

## **ENMIENDA**

Disposición final nueva

De adición

Añadir una nueva disposición final con la siguiente redacción:

“Disposición final.... Expedientes de regulación de empleo que afecten a trabajadores mayores de 50 años en empresas con beneficios.

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, en los términos que se determinen reglamentariamente, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que afecten, al menos, a 100 trabajadores en un período de referencia de tres años, con independencia del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados.

c) Que, aún concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y la razonabilidad de la decisión extintiva, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte, hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a la autorización del expediente de regulación de empleo. A estos efectos se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal como se define en el Real Decreto 1514/2007 de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, sea positivo.

d) Que los trabajadores de 50 o más años afectados no hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los tres meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años afectados por el expediente de regulación de empleo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El importe de la aportación se determinará según una escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años afectados por el despido colectivo y de los beneficios de la empresa en los términos que se determinen reglamentariamente.

Asimismo, se determinarán reglamentariamente el procedimiento, la forma y el momento en que deberá hacerse efectiva la aportación.

3. Las aportaciones a que se refiere esta Disposición podrán, en su caso, destinarse total o parcialmente a generar créditos para la financiación de políticas activas de empleo de los trabajadores de más edad en los términos que se determine reglamentariamente.

## **MOTIVACIÓN**

La normativa laboral vigente permite los procesos de reestructuración de empresas, a través de expedientes de regulación de empleo, cuando concurren determinadas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y la razonabilidad de la decisión extintiva.

Esta regulación puede resultar adecuada para que las empresas accedan a la flexibilidad que requieren en una economía cada vez más abierta como la actual, respetando en los términos legalmente previstos los derechos de los trabajadores afectados. Sin embargo, este tipo de procesos pueden producir impactos sociales y económicos no deseados.

Por un lado, la expulsión prematura e injusta del mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, afectados estructuralmente en nuestro mercado de trabajo por una tasa de actividad por debajo de los países europeos de nuestro entorno y que tienen problemas para poder volver a incorporarse al empleo.

Por otro, un importante coste para nuestro sistema de protección por desempleo, difícil de asumir socialmente cuando las empresas que realizan estos procesos de reestructuración tienen necesidad de ponerlos en práctica aún habiendo obtenido beneficios, tanto más en una coyuntura económica como la actual.

Por ello, parece oportuno prever en nuestra legislación la necesidad de que las grandes empresas que, aún teniendo beneficios, deben realizar despidos colectivos que incluyan trabajadores mayores de 50 años realicen una aportación, que compense el impacto que ello supone en el sistema de protección por desempleo.