



**La prueba pericial en el proceso laboral:
Su valor en la determinación del trabajo
en jornada extraordinaria**

**Expert evidence in the labor process:
its value in the determination work in its
extraordinary day**

Magister Rosalinda Ross Serrano

Magistrada del tribunal Superior de Trabajo,

Primer Distrito Judicial.

Órgano judicial

Correo electrónico: rosalinda.ross@organojudicial.gob.pa

**La prueba pericial en el proceso laboral:
Su valor en la determinación del trabajo en jornada extraordinaria
Expert evidence in the labor process:
its value in the determination work in its extraordinary day**

Recibido: junio 2022

Aprobado: noviembre 2022

Resumen

La prueba pericial es un medio probatorio fundamentado en la ciencia y la técnica, cuya concreción se logra a través de la actuación de peritos. El medio de prueba pericial reviste especial importancia en materia laboral, sobre todo en los casos en que se hace necesaria la verificación del trabajo en horas extraordinarias, cuando se requiere de su determinación de manera precisa, de tal manera que pueda instruir a los juzgadores con los elementos esenciales sobre el particular, a quienes corresponde la valoración del dictamen pericial. Por lo tanto, y tomando en consideración que otros medios de prueba por regla general, resultan insuficientes para tal fin, poder contar con un dictamen pericial debidamente fundamentado y preciso, redundará en la certeza de la pretensión sobre las prestaciones correspondientes.

Abstract

Expert evidence is a type of evidence based on science and technology, whose realization is achieved through the performance of experts. Expert evidence is of particular importance in labour law, especially in cases where it's necessary to verify overtime work, when it's required to be determined precisely, in such a way that it can instruct judges with the essential elements on the matter, who are responsible for the assessment of expert opinion. Therefore, and taking into account that other evidences are generally insufficient for that purpose, being able to have a duly substantiated and precise expert opinion will result in the certainty of the claim on the corresponding benefits.

Plabras Claves

Tribunal, juzgadores, perito, dictamen pericial

Key words

Court, judges, expert, expert opinion

Introducción

Habiéndose conmemorado en este año 2023, los setenta y cinco (75) años de la creación de la Jurisdicción Laboral en nuestro país, presento estas sencillas anotaciones sobre la prueba pericial, la cual aparece contenida en el Título VI sobre pruebas, Capítulo VII, artículos 852 al 864 del Código de Trabajo (2021) aprobado mediante el Decreto de Gabinete No.252 de 30 de diciembre de 1971, que entró en vigencia el 2 de abril de 1972, considerando además, que en el código anterior de 1947, únicamente se alude a los peritos en conjunto con los testigos muy someramente y no a la prueba en sí.

Ahora bien, en efecto, toda persona humana dispone de un sinnúmero de conocimientos, sin embargo, resulta imposible que abarque todas las ciencias, con cierto grado de profundidad, más aún en el presente siglo XXI, en que los cambios tecnológicos van acompañados de modificaciones estructurales de índole socio-económica, la globalización y el advenimiento de sistemas de comunicación, planteando así un escenario novedoso y cambiante, todo lo cual hace cada vez más dificultoso mantenerse actualizado en todos los ámbitos de las ciencias.

En el proceso, se pueden plantear situaciones que requieren, para su debida apreciación, de la opinión de expertos; y es que, en efecto, aun cuando los juzgadores deben conocer el Derecho regulatorio de la actividad laboral, hay asuntos que les son ajenos, o no son de su especialidad; pese a ello, deben valorarlos y resolver sobre los mismos. Aún si existieran jueces con conocimientos de todas las disciplinas relacionadas con la materia sobre la cual deban decidir, quizás no estén debidamente actualizados, y si lo estuvieren, carecerían de la autoridad técnica necesaria, de allí la necesidad de aportar

al proceso elementos de conocimiento especializado, a través de técnicos calificados, lo cual explica la importancia de la prueba pericial, medio probatorio data del siglo XVI, cuando empezó a generalizarse la designación de peritos, cuyos dictámenes entran a formar parte de los procesos, cobrando cada vez mayor importancia, dado el carácter de los litigios modernos, dentro de una sociedad industrializada.

