

APORTACIÓN ECONÓMICA AL TESORO POR REALIZAR DESPIDOS COLECTIVOS A MAYORES DE 50 AÑOS

INTRODUCCIÓN



El RDL 5/2013, de 15 de marzo, ha introducido algunas modificaciones importantes en referencia a esta aportación, que nace en la DA 16ª de la Ley 27/2011, y se desarrolla en el Art. 18 de la Ley 3/2012, y en el RD 1484/2012.

Su objetivo es, por una parte, **desincentivar la discriminación por edad** a la hora de seleccionar el colectivo afectado por despidos colectivos y, por otra, paliar el efecto que el despido de trabajadores en este tramo de edad provoca sobre los sistemas públicos de protección por desempleo.

A lo largo de este estudio repasaremos los aspectos más importantes relativos a esta figura.

¿A QUÉ EMPRESAS AFECTA ESTA OBLIGACIÓN?



1. A empresas o grupos de empresas de **más de 100 trabajadores**
2. Que hayan realizado **despidos colectivos** en los que el porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años de edad sobre el total de los despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más años sobre el total de trabajadores de la empresa. Más adelante explicaremos en detalle cómo hay que calcular estos porcentajes.
3. Que, aún concurriendo las causas que justifiquen el despido colectivo, se cumpla **alguna de las dos condiciones** siguientes:
 - Que la empresa o el grupo de empresas hayan tenido **beneficios en los dos ejercicios** económicos anteriores al del inicio del despido colectivo.
 - Que la empresa o el grupo de empresas obtenga beneficios en, al menos, dos ejercicios económicos consecutivos **dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores** a dicha fecha.
4. También aplica a las empresas que hayan **aplicado temporalmente**, para trabajadores de 50 o más años de edad, medidas de regulación de empleo (suspensiones o reducciones del jornada del Artículo 47 del ET), con carácter previo a la extinción **por cualquier causa** de los contratos de los mismos trabajadores, y siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo.

¿CÓMO SE CALCULAN LAS PROPORCIONES DE TRABAJADORES DE 50 O MÁS AÑOS?



- A. **Porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años:** Se tendrán en cuenta no solo a los trabajadores de esa edad afectados por el despido colectivo sino además a aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por causa no inherente al trabajador (y que no sean las previstas en el artículo 49.1.c del TRET) durante los tres años previos o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.
- B. **Porcentaje de trabajadores de 50 o más años sobre el total de trabajadores de la empresa:** Se calcula en base a la plantilla de la empresa a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

Si se diese la condición de que $(A) > (B)$ sería cuándo operaría la obligación de hacer la aportación económica al Tesoro. Dicha aportación se calculará individualmente, tal y como más adelante explicaremos, por cada uno de los trabajadores afectados dentro de ese tramo de edad.

¿A QUÉ TRABAJADORES HAY QUE TENER EN CUENTA PARA CALCULAR EL IMPORTE DE LA APORTACIÓN?



- A los trabajadores afectados por despido colectivo que tengan cumplida la edad de 50 años o más a la fecha de la extinción del contrato.
- A los trabajadores que tengan cumplidos 50 años o más, cuyo contrato haya sido extinguido por iniciativa empresarial en los 3 años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.
- A los trabajadores que cumplan 50 años o más en el período de aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo que hayan sido aplicadas previamente al despido colectivo.

CUESTIONES ADICIONALES A TENER EN CUENTA



- La obligación de realizar la aportación no aplicará a los procedimientos de despido colectivo iniciados antes del 27 de abril de 2011.
- Respecto a los despidos iniciados a partir del 27 de abril de 2011 y con anterioridad al 8 de julio de 2012 no se tendrán en cuenta a los efectos del cálculo los importes de prestaciones o subsidios de los trabajadores de cincuenta o más años de edad que hayan sido despedidos con anterioridad al 27 de abril de 2011.
- Los despidos iniciados a partir del 8 de julio de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012 se regirán por la formulación y reglas del RD 1484/2012 en su redacción originaria.
- La actual formulación, tras el RDL 5/2013 aplicará a los despidos colectivos iniciados a partir del uno de enero de 2013.

