

COGO2024/03.082



NOTIFICACIÓ D'ACORD

Acord d'aprovació de la Normativa en matèria de jubilació forçosa i prolongació de la permanència en el servei actiu, del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx

Informada la Taula de Negociació del Personal d'Administració i Serveis, amb data de 13 de març de 2024;

I vista la proposta que formula la gerent d'aquesta universitat, **el Consell de Govern, reunit en la sessió ordinària de 21 de març de 2024, ACORDA:**

Aprovar la Normativa en matèria de jubilació forçosa, i prolongació de la permanència en el servei actiu, del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, en els termes que es reflecteixen a continuació:

NORMATIVA EN MATÈRIA DE JUBILACIÓ FORÇOSA I PROLONGACIÓ DE LA PERMANÈNCIA EN EL SERVEI ACTIU DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT MIGUEL HERNÁNDEZ D'ELX

PREÀMBUL

El Pla estratègic de la Universitat Miguel Hernández d'Elx (UMH) 2022-2025 arreplega els valors ètics i principis rectors que han de marcar el rumb de la nostra institució durant aquests quatre anys, i amplia l'horitzó a 2030 per a entroncar-lo, al seu torn, amb la Responsabilitat Social Universitària i l'Agenda 2030 de Nacions Unides.

Aquest pla va ser aprovat en la sessió ordinària de Consell de Govern de la UMH el passat 28 de juny de 2022 (Acord COGO 2022/07.178).

Aquest marca com a línia estratègica (4.4.1) promoure l'estabilitat i la millora de les condicions laborals del capital humà de la UMH,

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO

Acuerdo de aprobación de la Normativa en materia de jubilación forzosa y prolongación de la permanencia en el servicio activo, del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche

Informada la Mesa de Negociación del Personal de Administración y Servicios, en fecha de 13 de marzo de 2024;

Y vista la propuesta que formula la gerente de esta universidad, **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión ordinaria de 21 de marzo de 2024, ACUERDA:**

Aprobar la Normativa en materia de jubilación forzosa, y prolongación de la permanencia en el servicio activo, del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en los términos reflejados a continuación:

NORMATIVA EN MATERIA DE JUBILACIÓN FORZOSA Y PROLONGACIÓN DE LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO ACTIVO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

PREÁMBULO

El Plan Estratégico de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) 2022-2025 recoge los valores éticos y principios rectores que marcarán el rumbo de nuestra institución durante estos cuatro años, ampliando el horizonte a 2030 para entroncarlo a su vez con la Responsabilidad Social Universitaria y la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Dicho plan fue aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de la UMH el pasado 28 de junio de 2022 (Acuerdo COGO 2022/07.178).

Éste marca como línea estratégica, (4.4.1) la de promover la estabilidad y mejora de las condiciones laborales del capital humano de la





UNIVERSITAS
Miguel Hernández
SECRETARIA GENERAL

i planteja, com a acció estratègica concreta per a aquesta finalitat (4.4.1.3), rejevenir la plantilla de PTGAS d’acord amb les necessitats de les unitats de gestió i en el marc de les possibilitats que oferisca la legislació universitària.

1. ANÀLISI DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D’ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UMH

Distribució del PTGAS per grups de titulació

Categoria	Personal actual RLT
A1	91
A2	94
B	0
C1	275
C2	125
Total	585

Distribució del PTGAS per vinculació, segons la temporalitat

La distribució de la plantilla del personal tècnic, de gestió i d’administració i serveis (PTGAS), tenint en compte el règim jurídic del personal vinculat a la Universitat Miguel Hernández d’Elx, és de:

PTGAS FUNCIONARI DE CARRERA	72,48 %
PTGAS TEMPORAL	27,52 %

2. JUBILACIÓ
A. MARC NORMATIU

El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d’octubre, pel qual s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut bàsic de l’empleat públic, estableix la regla general que la relació de serveis que vincula el funcionari amb l’Administració s’extingeix en arribar a l’edat de jubilació de seixanta-cinc anys.

L’excepció a aquesta regla està prevista en l’article 67.3 d’aquest RDL 5/2015, i en l’article 73 de la Llei 4/2021, de 16 d’abril, de la

UMH, planteando, como acción estratégica concreta a dicho fin la de (4.4.1.3) rejuvenecer la plantilla de PTGAS de acuerdo con las necesidades de las unidades de gestión y en el marco de las posibilidades que ofrezca la legislación universitaria.

1. ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UMH

Distribución del PTGAS por grupos de titulación

Categoría	Personal actual RPT
A1	91
A2	94
B	0
C1	275
C2	125
Total	585

Distribución del PTGAS por vinculación, según su temporalidad

La distribución de la plantilla del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), teniendo en cuenta el régimen jurídico del personal vinculado a esta Universidad Miguel Hernández de Elche, es de:

PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	72,48 %
PTGAS TEMPORAL	27,52 %

2. JUBILACIÓN
A. MARCO NORMATIVO

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece la regla general de que la relación de servicios que vincula al funcionario con la Administración se extingue al llegar a la edad de jubilación de sesenta y cinco años.

La excepción a esta regla viene prevista en el artículo 67.3 de dicho RDL 5/2015, y en el artículo 73 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de





UNIVERSITAS
Miguel Hernández
SECRETARIA GENERAL

Generalitat, de la funció pública valenciana, en els textos normatius de la qual queda recollida la possibilitat de prolongació de la permanència en el servei actiu del personal funcionari, i hi incorpora una sèrie de criteris per a acceptar o denegar aquesta sol·licitud de permanència.

D'altra banda, el Tribunal Suprem, en les sentències de 20 de desembre de 2011 i de 3 de desembre de 2012 (cassació 6087/2010 i 976/2012), declara que els funcionaris tenen el dret subjectiu de continuar treballant després de complir l'edat legal de jubilació, però determina que aquest dret és un «dret subjectiu condicionat», això és, no es tracta d'un dret absolut, sinó dependent de les necessitats organitzatives de l'administració.

En els mateixos termes s'ha pronunciat la Interlocutòria del Tribunal Constitucional 133/2014, de 6 de maig, i sentències de la sala contenciosa del Tribunal Suprem de 21 de juliol de 2015 (recurs de cassació 2062/2014), de 18 de gener de 2021 (EDJ 2021/501282), de 15 de novembre de 2021 (rec. 360/2020) i de 6 juliol de 2022 núm. 923/2022, segons els apartats 3 i 4 de l'article 67 del RDL 5/2015:

«3. La jubilació forçosa es declara d'ofici en complir el funcionari els seixanta-cinc anys d'edat.

No obstant això, en els termes de les lleis de funció pública que es dicten en desenvolupament d'aquest Estatut, es pot sol·licitar la prolongació de la permanència en el servei actiu com a màxim fins que es complisquen setanta anys d'edat. L'Administració pública competent ha de resoldre de manera motivada l'acceptació o denegació de la prolongació.

Del que disposen els dos paràgrafs anteriors, en queden exclosos els funcionaris que tinguen normes estatals específiques de jubilació.