1. Conceptos

Tal como lo hemos señalado anteriormente, ocurre con frecuencia que, para la determinación de un hecho, causas o efectos, se requiere de conocimientos especializados sobre determinada técnica, ciencia, arte, o profesión que los juzgadores no poseen, razón por la cual se hace necesario recurrir a quienes la ostenten, a fin de que se auxilie para obtener clarificación sobre lo que se debate y lograr la verdad de la controversia planteada.

La prueba pericial ha sido definida como “aquella que es suministrada por terceros, quienes, a raíz de un encargo judicial, y fundados en los conocimientos científicos, artísticos o prácticos que poseen, comunican al juez las comprobaciones, opiniones o deducciones de los hechos sometidos a su examen.” (Palacio, 2007, p. 674).

Por otro lado, se define al perito, como la:

persona que posee conocimientos especializados sobre alguna materia, y al cual se acude en busca de dictamen cuando, para apreciar o para conocer y apreciar los hechos o algún hecho de influencia en el proceso, sean necesarios o convenientes sus conocimientos científicos, artísticos o prácticos. (Prieto, 1989, p. 248).

2. Naturaleza jurídica

Con relación a la naturaleza jurídica de la pericia, en la doctrina se plantea por un sector, que la misma constituye un medio de prueba, mientras que otro sector estima que el perito es un auxiliar del juez, negándole el carácter de medio de prueba; indican que representa un elemento subsidiario para la valoración de la prueba o para la resolución de una duda.

Sobre la discusión doctrinal antes indicada, de si la pericia constituye un medio de prueba o un auxilio para el juez, se encuentra una posición ecléctica, la que distingue entre el perito y el dictamen que emite, considerando a este último como un medio de prueba y le da al perito el carácter de auxiliar del juez.

Por ende, de acuerdo con las posturas doctrinales antes señaladas, resulta claro que, si a la pericia se le considera como un medio de prueba, deberá practicarse como elemento del “derecho a la prueba”, a petición de parte y si se estima como un auxilio para completar la actividad del juez, el perito deberá ser tratado como un órgano integrante de los tribunales de justicia y será solo el juez, quien independientemente de la voluntad de las partes, determine su designación e intervención del perito en el proceso.

Es así, que la prueba pericial tiene cabida en el proceso laboral, bien sea a petición de parte, o aunque no la pidan las partes, el Juez puede hacerse asistir por perito cuando no esté en condiciones de apreciar por sí mismo los puntos de la diligencia, cuestión, acto o litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el régimen jurídico laboral panameño (Código de Trabajo, 2021), artículo 852.

3. Objeto de la prueba pericial

En conformidad con lo dispuesto en la norma jurídico-laboral antes mencionada,

cuando para conocer, apreciar o evaluar algún dato o hecho de influencia en el proceso, de carácter científico, técnico, artístico o práctico, que no pertenezca a la experiencia común ni a la formación específica exigida al Juez, se oirá el concepto de perito.

Ahora bien, el resultado de la prueba pericial, plasmado en un informe, no es determinante, en el sentido que se deba decidir necesariamente de acuerdo con el informe de peritos. Se trata, en cambio, de un **instrumento de convicción, criticable y analizable por los tribunales**, los que podrán valorar la prueba según criterios que analizaremos más adelante.

Los peritos pues, auxilian a los jueces, de allí que el objeto de la prueba pericial es el que los mismos tengan una visión especializada del alcance de la materia, o datos relacionados con el tema de la controversia planteada en el proceso.

4. La designación de peritos

En materia de designación de peritos, los sistemas más comunes son:

- Designación libre por cada parte.
- Designación de mutuo acuerdo por las partes y en su defecto, si no hay acuerdo, designación por parte del juez.
- Designación por las partes de listas de los tribunales (en el presente año se llevó a cabo una convocatoria de los interesados para peritos y defensores, a la fecha no se tienen las listas).
- Designación por parte del juez de perito único, seguido por el Código de Trabajo en la prueba pericial.
- Sistema Mixto, consagrado en el Código de Procedimiento Civil Modelo para Iberoamérica.