CÁLCULO DEL IMPORTE DE LA APORTACIÓN



El importe de la aportación económica se calculará anualmente, de manera individual por cada trabajador a considerar a estos efectos conforme hemos explicado anteriormente.

Para ello se aplicará a la base de cálculo el tipo que corresponda, y que es fijado conforme a una escala que tiene en cuenta: el porcentaje de despedidos de 50 años, el total de plantilla de la empresa y el porcentaje que representan los beneficios sobre los ingresos.

La base de cálculo se conforma por la suma de:

1. **Cuantía total de prestaciones por desempleo** (tanto de los despidos colectivos, como de las medidas de regulación temporal previas) efectivamente abonadas por el SEPE y derivadas de las cotizaciones realizadas por la empresa que realiza el despido.
2. **Cotizaciones a la Seguridad Social** realizadas por el SEPE conforme a idéntico criterio.
3. **Canon fijo por trabajador** que acceda al subsidio por desempleo (haya tenido o no acceso previo a la prestación por desempleo). El canon equivaldrá a la suma del coste anual del subsidio por desempleo + cotización por jubilación por cuenta del SEPE calculado en base a 6 años (con independencia de que el trabajador lo disfrute o no de manera efectiva durante dicho período, basta con que acceda a disfrutar el subsidio para que el canon fijo se active)

Se excluirán de esta base, a petición de la empresa, los importes de prestaciones y subsidios de los trabajadores que hayan sido recolocados en los seis meses siguientes a la extinción con un contrato de análoga naturaleza y jornada al que tenían.

A dicha base se aplicará el **tipo** que resulte conforme a la siguiente escala:

% de trabajadores afectados de 50 o más años sobre el nº total de despidos	% beneficios sobre los ingresos	Nº de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Más del 35%	más del 10%	100%	95%	90%
	menos del 10%	95%	90%	85%
Entre 15% y 35%	más del 10%	95%	90%	85%
	menos del 10%	90%	85%	80%
Menos del 15%.	más del 10%	75%	70%	65%
	menos del 10%	70%	65%	60%

Para la aplicación de la escala anterior habrán de tenerse en cuenta estos **criterios**:

