ME QUIERO IR DEL TRABAJO PERO SIN PERDER "EL PARO": PACTAR O FORZAR UN DESPIDO

Cómo forzar un despido, cómo plantear un despido pactado o cómo provocar un despido procedente son búsquedas frecuentes en Google. Está claro que estás prácticas siguen a la orden del día.

Uno de los requisitos para que un trabajador pueda cobrar el paro es que haya perdido su trabajo de forma involuntaria. Es lo que se llama estar en "situación legal de desempleo", es decir, que se haya perdido el trabajo por un despido, por fin del contrato, un ERE, etc, en contra de la voluntad del trabajador., aunque existen unas pocas excepciones a esta normal general

VER: **LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO**
LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO - Laboral Pensiones

VER: **El cese voluntario. Finiquito y "paro"**
El cese voluntario. Finiquito y "paro" - Laboral Pensiones

El certificado de empresa es un documento que la mayor parte de las empresas envían al SEPE por medios informáticos y en el que se detalla el tipo de contrato, las cotizaciones que ha tenido el trabajador y el motivo por el que se ha producido el cese en el trabajo. Bien sea enviado por medios electrónicos o entregado en mano al trabajador, el certificado de empresa es imprescindible para poder cobrar el paro.

EL DESPIDO PACTADO PARA COBRAR PARO

Existe en la normativa laboral un tipo de despido que no lleva aunado el cobro de indemnización por parte de la empresa, se trata del despido disciplinario que sea calificado judicialmente como procedente.

El cese disciplinario es el que se produce por una falta grave del empleado, a quien se le atribuye la "culpa" de ello. Si es procedente significará que la decisión del empresario **era justa y, por lo tanto,** no tiene obligación de abonar ninguna clase de indemnización al trabajador despedido (aunque sí debe abonar el finiquito). No obstante, esta causa de despido (independientemente de su calificación como procedente o improcedente) no impide acceder a la prestación contributiva de desempleo ("el paro") o si no se cumplen los requisitos de periodo de cotización acceder a algún subsidio o ayuda de desempleo del SEPE, es decir, se está en las mismas condiciones que cualquier otra modalidad de despido a efectos de prestaciones de desempleo.

Algunos empleadores y empleados recurren a este tipo de despido por las ventajes que supone para ambas partes: el empleador no paga indemnización alguna pero el contratado puede disfrutar de la prestación/subsidio/ayuda de desempleo correspondiente, al que no tendría acceso si deja su puesto voluntariamente.

Este tipo de pactos ilegales son un **fraude de ley, y además son un delito**. Si se demuestra "el pacto ilegal" acarrea consecuencias legales para ambas parte aunque, como ha confirmado la jurisprudencia, un fraude no se puede "presumir", sino que hay que probarlo. Es preciso saber que hay ciertos controles para casos de despidos disciplinarios presumiblemente bajo acuerdo mutuo. El SEPE, en el momento que un trabajador acude a su oficina de empleo a solicitar la prestación de desempleo correspondiente, puede solicitar desde la "papeleta de conciliación presentada en el Servicio de Mediación , Arbitraje y Conciliación(SMAC), la intervención de la Inspección de Trabajo (para averiguar lo que ha ocurrido en realidad), hasta instar -aunque no obligar- al trabajador a que presente una demanda para impugnar su despido. No obstante, la realidad es que no es habitual que el SEPE pueda demostrar el fraude con pruebas irrefutables

VER: **7 cosas que te interesa conocer sobre la conciliación laboral en el SMAC**
7 cosas que te interesa conocer sobre la conciliación laboral en el SMAC - Laboral Pensiones

Lo cierto es que pactar un despido -amistosamente entre empleador y empleado- está tipificado como falta muy grave pues es un falseamiento de documentos y un cobro indebido de prestaciones. Incluso podría dar lugar a un proceso penal por delito contra la Seguridad Social. Debido a una reciente reforma legal, este tipo de fraudes no solo implican responsabilidad por una infracción administrativa, sino también penal. "*Quien defraude a la Seguridad Social para obtener para sí o para otro prestaciones indebidas o alargarlas en el tiempo (en este caso el paro) puede dar lugar a penas de prisión de 6 meses a 3 años. Dependiendo de la cuantía defraudada podrá ser más o menos tiempo o ser sustituido por una multa, además de perder*

la posibilidad de percibir subvenciones o beneficiarse de bonificaciones y otros beneficios durante ese tiempo."

No es fácil demostrar el fraude, pero si se destapa hay que hacer frente a las siguientes situaciones:

- El SEPE puede actuar (por vía administrativa) conforme a lo contemplado por la ley para exigir el reintegro de las prestaciones de desempleo indebidamente cobradas.
- Por la vía penal, los infractores pueden ser también multados, con una cantidad que dependerá de la cuantía defraudada. La empresa puede recibir una sanción (incluso de más de 90.000 €) y además perder futuras subvenciones, así como el derecho a incentivos y beneficios fiscales durante un periodo que puede extenderse de tres a seis años. El trabajador puede verse excluido del derecho a percibir cualquier prestación económica durante un tiempo.

VER: CUIDADO CON EL FRAUDE AL SEPE
CUIDADO CON EL FRAUDE AL SEPE - Laboral Pensiones

VER: FRAUDE DE LEY EN LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
FRAUDE DE LEY EN LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL - Laboral Pensiones

PROVOCAR UN DESPIDO PROCEDENTE

El objetivo es lograr que el empresario expida un cese disciplinario procedente no pactado, lo que no es delito, pero sí una situación delicada y no agradable de vivir en el día a día.

No hay que olvidar que si existe procedencia, significa que la causa del mismo está justificada y documentada. El trabajador, al que no le importa recibir la indemnización si el despido fuese improcedente, puede "forzar" el despido por alguna de las causas tasadas (baja productividad, desobediencia,…) pero, en todo caso, un despido no suele ser inmediato ya que la empresa suele dar previamente una o varias advertencias ante los comportamientos irregulares, o que se le imponga una sanción (por ejemplo, días sin empleo y sueldo). En definitiva, provocar un despido, aunque sea procedente no es una labor sencilla, se requiere "sangre fría", paciencia y algo (o bastante) de "malaje"

Las causas tasadas de un despido que se puede declarar judicialmente como procedente se enumeran en los art. 52 (despido por causas objetivas) y 54 (despido disciplinario) del Estatuto de lis Trabajadores:

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

Además de las causas ETOP: económicas, técnicas, organizativas o de producción, que es preciso demostrar y documentar exhaustivamente, el contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.

Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
   a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
   b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
   c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
   d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
   e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
   f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
   g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.