



Aribau 123, entl 2a. 08036 Barcelona
Tel. 93 452 60 60* • Fax 93 454 63 83

Delegació: Av. Constitución 143, 2n. 1a. 08860 Castelldefels (Barcelona)
Tel. 93 664 61 20 • Fax 93 665 65 53

gabinet@gorriz-arias.com • www.gorriz-arias.com



¿QUIÉNES PUEDEN ACCEDER A UNA PREJUBILACIÓN?

Mientras que la jubilación anticipada es una situación regulada por la Seguridad Social, en el caso de las prejubilación, son empresa y trabajador los implicados en un pacto particular de condiciones concretas. No existe una edad legal para poder prejubilarse, aunque si existen requisitos particulares en cada caso. Las empresas no tienen la obligación de ofrecer o aceptar la prejubilación de ninguno de sus trabajadores, al tratarse de un pacto, empleado y empleador deben estar de acuerdo.

Estimado/a cliente/a:

En muchas ocasiones se habla indistintamente de prejubilación y jubilación anticipada. Pero cuidado, porque hay diferencias. Sobre todo porque una de ellas está regulada por la Seguridad Social y la otra no.

Le explicamos a continuación con más detalle en qué consiste la prejubilación.

¿Qué es la prejubilación y por qué no debe confundirla con la jubilación anticipada?

La prejubilación nace de un acuerdo entre la empresa y el trabajador, en el cual se modifica la fecha de cese en la empresa con anterioridad a la fecha de jubilación prevista. A diferencia de la jubilación anticipada, la cual está regulada por la Seguridad Social, en el caso de las prejubilación, son empresa y trabajador los implicados en un pacto particular de condiciones concretas.

Atención. Hay importantes diferencias entre **una jubilación anticipada y una prejubilación**, a pesar de que existe cierta tendencia a asociarlas. En ambos casos, si estás jubilado de forma anticipada o si estás prejubilado, no estarás trabajando, ya que es el fin último de cualquier tipo de retiro o jubilación. Sin embargo, el cauce por el que se ha llegado a esa meta final es totalmente diferente en cada una de las dos situaciones.

¿Existe una edad legal para poder prejubilarse? ¿Quiénes pueden acceder a una prejubilación?

Lo que define a la prejubilación es que es una situación regulada de forma privada entre un trabajador y la empresa a la que presta servicios. Hay por lo tanto diferentes tipos de

prejubilación, según cada empresa haya querido o no incluir esta posibilidad u ofrecérsela a sus trabajadores, incluso una misma empresa puede ofertar distintos modelos de prejubilación en función de la edad o de la antigüedad o del momento en que la ofrece. Siempre hay un acuerdo laboral respaldando dicha propuesta.

No existe una edad legal para poder prejubilarse, aunque si existen requisitos particulares en cada caso. Las empresas no tienen la obligación de ofrecer o aceptar la prejubilación de ninguno de sus trabajadores, al tratarse de un pacto, empleado y empleador deben estar de acuerdo. Hasta hace unos años, la prejubilación era una ventaja que incluían las empresas en sus convenios particulares, pero actualmente es una opción menos extendida aunque depende del sector de actividad, del tamaño de la empresa, y de los rangos laborales en muchos casos.

¿Cuánto dura la prejubilación?

Lo usual es que la prejubilación se ofrezca a trabajadores con edades cercanas a la edad de jubilación, pero no existe una norma fija. La empresa puede ofrecer prejubilaciones a aquellos trabajadores que, por ejemplo, cumplan los 56 años o más a lo largo del ejercicio 2017. En este caso, la prejubilación dura desde el momento en que el trabajador y el empresario deciden romper su vinculación laboral y firmar un pacto de prejubilación hasta que el empleado llega a la edad de jubilación, momento en el que deja de ser prejubilado y pasa a ser jubilado y dependiente por tanto del sistema público de la Seguridad Social.

¿Qué retribución recibe el trabajador prejubilado?

Necesariamente debemos asociar la prejubilación con el despido, en ambos casos el trabajador percibe una indemnización, así que este será el valor máximo y referencial que tomará la empresa. Lo habitual es diseñar un esquema en que se mantenga una buena parte de lo que el trabajador venía cobrando (suele estar en torno al 70-80% del salario bruto, dependiendo de la duración del periodo de prejubilación).

En este acuerdo de prejubilación también se establece si, durante la duración del mismo, se mantienen las coberturas de riesgo que tenía el trabajador, o las ayudas, o las aportaciones a planes de pensiones y demás compromisos de previsión social.

Durante el tiempo que dure la situación de prejubilación y siempre según las condiciones particulares en cada caso, la empresa se compromete a pagar la parte proporcional pactada del sueldo y cumplir con las obligaciones de pago a la Seguridad Social, requeridas para este caso (el convenio especial), una vez finalice el periodo de cobro de la prestación de desempleo. Es decir, mientras el trabajador cobra el desempleo se sigue cotizando a la Seguridad Social, y al finalizar dicho periodo es cuando se inicia el Convenio Especial.

Atención. Las prejubilaciones van acompañadas de la suscripción de un convenio especial entre el trabajador y la Seguridad Social, mediante el cual el afectado cotiza desde el momento en el que cesa hasta que acceda a la jubilación.

¿En qué situación laboral está un trabajador prejubilado?

No existe la figura legal del prejubilado, por lo tanto, la persona que accede a esta modalidad se inscribe en el sistema como desempleado y demandante de empleo, y como generalmente en el acuerdo se establece que la empresa sigue cotizando por él, el trabajador se mantiene de alta en la Seguridad Social.

Como persona desempleada, el trabajador prejubilado puede acceder a la prestación por desempleo en las condiciones habituales e iguales para todos los ciudadanos, siempre que le corresponda. Durante el tiempo de prejubilación, el titular sigue acumulando años y cotización para el momento de la jubilación, de acuerdo con el convenio específico pactado con la Seguridad Social.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

DEPARTAMENTO LABORAL
GORRIZ-ARIAS Consulting
tel. 93.452.60.60 fax. 93.454.63.83
www.gorriz-arias.com