4. Amb independència de l'edat legal de jubilació forçosa que estableix l'apartat 3, l'edat de la jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de la Seguretat Social és, en tot cas, la que prevegen les normes reguladores del règim esmentat per a l'accés a la pensió de jubilació en la seua modalitat

la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana, en cuyos textos normativos queda recogida la posibilidad de prolongación de la permanencia en servicio activo del personal funcionario, incorporando una serie de criterios para aceptar o denegar esta solicitud de permanencia.

Por otro lado, el Tribunal Supremo, en las sentencias de 20 de diciembre de 2011 y 3 de diciembre de 2012 (Casación 6087/2010 y 976/2012), declara que los funcionarios tienen derecho subjetivo a seguir trabajando después de cumplir la edad legal de jubilación, pero determina que este derecho es un "derecho subjetivo condicionado", esto es, no se trata de un derecho absoluto, sino dependiente de las necesidades organizativas de la administración.

En los mismos términos se ha pronunciado el Auto del Tribunal Constitucional 133/2014, de 6 de mayo, y, sentencias de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo de fechas 21 de julio de 2015 (recurso casación 2062/2014), 18 de enero de 2021 (EDJ 2021/501282), de 15 de noviembre de 2021, (rec. 360/2020) y 6 julio de 2022 núm. 923/2022, según los apartados 3 y 4 del artículo 67 del RDL 5/2015:

"3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin





UNIVERSITAS
Miguel Hernández
SECRETARIA GENERAL

contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat.»

Cal recordar que la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, estableix gradualment una nova edat ordinària d'accés a la pensió de jubilació i períodes de cotització del personal inclòs en el règim general de la Seguretat Social, fins als 67 anys, des de les premisses de l'augment de l'esperança de vida i un progressiu descens del període d'activitat laboral de les persones; a més, es duu a terme una nova redacció de l'article 161.1.a i la disposició transitòria vintena de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS).

Després d'aquesta modificació de la LGSS, l'entrada en vigor de la qual va ser ajornada a l'1 de gener de 2013, l'article 11.1 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, sobre mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de la competitivitat, va disposar que «amb independència de l'edat legal de jubilació forçosa que estableix l'apartat 3 de l'article 67 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'edat de la jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de la Seguretat Social és, en tot cas, la que prevegen les normes reguladores del règim esmentat per a l'accés a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat».

En el marc normatiu vigent, les administracions públiques poden adoptar mesures en matèria de prolongació de la permanència en el servei actiu, amb l'objectiu de conciliar el dret individual a la continuïtat en el servei actiu per part del PTGAS amb les necessitats organitzatives que s'han vist afectades pel context actual pressupostari

B. MARC ECONOMICOSOCIAL

En el Programa d'estabilitat pressupostària 2023-2026 aprovat per l'Estat, s'incorporen les noves obligacions econòmiques al sector públic,

coeficiente reductor por razón de la edad.”

Cabe recordar que la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, establece gradualmente una nueva edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación y períodos de cotización del personal incluido en el régimen general de Seguridad Social, hasta 67 años, desde las premisas del aumento de la esperanza de vida y un progresivo descenso del período de actividad laboral de las personas; además, se lleva a cabo una nueva redacción del artículo 161.1. a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Tras esta modificación de la LGSS, cuya entrada en vigor fue aplazada al 1 de enero de 2013, el artículo 11.1 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, sobre medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, dispuso que “Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3 del artículo 67 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen general de seguridad social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad ”.

En el marco normativo vigente, las Administraciones Públicas pueden adoptar medidas en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo, con el objetivo de conciliar el derecho individual a la continuidad en el servicio activo por parte del PTGAS con las necesidades organizativas que se han visto afectadas por el contexto actual presupuestario

B. MARCO ECONÓMICO-SOCIAL

En el Programa de Estabilidad Presupuestaria 2023-2026 aprobado por el Estado, se incorporan las nuevas obligaciones económicas





SECRETARIA GENERAL

afectat especialment per la recuperació de l'exigència dels criteris fiscals que han de complir els estats membres a partir de 2024, després del període de suspensió postcovid. S'hi fixa, per al sector públic espanyol, l'objectiu de reduir el deute públic excessiu dels últims anys, per a situar-la en 2024 per davall del 110 % del PIB recomanat per la Comissió Europea, així com reduir el dèficit públic al 3 %, amb la recuperació dels criteris fiscals.

La Universitat Miguel Hernández d'Elx ha d'aplicar, en les seues actuacions, el principi d'eficiència en la gestió dels recursos humans en el marc d'estabilitat i sostenibilitat pressupostàries que exigeix a les universitats públiques la sostenibilitat econòmica de les seues plantilles de personal conforme a les seues disponibilitats pressupostàries. S'estima que estan contingudes en el Pla plurianual de finançament de les universitats públiques valencianes, per la qual cosa les dotacions de personal s'han de planificar en un escenari d'austeritat econòmica, que garantisca la necessària sostenibilitat de les despeses corrents amb els ingressos corrents, la principal font de finançament dels quals prové del finançament bàsic que aporta la Comunitat Valenciana.

El cost de les plantilles de treball té un creixement vegetatiu que és independent dels augments en els salaris del personal (complements d'antiguitat i/o productivitat, carrera professional) previstos en les lleis de pressupostos. En conseqüència, la despesa en personal és major en plantilles envellides.

El context actual ha portat a prendre mesures urgents en matèria pressupostària per a la contenció del dèficit públic. L'exigència de prestar el servei públic de manera eficaç i eficient es tradueix en la responsabilitat de dimensionar les plantilles de manera que l'activitat que es desenvolupa siga coherent amb el seu cost.

al sector público, afectados especialmente por la recuperación de la exigencia de los criterios fiscales que deben cumplir los estados miembros a partir de 2024, tras el periodo de suspensión postcovid. En el mismo se fija, para el sector público español, el objetivo de reducir la excesiva deuda pública de los últimos años, para situarla en 2024 por debajo del 110 % del PIB recomendado por la Comisión Europea, así como reducir el déficit público al 3 %, con la recuperación de los criterios fiscales.

La Universidad Miguel Hernández de Elche debe aplicar, en sus actuaciones, el principio de eficiencia en la gestión de los recursos humanos en el marco de estabilidad y sostenibilidad presupuestarias que exige a las universidades públicas la sostenibilidad económica de sus plantillas de personal conforme a sus disponibilidades presupuestarias. Se estima que éstas se verán contenidas en el Plan Plurianual de Financiación de las Universidades Públicas Valencianas, por lo que las dotaciones de personal deberán planificarse en un escenario de austeridad económica, que garantice la necesaria sostenibilidad de los gastos corrientes con los ingresos corrientes, entre cuya principal fuente de financiación proviene de la financiación básica que aporta la Comunidad Valenciana.

El coste de las plantillas de trabajo tiene un crecimiento vegetativo que es independiente de los aumentos en los salarios del personal (complementos de antigüedad y/o productividad, carrera profesional) previstos en las leyes de presupuestos. En consecuencia, el gasto en personal es mayor en plantillas envejecidas.

El contexto actual ha llevado a tomar medidas urgentes en materia presupuestaria para la contención del déficit público. La exigencia de prestar el servicio público de forma eficaz y eficiente se traduce en la responsabilidad de dimensionar las plantillas de forma que la actividad a desarrollar sea coherente con su coste.

