

CUÁNDO UN DESPIDO PACTADO ES FRAUDULENTO



CARMEN JIMÉNEZ.
ASESORA LABORAL
DEL CAFMADRID

El despido pactado es un acuerdo entre el empleador y el trabajador donde se decide de forma consensuada terminar la relación laboral, lo cual da flexibilidad al trámite incluso permitiendo indemnizaciones superiores a las mínimas legales y evitando conflictos para ambas partes.

El problema se produce cuando bajo esta figura se produce una connivencia entre empresario y trabajador para acceder a prestaciones sociales que de otro modo no serían posibles, como la prestación por desempleo, la cual requiere para su cobro que la situación de desempleo en que se encuentra la persona trabajadora no obedezca a su voluntad.

Estamos entonces ante un fraude de ley por aplicación del art. 6.4 del Código Civil que, aunque no puede presumirse, sí permite declararlo por



el análisis de todos los elementos que buscan una determinada finalidad contraria a la ley. Recientemente la Sala de lo Social del Tribunal

Superior de Justicia del País Vasco ha anulado el acuerdo de conciliación alcanzado tras un despido disciplinario al considerarlo simulado para conseguir prestaciones de desempleo y su capitalización.

JURISPRUDENCIA

Los indicios analizados por el Tribunal parten de una causa muy genérica en la carta de despido, tal como falta de confianza sin acreditar más pruebas sobre la misma, el hecho de que se presentara la papeleta de conciliación por el trabajador antes de haber recibido la carta de despido, el reconocimiento inmediato de la improcedencia por parte de la empresa unido a la aceptación de una indemnización inferior a la legal por parte del trabajador y, por último, la operación del empleado de arrendar un local de negocio antes incluso de haber sido despedido por lo que necesitaba la capitalización de la prestación por desempleo.

Todo ello determina un fallo que niega eficacia jurídica a la extinción simulada dado que su objetivo es incumplir la normativa de protección social.

**187
MIL**

El trabajador incurre en una falta muy grave que puede ser sancionada con multa de hasta 187.000 euros, aparte de la obligación de devolver las prestaciones indebidamente cobradas y no poder acceder a ayudas o formación profesional.

CONSECUENCIAS LEGALES

Esto deriva en consecuencias tanto para la empresa como para el trabajador en estos supuestos.

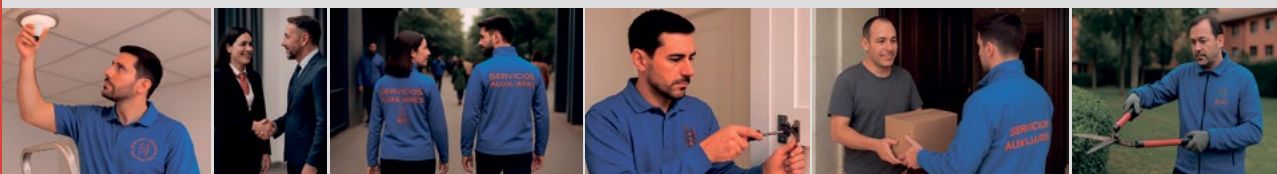
Para la empresa, según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el despido pactado se considera una infracción muy grave que conlleva multas de hasta 225.018 euros.

En el caso de que se reconozca que un despido es fraudulento, a nivel fiscal se sancionará con la obligación del pago de retenciones correspondiente de las indemnizaciones realizadas y se pierden los beneficios y subvenciones a que pudiera tener derecho.

El trabajador, por su parte, incurre igualmente en una falta muy grave que en este caso puede ser sancionada con multa de hasta 187.000 euros, aparte de la obligación de devolver las prestaciones indebidamente cobradas y no poder acceder a ayudas o formación profesional durante un año.

Y para ambos, empresario y trabajador, en casos muy graves incluso pena de prisión de hasta tres años de duración.

24h DE RECEPCIÓN, 7 DÍAS A LA SEMANA
0 PREOCUPACIONES PARA TU COMUNIDAD



**SERVICIOS INTEGRALES DE CONSERJERÍA,
RECEPCIÓN Y ATENCIÓN PARA COMUNIDADES,
EVENTOS Y PARKINGS**

91 623 80 12

+25 AÑOS
CUIDANDO
LO QUE MÁS
TE IMPORTA

www.serviciosintegralescontrolados.es