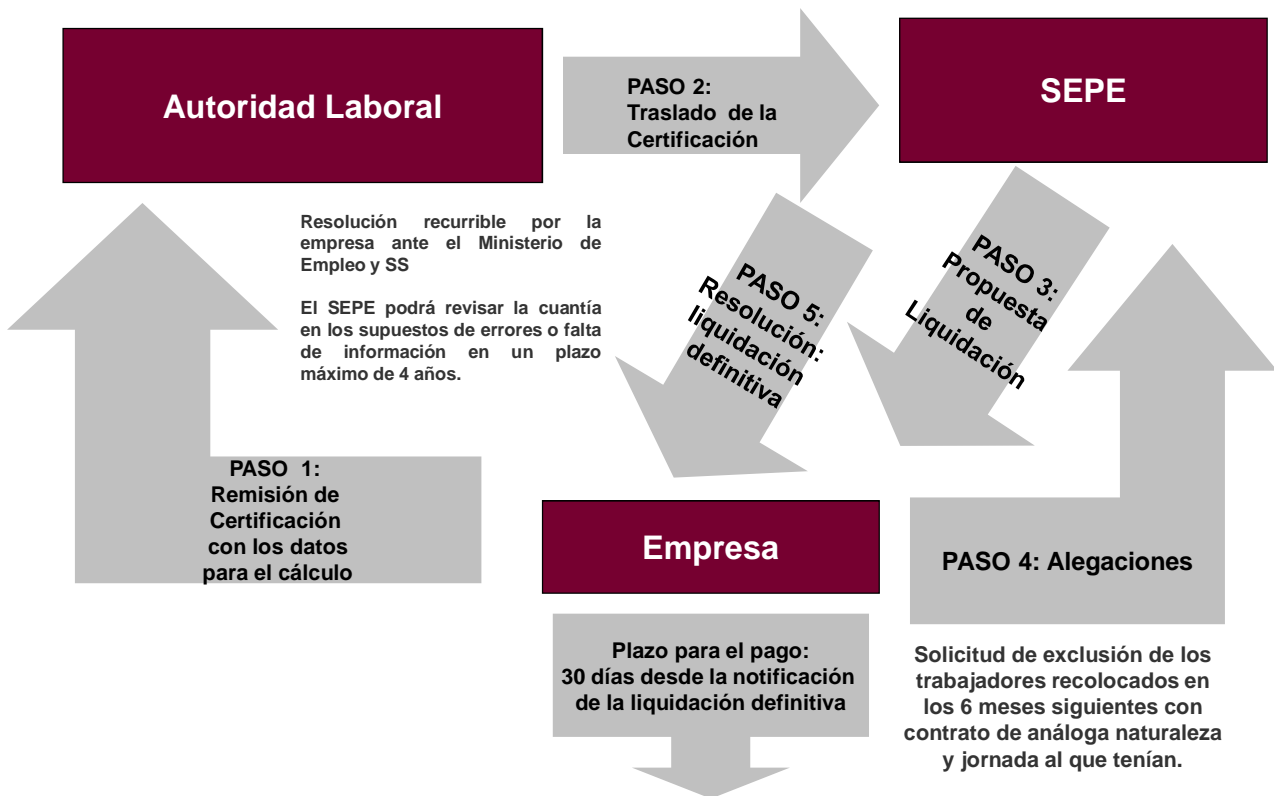
- **Cálculo del porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años sobre el total de trabajadores despedidos:** Se calculará de año en año, dentro del período previsto para la realización de los despidos, teniendo en cuenta el total de trabajadores despedidos, hasta el año en que se efectúa el cálculo. Se tendrán en cuenta igualmente a los trabajadores afectados por medidas de regulación de empleo temporales.
- **Cuantificación de los beneficios de la empresa o grupo de empresas:**
 1. Se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio sea positivo, según el Plan General de Contabilidad.
 2. Se cuantificará en función del porcentaje medio de los resultados de cada ejercicio respecto de los ingresos obtenidos, bien en los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores al inicio del procedimiento de despido colectivo, o bien en los dos primeros ejercicios consecutivos en los que la empresa haya obtenido beneficios dentro del período comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.
- **Nº de trabajadores de la empresa o grupo de empresas:** Serán los trabajadores, tanto a jornada completa como a tiempo parcial, que se encuentren de alta en la empresa en el momento de iniciarse el procedimiento de despido colectivo.

PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LA APORTACIÓN



Se reproduce en el siguiente esquema:

PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN Y PAGO:



¿DE QUÉ IMPORTES ESTAMOS HABLANDO?



A efectos meramente orientativos vamos a desarrollar un ejemplo para cuantificar de manera aproximada la aportación que habría que abonar por un trabajador:

Supongamos que estamos ante un trabajador de más de 50 años, con dos hijos a cargo, que venía cotizando por bases máximas y que trabajaba en una empresa con 500 trabajadores, la cual ha obtenido en los dos ejercicios precedentes al del despido un beneficio de un 20% de sus ingresos, y que ha hecho un despido colectivo en el que los trabajadores de 50 o más años suponen un 50% del total del colectivo despedido.

Calcularemos primeramente los diferentes sumandos que componen la base:

a) Cuantía total de prestaciones por desempleo:

1.397,83 euros mensuales x 24 meses = 33.547,89 €

b) Cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el SEPE:

3.425,70 € Base de cotización mensual x 24 meses x 23,6%= 19.403,17 €

c) Canon fijo (suponiendo que el trabajador accede al subsidio por desempleo):

426 € mensuales x 12 meses x 6 años = 30.672 €

d) Cotizaciones (estimadas) del subsidio por desempleo que son realizadas por el SEPE: **12.274,50 €**

Total base: (a)+(b)+(c)+(d)= 33.547,89+19.403,17+30.672+12.274,50= 95.897,56 €

A esta base, conforme a la escala, le corresponde aplicar un tipo del 90%

95.897,56€ x 90% = 86.307,80 €

La aportación a realizar al Tesoro por ese trabajador será de: 86.307,80 €