Edificio Rectorado y Consejo Social
Campus de Elche. Avda. de la Universidad s/n – 03202 Elche
c. electrónico: secretaria.general@umh.es





SECRETARIA GENERAL

D'altra banda, una edat mitjana elevada de la plantilla limita una rotació adequada dels nous professionals.

Amb aquesta normativa s'aconsegueix, igualment, l'objectiu de rejuvenir les plantilles i de donar una oportunitat a les noves promocions, que gaudeixen d'una major adaptabilitat al nou entorn tècnic en el qual es desenvolupa l'activitat administrativa, la qual cosa redunda en la generació d'ocupació.

La Universitat Miguel Hernández d'Elx, creada en 1996, dotada del personal inicial necessari per a posar en marxa la prestació del servei públic universitari, ha desenvolupat la seua progressió professional durant aquests 27 anys.

Això ha significat que, en els pròxims anys, aquest personal assolirà simultàniament l'edat de jubilació en un curt període de temps, la qual cosa exigeix una planificació rigorosa de la renovació de la plantilla amb l'objectiu prioritari del rejuveniment del personal que aporte la capacitat exigida per a impulsar la modernització dels serveis públics, a través dels procediments de selecció.

Procediments que han de ser projectats amb el temps necessari per a executar-los en els moments en què es produïsquen simultàniament les jubilacions del seu personal.

El Ministeri d'Universitats ha publicat l'informe *Dades i xifres del sistema universitari espanyol* corresponent al curs 2021-2022, segons el qual el PTGAS assolia la xifra de 66.593, dels quals, un 18 % pertany a universitats privades i constitueixen una plantilla més jove, amb un percentatge del 27,3 % de personal menor de 35 anys, enfront del 4,35 % de les universitats públiques, en les quals l'edat mitjana és de 51,10 anys.

La Fundació Coneixement i Desenvolupament (Fundació CYD) també ha presentat l'*Informe CYD 2021/2022*; informe que, després de 18

Por otra parte, una edad media elevada de la plantilla limita una adecuada rotación a los nuevos profesionales.

Con esta normativa se consigue, igualmente, el objetivo de rejuvenecer las plantillas y de dar una oportunidad a las nuevas promociones, que gozan de una mayor adaptabilidad al nuevo entorno técnico en el que se desarrolla la actividad administrativa, redundando en la generación de empleo.

La Universidad Miguel Hernández de Elche, creada en 1996, dotada del personal inicial necesario para poner en marcha la prestación del servicio público universitario, ha venido desarrollando su progresión profesional durante estos 27 años.

Ello ha significado que, en los próximos años, este personal alcanzará simultáneamente la edad de jubilación en un corto periodo de tiempo, lo que exigirá de una rigurosa planificación de la renovación de la plantilla con el objetivo prioritario del rejuvenecimiento del personal que aporte la capacidad exigida para impulsar la modernización de los servicios públicos, a través de los procedimientos de selección.

Procedimientos que deberán ser proyectados con el tiempo necesario para su ejecución en los tiempos en los que simultáneamente se produzcan las jubilaciones de su personal.

El Ministerio de Universidades ha publicado el informe de Datos y Cifras del Sistema Universitario Español correspondiente al curso 2021-2022, según el cual el PTGAS alcanzaba la cifra de 66.593, de los cuales, un 18 % pertenece a universidades privadas y constituyen una plantilla más joven, con un porcentaje del 27,3 % de personal menor de 35 años, frente al 4,35 % de las universidades públicas, en las que la edad media es de 51,10 años.

La Fundación Conocimiento y Desarrollo (Fundación CYD) también ha presentado el Informe CYD 2021/2022; informe que, tras 18





SECRETARIA GENERAL

edicions, s’ha consolidat com l’informe de referència en el qual experts nacionals i internacionals analitzen, diagnostiquen i proposen línies de millora per a la universitat espanyola, que puguen revertir en favor del teixit productiu i de la societat en general. En aquest informe es posa de manifest el problema evident de l’envelliment del personal del sistema (extensible tant al PDI com al PTGAS), i la imperiosa necessitat de retenir les plantilles.

Per tot l’anterior, resulta convenient que la Universitat Miguel Hernández d’Elx adopte mesures en matèria de jubilació i prolongació de la permanència en el servei actiu del PTGAS, i busque combinar el dret individual a la continuïtat en el servei actiu d’aquest personal i el retenir de la plantilla.

A aquest efecte és necessària una planificació adequada dels recursos humans que permeta actualitzar l’estructura organitzativa i garantisca la prestació del servei públic demandat per la societat.

Tot això en un context d’austeritat agreujat per l’absència del Pla plurianual de finançament de les universitats públiques valencianes.

C. ANÀLISI DE LA PLANTILLA DE LA UMH, PRÒXIMA A L’EDAT DE JUBILACIÓ

Les dades d’edat de la plantilla i el seu efecte en l’aplicació de la jubilació obligatòria, sempre que disposen de les contribucions corresponents per a poder-se jubilar en aquesta edat, es reflecteixen en les taules següents.

Distribució mitjana de l’edat per grups de titulació

Grup	Mitjana d’edat
A1	54
A2	52
C1	49
C2	49
Mitjana PTGAS UMH	50,43

ediciones, se ha consolidado como el informe de referencia en el que expertos nacionales e internacionales analizan, diagnostican y proponen líneas de mejora para la universidad española, que puedan revertir en favor del tejido productivo y de la sociedad en general. En dicho informe se pone de manifiesto el evidente problema del envejecimiento del personal del sistema (extensible tanto al PDI como al PTGAS), y la imperiosa necesidad de rejuvenecer las plantillas.

Por todo lo anterior, resulta conveniente que la Universidad Miguel Hernández de Elche adopte medidas en materia de jubilación y prolongación de la permanencia en el servicio activo del PTGAS, buscando combinar el derecho individual a la continuidad en el servicio activo de este personal y el rejuvenecimiento de la plantilla.

A estos efectos es necesaria una adecuada planificación de los recursos humanos que permita la actualización de su estructura organizativa y garantice la prestación del servicio público demandado por la sociedad.

Todo ello en un contexto de austeridad agravado por la ausencia Plan Plurianual de Financiación de las Universidades Públicas Valencianas.

C. ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DE LA UMH, PRÓXIMA A LA EDAD DE JUBILACIÓN

Los datos de edad de la plantilla y su efecto en la aplicación de la jubilación obligatoria, siempre que dispongan de las correspondientes contribuciones para poder jubilarse a esta edad, se reflejan en las siguientes tablas.

