



BOLETÍN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

VIII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

15 de enero de 2007

Núm. 270-1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000214 Modificación de la Ley General de la Seguridad Social.

Presentada por el Grupo Parlamentario Mixto.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

122/000214

AUTOR: Grupo Parlamentario Mixto.

Proposición de Ley de modificación de la Ley General de la Seguridad Social.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 9 de enero de 2007.—P. D. El Secretario general del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de José Antonio Labordeta, de Chunta Aragonesista, al amparo de lo dispuesto en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente Proposición de Ley sobre modificación de la Ley General de la Seguridad Social.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de diciembre de 2006.—**José Antonio Labordeta Subías**, Diputado.—El Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

Exposición de motivos

La prejubilación de trabajadores se ha convertido, desgraciadamente, en una práctica muy extendida en algunas empresas que desean, de este modo, aliviar sus costes laborales.

Ciertas empresas han acudido a este procedimiento, de manera masiva, originando un colectivo de personas con problemas específicos actuales y de futuro. Situación que afecta a trabajadores que se sitúan en edades perfectamente útiles para el trabajo y que, con frecuencia, acumulan una importante experiencia y conocimiento especializado.

La reducción de la vida activa de estos trabajadores y también la reducción de sus rentas actuales y esperadas son consecuencias nada deseables del proceso de jubilaciones que afectan, primordialmente, a quienes se ven en esa situación, pero también al conjunto de la

sociedad. Ésta es la razón de que el régimen de prejubilaciones se instrumenta a través de un acuerdo entre la empresa y el trabajador, jurídicamente voluntario, pero las más de las veces forzado por las circunstancias, que aspira a compensar los efectos negativos del cese anticipado en la relación laboral.

El establecimiento de un plan de prejubilaciones, por parte de una empresa, con asunción de los costes de reestructuración, nunca puede significar que hayan sido los trabajadores los que soliciten a la empresa el establecimiento de tal plan, lo que sí sería un cese voluntario, sino que es el medio habitual que adoptan las empresas cuando deciden reducir su plantilla sin tener que acudir a la vía administrativa, donde les es obligado demostrar la causa económica, organizativa, productiva o técnica, que obliga a tal reducción, por lo que la comodidad empresarial no puede traducirse en una interpretación del cese voluntario del trabajador, ni castigarle, cuando es quien se ve abocado a una situación de coacción o inseguridad.

Resulta difícilmente explicable que una pluralidad de trabajadores soliciten de la empresa para la que trabajan, por iniciativa propia, su cese, asumiendo con ello una importante disminución de ingresos, inestabilidad económica y pérdida de trayectoria profesional, y mucho menos explicable aún que ésta lo admita sin necesidad.

El caso más extendido en la aplicación de prejubilaciones masivas, se produce en aquellas empresas que no se encuentran sometidas a procedimiento de quiebra o suspensión de pagos, ni siquiera atraviesan dificultades económicas, pues se trata, generalmente, de regulaciones encuadradas en planes empresariales de reestructuración de plantillas, que no se enmarcan dentro de una salida abocada por situaciones de crisis, sino que pretende aumentar los beneficios a coste de reducir costes salariales, comportando una importante destrucción de puestos de trabajo, originados por distintas causas, como son: fusiones con otras empresas, desregulación del sector a que pertenecen, «outsourcing», etcétera.

Entendemos que lo que la Administración llama «voluntariedad en la rescisión de los contratos de trabajo» no puede tratarse y reducirse, de forma tan simplista, en comprobar si formalmente el contrato de trabajo se rescinde por un acuerdo de prejubilación en el que aparece la palabra «voluntariamente».

Es conocido que, en numerosas ocasiones, amparado en el término voluntario, se esconde una regulación de empleo donde se obvia, de esta manera, un expediente administrativo que, en muchas ocasiones, es difícilmente justificable.

Ejemplos de empresas importantes existen muchos en la historia más reciente que han afectado a más del 50 por ciento de su plantilla en los últimos siete años, lo que evidencia la firme voluntad de las empresas que practican esta política a una fuerte reducción de personal.

