



GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE JUBILACIÓN DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y PERSONAL ADSCRITO A ORGANISMOS AUTÓNOMOS

El artículo 20 del Acuerdo de Delegación de Competencias de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 27 de julio 2006 establece que corresponde al Director General de Servicios Generales de Personal la competencia para resolver la jubilación de todo el Personal.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Públicos constituye el colectivo único de personal laboral del Ayuntamiento de Madrid.

El procedimiento de jubilación exige el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos en cada modalidad de jubilación, y la realización de una serie de trámites previos a la adopción de la resolución, que en unos casos no se puede efectuar por el Ayuntamiento de Madrid por no disponer de datos respecto de los efectivos a jubilar, y en otros exigen actuaciones cuya competencia se encuentra atribuida al Organismo Autónomo, por ejemplo, la celebración de un contrato de relevo en los casos de jubilación parcial de personal laboral, o la autorización del gasto para el abono de los incentivos previstos en el Convenio Colectivo Único para el personal laboral.

Por ello, los Servicios de contratación del Ayuntamiento de Madrid y de los Organismos Autónomos deberán remitir, a la mayor urgencia, la documentación detallada en cada modalidad de jubilación, al Departamento de Seguridad Social del Ayuntamiento de Madrid, Servicio de Retribuciones, sito en la C/ Bustamante nº 16 3ª planta, con el fin de proceder a la adopción de la oportuna resolución por el órgano competente.

1) Jubilación forzosa a los 65 años:

El Organismo Autónomo deberá remitir al Departamento de Seguridad Social, Servicio de Retribuciones, con tres meses de antelación al inicio de cada año, Relación de Personal que cumple en el año siguiente la edad de 65 años. Dicha relación deberá indicar nombre y apellidos de los efectivos, fecha de jubilación forzosa, D.N.I, domicilio completo de los interesados y fecha de nacimiento.

No podrá tramitarse por el Ayuntamiento de Madrid ninguna jubilación forzosa cuando no se disponga de estos datos mínimos respecto al personal del que Ayuntamiento no dispone de ningún dato.

Por parte del Departamento de Seguridad Social, Servicio de Retribuciones se confeccionará la relación de efectivos que se jubilarán en el siguiente ejercicio referida a personal del que se cuente con datos en el sistema informático.



Una vez se disponga de dichas relaciones, por parte del Departamento de Seguridad Social se iniciarán las comunicaciones y trámites necesarios para proceder a la jubilación, que una vez ultimada será notificada a los interesados trasladando copia de la Resolución a los Gerentes de los Organismos y a los restantes Servicios Municipales.

A los efectivos que se jubilen mensualmente, se les acompañará nota informativa en la que se indicará que deberán personarse en su Organismo a fin de recoger el certificado con las cotizaciones de los dos últimos años, al tratarse de documentación imprescindible para la tramitación de la pensión, toda vez que en Ayuntamiento no constan datos para la expedición de este certificado al encontrarse directamente vinculado al proceso de nómina que se gestiona por cada Organismo. En el caso de personal cuya nómina se gestione por el Ayuntamiento de Madrid, dicha documentación se facilitará por el Departamento de Seguridad Social.

Respecto al personal laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 122 del vigente Convenio Colectivo Único del Personal Laboral, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que pueda completar los periodos mínimos de carencia de 15 años de cotización a la Seguridad Social, manteniendo el efectivo la situación de alta hasta el cumplimiento de dicho periodo de carencia.

Al objeto de verificar el periodo mínimo de carencia de cotización, el interesado deberá aportar certificado de su vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación

En el caso de que el interesado aporte dicha documentación en el Organismo Autónomo, o en cualquiera de los Registros municipales, la misma deberá ser remitida a la mayor urgencia al Departamento de Seguridad Social.

II) Prórroga de la edad de jubilación:

a) Personal funcionario: Los efectivos en edad de jubilación podrán solicitar prórroga de la misma con dos meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación forzosa, considerando como fecha de cómputo, la fecha de entrada en el registro y significando que la solicitud presentada fuera de plazo implica la denegación de la prórroga.

En el caso de que el interesado comunique la solicitud de prórroga en el Organismo, la misma deberá ser remitida a la mayor urgencia al Departamento de Seguridad Social, toda vez que dicho plazo es imprescindible para la cumplimentación de los trámites necesarios para acordar la prórroga de la jubilación

De proceder la prórroga de la edad de jubilación se notificará la resolución al interesado, trasladando copia de la misma al Gerente del Organismo Autónomo o a los Servicios Municipales en los que se encuentre adscrito el efectivo



b) Personal laboral: No procede la prórroga de la edad de jubilación a excepción de lo indicado para este personal en el apartado de jubilación forzosa.