Distribución media de la edad por grupos de titulación

Grupo	Media de edad
A1	54
A2	52
C1	49
C2	49
Media PTGAS UMH	50,43





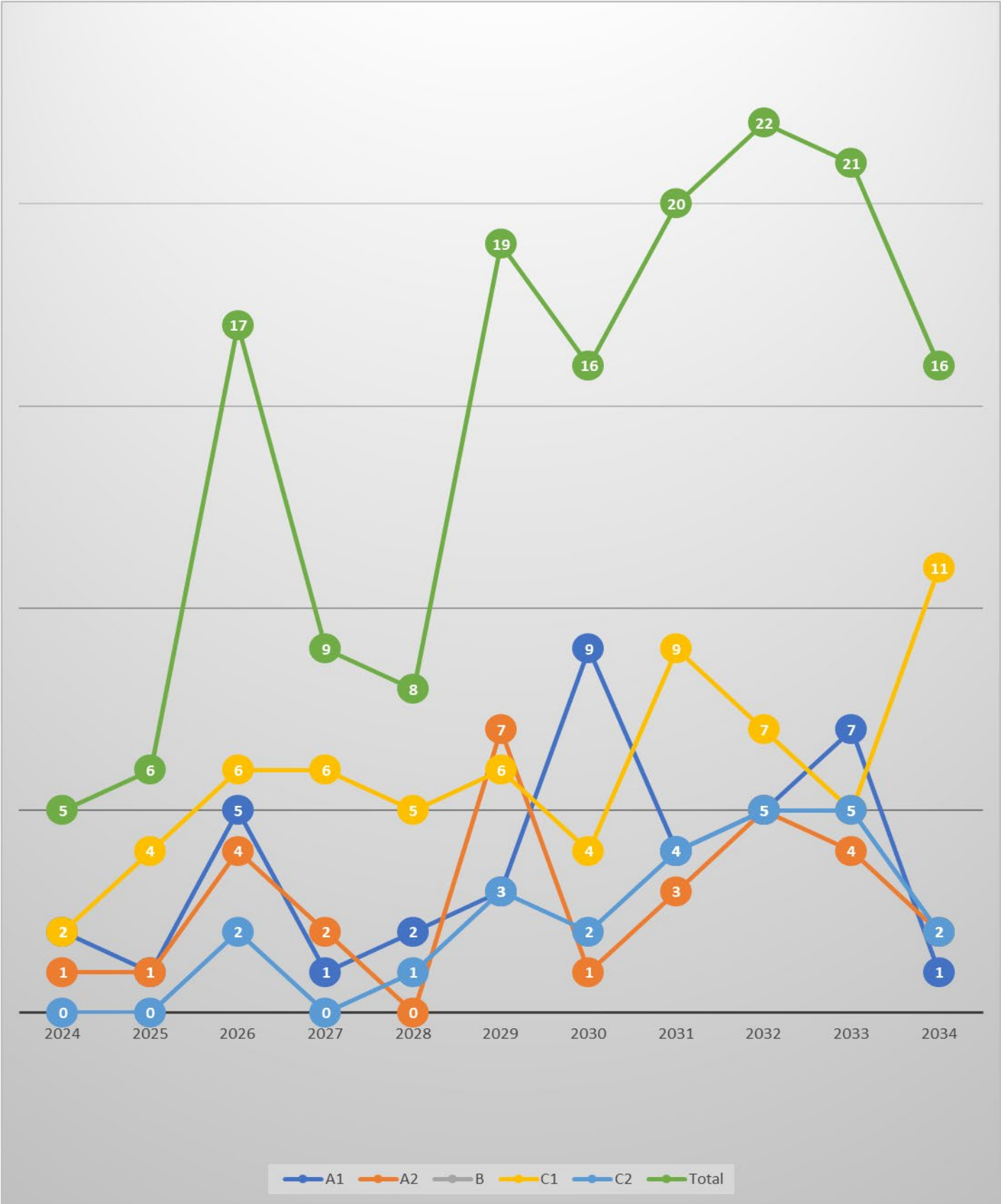
Personal afectat per la jubilació forçosa als 65 anys d’edat, suposant que tinguen les contribucions corresponents, els pròxims 10 anys, per grups de titulació

Cat.	Personal actual RLT	Personal amb prolongació actual (any de 1a pròrroga)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Total	% plantilla actual
A1	91	3 (1 -2023, 1 -2022, 1 - 2020)	2	1	5	1	2	3	9	4	5	7	1	43	47,25%
A2	94	3 (2 – 2023, 1 – 2022)	1	1	4	2	0	7	1	3	5	4	2	33	35,11%
B	0														
C1	275	3 (2 – 2023, 11 2022)	2	4	6	6	5	6	4	9	7	5	11	68	24,73%
C2	125	0	0	0	2	0	1	3	2	4	5	5	2	24	19,20%
Total	585	9	5	6	17	9	8	19	16	20	22	21	16	168	28,72%

Personal afectado por la jubilación forzosa a los 65 años de edad, suponiendo que tengan las contribuciones correspondientes, los próximos 10 años, por grupos de titulación.

Cat.	Personal actual RPT	Personal con prolongación actual (año de 1.ª pròrroga)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Total	% plantilla actual
A1	91	3 (1 -2023, 1 -2022, 1 - 2020)	2	1	5	1	2	3	9	4	5	7	1	43	47,25%
A2	94	3 (2 – 2023, 1 – 2022)	1	1	4	2	0	7	1	3	5	4	2	33	35,11%
B	0														
C1	275	3 (2 – 2023, 11 2022)	2	4	6	6	5	6	4	9	7	5	11	68	24,73%
C2	125	0	0	0	2	0	1	3	2	4	5	5	2	24	19,20%
Total	585	9	5	6	17	9	8	19	16	20	22	21	16	168	28,72%





Edificio Rectorado y Consejo Social
Campus de Elche. Avda. de la Universidad s/n – 03202 Elche
c. electrónico: secretaria.general@umh.es





L'anàlisi de les dades presentades mostra que l'edat mitjana del PTGAS en actiu és lleugerament superior als 50 anys. Cal, en conseqüència, reduir l'edat mitjana d'una plantilla de treball especialment envellida i facilitar l'entrada de nou personal.

En aquest context, és inexcusable i necessari adaptar l'estructura organitzativa del PTGAS de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, i incloure en la normativa les mesures necessàries que regulen la jubilació forçosa i la prolongació de la permanència en el servei actiu del PTGAS i determine l'adequació efectiva dels recursos humans a les necessitats de la institució mateixa dins de les limitacions pressupostàries actuals.

Això ens permetrà conèixer la data certa de jubilació del PTGAS, planificar l'organització de les estructures administratives que es vegen afectades per aquesta jubilació, organitzar els processos de selecció i provisió per a cobrir les vacants que es generen amb certa anticipació conforme als procediments ja aprovats pel Consell de Govern de la Universitat, i que prèviament han sigut negociats en el si de la taula de negociació, i formar el personal que l'haja de rellevar.

L'aplicació de les mesures referides a la jubilació forçosa i la prolongació de la permanència en el servei actiu del PTGAS podria afectar un màxim de 168 persones en l'horitzó de 10 anys

D. MOTIVACIÓ

L'article 67 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (d'ara en avant TRELEPB) regula la jubilació dels funcionaris públics, i estableix, entre altres qüestions, que la jubilació forçosa es declara d'ofici en complir el funcionari els 65 anys. Si bé, en l'apartat 4t, s'aclareix que, amb independència d'aquesta edat, l'edat de jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de la Seguretat Social (l'aplicable al PTGAS de la UMH), és, en tot

El análisis de los datos presentados muestra que la edad media del PTGAS en activo es ligeramente superior a los 50 años. Resulta, en consecuencia, necesario reducir la edad media de una plantilla de trabajo especialmente envejecida y facilitar la entrada de nuevo personal.

