

LAS GRANDES EMPRESAS CON GANANCIAS TENDRÁN QUE PAGAR MÁS POR PREJUBILAR

M.V. Gómez

La reforma fija un canon en función del tamaño y de la rentabilidad

El Gobierno del Partido Popular ha continuado con la guerra contra las prejubilaciones que emprendió el Ejecutivo socialista y lo ha hecho por la misma vía: encareciéndolas. La reforma laboral detalla cómo las empresas con beneficios que tienen más de 500 trabajadores que pongan ERE en marcha tendrán que asumir el coste del desempleo de los afectados que tengan más de 50 años.

La cantidad a pagar por la empresa será **un porcentaje del coste que suponga para los servicios públicos de empleo el nuevo prejubilado** (un parado en los últimos de su vida laboral). Este coste se calcula a partir de lo que suman la prestación por desempleo, las cotizaciones a la Seguridad Social y un canon por el subsidio al que los parados mayores de 52 años tienen derecho al agotar la prestación contributiva.

Para fijar el tipo que tendrá que pagar la empresa, se tendrán en cuenta tres variables:

- el número de empleados de la compañía
- el porcentaje de mayores de 50 años que están afectados por el expediente de regulación de empleo
- lo rentable que es la propia firma.

El tipo máximo (100%) lo pagarán las empresas de más de 2.000 trabajadores cuando:

- pongan en marcha un despido colectivo
- el 35% de los afectados tenga más de 50 años
- sus beneficios superen el 10% de los ingresos.

Esta última variable puede resultar confusa, pues puede darse el caso de que una empresa tenga una cuenta de resultados muy abultada, pero no sea muy rentable, lo que reduciría su tipo final. Por ejemplo, una empresa con 500 millones de beneficios sobre una facturación de 10.000 millones, tendría que pagar un tipo menor que otra firma que ganara 400 millones sobre unos ingresos de 3.800 millones de euros.

La posibilidad de encarecer las prejubilaciones la abrió el anterior Ejecutivo al introducir una enmienda que lo hacía posible en la tramitación de la reforma de las pensiones. Y lo hizo después de que Telefónica anunciara el despido de 6.500 de sus trabajadores en España, tras publicar beneficios y comunicar un plan de remuneraciones para sus directivos. Lo que no hizo es desarrollar el procedimiento, como lo ha hecho ahora el nuevo Gobierno.

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

% de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el nº de trabajadores despedidos	% de beneficios sobre los ingresos	Nº de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2000	Entre 501 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%

A pesar de esta medida, probablemente la iniciativa más efectiva tomada por el Ejecutivo para acabar con las prejubilaciones, llegará por una vía no buscada: **la desaparición del despido exprés improcedente**. Pese a lo llamativo de los ERE de las grandes empresas, el grueso de prejubilados en España no llegaba, hasta ahora, bajo esta fórmula. En muchas ocasiones, lo que se producía era un acuerdo entre la compañía y el trabajador en los últimos años de su vida laboral por el que este cobraba la indemnización por despido improcedente (45 días por año trabajado) y pasaba a cobrar la prestación por desempleo. Y la empresa se deshacía de un trabajador con un sueldo alto.