

Indemnización a la plantilla por jubilación del empresario.

En cuanto a lo legal, la respuesta corta es que el Estatuto de los Trabajadores es bastante "benévolo" con el autónomo persona física que se jubila, en comparación con lo que ocurriría si cerraras una empresa (SL o SA).

Estos son los detalles clave a tener en cuenta:

1. La cuantía de la indemnización

Según el Artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se extingue por jubilación del empresario, el trabajador tiene derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

- Da igual la antigüedad: Aunque lleven 20 años contigo, la ley establece ese mes de salario base más el prorrateo de las pagas extras.
- No es un despido: Se trata de una "extinción de contrato por causa justificada", por lo que no se calcula como los 20 o 33 días por año trabajado de los despidos comunes.

2. El Finiquito (Lo que siempre hay que pagar)

Además de ese mes de indemnización, debes abonar el finiquito correspondiente, que incluye:

- Los días trabajados del último mes que no se hayan cobrado.
- Las vacaciones no disfrutadas (si les quedan días pendientes).
- La parte proporcional de las pagas extraordinarias (si no las tienes prorrateadas en la nómina mensual).

3. Requisitos para que sea válido

Para que puedas acogerte a esta indemnización reducida de un mes, deben cumplirse estas condiciones:

- Jubilación Real: Debes acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

- Cierre del negocio: No puedes jubilarte y poner a otra persona a llevar el mismo negocio con la misma estructura; en ese caso, habría una subrogación empresarial y los empleados pasarían al nuevo dueño manteniendo su antigüedad.
- Preaviso: Aunque la ley no especifica un plazo exacto para este caso como en otros despidos, lo habitual y recomendable por buena fe contractual es avisar con 30 días de antelación.

Nota importante: Esta indemnización de un mes solo aplica si eres autónomo persona física. Si tu negocio está bajo una Sociedad Limitada (SL), la jubilación del administrador no extingue los contratos por esta vía; en ese caso, habría que ir a un despido objetivo por causas económicas u organizativas (20 días por año). En este caso, el protocolo sería el siguiente:

1. Carta de despido objetivo: Explicando las causas económicas o de cese de actividad.
2. Preaviso de 15 días: O pagarlos si no se dan.
3. Poner a disposición la indemnización: En el momento de la entrega de la carta, debes darles el cheque o transferencia de los 20 días por año.

¿Qué pasa con el paro?

Tus trabajadores sí tendrán derecho a solicitar la prestación por desempleo (paro), ya que la extinción es por una causa ajena a su voluntad. Al entregarles el certificado de empresa y la carta de extinción por jubilación, podrán tramitarlo sin problema.