En este contexto, es inexcusable y necesario adaptar la estructura organizativa del PTGAS de la Universidad Miguel Hernández de Elche, e incluir en normativa, las medidas necesarias que regulen la jubilación forzosa y la prolongación de la permanencia en el servicio activo del PTGAS y determine la adecuación efectiva de los recursos humanos a las necesidades de la propia institución dentro de las limitaciones presupuestarias actuales.

Ello nos permitirá conocer la fecha cierta de jubilación del PTGAS, planificar la organización de las estructuras administrativas que se vean afectadas por dicha jubilación, organizar los procesos de selección y provisión para cubrir las vacantes que se generen con cierta anticipación conforme a los procedimientos ya aprobados por el Consejo de Gobierno de la Universidad, y que previamente han sido negociados en el seno de la mesa de negociación, y formar al personal que le vaya a relevar.

La aplicación de las medidas referidas a la jubilación forzosa y la prolongación de la permanencia en el servicio activo del PTGAS podría afectar a un máximo de 168 personas en el horizonte de 10 años

D. MOTIVACIÓN

El artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TRELEPB), regula la jubilación de los funcionarios públicos, estableciendo, entre otras cuestiones, que la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los 65 años. Si bien, en su apartado 4.º se aclara que, con independencia de esa edad, la edad de jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen general de la Seguridad

Edificio Rectorado y Consejo Social
Campus de Elche. Avda. de la Universidad s/n – 03202 Elche
c. electrónico: secretaria.general@umh.es





UNIVERSITAS
Miguel Hernández
SECRETARIA GENERAL

cas, la que preveuen les normes reguladores d'aquest règim per a l'accés a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat.

Aquestes normes són l'article 205.1.a i la disposició transitòria 7a de la Llei general de la Seguretat Social. Aquesta edat se situa, per a l'any 2023, en els 65 anys per als funcionaris que tinguen 37 anys i 9 mesos o més cotitzats a la Seguretat Social i en 66 anys i 4 mesos per a aquells que tinguen menys temps cotitzat, i per a l'any 2024, en els 65 anys per als funcionaris que tinguen 38 o més anys cotitzats a la Seguretat Social i en 66 anys i 6 mesos per a aquells que tinguen menys temps cotitzat.

Juntament amb això, en l'article 67.3 paràgraf segon, s'estableix que «en els termes de les lleis de funció pública que es dicten en desenvolupament d'aquest estatut, es pot sol·licitar la prolongació de la permanència en el servei actiu com a màxim fins que es complisca setanta anys d'edat. L'Administració pública competent ha de resoldre de forma motivada sobre l'acceptació o denegació de la prolongació».

De la mateixa manera i en l'àmbit de la nostra comunitat autònoma cal portar a col·lació la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana, i concretament l'article 73 que regula la jubilació del personal funcionari i que expressament disposa que pot ser voluntària, però també forçosa, apartats 1 i 2, respectivament.

L'apartat 3 de l'esmentat article 1 LFPV disposa que la jubilació forçosa es declara d'ofici en complir l'edat legalment establida, a la qual ja s'ha fet referència, per la qual cosa la regla general, igual que disposa l'EBEP, és l'opció de la jubilació forçosa; no obstant això, permet la prolongació de la permanència en el servei actiu, com a màxim, fins que es

Social (el aplicable al PTGAS de la UMH), será, en todo caso, la que prevén las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

Esas normas son el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria 7.ª de la Ley General de la Seguridad Social. Esa edad se sitúa, para el año 2023, en los 65 años para los funcionarios que tengan 37 años y 9 meses o más cotizados a la Seguridad Social y en 66 años y 4 meses para aquellos que tengan menos tiempo cotizado, y para el año 2024, en los 65 años para los funcionarios que tengan 38 o más años cotizados a la Seguridad Social y en 66 años y 6 meses para aquellos que tengan menos tiempo cotizado

Junto a ello, en el artículo 67.3 párrafo segundo se establece que «en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación».

Del mismo modo y en el ámbito de nuestra comunidad autónoma hay que traer a colación la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, y concretamente su artículo 73 que regula la jubilación del personal funcionario y que expresamente dispone que podrá ser voluntaria, pero también forzosa, apartados 1 y 2, respectivamente.

El apartado 3 del citado art. 1 LFPV dispone que la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir la edad legalmente establecida, a la que ya se ha hecho referencia, por lo que la regla general, al igual que se dispone en el EBEP, es la opción de la jubilación forzosa, no obstante, permite la prolongación de la permanencia en el servicio activo, como

Edificio Rectorado y Consejo Social
Campus de Elche. Avda. de la Universidad s/n – 03202 Elche
c. electrónico: secretaria.general@umh.es





UNIVERSITAS
Miguel Hernández
SECRETARIA GENERAL

complisquen els setanta anys d’edat.

L’apartat 4 del ja esmentat article 1 LFPV estableix els criteris per acceptar o denegar la prolongació de l’activitat en funció de les necessitats de recursos humans de l’organització, sempre de manera motivada, i fins i tot estableix els criteris que cal tindre en compte per a motivar la resolució, i en formula oberta perquè disposa expressament «entre altres aspectes», per la qual cosa no es tracta d’uns criteris *numerus clausus*.

L’article 67.3 del TREBEP deixa a la discrecionalitat de l’Administració l’apreciació de les circumstàncies de cada cas, si bé i per a evitar arbitrarietats, la sol·licitud s’hi ha de resoldre de forma motivada.

Doncs bé, tenint en consideració que la permanència en el servei actiu després de complir l’edat ordinària de jubilació és un dret funcional i, en concret, un dret subjectiu condicionat, és a dir, no és absolut, sinó que depèn de les necessitats organitzatives de l’Administració pública per a la qual es presten els serveis.

En aquesta normativa, i en aquest apartat, es plasmen les necessitats organitzatives i objectives que en motiven l’aprovació, i que són les que a continuació es passen a detallar de manera precisada

- Correcte dimensionament del volum d’efectius
- El dimensionament del volum d’efectius, en quantitat i professionalització, ha vingut determinat per l’estudi de càrregues de treball i necessitats de personal plasmat en la relació de llocs de treball del personal d’administració i serveis aprovat pel Consell de Govern amb data de 14 de desembre de 2021, i el Consell Social amb data de 20 de desembre de 2021.

máximo, hasta que se cumplan los setenta años de edad.

El apartado 4 del precitado art. 1 LFPV establece los criterios para la aceptación o denegación de la prolongación de la actividad en función de las necesidades de recursos humanos de la organización, siempre de manera motivada, e incluso establece los criterios a tener en cuenta para motivar la resolución, y en formula abierta al disponer expresamente que “entre otros aspectos”, por lo que no se trata de unos criterios *numerus clausus*.

El artículo 67.3 del TREBEP deja a la discrecionalidad de la Administración la apreciación de las circunstancias de cada caso, si bien y para evitar arbitrariedades, la solicitud debe resolverse de forma motivada.

