

## COMENTARIOS AL DECRETO 2.158 (GO 6.207 DEL 28-DIC-2015) SOBRE INAMOVILIDAD GENERAL DE LOS TRABAJADORES

Cuando un patrono necesita despedir a un trabajador y éste no lo acepta, existen en la Ley del Trabajo dos procedimientos, dependiendo del trabajador de que se trate:

- 1) Uno es el judicial para los despidos en general y que lo ordena el art 88 y sig de la Ley laboral. Se llama juicio de **estabilidad** laboral.
- 2) El otro procedimiento es el previsto en el art 94 de la Ley, detallado en sus arts 422 al 425, que se tramita ante la Inspectoría del Trabajo y está reservado para los casos llamados de **inamovilidad**, que son los sindicales (arts 418 y 419) y los muy limitados casos que enumera el art 420 (mujer en estado de gravidez y algunos más, incluyendo otros que decreta el Ejecutivo según le permite hacer el numeral 6 de este art 420). Es claro que este segundo procedimiento es mucho más expedito y económico que el primero, pues como hemos dicho, no es necesaria la intervención del poder judicial, bastando acudir a la Inspectoría del Trabajo.

Hasta aquí, la Ley laboral.

Ahora vayamos al **Decreto 2.158** que mencionamos en el título de este comentario, el cual se dictó para establecer la inamovilidad a los trabajadores tanto del sector privado como público, sin importar cuánto ganen y que, al contrario de años anteriores, rige por un lapso de 3 años contados desde su entrada en vigencia (art 2° del Decreto). Como dicha vigencia se hizo efectiva el día de su publicación (art 10), esto es, el 28 de diciembre de 2015, tenemos que hasta el 27 de diciembre de 2018 existe inamovilidad laboral. Esto significa que durante ese lapso de tiempo no puede despedirse a nadie injustificadamente (entiéndase sin base en las causales de despido del art 79 de la Ley del Trabajo, causales éstas muchas veces difíciles de probar y que además conllevan un eventual juicio largo y costoso si las partes no resuelven en la Inspectoría).

Estamos ahora frente a una inédita inamovilidad laboral que viene a sumarse a la que existe desde hace años y que, en nuestra opinión, si bien brinda al trabajador la tranquilidad de contar con un empleo estable, puede utilizarse para cometer abusos. Tales abusos, que ya se han visto, son efectuados por personas inescrupulosas que se aprovechan de la prohibición de despedirles injustificadamente para, p.ej, disminuir la calidad o eficiencia de sus labores, llegar tarde con regularidad, faltar inexplicablemente a su lugar de trabajo hasta dos días cada mes, o muchos más días amparándose en reposos médicos de dudosa procedencia, y así un largo etcétera, con la consecuente baja en la productividad de su entidad de trabajo.

También hay casos en que el trabajador no ha cometido ningún acto que, según la Ley del Trabajo, justifique el despido y sin embargo el patrono quiere despedirle. Por ejemplo, el empleado es demasiado seco o brusco con los clientes y no ha habido forma de que corrija esta actitud. El trabajador debería estar consciente de que si no atiende su desempeño como se espera de él, puede ser despedido recibiendo las prestaciones laborales consiguientes. Sería lo justo. Contrariamente, la sanción siempre ha existido para el patrono sin necesidad de que lo ordene una ley, pues si no sabe o puede llevar el negocio como debe, irá perdiendo clientes o crédito de sus proveedores y terminará en la insolvencia, bajando la santamaría o entregando el local o negocio.

A la larga, esta inamovilidad perjudica también a quien esté buscando empleo ya que los empleadores, temerosos de contratar a un nuevo trabajador que pudiera convertirse en una persona ineficiente, prefieren mantener la plantilla actual y manejarla de la mejor manera posible. Estamos claros en que difícilmente un trabajador serio, respon-

sable y honesto es objeto de despido injustificado por parte de su empleador. A éste, ni le interesa desprenderse de un valioso colaborador, ni le interesa tampoco echar por la borda el tiempo dedicado a su formación y toma de experiencia. Así las cosas, tenemos que una decisión ejecutiva pensada para proteger al trabajador de empleadores inescrupulosos, se traduce en perjuicio para los mismos trabajadores en situación de desempleo y en bajo rendimiento de empresas productivas que pudieran colaborar más efectivamente en el desarrollo del País.

Pero sigamos con el Decreto que comentamos:

Por quedar amparados por este Decreto, el patrono no podrá despedir ni desmejorar a sus trabajadores sino por causa justificada calificada así por la Inspectoría del Trabajo (art 5° del Decreto). A este organismo también podrá reclamar directamente el trabajador que se sienta perjudicado (art 6°), cuya ventaja para él es que no tiene necesidad de acudir a pleitos judiciales para defender su derecho a no ser despedido ni desmejorado sin justa causa, sino que, como dijimos al comienzo de este comentario, podrá tramitar su reclamación ante el Inspector del Trabajo como disponen los arts 422 al 425 de la Ley laboral. Se sobreentiende que tendrá el auxilio del personal de la Inspectoría para poner por escrito su caso si no tiene asesor; es fácil que no lo tenga si es persona que ignora sus derechos, como muy a menudo sucede. El trabajador tiene 30 días, contados desde el despido, para acudir a la Inspectoría (art 425 de la Ley del Trabajo).

**Excepciones** al Decreto 2.158: No quedan beneficiados por el decreto de inamovilidad:

- 1) Los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, durante su primer mes de servicio (art 3°.1).
- 2) Los trabajadores de dirección y los de temporada u ocasionales (art 3°, último párrafo). Por ejemplo, un mesonero contratado para la semana de fiestas o un peón para la temporada de la recogida de la cosecha o de la siembra. Otro tanto sí, por ejemplo, la empresa contrata a alguien a jornal para que efectúe una limpieza a fondo en los almacenes. En estos casos es importante no olvidar hacer el contrato de trabajo por escrito y que precise bien la labor del obrero y su salario.
- 3) Tampoco beneficia el decreto a los funcionarios públicos pues se rigen por ley especial llamada del Estatuto de la Función Pública, que es aplicable solamente a ellos (art 8°).
- 4) En nuestra opinión, tampoco pueden estar amparados los trabajadores domésticos, ya que el hogar y el domicilio están por encima de la Ley laboral por estar protegidos por el art 47 de la Constitución. La inamovilidad o convivencia forzosa podría llevar a situaciones violentas o simplemente atentatorias a la paz y la dignidad del hogar.

Al contrario que el decreto anterior, esta vez, el Decreto no contempla la posibilidad de que existan acuerdos sobre estabilidad en negociaciones colectivas entre patronos y trabajadores. Sin embargo, hemos de señalar que la Ley del Trabajo, en sus arts 92 y 93, permite acuerdos para proceder a un despido injustificado, siguiendo las pautas y pagando el patrono las indemnizaciones que ordena la misma Ley. En tal sentido, es nuestra opinión que el Decreto que comentamos no se aplicaría pues no puede estar por encima de lo que permite la Ley del Trabajo.

Ver también nuestro comentario al art 91 sobre el Reenganche y el Caso Práctico 19 en este libro de la Ley del Trabajo.