

Engaños para cobrar el paro: de empresas ficticias a despidos pactados

Los tribunales abundan en sentencias sobre este tipo de fraude

Situaciones fraudulentas que pueden llegar a ser delito

Irene Ruiz de Valbuena

6 de abril de 2017

La elevada cifra de paro y la crisis económica han dado lugar a un aumento en la solicitud de las prestaciones por desempleo. Sin embargo, para recibir esta prestación es necesario cumplir una serie de requisitos definidos en la Ley General de la Seguridad Social. Además de que la pérdida de empleo debe ser involuntaria por parte del trabajador, es necesario que éste haya cotizado durante al menos 360 días (un año) en los seis años previos a la fecha del despido, y que esas cotizaciones no hayan sido utilizadas para solicitar otra prestación. Quienes no consiguen cumplir este mínimo de cotizaciones en ocasiones recurren a métodos irregulares para trampear este dato. La inspección de trabajo ha puesto el foco en comprobar estas situaciones fraudulentas que a menudo llegan a los tribunales.

En este sentido, el Tribunal Supremo ha resuelto en una reciente sentencia un caso en el que un padre aprovechando su trabajo de asesor externo de una empresa elaboró, para su hijo y para él mismo, contratos laborales falsos en los que utilizó el sello y firma del administrador de dicha empresa. Tras ello, empleando el mismo sistema, falsificaron sus nóminas y cartas de despido que presentaron ante el Servicio Público de Empleo Estatal con el objetivo de que ambos pudieran cobrar la prestación por desempleo. No conformes con ello, plantearon cada uno una demanda por despido improcedente a fin de conseguir la indemnización que corresponde por este tipo de despidos.

La magistrada del Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz de Tenerife, basándose en la falsa documentación aportada por padre e hijo les dio la razón y declaró la improcedencia de los supuestos despidos. Lo que originó su derecho a percibir la indemnización correspondiente y los salarios de tramitación, es decir, los que en su caso hubieran dejado de percibir desde el día en fueron despedidos hasta que se dictó la sentencia judicial. Al reclamar frente al FOGASA estos conceptos, dada la insolvencia de la empresa para la que supuestamente trabajaban, este organismo observó que ambos habían recibido a la vez las prestaciones por desempleo y los salarios de tramitación por lo que los denunció ante la Fiscalía.

El caso llegó a la Audiencia provincial de Tenerife que condenó a los dos acusados por los delitos de falsedad en documento privado y estafa procesal, ya que el engaño se dirigió a un órgano judicial, la magistrada del Juzgado de lo Social de Tenerife. Finalmente esta condena ha sido confirmada por el Alto Tribunal.

Éste es solo un ejemplo de los distintos mecanismos utilizados para engañar a la Seguridad Social cuando no se ha cotizado lo suficiente para conseguir cobrar el paro.

Falsos contratos de trabajo

Sin llegar a plantear demanda por despido improcedente como en el caso anterior, los involucrados en los hechos sobre los que decidió la Audiencia Provincial de Sevilla en marzo de 2016, elaboraron

contratos de trabajo falsos con empresas para las que nunca trabajaron. Las dos acusadas que recibieron la prestación por desempleo contaron con la colaboración indispensable del tercer acusado, un gestor que poseía los sellos de distintas sociedades para falsificar los contratos. Los tres fueron condenados por el delito de falsedad documental y no por el de fraude a la Seguridad Social del artículo 307 ter del Código Penal (CP), ya que los hechos se produjeron antes de su entrada en vigor en enero de 2013. Por lo tanto, se aplicó el artículo 308 CP según el cual se incurre en delito solo si lo defraudado a la Administración Pública supera los 120.000 euros, lo que no se sucedió en este caso.

Creación de empresas ficticias

La creación de empresas ficticias es también un recurso común en este tipo de fraude. Se basa en constituir empresas con apariencia legal pero sin ninguna actividad real, cuyo auténtico propósito es dar de alta en la Seguridad Social a sus supuestos empleados durante un período de tiempo determinado para posteriormente fingir su despido y que puedan recibir la prestación por desempleo. En algunos casos ni siquiera se cumplía con el abono de las cotizaciones de los empleados supuestamente contratados por la empresa.

Un caso típico en el que se usó de este artificio es el resuelto por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña en enero de 2016, en el que un empresario creó una sociedad que no tenía ninguna actividad mercantil y cuyo único objetivo era obtener de forma fraudulenta prestaciones de desempleo. Su método era dar de alta a personas con las que simulaba mantener una relación laboral. Uno de estos supuestos trabajadores planteó una demanda contra la decisión de la Tesorería general de la Seguridad Social cuando ésta anuló el alta efectuada por dicha empresa. Al no computar el período de tiempo que correspondía con ese alta sólo sumaba 90 días cotizados en los últimos seis años, con lo que no tenía derecho a recibir la prestación. El juez de lo social, así como el TSJ de Cataluña posteriormente, confirmaron la decisión de anular el alta en la seguridad social porque provenía de una empresa calificada de ficticia por la inspección de trabajo.

Despidos ficticios pactados

Otro método empleado son los despidos ficticios pactados entre empresa y trabajador. En estos casos, como por ejemplo el resuelto por el TSJ de Castilla la Mancha en enero de 2016, el trabajador decide voluntariamente dejar el trabajo, pero previamente acuerda con la empresa simular un despido por causas objetivas reconocido como improcedente para así tener acceso a la prestación por desempleo.

Incluso hay casos en los que a pesar del despido pactado para cobrar el paro, la empresa no prescinde del trabajador. Esto ocurrió en el supuesto resuelto por el TSJ de Andalucía en marzo de 2015, en el que después de que el trabajador y la empresa acordaran el despido, ésta volvió a contratarle pero esta vez a tiempo parcial, lo que le permitía compatibilizar su nuevo salario con la prestación por desempleo, reducida, eso sí, en proporción a las horas trabajadas según su nuevo contrato.