III) Cese de prórroga

El funcionario podrá poner fin a la prolongación de su permanencia en el servicio activo antes del cumplimiento de los 70 años de edad, comunicando por escrito la fecha prevista para su jubilación, con una antelación mínima de tres meses. De presentarse dicho escrito en el Organismo Autónomo deberá remitirse al Departamento de Seguridad Social, iniciándose a partir de este momento los trámites necesarios a efectos de la jubilación y reiterándose lo ya indicado respecto de la jubilación forzosa.

IV) Fin de prórroga del personal funcionario por cumplimiento de 70 años de edad

La tramitación del procedimiento de fin de prórroga será la misma que la indicada anteriormente para la jubilación forzosa.

V) Jubilación anticipada e incentivada:

- a) **por cumplimiento de la edad de 60, 61, 62, y 63 años.**
- b) **jubilación a los 64 años.**

El artículo 122 “ Extinción del contrato de trabajo” apartado 3 del Convenio Colectivo Único del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos 2004-2007 establece el sistema de jubilación anticipada incentivada, fijando el importe de los incentivos en función de la edad de jubilación voluntaria y estableciendo como requisito que la solicitud se formalice al menos dos meses antes del cumplimiento de las edades señaladas para el abono del incentivo. Asimismo indica que coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntaria solicitada.

En consecuencia, aquellas solicitudes de jubilación anticipada incentivada que no se formularan con dicha antelación mínima producirán como efecto, el no cumplir con los requisitos fijados en Convenio para tener derecho al abono del incentivo, no solo por la falta de cumplimiento de plazo de solicitud, sino también por que ello impide el cumplimiento del segundo de los requisitos previstos en Convenio cual es que “coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntaria solicitada”

En estos supuestos y dado que la normativa vigente regula la posibilidad de jubilación anticipada podría continuarse la tramitación administrativa de la solicitud de jubilación voluntaria anticipada. Esta circunstancia se comunicará al interesado a fin de que por el mismo se solicite si así se considera, la continuación de la tramitación de su solicitud de jubilación anticipada en cuyo caso, no procederá el abono del incentivo.



Asimismo se le informará sobre la posibilidad de solicitar nuevamente la jubilación anticipada al cumplimiento del siguiente tramo de edad, indicándolo expresamente que la solicitud debe cumplimentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad, teniendo derecho al abono del incentivo correspondiente al tramo de edad en el que se produzca la jubilación.

A la vista de la trascendencia que para el personal tiene este aspecto de la regulación incorporada al Convenio Colectivo Único, por parte de los Organismos Autónomos, deberá informarse a los interesados sobre este extremo, información que asimismo será facilitada por el Departamento de Seguridad Social, Servicio de Retribuciones.

Si a fecha de hoy se hubieran formulado solicitudes sin cumplimentar el plazo de antelación mínima de dos meses, el Departamento de Seguridad Social, comunicará a los solicitantes que no reúne los requisitos necesarios para el abono del incentivo a efectos de que por los mismos se valore el posible desistimiento a su solicitud de jubilación voluntaria anticipada incentivada.

a) por cumplimiento de la edad de 60, 61, 62, y 63 años.

Los requisitos de la jubilación anticipada e incentivada están previstos en el artículo 122.2 a 7 del vigente Convenio Colectivo Único y en las Normas de Gestión de la citada jubilación adoptada por la Directora General de Servicios Generales de Personal de fecha 9 de octubre de 2006

Igualmente, el procedimiento se desarrolla en las Normas de Gestión anteriormente mencionadas.

Requisitos: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 122.3 del Convenio y de acuerdo con la legislación de la Seguridad Social, se reconoce el derecho a acceder a la jubilación anticipada e incentivada a aquél personal laboral fijo que reúna los requisitos siguientes:

- Tener la condición de mutualista el 1 de enero de 1967
- Tener cumplidos 60 años de edad
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho
- En los supuestos en que se acceda a una situación de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de los 2 años a que se refiere el párrafo anterior, deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en la que cesó la obligación de cotizar.

Procedimiento: Se inicia mediante instancia normalizada del interesado dirigida al Director General de Servicios Generales de Personal, que deberá presentarse con una antelación mínima de 2 meses al cumplimiento de la edad de 60, 61, 62, 63 años en función de la edad para la que se solicita la jubilación anticipada incentivada, acompañada de la siguiente documentación :



- Vida laboral que refleje la cotización anterior a 1 de enero de 1967.
- Documento Nacional de Identidad. (D.N.I.)

