

LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR QUE DECLARA COMO TESTIGO EN JUICIO LABORAL

POR MIGUEL OMAR PÉREZ

La prueba testimonial tiene una importancia fundamental y, en ocasiones, decisiva en el proceso laboral para desentrañar la verdad real de la controversia que se trae a juicio y de tal modo -también por vía del principio de primacía de la realidad- elucidar la auténtica situación fáctica que ha de dar marco a la aplicación del derecho del trabajo.

En tal inteligencia no es infrecuente que la declaración testimonial sincera resulte fundamental en el proceso laboral y si aquélla es contraria a los intereses del empleador, pueda generar una situación de real o potencial conflicto con el testigo que, a su vez, sea dependiente del demandado.

La situación apuntada es la que genera el marco para que el testigo que declara en juicio laboral tenga una protección especial en su contrato de trabajo con la finalidad evitar o resarcir los efectos negativos que se pudieran generar.

Ello así porque cabe recordar que el real o potencial conflicto de intereses con el empleador del declarante puede manifestarse con actitudes hostiles de distinto tipo e incluso que el testigo empleado del demandado pueda ser injustamente sancionado con el despido sea éste sin causa o bien encubriendo la misma con una expresión ficticia con la que se encubra la real voluntad de represalia o revancha del principal.

La posibilidad de que este tipo de conductas del empleador efectivamente ocurran o bien puedan potencialmente ocurrir, constituye el fundamento central para establecer algún tipo de protección adicional para el dependiente que declare en juicio laboral y así brindar una mayor garantía para la efectiva realización de determinados bienes jurídicos tanto respecto del propio trabajador como de la administración de justicia laboral.

En efecto, parece del orden natural de las cosas que si el testigo concurre a los Tribunales del Trabajo habiendo sido objeto de alguna insinuación, presión o si media algún antecedente en la empresa de que otro trabajador declarante ha sido objeto de presiones o sanciones de algún tipo, ello bien puede influir en el ánimo del mismo de modo que su declaración no tenga la suficiente amplitud, veracidad o sinceridad si es que con la misma habría de perjudicar los intereses del empleador y con ello ver concretada la conducta disvaliosa que éste de algún modo hubiera insinuado o anticipado.

En situaciones de este tipo ya se configuraría un perjuicio que podría caracterizarse como de tipo psicológico o moral por el dilema en que se colocaría el testigo ante la presión del principal, el compromiso con la verdad emergente no sólo de la lealtad que se suele cultivar entre compañeros de trabajo sino también el cumplimiento de la obligación legal de no faltar a aquélla ya sea no tergiversando los hechos y, sobre todo, no siendo reticente en los detalles que pueden resultar de singular relevancia en el pleito.

Ante tal situación no sólo se perfila el perjuicio concreto a la persona del testigo trabajador sino también se proyectan obstáculos hacia la administración de justicia laboral y a los eventuales derechos del reclamante en juicio.

Esto porque si bien es cierto que la búsqueda de la verdad material no está ausente como objetivo de toda contienda judicial, no es menos cierto que dicha finalidad está especialmente presente en el proceso laboral.

Ello así porque -como fue dicho al comienzo- esa búsqueda de la verdad material como objetivo del proceso laboral permite que se concrete la efectiva aplicación de uno de los principios de derecho sustancial como es el de primacía de la realidad que es factible si a la autoridad judicial llega al conocimiento de los verdaderos hechos sobre cuya base se ha de aplicar el derecho sustantivo.

Ahora bien, hasta aquí el tema ha sido abordado desde la perspectiva de facilitar la aplicación del derecho del trabajo pero también la protección en tratamiento debe tener su proyección a la persona del testigo trabajador.

En efecto, al establecer algún tipo de protección adicional para el dependiente declarante se contribuiría a brindar a éste una suerte de mayor tranquilidad de espíritu y la consiguiente disposición para brindar una amplia colaboración con la autoridad judicial al momento de prestar su declaración y si por ésto fuera objeto de despido que la indemnización por éste se agrave patrimonialmente.

Ello así porque dicha protección traería como correlato una suerte de obstáculo para que el empleador se vea tentado de utilizar al despido como represalia, situación ésta que operaría de similar modo que otras indemnizaciones por el efecto pecuniario sobre el principal y el freno que ésto representa para la actitud rupturista que no tiene sustento en una causa justificada.

A esta altura debo señalar que las ideas que se desarrollan tienen su inspiración en un proyecto de ley - con avanzado trámite parlamentario- del Diputado doctor Héctor Recalde en el que se propicia establecer legislativamente la protección especial en tratamiento.

El proyecto de referencia propone colocar bajo una protección especial al testigo empleado desde el ofrecimiento de prueba en el que aquél haya sido individualizado, que tenga conocimiento de ello el empleador y hasta un año posterior de la declaración efectivamente producida en juicio laboral.

En ese lapso se genera una presunción de que el despido obedece a la declaración testimonial en las condiciones antes apuntadas y, en tal caso, se establece una indemnización a favor del testigo empleado calculada en un año de remuneraciones acumulable con la que fija el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En tales condiciones cabe considerar que la técnica legislativa, que -en grandes trazos- se utilizaría si la mentada protección se convierte en ley, tiene puntos en común con la empleada en la Ley de Contrato de Trabajo respecto del despido durante el embarazo y por causa de matrimonio. Es decir: una presunción que admite prueba en contrario y una indemnización fijada con relación a un tiempo -un año- de remuneración.

Lo dicho me lleva a señalar, a modo de conclusión, que el instituto en tratamiento de tener sanción legislativa, consagraría una adecuada protección adicional a los trabajadores que declaren en juicio laboral que no sólo redundaría a favor de éstos sino que también incidiría en la remoción de potenciales obstáculos para que fluya la verdad material en las declaraciones testimoniales con los consiguientes y beneficiosos efectos para la administración de justicia laboral.