QUE PASA CUANDO UN TRABAJADOR PIDE LOS “PAPELES DEL PARO”

Aunque no es una situación tan habitual como hace unos años, en razón del actual mercado laboral, ocurre a veces que un trabajador, descontento con su empleo (o su empleador), presiona a la empresa para que le “arregle el paro”, porque quiere dejar su trabajo pero cobrando la prestación por desempleo.

Abandonar un empleo o presentar la baja voluntaria no genera derecho a cobrar el paro, ya que el primer requisito es que el desempleo sea **involuntario**. Y sólo es involuntario si es la empresa la que decide dar por terminado el contrato de trabajo, es decir, si lleva a cabo un **despido**.

El empleado cuenta con muchas *herramientas* para provocar su despido; desde incumplimientos de sus obligaciones laborales, pasando por bajas médicas fingidas, hasta provocar inspecciones de todo tipo por parte de las administraciones públicas. La empresa, además de sufrir la falta de productividad que conlleva un trabajador “*descontento*”, tendrá que tomar la decisión más difícil ante la **disyuntiva de incurrir en un fraude o soportar un proceso de recorrido largo y costoso** si se enfrenta a la petición del trabajador.

Un despido *simulado* es un fraude de ley, y tanto empresa como trabajador pueden salir perjudicados por haber actuado en connivencia para obtener las prestaciones por desempleo. La primera será sancionada con multa; el beneficiario, se verá privado de cobrar paro.

Y la resistencia de la empleadoraa la presión o chantaje del operario inicia una maratón que con frecuencia termina con saldo negativo. Aunque excepcionalmente pueda acabar *bien*, con una declaración de **procedencia del despido**, por el camino (de meses o incluso años) se habrán producido unos costes y perjuicios, no sólo económicos, que no se reparan con la satisfacción de haber actuado respetando la ley. La sentencia del TSJ Cataluña 710/2016 es un ejemplo de esta complicada situación. Declarando probado que el trabajador presionó a la empresa para **forzar su despido**, resuelve la procedencia del mismo por transgresión de la buena fe contractual.

El trabajador consiguió su objetivo de inmediato; desde que fue despedido ya tenía el paro asegurado y la procedencia del despido no alteró su derecho a cobrarlo. La empresa tuvo que llegar al Tribunal Superior de Justicia para hacer valer esta procedencia de la decisión extintiva, y evitar así el pago de una indemnización por improcedencia que le impuso el Jugado de lo Social. ¿Cuándo se va a revisar esta dinámica legal perversa tan ajena a la realidad de los conflictos laborales?

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

SERPYME // 08.05.2017