Para que la prueba pericial cumpla su función propia, en el proceso laboral la designación de los peritos debe realizarse por los jueces de las causas, siendo escogidos especialistas en la materia objeto del dictamen.

De acuerdo con lo dispuesto en el régimen jurídico laboral panameño (Código de Trabajo, 2021) artículo 853, **la diligencia pericial se practicará con la intervención de un solo perito, nombrado libremente por el Tribunal.** No obstante, se establece, además que en casos excepcionales y mediante resolución motivada, el Juez podrá designar más de un perito en cada diligencia.

En otros casos en materia laboral, donde se requiere la participación de peritos (inspecciones judiciales, acciones exhibitorias), las partes pueden designar sus peritos, a diferencia de la prueba pericial, donde como ya mencionáramos, se prevé la intervención de un solo perito.

Respecto a la participación de las partes en la designación de peritos, en la práctica ordinariamente estas designan como perito a una persona de su confianza, con el objeto de que defienda sus intereses en el proceso, cuando lo procedente es que realicen un estudio imparcial y técnico sobre los puntos materia del dictamen.

El perito debe comunicar al juez lo que sepa, sus conclusiones técnicas, independientemente de si beneficien o perjudiquen a una u otra parte, dado que al constituirse en un auxiliar tanto del juez y por ende de la justicia, les debe lealtad, por lo que, a fin de garantizar esa imparcialidad y objetividad, son juramentados para su cumplimiento fiel y leal con las funciones a su cargo. A ello se refiere el artículo 858 del código antes citado, cuando determina que “el

perito tomará posesión ante el juez y jurará no divulgar su dictamen y desempeñar el cargo a conciencia y mantener imparcialidad completa.”

Con relación a la designación de perito único en la prueba pericial, cabe citar lo expresado en dos sentencias de la Corte Suprema de Justicia (1992, 2005) en los siguientes términos:

...nuestro procedimiento laboral rige el sistema del perito único, esto es, que cada parte y el tribunal sólo (sic) pueden designar un perito; considerándose más económico, equitativo y, por ende, más acorde con el principio de economía procesal, sin que implique menoscabo o restricción del derecho a defensa de las partes.

... el artículo 852 del Código de Trabajo que establece el sistema de perito único, designado por el tribunal, ...

Sobre el fallo indicado cabe observar, que el Código de Trabajo (2021) artículo 853, establece con toda claridad, que el perito será nombrado libremente por el Tribunal. En la práctica, cuando las pruebas periciales las solicita la parte trabajadora, por lo general se designa a un perito del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, técnicos en el cálculo de prestaciones laborales, materia que es sobre la cual versan las pretensiones en los procesos laborales esencialmente.

4.1. Competencia del perito

Esta condición es fundamental e indispensable para que haya una verdadera prueba de expertos, de lo contrario, se estima que el dictamen carece de valor probatorio.

Tal como lo dispone el artículo 863 del código en referencia, si la profesión o especialidad estuvieren reglamentadas, el perito deberá tener el correspondiente título o certificado de idoneidad, en la profesión, ciencia, arte o actividad sobre las cuales debe dictaminar, debiendo para ello consignar en la diligencia de toma de posesión, que posee el título de idoneidad respectivo.

Las pruebas periciales en materia laboral se centran fundamentalmente en la determinación de las sumas adeudadas a los trabajadores en concepto de prestaciones, debiendo el perito examinar registros, documentos, etc., tal como lo permite el artículo 859 del referido Código, materia para la cual se estimaba que además de los funcionarios de Auditoría del Ministerio de Trabajo, únicamente podían llevarla a cabo Contadores Públicos Autorizados.