Pues bien, teniendo en consideración que la permanencia en el servicio activo tras cumplir la edad ordinaria de jubilación es un derecho funcional, y, en concreto, un derecho subjetivo condicionado, es decir, no es absoluto, sino que depende de las necesidades organizativas de la Administración Pública para la que se prestan servicios.

En esta normativa, y en este apartado, se plasman las necesidades organizativas, y objetivas que motivan la aprobación de la misma, y que son las que a continuación pasan a detallarse de manera pormenorizada.

- Correcto dimensionamiento del volumen de efectivos
- El dimensionamiento del volumen de efectivos, en cantidad y profesionalización, ha venido determinado por el estudio de cargas de trabajo y necesidades de personal plasmado en la relación de puestos de trabajo del personal de administración y servicios aprobado por el Consejo de Gobierno de fecha 14 de diciembre de 2021, y el Consejo Social de fecha 20 de diciembre de 2021.





SECRETARIA GENERAL

Aquesta RLT ha sigut executada i desenvolupada parcialment per acord de Consell de Govern de la Universitat Miguel Hernández d’Elx en la sessió del 28 de novembre de 2022, i, pel Ple del Consell Social, en la sessió del 20 de desembre de 2022, i posteriorment per acord del Consell de Govern amb data de 14 de desembre de 2023, finalment aprovada per la resolució amb data de 09 de febrer de 2024 de la Direcció General d’Universitats.

A més, el Consell de Govern en la sessió extraordinària de 9 de maig de 2023 ha aprovat la planificació plurianual (2023-2024) per a reduir la temporalitat en ocupació pública del personal tècnic, de gestió i d’administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d’Elx.

En el marc de l’organització de les unitats administratives es tenen en compte nous mètodes d’ordenació i racionalització del treball que poden donar lloc a la reorganització de competències assignades a les unitats administratives, i la reordenació del personal. Tot això, en el marc de la potestat d’autoorganització dels recursos humans. En aquest sentit, el dimensionament d’efectius en la relació de llocs de treball es pot veure afectat i modificat en funció de les noves necessitats de personal que s’aprove pel Consell de Govern.

- Austeritat de la despesa pública
Anteriorment s’ha reflectit la previsió dels funcionaris públics que es podrien veure afectats per la jubilació en els pròxims deu anys.

S’ha elaborat un estudi econòmic detallat (no del lloc que ocupen, perquè la persona ha de ser substituïda arribada l’edat de jubilació), sinó del cost econòmic dels conceptes de *creixement vegetatiu* abonats a aquestes persones. Això és, el cost que han suposat, per a la Universitat durant l’any 2023, els imports abonats a les persones que es podrien veure afectades per la jubilació en els pròxims 10 anys, pels conceptes de triennis, i carrera

Dicha RPT ha sido ejecutada y desarrollada parcialmente por acuerdo de Consejo de Gobierno de esta Universidad Miguel Hernández de Elche en la sesión del 28 de noviembre de 2022, y, por el Pleno del Consejo Social, en sesión del 20 de diciembre de 2022, y posteriormente por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 14 de diciembre de 2023, finalmente aprobada por resolución de fecha 09 de febrero de 2024 de la Dirección General de Universidades.

Además, el Consejo de Gobierno en sesión extraordinaria de 9 de mayo de 2023 ha aprobado la planificación plurianual (2023-2024) para reducir la temporalidad en empleo público del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

En el marco de la organización de las unidades administrativas se tendrán en cuenta nuevos métodos de ordenación y racionalización del trabajo que podrá dar lugar a reorganización de competencias asignadas a las unidades administrativas, y reordenación del personal. Todo ello, en el marco de la potestad de autoorganización de los recursos humanos. En este sentido, el dimensionamiento de efectivos en la relación de puestos de trabajo podrá verse afectado y modificado, en función de las nuevas necesidades de personal que se apruebe por el Consejo de Gobierno.

- Austeridad del gasto público.
Anteriormente se ha reflejado la previsión de los funcionarios públicos que se podrían ver afectados por la jubilación en los próximos diez años.

Se ha realizado un estudio económico detallado, (no del puesto que ocupan, porque la persona será sustituida llegada la edad de jubilación), sino del coste económico de los conceptos “de crecimiento vegetativo” abonados a dichas personas. Esto es, el coste que ha supuesto para la Universidad durante el año 2023, de los importes abonados a las personas que se podrían ver afectadas por la jubilación en los próximos 10 años, por los





UNIVERSITAS
Miguel Hernández
SECRETARIA GENERAL

professional exclusivament.

L'estalvi que podria suposar per a la Universitat substituir-los per personal que suposara un relleu en les seues actuacions, tenint en consideració l'estudi amb el criteri exposat en el paràgraf anterior, seria d'1.530.948,40 €.

- Raons organitzatives, racionalització de l'estructura i l'eficiència de l'administració.

L'aplicació d'aquesta norma ens permetrà conèixer la data certa de jubilació del PTGAS, planificar l'organització de les estructures administratives que es vegen afectades per aquesta jubilació, organitzar els processos de selecció i provisió per a cobrir les vacants que es generen amb certa anticipació, i formar el personal que l'haja de rellevar.

En aquest sentit, amb un any d'antelació a la data en la qual el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta normativa complisca l'edat de jubilació forçosa, la persona que exercisca el càrrec de vicegerent en matèria de recursos humans remetrà un escrit al PTGAS, perquè es comuniqui a l'Administració les actuacions que se seguiran arribada l'edat de jubilació esmentada.

Coneguda l'edat de jubilació efectiva, es posaran en marxa els processos de cobertura del lloc de manera anticipada, amb la finalitat que la persona que es jubile coincidisca en el temps amb la persona que l'haja de substituir.

El cost que suposen els abonaments dels *complements vegetatius* (carrera professional i trienios) al personal que s'ha de jubilar és destinat a la formació i a la contractació amb un temps d'antelació del personal que l'ha de rellevar.

Aquests processos donen opció a la promoció del PTGAS atés l'anàlisi continguda en aquest preàmbul.

conceptos de trienios, y carrera profesional exclusivamente.

El ahorro que podría suponer para la Universidad sustituirles por personal que supusiera un relevo en sus actuaciones, teniendo en consideración el estudio con el criterio expuesto en el párrafo anterior, sería de **1.530.948,40 €**.

- Razones organizativas, racionalización de la estructura y la eficiencia de la administración.

La aplicación de esta norma, nos permitirá conocer la fecha cierta de jubilación del PTGAS, planificar la organización de las estructuras administrativas que se vean afectadas por dicha jubilación, organizar los procesos de selección y provisión para cubrir las vacantes que se generen con cierta anticipación, y formar al personal que le vaya a relevar.

En este sentido, con un año de antelación a la fecha en la que el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo cumpla con la edad de jubilación forzosa, la persona que ostente el cargo de vicegerente en materia de Recursos Humanos remitirá escrito al PTGAS, para que por parte de éstos se comuniqui a la Administración las actuaciones que se van a seguir, llegada la referida edad de jubilación.