Asimismo y, a efectos de verificación de los supuestos previstos en el apartado 4 del artículo 122, el interesado deberá adjuntar:

- Declaración jurada de que no realiza ni realizará desde la fecha de jubilación anticipada hasta el cumplimiento de los 65 años de edad, actividad profesional remunerada. Dicha declaración se cumplimentará conforme al Anexo I
- Certificado de la pensión o pensiones de jubilación de las que sea beneficiario
- Copia de la declaración de la renta del último ejercicio correspondiente a la Unidad Familiar.

En caso de presentarse esta documentación en el Organismo deberá ser remitida a la mayor urgencia a efectos de su verificación al objeto de proceder mediante Resolución del Director General de Servicios Generales de Personal, a la estimación o desestimación, en su caso, de la solicitud de jubilación anticipada e incentivada.

En caso de estimación se remitirá al Organismo Autónomo copia de la misma, para la emisión del certificado de empresa que los interesados deberán presentar en la Tesorería General de la Seguridad Social, para la acreditación al interesado a través de su nómina el importe correspondiente al incentivo en función de la edad de jubilación y para el abono de las diferencias salariales previstas en Convenio, toda vez que la nómina se confecciona por el Organismo Autónomo

b) Jubilación anticipada incentivada a los 64 años (Este tipo de jubilación a los 64 años, se trata en un punto aparte en el presente documento por encontrarse sujeto a una normativa específica.)

En el caso de jubilación anticipada incentivada a los los 64 años de edad, deberá efectuarse en la forma y requisitos establecidos en el Real Decreto 1 194/1 985, de 17 de julio, cuyo artículo 1 dispone:

“1. La edad mínima de sesenta y cinco años que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en este Real Decreto
2. En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años, siempre que tenga lugar la correspondiente sustitución de los trabajadores jubilados. “



En el Real Decreto 1.194/1985 de 17 de julio, no figura como requisito tener la condición de mutualista con anterioridad al 1 de enero de 1967, por lo que para la jubilación a los 64 años conforme al citado Real Decreto constituyen:

Requisitos exigibles:

- Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho

- En los supuestos en que se acceda a una situación de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de los 2 años a que se refiere el párrafo anterior, deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en la que cesó la obligación de cotizar.

Conforme al art 2 del citado Real Decreto, la solicitud podrá presentarse con una antelación de seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo. No obstante se fija un plazo mínimo de antelación de cuatro meses, en el que deberá presentarse la solicitud de jubilación anticipada, con la finalidad de que durante dicho plazo se formalice el contrato de relevo y se adopte Resolución de jubilación que coincidirá con la fecha en la que el efectivo cumpla la edad de 64 años.

Dado que la jubilación a los 64 años de edad viene calificada en el Convenio Único como jubilación anticipada incentivada, el procedimiento a seguir en este supuesto de jubilación a los 64 años será el ya indicado en el apartado V relativo a la jubilación anticipada incentivada.

Dado que este tipo de jubilación anticipada a los 64 años de edad, requiere la celebración de contrato de relevo, cuya competencia se encuentra atribuida al Organismo Autónomo en el caso de personal adscrito al mismo, por el Servicio correspondiente, deberá remitirse al Departamento de Seguridad Social con una antelación mínima de dos meses, copia del contrato de relevo que se suscribirá con el trabajador relevista, en el que se indicará como fecha de inicio del contrato la del cumplimiento de la edad de jubilación.

Por otra parte no debe iniciarse la tramitación del contrato de relevo indicado hasta que el propio Organismo Autónomo o por los Servicios de contratación del Ayuntamiento de Madrid se hubiera verificado el cumplimiento de los requisitos de cotización de 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Una vez adoptada la Resolución del Director General de Servicios Generales de Personal se remitirá al Organismo Autónomo copia de la misma, para la emisión del certificado de empresa que los interesados deberán presentar en la Tesorería General de la Seguridad Social, para la acreditación al interesado a través de su nómina el importe correspondiente al incentivo en función de la edad de jubilación y para el abono de las diferencias salariales previstas en Convenio una vez que el interesado acredite el importe de la pensión concedida, toda vez que la nómina se confecciona por el Organismo Autónomo.



VI) Jubilación Parcial.