La Corte Suprema de Justicia (1998) se pronunció reconociendo la validez del dictamen pericial realizado por un perito con experiencia en la materia de cálculo de prestaciones; así expresamente señala la Corte:

...que el perito... fue designado por el Tribunal puesto que se ha venido desempeñando por muchos años como Técnico en Auditoría Laboral, especialmente en el campo del cálculo de prestaciones tales como horas extraordinarias, recargos de días domingo, días de fiesta nacional, descanso compensatorio y demás prestaciones que establece la ley laboral, materia específica sobre la cual recaía la controversia.

De acuerdo con el fallo citado, el conocimiento y experiencia del perito se consideró plenamente demostrada y acreditada, no obstante, la ausencia del título profesional

de Contador Público.

En ese mismo orden de ideas, y sobre la idoneidad del perito, el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial (2004), reconoció la idoneidad de perito laboral en atención a la experiencia requerida para el desempeño de ese cargo y la competencia demostrada en actuaciones similares.

4.2. Actividades del perito

De acuerdo con el Código de Trabajo (2021) artículo 859, el perito personalmente estudiará la materia objeto del dictamen y está autorizado para:

- Solicitar aclaraciones de las partes.
- Requerirles informes.
- Visitar lugares.
- Examinar bienes muebles o inmuebles.
- Ejecutar calcos, planos, relieves y realizar toda clase de experimentos, que considere conveniente para el desempeño de sus funciones.

En caso que se le impida deliberadamente al perito practicar dicha prueba, deberá informarlo al tribunal, a fin de que el Juez ordene a la parte que se le facilite lo requerido; de negarse, impondrá multas sucesivas de B/.10.00 a B/.25.00, a favor del Tesoro Nacional, hasta que se cumpla con la orden impartida.

El perito, de no poder concluir con su labor en la fecha establecida, tal como lo contempla el artículo 858 del citado código, podrá pedir al Juez que amplíe el término señalado para realizar su labor y rendir el dictamen. Se trata pues, de **solicitud de prórroga para presentarlo**. Dependiendo de la cantidad de información a analizar que se requiera, el perito podrá solicitar las prórrogas que necesite, si estima no le es suficiente el

término concedido, pues debe tratarse de justas causas que impidan la presentación del informe.

4.3. Distinción entre perito y testigo

Fábrega (2001, p. 271) se refiere a las diferencias entre el perito y el testigo, de la siguiente manera:

- Como regla, el testigo declara, relata sobre hechos pasados, en tanto que el perito dictamina (opina), sobre hechos pasados, presentes o futuros (v. gr. Lucro cesante, eventuales perjuicios), con base en reglas de la experiencia.
- El testigo declara sobre hechos extraprocesales; el perito dictamina, como regla, sobre hechos extraprocesales, sin perjuicio de que puedan hacerlo valiéndose de datos extraprocesales.
- Como regla, el testigo no puede emitir opiniones, el objeto del dictamen pericial es precisamente el de formular juicios. La regla, sin embargo, no es absoluta. El C. J. consagra excepciones, entre ellas las del testigo técnico (artículo 909, 931, 928).
- El perito estudia los hechos en virtud de un previo encargo procesal, lo cual no ocurre en el testigo (excepto en el caso especial de los testigos actuarios de inspecciones judiciales que tienen diferente naturaleza).
- La parte puede sustituir el perito, lo que no puede hacer con el testigo.
- Una persona que ha actuado como testigo en determinado proceso “puede ser” recusado como perito, ya que le aplican las causales de impedimento de los jueces (artículo 966 del Código Judicial en concordancia con el artículo 749, ordinal 5.).
- Mientras que el Código prohíbe al

perito que antes de dictaminar, revele su futuro informe – prohibición que en la práctica no solo se observa, sino que el apoderado de las partes supervisa, si no interviene, en la elaboración del dictamen-; mientras que en cuanto al testigo no existe tal prohibición.