Conocida la edad de jubilación efectiva, se pondrán en marcha los procesos de cobertura del puesto de manera anticipada, con la finalidad de que la persona que se jubile coincida en el tiempo con la persona que le vaya a sustituir.

El coste que supone los abonos de los "complementos vegetativos" (carrera profesional y trienios) al personal que se vaya a jubilar, será destinado a la formación y a la contratación con un tiempo de antelación del personal que le vaya a relevar.

Dichos procesos darán opción a la promoción del PTGAS atendiendo al análisis contenido en este preámbulo.





- Necessitat de rejueniment de la plantilla

Les dades aportades, i pels motius que exposen els apartats precedents, posen de manifest la necessitat ineludible de posar en marxa mesures que comporten un rejueniment de la plantilla del PTGAS de la UMH. Les dades que s’extrauen d’aquest preàmbul posen de manifest que 1 de cada 4 membres del PTGAS, en els pròxims 10 anys, compleixen l’edat de jubilació forçosa; i que, a més, el 47,25 % ocupa llocs del subgrup de titulació A1, i el 35,11 ocupa llocs del subgrup de titulació A2.

A més, l’edat mitjana del PTGAS de la UMH se situa en la mitjana de l’edat del personal de les universitats públiques espanyoles.

Per tant, a més, l’aprovació de la norma té també com a finalitat dur a terme un rejueniment del PTGAS de la UMH.

Per tot l’anterior, aquest consell de govern aprova la normativa en matèria de jubilació forçosa i prolongació de la permanència en el servei actiu del personal tècnic, de gestió i d’administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d’Elx.

Article 1. Àmbit d’aplicació

La present norma és aplicable al personal tècnic, de gestió i d’administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d’Elx (d’ara en avant PTGAS de la UMH).

Article 2. Objecte

La present norma té per objecte regular la jubilació i/o prolongació de la permanència en el servei actiu del PTGAS de la UMH, com a màxim, fins als setanta anys d’edat.

Article 3. Jubilació forçosa

1.-La jubilació forçosa es declara d’ofici en complir el PTGAS de la UMH els seixanta-cinc

- Necesidad de rejuvenecimiento de la plantilla.

Los datos aportados, y por los motivos expuestos en los apartados precedentes, ponen de manifiesto la necesidad ineludible de poner en marcha medidas que conlleven un rejuvenecimiento de la plantilla del PTGAS de la UMH. Los datos que se extractan en este preámbulo ponen de manifiesto que 1 de cada 4 PTGAS, en los próximos 10 años, cumplirá con la edad de jubilación forzosa. Que, además, el 47,25 % de éstos, ocupan puestos del subgrupo de titulación A1, y el 35,11 ocupa puestos del subgrupo de titulación A2.

Además, la edad media del PTGAS de la UMH se sitúa en la media de la edad del personal de las universidades públicas españolas.

Por tanto, además, la aprobación de la norma tiene también como finalidad, la de llevar a cabo un rejuvenecimiento del PTGAS de la UMH.

Por todo lo anterior, este Consejo de Gobierno aprueba la normativa en materia de jubilación forzosa y prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

La presente norma es de aplicación al personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche (en adelante PTGAS de la UMH).

Artículo 2. Objeto

La presente norma tiene por objeto regular la jubilación y/o prolongación de la permanencia en el servicio activo del PTGAS de la UMH hasta, como máximo, los setenta años de edad.

Artículo 3. Jubilación forzosa.

1.-La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el PTGAS de la UMH los sesenta y





UNIVERSITAS
Miguel Hernández
SECRETARIA GENERAL

anys d’edat.
2.-Amb independència de l’anterior, l’edat de jubilació forçosa del PTGAS és, en tot cas, la que preveuen les normes reguladores del règim general de la Seguretat Social per a l’accés a la pensió de jubilació en la modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l’edat, i que és la que detalla l’annex I.

Article 4. Prolongació de la permanència en el servei actiu

1.- Ateses les consideracions i circumstàncies descrites en el preàmbul, amb el límit dels setanta anys d’edat, es pot prolongar la permanència en el servei actiu, a instàncies de la persona interessada, quan, en el moment de complir l’edat de jubilació prevista en l’article 3, no haja completat el període mínim de cotització exigít legalment per a tindre dret a la pensió íntegra de jubilació, això és, els anys de cotització necessaris per a poder rebre el cent per cent de la pensió de jubilació.

Aquesta pròrroga no es pot estendre més enllà del dia en què la persona interessada complete el temps de cotització necessari per a tindre aquest dret a la pensió íntegra de jubilació.

2.-La concessió de la prolongació de la permanència en el servei actiu prevista en aquest article està supeditada al fet que quede acreditat que reuneix la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o desenvolupar les activitats corresponents al seu nomenament mitjançant una resolució, un dictamen o un informe mèdic emés per la unitat administrativa a la qual corresponguen les funcions en matèria de prevenció de riscos laborals sobre les condicions psicofísiques i les aptituds personals de la persona sol·licitant.

Article 5. Procediment per a la resolució de la sol·licitud de prolongació de la permanència en el servei actiu

1.-La sol·licitud de prolongació de la permanència en el servei actiu s’ha d’adreçar

cinco años de edad.
2.-Con independencia de lo anterior, la edad de jubilación forzosa del PTGAS será, en todo caso, la prevista por las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad, y que es la que se detalla en el anexo I.

Artículo 4. Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

1.- Atendiendo a las consideraciones y circunstancias descritas en el preámbulo, con el límite de los setenta años de edad, podrá prolongarse la permanencia en el servicio activo, a instancia de la persona interesada, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación prevista en el artículo 3, no haya completado el periodo mínimo de cotización exigido legalmente para causar derecho a la pensión íntegra de jubilación, esto es, los años de cotización necesarios para poder recibir el cien por cien de la pensión de jubilación.

Esta pròrroga no podrá extenderse más allá del día en el que la persona interesada complete el tiempo de cotización necesario para causar este derecho a la pensión íntegra de jubilación.

2.- La concesión de la prolongación de la permanencia en el servicio activo prevista en este artículo estará supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento mediante resolución, dictamen o informe médico emitido por la unidad administrativa a la que correspondan las funciones en materia de prevención de riesgos laborales sobre las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante.

Artículo 5. Procedimiento para la resolución de la solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo.

1.- La solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo deberá

Edificio Rectorado y Consejo Social
Campus de Elche. Avda. de la Universidad s/n – 03202 Elche
c. electrónico: secretaria.general@umh.es





SECRETARIA GENERAL

al rector amb una antelació mínima de tres mesos a la data en què la jubilació forçosa corresponga per l'edat legalment establida, conforme al que disposa l'article 3.

2.-La sol·licitud ha d'anar acompanyada d'un informe de la Seguretat Social que especifique l'edat legal de jubilació, les cotitzacions acreditades i la data per a tindre dret a la pensió íntegra de jubilació.

També ha d'anar acompanyada d'un informe mèdic sobre les condicions psicofísiques i les aptituds personals del sol·licitant.

3.-La competència per a resoldre sobre la prolongació de la permanència en el servei actiu correspon al rector, i la resolució que es dicte a aquests efectes posa fi al procediment.

