



ANA ISABEL PÉREZ HERNÁNDEZ,

Asociada Abdón Pedrajas
aip@abdonpedrajas.com

Despido por falso testimonio del trabajador contra la empresa

La prueba testifical en el proceso laboral tiene un protagonismo indudable en los numerosos procedimientos que se celebran a diario en el orden social, dado que muchas de las circunstancias que son objeto de prueba dependen de los testimonios que se practiquen, y no podemos por menos que señalar la importancia que tiene el factor humano en la práctica de la misma, pues a veces da lugar a que algunos testimonios sean contradictorios con otras pruebas que se practiquen, falten a la verdad sustancialmente o de forma accidental, o bien silencien o subrayen determinados elementos fácticos, que pueden contribuir a la convicción del juez, que tiene total libertad de valoración, eso sí conforme a la sana crítica y de forma motivada y razonada, de la práctica de esta prueba, que no se puede invocar a efectos del eventual recurso de suplicación.

Es también habitual que las empresas consideren que algunos de sus empleados que participan como testigos en juicios laborales han faltado a la verdad con su testimonio y que, con independencia de las responsabilidades penales que se pueden ocasionar por tales

comportamientos, como es el delito por falso testimonio, decidan actuar disciplinariamente por tales motivos.

En estos casos, la causa genérica de la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza prevista en el art. 54.2.d) ET es la que se invoca invariablemente por los empleadores para despedir a los trabajadores que han intervenido como testigos en procesos laborales, considerando el empleador que su declaración ha faltado a la verdad, resultando el análisis jurisprudencial que la calificación del despido pivota entre la procedencia y la nulidad, sin que haya apenas supuestos juzgados que den lugar a la improcedencia declarada por sentencia.

// 1.1. Despido procedente por mentir en juicio contra la empresa. En efecto, entre los casos en que la calificación del despido es de procedente destaca el de la STSJ nº 299/2002, de 22 de marzo, de las Islas Canarias-Las Palmas que declara la procedencia del despido de un trabajador que declaró como testigo de la parte actora en el despido de un compañero, testimoniando que había presenciado en el centro de trabajo los hechos que motivaron el despido

La Directiva 2002/73/CE del Consejo expresa que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que, dado el carácter fundamental del derecho a una tutela judicial efectiva, los trabajadores gozan de dicha protección incluso tras la extinción de la relación laboral •

de su compañero a favor de éste y en contra de la empresa, quedando acreditado que el día que dijo haber presenciado los hechos motivadores del despido del compañero, así como los dos subsiguientes, el actor estaba de libranza y no había acudido en ningún momento al lugar de trabajo.

Por su parte, la STSJ nº 104/2003, de 14 de enero, de Andalucía-Granada, también confirma la procedencia del despido de un trabajador, que ostentaba la condición de secretario del comité de empresa, por mentir en juicio en beneficio de un compañero, que había sido sancionado por la empleadora, en perjuicio de la empresa. En este caso el trabajador despedido por falso testimonio se encontraba de vacaciones el día de los hechos imputados al compañero sancionado, y consta acreditado que no acudió al centro de trabajo ni a prestar servicios, ni a realizar funciones como representante de los trabajadores, disfrutando efectivamente de su día de vacación.

Muy ilustrativa resulta también a este respecto la STSJ nº 1089/2013, de 13 de mayo, de Valencia, por la que se declara procedente el despido de un gerente de una empresa que mintió en sus declaraciones como testigo en varios juicios de otros trabajadores contra la empresa.

// 1.2. Despido nulo por vulneración de derechos fundamentales del trabajador que declara como testigo en procesos laborales. En el otro extremo de la balanza nos encontramos multitud de sentencias dictadas en procedimientos de despido donde se aprecia la nulidad del despido disciplinario realizado a trabajadores que han declarado como testigos en procesos laborales en contra de los intereses de sus empleadoras, por considerar que esos despidos son represalias por su intervención como testigos, apreciándose la vulneración de derechos fundamentales tales como la garantía de indemnidad (art. 24 CE) y la libertad de expresión (art. 20 CE). Son muchas las ocasiones en las que se aprecia la vulneración de la libertad sindical por tratarse los trabajadores en cuestión de representantes legales o sindicales de los trabajadores.



En este sentido, resulta muy interesante la STSJ nº 1059/2017, de 7 de junio, de Andalucía-Málaga en el Recurso de Suplicación nº 1787/2016, que revoca la sentencia de instancia y declara nulo el despido de un trabajador miembro del comité de empresa que había declarado como testigo en juicio en contra de la empresa, sin que se aprecie falso testimonio en dicha testifical.

Relacionada con la anterior tenemos la STSJ nº 1892/2016, de 30 de noviembre, de Andalucía-Málaga dictada en materia de impugnación de sanción, en la que se confirma la sentencia de instancia que declaraba nula la sanción impuesta al secretario del comité de empresa por vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión en relación con el derecho a la indemnidad por declaración efectuada en un juicio laboral instado por otro miembro del comité de empresa.

En esta misma línea destaca la STSJ nº 3479/2005, de 8 de noviembre, de la Comunidad Valenciana, confirmatoria de la de instancia, que declara nulo el despido de un trabajador sindicalista al que la empresa había imputado transgresión de la buena fe contractual, entre otros motivos, por haber acudido a un juicio de un compañero a prestar falso testimonio. Realmente destacable en esta sentencia es que invoca la Directiva 2002/73/CE del Consejo que en su considerando decimoséptimo expresa

que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que, dado el carácter fundamental del derecho a una tutela judicial efectiva, los trabajadores gozan de dicha protección incluso tras la extinción de la relación laboral. Y añade que *“un empleado que defienda o testifique a favor de una persona amparada por la presente Directiva debe tener derecho a idéntica protección.”*

Finalmente, también muy ilustrativa a este respecto es la sentencia nº 805/2011, de 13 de octubre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en el recurso de suplicación nº 2232/2011, en la que se ratifica la nulidad apreciada en la instancia de los despidos de dos cajas de supermercado que habían declarado en un juicio laboral en contra de los intereses de la empresa. La empleadora había procedido a los despidos de ambas, al amparo del art. 54.2.d) ET, imputándoles faltar a la verdad en el testimonio que prestaron en sede judicial. La sentencia de suplicación invoca la STC nº 276/1998, de 13 de octubre, para fundamentar su decisión, que reproduce generosamente, y que es de indudable interés al mencionar el art. 5.C) del Convenio nº 158 de la OIT, de 22 de junio de 1982, sobre terminación de las relaciones de trabajo, ratificado por España, que expresamente excluye de las causas válidas de extinción del contrato de trabajo la participación en un proceso contra el empleador.]