4.4. Responsabilidad del perito

Tal como lo contempla el Código Penal (2019) artículo 385, el **perito** puede ser **sancionado con prisión cuando ante la autoridad competente, afirme una falsedad o niegue o calle la verdad, en todo o en parte de su dictamen, de dos a cuatro años**, previendo agravantes si el hecho se comete en una causa criminal en perjuicio del inculcado o es la base sobre la cual la autoridad jurisdiccional dicta sentencia, la pena será en estos casos, de cuatro a ocho años.

Igualmente, responde civilmente por daños y perjuicios ocasionados a las partes, el perito que actúe por razón de dolo o culpa, fundamentado en los principios generales en materia extracontractual en este caso (perito único nombrado por el Juez).

4.5. Honorarios de los peritos

Los honorarios o emolumentos por los servicios profesionales del perito serán aprobados por el Juez y pagados por la parte que lo haya presentado, sin perjuicio de que resulte obligado a reembolsarlos la parte condenada.

En su determinación, se tiene en cuenta la naturaleza del asunto y el tiempo de duración del trabajo.

El Tribunal deberá a su prudente arbitrio, moderar los honorarios si les pareciere excesivo el tiempo computado, de acuerdo a la naturaleza y clase de diligencias practicadas.

A diferencia del Código Judicial (2019) artículo 977, que le da un término de seis (6) días siguientes a la **rendición del informe** respectivo a la parte que ha presentado la prueba para que pague los emolumentos, el artículo 862 del citado código contempla de modo similar la primera parte de dicha norma con excepción del término; de allí que, a falta del término debe fijarse por parte del Juzgador conforme al artículo 599 del código en comento, impidiendo así que se prolongue en demasía el término para que al perito se le cancelen sus honorarios.

5. Tramitación

5.1. Presentación o aducción de la prueba

De acuerdo con el Código de Trabajo (2021) artículo 854, la parte que adujere la presentación de la prueba debe indicar el punto o puntos sobre los cuales ha de versar el dictamen pericial; además, podrá señalar el nombre del perito sugerido.

En la práctica, cuando se presentan solicitudes de este medio de prueba donde no se especifican con claridad los puntos a determinar por el perito, ello implica que en estos casos no se acceda a la misma, dado que la labor del perito debe estar enmarcada por lo que la parte requiere demostrar con dicha prueba.

Para solicitar esta prueba, es necesario pues, indicar sobre qué puntos debe recaer, para lo cual se presenta el cuestionario que se somete a los peritos, preferiblemente con preguntas separadas, con el fin de que se establezca con claridad el objeto de la prueba.

En materia laboral, las partes pueden solicitar la prueba pericial **en la demanda o en la contestación y en la etapa de la audiencia.**

Por otro lado, tal como lo dispone el Código de Trabajo (2021) artículo 717, los dictámenes periciales pueden solicitarse como **aseguramiento de pruebas.**

Admitida la prueba y nombrado el perito, en el día y hora señalados para la diligencia, este deberá comparecer al Tribunal para tomar posesión ante el juez, jurando no divulgar su dictamen y desempeñar el cargo a conciencia, y manteniendo imparcialidad completa.

En lo laboral, el cargo de perito es voluntario, pudiendo este excusarse de aceptar el cargo o manifestar algún impedimento, de acuerdo al artículo 857 del referido código, casos en los cuales será reemplazado.

El perito procederá personalmente a estudiar la materia objeto del dictamen, para lo cual revisará la documentación requerida, tal como lo indica el artículo 859 de la misma excerta citada, y de recibir información de terceros útiles para el dictamen, lo hará constar en el mismo.

Las partes tienen el deber de colaborar con el perito, permitiéndole el acceso a datos, cosas y lugares necesarios. De no hacerlo, este dejará constancia de ello en su informe, pudiendo el Juez deducir indicio por tal proceder.

El Juez debe señalar el día y la hora en que el perito tenga que rendir su dictamen, determinando el tiempo que sea necesario de acuerdo con la naturaleza y circunstancias del punto o puntos sujetos a apreciación.