La actual legislación sobre jubilaciones anticipadas establece condiciones distintas para los prejubilados según que éstos provengan de pactos colectivos, realizados mediante acuerdos entre los Agentes Sociales o bien adecuaciones de plantilla instigadas, y unilateralmente emprendidas por las empresas, y aquellas que están amparadas por expedientes de regulación de empleo. Generalmente se reserva el término «prejubilado voluntario» para el que procede de los primeros supuestos, reservando el de «despedido» para el segundo.

La voluntariedad, sin embargo, tendría que tener una regulación más estricta. No puede darse el mismo significado y, por tanto, no debe establecerse la misma consideración normativa, a aquel trabajador que decide jubilarse anticipadamente, directamente desde su puesto de trabajo, de aquel otro que lo hace desde una situación de inactividad laboral, más o menos larga, en la que ha estado abonando, durante ese período de inactividad, el Convenio Especial con la Seguridad Social.

La decisión del prejubilado de jubilarse anticipadamente viene condicionada e impuesta, en la inmensa mayoría de los casos, por la misma condición que conlleva inexorablemente a aquella decisión.

El elevado gasto que supone la suscripción de un Convenio Especial con la Seguridad Social, en el mejor de los casos soportado por la empresa hasta la edad en la que el prejubilado puede jubilarse anticipadamente según la legislación vigente, abocan la jubilación anticipada del prejubilado.

Es, por tanto, conveniente, a la hora de establecer los criterios de voluntariedad o despido en la regulación de la jubilación anticipada, manejar las siguientes consideraciones:

— Si el trabajador que solicita la jubilación anticipada procede, al realizar la petición, directamente del mercado laboral o, por el contrario, proviene de una situación de inactividad laboral (que puede cuantificarse legalmente) motivada por contrato de prejubilación.

— Si el Convenio Especial, suscrito por el trabajador prejubilado, es abonado por la empresa hasta la edad ordinaria de jubilación o, de otra manera, es abonado o reintegrado, total o parcialmente, por la empresa, sólo hasta la menor edad en que el prejubilado pueda acogerse a la jubilación anticipada.

— Si el prejubilado lo es por estar inmerso en medidas de adecuación de plantilla de la empresa, que acarrearán una reducción importante de empleo en pocos años, o, por el contrario, no existe esa regulación de empleo, en cuyo caso la empresa reemplaza un trabajador por otro.

— Si el prejubilado, afectado por una regulación o adecuación de plantilla, no se encuentra amparado por ERE o acuerdo colectivo con la Representación Sindical de la Empresa, en cuyo caso no disfruta de ninguna protección del sistema, a pesar de no haber supuesto carga alguna para la Seguridad Social.

La consideración y tratamiento ponderado de estas circunstancias hará que las medidas que se adopten recojan y hagan justicia a determinadas prejubilaciones que actualmente, en la legislación vigente, son tratadas de manera discriminada y asimiladas y consideradas de igual forma que las que sí son «jubilaciones anticipadas voluntarias».

Por tanto, proponemos la siguiente Proposición de Ley.

Artículo único.

Se modificará el artículo 161.3.d) y la disposición transitoria tercera, apartado 1, 2.^a, de la Ley General de la Seguridad Social, cuyos párrafos quedarán redactados de la siguiente manera:

«— Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya pro-

ducido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no encontrándose afectado por medidas de reducción o adecuación de plantilla, promovidas por parte de la empresa y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se presumirá que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1 de esta Ley.

A los efectos anteriores, se considerará que una empresa se encuentra sometida a medidas de reducción o adecuación de plantilla cuando, cualquiera que fuere el mecanismo de instrumentación de estas medidas, el número de los trabajadores afectados por tales medidas sea superior al 7 por ciento anual, o en un período máximo de tres años consecutivos representen, al menos, el 20 por ciento de la plantilla total del empleador.»

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**