4.-El termini per a resoldre-hi és de tres mesos a partir de la data de presentació de la sol·licitud de la persona interessada pel registre corresponent.

5.-La resolució estimatòria de la sol·licitud de pròrroga conté les dades següents:

- a) Dades del sol·licitant.
- b) Dades del lloc de treball.
- c) Si és el cas, data a partir de la qual comença la prolongació de la permanència en el servei actiu i la duració.
- d) Motivació de les circumstàncies que aconsellen la prolongació de la permanència en el servei actiu, tenint en compte el que disposa l'article 4 d'aquesta norma.

6.-La resolució desestimària de la sol·licitud de pròrroga s'ha de fonamentar, en algun o alguns dels supòsits següents, a més dels motius que es donen en cadascuna de les peticions en concret:

- a) La falta del requisit de l'edat de la persona interessada.
- b) La presentació de la sol·licitud fora del termini.
- c) La no acreditació que la persona interessada reunisca la capacitat funcional necessària per a l'exercici de la professió o el desenvolupament de les activitats corresponents al nomenament.
- d) La no concurrència del supòsit que preveu l'article 4.

dirigirse al rector con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que la jubilación forzosa corresponda por la edad legalmente establecida, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.

2.- La solicitud deberá ir acompañada de un informe de la Seguridad Social que especifique la edad legal de jubilación, las cotizaciones acreditadas y la fecha para causar derecho a la pensión íntegra de jubilación.

También deberá ir acompañada de informe médico sobre las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales del solicitante.

3.- La competencia para resolver sobre la prolongación de la permanencia en el servicio activo corresponde al rector, y la resolución que se dicte a dichos efectos pondrá fin al procedimiento.

4.- El plazo para resolver será de tres meses a partir de la fecha de presentación de la solicitud de la persona interesada por el registro correspondiente.

5.- La resolución estimatoria de la solicitud de prórroga, contendrá los siguientes datos:

- a) Datos del solicitante.
- b) Datos del puesto de trabajo.
- c) En su caso, fecha a partir de la cual comienza la prolongación de la permanencia en el servicio activo y la duración.
- d) Motivación de las circunstancias que aconsejan la prolongación de la permanencia en el servicio activo, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 de esta norma.

6.- La resolución desestimatoria de la solicitud de prórroga deberá fundamentarse, en alguno o algunos de los siguientes supuestos, además de los motivos que se den en cada una de las peticiones en concreto:

- a) La falta del requisito de la edad de la persona interesada.
- b) La presentación de la solicitud fuera del plazo.
- c) La no acreditación que la persona interesada reúna la capacidad funcional necesaria para el ejercicio de la profesión o desarrollo de las actividades correspondientes a su nombramiento.
- d) La no concurrencia del supuesto previsto en el artículo 4.

La prolongación tendrá lugar en el puesto o





UNIVERSITAS
Miguel Hernández
SECRETARIA GENERAL

La prolongació és en el lloc o la plaça que ocupa en el moment de la sol·licitud.

Article 6. Fi de la prolongació de la permanència en servei actiu

En qualsevol moment, la persona interessada pot posar fi a la prolongació de la permanència en el servei actiu, comunicant al rector la data en la qual desitja que es produïska la jubilació, amb almenys tres mesos d'antelació. Aquesta comunicació determina la iniciació del procediment de jubilació, que té efectes econòmics i administratius a partir de la data sol·licitada per la persona interessada per a la jubilació.

Disposició transitòria primera. Sol·licituds de permanència de servei actiu que s'estan processant actualment

Les sol·licituds de prolongació de la permanència en el servei actiu que estiguen en procés quan aquesta norma entre en vigor, i siguen presentades per persones, i la data d'efectes de les quals siga a partir de la seua entrada en vigor, s'hi resoldran d'acord amb el que preveu aquesta norma.

Disposició transitòria segona. Persones que gaudeixen d'una prolongació del servei actiu en el moment de l'entrada en vigor

Les persones que, en el moment de l'entrada en vigor d'aquesta norma, tinguen concedida una prolongació de la permanència en el servei actiu, poden gaudir-la fins a la data de finalització prevista en la resolució per la qual es va concedir.

DISPOSICIÓ FINAL. Vigència de la norma

La norma entra en vigor a partir de l'endemà de publicar-se en el *Butlletí Oficial de la Universitat Miguel Hernández d'Elx*.

ANNEX I. Edat de jubilació ordinària, per la qual és procedent la jubilació forçosa

A partir de l'1-1-2013, l'edat d'accés a la pensió de jubilació depén de l'edat de l'interessat i de les cotitzacions acumulades al

plaza que se ejerza en el momento de la solicitud.

Artículo 6. Fin de la prolongación de la permanencia en servicio activo.

En cualquier momento, la persona interesada podrá poner fin a la prolongación de la permanencia en el servicio activo, comunicando al Rector la fecha en la que desea que se produzca su jubilación, con al menos tres meses de antelación. Esta comunicación determinará la iniciación del procedimiento de jubilación, que tendrá efectos económicos y administrativos a partir de la fecha solicitada por la persona interesada para su jubilación.

Disposición transitoria primera. Solicitudes de permanencia de servicio activo que se están procesando actualmente

Las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo que estén en proceso cuando esta norma entre en vigor, y sean presentadas por personas cuya fecha de efectos sean a partir de su entrada en vigor, se resolverán de acuerdo con lo previsto en esta norma.

Disposición transitoria segunda. Personas que disfrutan de una prolongación del servicio activo en el momento de la entrada en vigor

Las personas que, en el momento de la entrada en vigor de esta norma, tengan concedida una prolongación de la permanencia en el servicio activo, podrán disfrutar de ésta hasta la fecha de finalización prevista en la resolución por la que se concedió la misma.

DISPOSICIÓN FINAL. Vigencia de la norma

La norma entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de la Universidad Miguel Hernández de Elche*.

ANEXO I. Edad de jubilación ordinaria, por la que procede la jubilación forzosa

A partir de 1-1-2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a





UNIVERSITAS
Miguel Hernández
SECRETARIA GENERAL

llarg de la seua vida laboral, i es requereix haver complit l’edat de:

67 anys o
65 anys quan s’acrediten 38 anys i 6 mesos de cotització.

Les edats de jubilació i el període de cotització a què es refereixen els paràgrafs anteriors s’apliquen de manera gradual, en els termes que resulten del quadre següent:

Any	Períodes cotitzats	Edat exigida
2024	38 o més anys	65 anys
	Menys de 38 anys	66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys y 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 10 mesos
A partir de 2027	38 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 6 mesos	67 anys

Fet que comunike perquè en prengueu coneixement i tinga els efectes que pertoqueu.

lo largo de su vida laboral, requiriendo haber cumplido la edad de:

67 años o
65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refieren los párrafos anteriores, se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Lo que comunico para su conocimiento y efectos oportunos.

Signat electrònicament per:/Firmado electrónicamente por:
M. Mercedes Sánchez Castillo
SECRETÀRIA GENERAL

Edificio Rectorado y Consejo Social
Campus de Elche. Avda. de la Universidad s/n – 03202 Elche
c. electrónico: secretaria.general@umh.es