El día y hora señalados, el perito deberá rendir su dictamen en forma clara y precisa, en papel común o verbalmente en la respectiva diligencia, pudiendo ser examinado y preguntado de la misma manera que los

testigos por los apoderados de las partes o por expertos que lleven las partes en calidad de auxiliares, a ello se refiere el artículo 860 del Código en referencia. Cabe anotar que el Código de Trabajo (2021) artículo 856, contempla fundamentalmente lo mismo que hemos señalado, consagrado en el artículo 860 en mención, con la diferencia que en el primero se indica que el perito puede ser tachado y este último artículo, se permite que el perito sea preguntado, además, por expertos, lo que contempla igualmente el Código Judicial (2019) artículo 974.

Ahora bien, si las partes no concurren al tribunal en la fecha y hora en que el perito deba rendir su dictamen, y este lo presenta por escrito, y si el tribunal no requiere de aclarar nada sobre el mismo o interrogar al perito, de acuerdo con jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en materia civil, basta con que se extienda la diligencia respectiva, dejando constancia de tal situación para que se tenga por rendido el dictamen, entendiéndolo la inasistencia de las partes como renuncia a su derecho de preguntar o repreguntar al perito, lo que de manera similar opera en materia laboral.

5.2. El dictamen pericial

En la práctica, el dictamen se rinde por escrito, aun cuando el Código de Trabajo (2021) artículos 856 y 860, indican que puede ser de forma verbal. El mismo puede presentarse personalmente por el perito, reuniendo requisitos de claridad, precisión y fundamentación.

Si el Juez estima que el dictamen no es lo suficientemente claro o es incompleto, podrá ordenar que se repita o amplíe la prueba, debiendo el perito rendir los informes adicionales que se le soliciten, tal como lo prevé el artículo 861 del mismo código en

comento. De la norma indicada, se desprende que igualmente, las partes pueden solicitar ampliaciones o aclaraciones, las que evaluará y ordenará el Juez.

5.3. Documentación anexa al dictamen

Si bien el Código de Trabajo (2021) no contempla norma alguna como lo contempla el Código Judicial (2019) artículo 960, sobre los anexos que pueden los peritos acompañar a sus dictámenes, en la práctica, sobre todo en las pericias sobre la determinación de prestaciones laborales, se incorporan las copias de cheques, comprobantes de pagos, planillas, registros de asistencia, etc.

5.4. Prueba pericial en segunda instancia

A nivel de segunda instancia, y con fundamento en lo que dispone el Código Judicial (2019) artículo 973, los Tribunales Superiores pueden a solicitud de parte en el escrito de lista, o de oficio, decretar la práctica de pruebas negadas indebidamente en primera instancia o dejadas de practicar, como también las demás que a su prudente arbitrio consideren necesarios para resolver la apelación o la consulta, conforme a lo cual los Tribunales Superiores pueden ordenar ampliar igualmente pruebas periciales. Así, el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial (2001), expresamente se pronunció en los siguientes términos:

Fácilmente se puede deducir que si existe un déficit en los meses antes señalados, también lo puede haber en el resto del período, por lo que es buena la oportunidad para ordenar la ampliación del peritaje en referencia, conforme lo dispuesto en el artículo 861 del Código de Trabajo, a fin de que se aclare este punto, solicitando a la empresa que suministre la

información requerida consistente en los registros de asistencia, con la advertencia de que si no lo hace se deducirán indicios en su conducta de acuerdo a las circunstancias.

6. Valor de la prueba pericial

Existen elementos y criterios relevantes de apreciación probatoria, los que debe tomar en cuenta el juzgador en la valoración de esta prueba, así el Código de Trabajo (2021) artículo 864, expresamente señala:

- Consideración de los principios científicos en que se funde.
- La relación con el material de hecho.
- La concordancia de su aplicación con las reglas de la sana crítica.
- La competencia del perito, sus opiniones.
- Las demás pruebas y elementos de convicción que ofrezca el proceso.