El artículo 122.7 del Convenio Único para el personal laboral regula la jubilación parcial, estableciendo en las Normas de Gestión los requisitos exigidos para causar derecho a la misma.

Beneficiarios y Requisitos: De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, se reconoce el derecho a acceder a la jubilación parcial a aquél personal laboral que reúna los requisitos siguientes:

- Tener cumplidos 60 años de edad.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

En los supuestos en que se acceda a una situación de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de los 2 años a que se refiere el párrafo anterior, deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en la que cesó la obligación de cotizar.

Condiciones para el acceso a la jubilación parcial:

- *El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85% de aquellos. Estos porcentajes se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.*

La reducción de las horas de trabajo podrá ser:

- a) diaria, con prestación de servicios en jornada diaria reducida en el porcentaje pactado.
 - b) Mensual, con prestación de servicio en jornadas diarias completas y reducción de los días de trabajo mensuales, hasta completar el porcentaje de horas mensuales.
 - c) Anual, con prestación de servicio en jornada diaria y mensual completa y reducción proporcional de los meses de servicio.
- *Si el trabajador accede a la jubilación parcial con menos de 65 años de edad real, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan, la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.*
 - *En los supuestos en que se acceda a la jubilación parcial con 65 años de edad real, no será preciso que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.*



Procedimiento: Se inicia mediante instancia normalizada del interesado dirigida al Director General de Servicios Generales de Personal, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse la jubilación parcial, el porcentaje de reducción de horas de trabajo que se solicita (número de horas de trabajo a realizar) y si se solicita su realización en jornada diaria, mensual o anual conforme a los términos del Convenio, con una antelación máxima de 3 meses conforme al art. 13. apartado 1 del Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, acompañada de la siguiente documentación:

- Vida laboral
- Documento Nacional de Identidad. (D N I.).

La jubilación parcial requiere que por parte del Organismos Autónomo, como competencia que tienen atribuida, o por los Servicios de contratación del Ayuntamiento de Madrid se celebre:

- Contrato de relevo
- Contrato a tiempo parcial con el efectivo a jubilar, previa concertación entre el solicitante y el Organismo Autónomo de las condiciones de dicho contrato.

Dado que este tipo de jubilación parcial, requiere la celebración de contrato a tiempo parcial y contrato de relevo, deberá remitirse al Departamento de Seguridad Social con una antelación mínima de 45 días, copia de los contratos citados que se suscribirán, en los que se indicará como fecha de inicio de los contratos la de solicitud de jubilación por el trabajador, siempre que al menos se remita la documentación con dicha antelación mínima de 45 días.

De no remitirse la documentación al Departamento de Seguridad Social con dicha antelación, la fecha de inicio de los nuevos contratos debe ser de 45 días desde el momento en el que se envíe la documentación, toda vez que es necesario hacer coincidir la fecha de contratación con la fecha de jubilación y la tramitación de esta última exige un plazo mínimo de 45 días.

Por otra parte no debe iniciarse la tramitación del contrato de relevo indicado hasta que el propio Organismo Autónomo o por los Servicios de contratación del Ayuntamiento de Madrid se hubiera verificado el cumplimiento de los requisitos de cotización de 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Deberá remitirse por el Organismo Autónomo, al Departamento de Seguridad Social, copia de dichos contratos, una vez formalizados.

Una vez adoptada la Resolución del Director General de Servicios Generales de Personal se remitirá al Organismo Autónomo copia de la misma, para la emisión del certificado de empresa que los interesados deberán presentar en la Tesorería General de la Seguridad Social, para la acreditación al interesado a través de su nómina de las diferencias salariales previstas en Convenio una vez el interesado acredite el importe de la jubilación concedida, toda vez que la nómina se confecciona por el Organismo Autónomo.



Contrato de relevo y contrato a tiempo parcial

El Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio por el que se establecen normas sobre jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones y el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, disponen que:

Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo en supuestos de fuerza mayor. En caso de incumplimiento deberá abonarse a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación devengado desde el momento del cese del trabajador contratado

Madrid, 29 de Marzo de 2007

LA SUBDIRECTORA GENERAL DE RETRIBUCIONES
Y PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA

Fdo : María Jesús del Cueto Barahona

Conforme

LA DIRECTORA GENERAL DE SERVICIOS GENERALES DE PERSONAL
P S DIRECTORA GENERAL DE GESTIÓN DE PERSONAL
(Decreto del Concejal de Gobierno de Hacienda y Administración Pública de 9 de octubre de 2006)

Fdo : Rosa María Villalba Currás