bolívares por la entidad de trabajo. Asimismo, que el demandante tenía conocimiento que de no cumplirse con las condiciones estipuladas en la empresa desde su contratación, el primer pago o primera quincena que se efectuaba en la cuenta extranjera sería depositada en bolívares en la cuenta del Banco Exterior; siendo que para julio de 2012, se dejó de pagar de esta manera por cuanto había terminado la obra del Trolebús de Mérida, dejando pérdidas económicas. Asimismo, quedó comprobado que el denominado tributo bruto anual o paquete anual era estimado en bolívares, evidenciado en los correos electrónicos, en las cartas de aumento de salario del paquete anual en bolívares, teniendo conocimiento el demandante de su salario mensual en bolívares por los recibos de pago que firmaba mes a mes y las cartas de aumento de salario.

Por todo lo expresado, es que esta Sala les otorga pleno valor probatorio a las pruebas testificales evacuadas en mención y que, de conformidad con el principio de comunidad de las pruebas, se relacionan con los recibos de pago, los estados de cuenta del Banco Pichincha de la República de Ecuador y el Banco Exterior de la República Bolivariana de Venezuela, el reporte de transferencia de fondos del Banco Pichincha, el informe emitido por el Banco Exterior, el acta de terminación de obra, la constancia de trabajo, la evaluación de desempeño del trabajador y las cartas de aumento de salario; todo ello de conformidad con el artículo 508 del Código de Procedimiento Civil; y, así se decide...”⁴²

Asimismo, en una segunda sentencia, sentenció lo siguiente:

“...De la transcripción parcial de la recurrida se observa, que el juzgador de alzada no basó su decisión solamente en las pruebas testimoniales como arguye la parte recurrente; si no, que una vez analizado todo el cúmulo probatorio traído a los autos del expediente por las partes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, determinó la existencia de la relación de trabajo, así como el pago de una bonificación en divisas que recibía el trabajador demandante. Igualmente se pudo constatar, que en el caso de marras, en virtud de la incomparecencia de la demandada a la prolongación de la audiencia preliminar, se aplicó la respectiva consecuencia jurídica, a saber, la admisión relativa de los hechos,

⁴² Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0084 del 08 de julio de 2022. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

por lo que de conformidad con la normativa vigente y la jurisprudencia pacífica y reiterada de esta Sala de Casación Social, correspondió a la empresa accionada la carga de probar y desvirtuar lo indicado por el actor en su demanda, lo cual no cumplió y en consecuencia, se le condenó al pago de dicho concepto...⁴³

De ambas sentencias, obtenemos la valoración del testimonio como prueba conducente para demostrar condiciones laborales como el salario y las bonificaciones compensatorias devengadas por el trabajador durante el contrato de trabajo, aunque entendemos que no se determinan cantidades específicas o montos salariales ni de bonos a través de ellos, consideramos oportuno tener presente algunas reflexiones sobre el punto.

Hemos determinado en el ensayo, las razones históricas que han limitado el medio de testigos como prueba que pueda constituir créditos patrimoniales, ni pueda sustituir otras pruebas como la documental para la demostración de estas deudas de valor, esto principalmente por mantener seguridad jurídica y certeza a los actos jurídicos.

Sin embargo, corresponde tener en cuenta el bien jurídico tutelado en materia laboral, la especialidad de la materia y los principios que lo comportan, de allí que no dudamos de la utilidad del testigo como prueba principal para la mayoría de los hechos de trascendencia jurídica en el contrato de trabajo.

Bajo las premisas expuestas, comprendemos el uso de los testigos como indicios, entendiéndolo como "...todo hecho, circunstancia o signo suficientemente acreditado a través de medios probatorios, que adquiere significación en su conjunto..."⁴⁴, con lo cual la testimonial puede constituir un indicio para el caso de las condiciones laborales, como el salario, sin embargo consideramos que no podría constituirse como una prueba única para construir una condenatoria por montos salariales.

Ha sido reiterado el criterio de la SCS del TSJ, en cuanto a la carga de la prueba, por ejemplo, en la demostración de las horas extraordinarias, demostrar el detalle de la prestación del servicio de cada una de las pretendidas, pues, no podría admitirse que sea demostrada a través de afirmaciones generales, debe ser específico, tal como entendemos que debe ocurrir con el caso del salario, pues, por máximas de experiencia, durante la vigencia del contrato de trabajo puede haber variables que impacten el salario que resultan poco verosímil que un testigo pueda retener y detallar es nivel de conocimiento, pues resulta contrario a lo que puede ser verdadero el hecho que este en el mismo sitio del pago por tantas ocasiones.

De lo expuesto, concluimos que resulta riesgoso para la certeza y seguridad jurídica, la estabilidad de los contratos de trabajo, la admisibilidad del medio de testigos como conducentes para demostrar condiciones de trabajo como el salario y bonificaciones compensatorias.

9. Conclusiones.

⁴³ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 0244 del 15 de noviembre de 2022. Disponible en: <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones#>, consultado en fecha 29 de abril de 2023.

⁴⁴ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Artículo 117.

En el recorrido del presente ensayo, podemos establecer tres premisas como los aportes más importantes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al medio de testigos:

1. La inmediación, que logró involucrar al Juez en un juicio oral aportando y dirigiendo el debate probatorio, aumentando el valor de los testigos.
2. Bajó las causas de inhabilidad de los testigos, con lo cual amplió las personas que pueden ser testigos, agregando una mayor posibilidad de lograr establecer la verdad como norte del proceso laboral.
3. Finalmente, la sana crítica como sistema de valoración probatoria, que consideramos como la herramienta necesaria para configurar el juicio oral, la inmediación y la mejor dirección del Juez como actor proactivo de los procesos laborales.

En retrospectiva, la LOPTRA trajo consigo un sistema procesal moderno, de avanzada que implementó una mejor forma de concebir la justicia laboral, el relacionamiento de los usuarios y auxiliares de justicia con la institución y, específicamente los testigos en el proceso de audiencias orales, mejoró significativamente, no sólo en la incorporación de un mayor número de éstos, sino en la sustanciación y valoración en la sentencia.