Adicional a los elementos antes transcritos, el Código de Trabajo (2021) no expresa nada con respecto a la valoración de los dictámenes periciales. No obstante, debemos señalar, además, que el informe debe estar claramente explicado, razonado y debidamente fundamentado, entendiendo que la valoración del mismo corresponde al juez, es decir, es éste quien en definitiva debe determinar el valor probatorio de la pericia.

Para su valoración, además de la especialización del perito, se debe considerar el grado de certeza de su dictamen, los principios técnicos en que se funda, los datos que le sirven de fundamento, y las contestaciones a las preguntas y repreguntas al momento de presentar el dictamen, todo lo cual debe ser debidamente sustentado con la documentación respectiva.

De acuerdo con Döhring (2003) en

general, un informe pericial sólo [sic] podrá considerarse digno de confianza, si se comprueba:

- que reposa en datos fácticos correctos;
- que los principios técnicos de los cuales parte el perito, merecen reconocimiento;
- que el dictaminador ha procedido correctamente en todos los casos en los cuales se lo pudo controlar;
- que ofrece garantía de haber trabajado en regla también en los terrenos no controlables. (p. 214-217).

7. Valor de la prueba pericial sobre el trabajo en jornada extraordinaria.

De manera reiterada se ha pronunciado nuestro máximo Tribunal de Justicia, en que el trabajo en jornada extraordinaria debe ser demostrado de forma clara, fehaciente, precisa, a fin de que proceda su pago, por cuanto no son derechos adquiridos, ni parte fundamental o extremos del contrato, por lo que debe la parte trabajadora acreditar que efectivamente prestó tales servicios, y la empresa, que habiéndose laborado tiempo extraordinario, le fueron canceladas tales horas al trabajador.

La prueba pericial en cuanto a esta clase de prestaciones reviste importancia, cuya valoración ha sido reconocida en diversos fallos emitidos por la Corte Suprema de Justicia (2009), que así lo expresó:

...según las constancias de autos el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial valoró el caudal probatorio de manera racional, con arreglo a la ley, la lógica, y la experiencia; aplicando las reglas de la sana crítica. Consecuentemente, arribó

a la conclusión de que la prueba pericial solicitada por ambas partes fue debidamente practicada e indicaba que a la señora DE ARAÚZ-en su calidad de trabajadora- sólo se le adeudaba ocho balboas con tres centésimos (B/.8.03) en concepto de diferencia en el pago de recargo por horas extras, vacaciones, décimo tercer mes y prima de antigüedad del periodo de 1° de enero de 2004 al 3 de febrero de 2007 (Cfr.fs.153-168 del proceso laboral). Esta valoración, sustentada en los elementos probatorios que constan en el dossier, no tiene por qué ser cuestionada por el Tribunal de Casación, en la medida que coincide con las reglas mínimas que establece el Código de Trabajo en el artículo 732: objetividad, sensatez, y lógica razonable, a fin de otorgarle su justo valor al material probatorio.

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia (2020), señaló:

Revisado el expediente observamos que no le asiste razón al recurrente, toda vez que el Tribunal Superior de Trabajo condenó al pago de diferencia de horas extras y las consecuentes vacaciones y décimo tercer mes, conforme a la deuda demostrada a través de una prueba pericial, la cual tiene pleno valor probatorio.

En vista que la decisión está fundamentada en un peritaje idóneo, lo resuelto por el Tribunal de segunda instancia se traduce en una correcta aplicación del artículo 37 del Código de Trabajo. Efectivamente, esta norma dispone que el pago del salario debe incluir el trabajo extraordinario y por medio de la experticia se concluyó que éste no había sido pagado completo, situación que incide además en una deuda consistente en derechos adquiridos, relativos a vacaciones y décimo tercer mes proporcionales que se derivan de la cantidad adeudada”

Lo anterior, no obstante que, siguiendo el desarrollo de la jurisprudencia y la doctrina de otros países, la Corte Suprema de Justicia aluda a la necesidad de introducir para resolver los procesos sobre este tipo de reclamaciones, el concepto de prueba dinámica, a fin de garantizar la tutela judicial efectiva en favor de los trabajadores, lo que implicaría que de aportar éstos pruebas indiciarias, medios probatorios que contempla el artículo 730 de nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente, les correspondería a los empleadores demostrar que éstas no fueron laboradas (Corte Suprema de Justicia, 2019).

Conclusiones

En el proceso laboral se contempla la designación de perito único para la práctica de la prueba pericial, no obstante, es al juzgador a quien en ejercicio de sus funciones le corresponde valorar los dictámenes que se le presenten, pudiendo ordenar su ampliación.

En la práctica, con independencia de la intervención de peritos particulares, en los casos laborales, en su gran mayoría son los auditores del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, quienes realizan las

pericias, dada su vasta experiencia, lo que implica, además, que ello no representa costos para los trabajadores.

En los casos del trabajo en jornada extraordinaria, la prueba pericial reviste gran importancia para demostrar que efectivamente fue laborado el tiempo alegado por el trabajador, luego de la revisión de los documentos correspondientes y el cálculo respectivo.

Referencias bibliográficas

- Código de Trabajo, 2021. Decreto de Gabinete No. 252, diciembre 30, 1971. 18 de febrero de 1972, (Panamá).
- Código Judicial, 2019. Texto Único S/N, septiembre 4, 2001. 10 de septiembre de 2001, (Panamá).
- Código Penal, 2019. Texto Único S/N, abril 15, 2010. 26 de abril de 2010, (Panamá).
- Corte Suprema de Justicia. Pleno. Expediente 1128-04. (M.P. Arturo Hoyos; junio 28 de 2005).
- Corte Suprema de Justicia. Pleno. Proceso S/N. (M.P. Luis Cervantes; septiembre 21 de 1992).
- Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera. Expediente 1360-18. (M.P. Cecilio A. Cedalise Riquelme; junio 22 de 2020).
- Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera. Expediente 758-18. (M.P. Abel Augusto Zamorano; enero 16 de 2019).
- Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera. Expediente 801-08. (M.P. Winston Spadafora Franco; febrero 17 de 2009).
- Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera. Expediente S/N. (M.P. Edgardo Molino Mola; marzo 6 de 1998).
- Döhring, E. (2003). La Prueba. 1ª Edición. Buenos Aires. Valletta Ediciones S. R. L.
- Fábrega, J. (2001). Medios de Prueba. La prueba en materia civil, mercantil y penal. Tomo II. 2ª. Edición. Bogotá: Plaza & Janés Editores.
- Palacio, L. (2007). Derecho Procesal Civil. Tomo IV. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Prieto-Castro, L. (1989). Derecho Procesal Civil. Madrid: Tecnos.
- Tribunal Superior de Trabajo. Segundo Distrito Judicial. Expediente 105-204 (M.P. Margarita Centella; junio 29 de 2004).
- Tribunal Superior de Trabajo. Segundo Distrito Judicial. Expediente 151-201 (M.P. Gisela López; septiembre 25 de 2001).

Rosalinda Ross Serrano

Licenciada en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad de Panamá, Capítulo de Honor Sigma Lambda; Postgrado en Métodos Alternos de Resolución de Conflictos; Postgrado y Maestría en Derecho Laboral, en grado Summa Cum Laude, de la Universidad Santa María La Antigua. Maestría en Derecho Procesal de la Universidad Latina de Panamá; Postgrado y Maestría en Docencia Superior; y Especialización en Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Ha ejercido como litigante y además, como docente, en varias Universidades del país, a nivel de licenciatura, diplomados, postgrados y maestrías; y en lo judicial, como Jueza en distintas jurisdicciones.

Actualmente se desempeña como Magistrada del Tribunal Superior de Trabajo, del Primer Distrito Judicial, cargo obtenido por concurso, del cual es su actual Presidenta; además, ejerce funciones como Magistrada Suplente en la Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo y Laboral, de la Corte Suprema de Justicia.