

**PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS  
DE LA UNIVERSITAT JAUME I, EN MATÈRIA DE PROLONGACIÓ DE LA PERMANÈNCIA  
EN EL SERVEI ACTIU**

Aprovat per acord del Consell de Govern de la Universitat Jaume I, de – de 2019.

La regulació de la prolongació de la permanència en el servei públic s'estableix en l'article 67.3 del 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 (TREBEP) i en l'article 63 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana (LOGFPV)

La disposició addicional novena de la Llei 7/2014, de 22 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat, amb la nova redacció del punt 3 realitzada per la disposició addicional dissetena de la Llei 21/2017, de 28 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat, incorpora una sèrie de criteris per a la seua acceptació o denegació.

L'article 64 de la Llei 27/2018, de 27 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera i d'organització de la Generalitat, modifica l'apartat 5 de l'article 63 de la LOGFPV, que regula la jubilació i incorpora al text la nova redacció prevista en l'esborrany de la nova llei de funció pública, actualment en fase de negociació, que preveu que, amb el límit dels setanta anys d'edat, serà procedent la pròrroga en el servei actiu a instància de la persona interessada quan, en el moment de complir l'edat de jubilació ordinària, no haja completat el període mínim de cotització exigít legalment per a causar dret a la pensió íntegra de jubilació, açò és, els anys de cotització necessaris per a poder rebre el cent per cent de la pensió de jubilació.

Aquesta pròrroga no podrà perllongar-se més enllà del dia en què la persona interessada complete el temps de cotització necessari per a causar aquest dret a la pensió íntegra de jubilació, la concessió de la qual estarà supeditada al fet que quede acreditat que reuneix la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o realitzar les activitats corresponents al seu nomenament. Fora d'aquest cas es podrà sol·licitar la prolongació del servei actiu, encara que es dispose de les cotitzacions suficients per a causar dret a la pensió íntegra, per a la resolució de la qual caldrà tindre els informes que es detallen en la nova regulació.

D'altra banda, el Tribunal Suprem, en la sentència de data 3 de desembre de 2012 (Cassació 976/2012), declara que els funcionaris tenen dret subjectiu a continuar treballant després de complir l'edat legal de jubilació, però que aquest no és un dret absolut i automàtic, sinó que està condicionat per les necessitats organitzatives de l'Administració.

Segons l'apartat 3 i 4 de l'article 67 del TREBEP:

3. La jubilació forçosa es declararà d'ofici quan el funcionariat complisca els seixanta-cinc anys d'edat.

No obstant açò, en els termes de les lleis de funció pública que es dicten en desplegament d'aquest Estatut, es podrà 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 haurà de resoldre de forma motivada l'acceptació o denegació de la prolongació.

Del que es disposa en els dos paràgrafs anteriors quedarà exclòs el funcionariat que tinga normes estatals específiques de jubilació.

4. Amb independència de l'edat legal de jubilació forçosa establida en l'apartat 3, l'edat de la jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de la Seguretat Social serà, en tot cas, la que prevegen 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.

Cal recordar que la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, estableix gradualment unes noves edats ordinàries d'accés a la pensió de jubilació i períodes de cotització del personal inclòs en el règim general de Seguretat Social, fins a aconseguir els 67 anys, des de les premisses de l'increment de l'esperança de vida i d'una progressiva disminució del període d'activitat laboral de les persones; a més, s'hi fa una nova redacció de l'article 161.1.a) i de 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 quedava diferida al dia 1 de gener de 2013, l'article 11.1 del Reial decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, va disposar que "amb independència de l'edat legal de jubilació forçosa establida en l'article 67.3 EBEP, l'edat de la jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de Seguretat Social serà, en tot cas, la que prevegen 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".

Quant al marc normatiu dels plans d'ordenació de recursos humans en les universitats està compost per:

- La Llei orgànica 6/2001 d'universitats (LOU), que en l'article 2.2.i) inclou, entre les matèries objecte de l'autonomia universitària, "la selecció, formació i promoció del personal docent i investigador, i d'administració i serveis, així com la determinació de les condicions en què han de desenvolupar les seues activitats."
- L'article 69.1 del TREBEP estableix que "la planificació dels recursos humans en les administracions públiques tindrà com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seua millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat."
- Els Estatuts de la Universitat Jaume I, en l'article 42, diuen: "El Consell de Govern és l'òrgan de govern de la Universitat. Estableix les línies estratègiques i programàtiques de la Universitat, dicta les directrius i aprova els procediments per a la seua aplicació en els àmbits d'organització dels ensenyaments, la recerca, els recursos humans i econòmics i l'elaboració dels pressupostos, i exerceix les funcions previstes en la legislació vigent i en aquests Estatuts".

Aquest Pla d'ordenació de recursos humans en matèria de prolongació de la permanència en el servei actiu pretén compatibilitzar el dret individual a la continuïtat en el servei actiu amb les necessitats organitzatives que s'han vist afectades per l'actual context pressupostari.

Vist l'informe favorable de la Mesa Negociadora de data ----

El Consell de Govern de la Universitat Jaume I, en ús de les competències atribuïdes per l'article 15 de la LOU i l'article 42 dels Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló, aprovats pel Decret 116/2010, de 27 d'agost, del Consell, acorda:

Aprovar el PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT JAUME I, EN MATÈRIA DE PROLONGACIÓ DE LA PERMANÈNCIA EN EL SERVEI ACTIU el text del qual s'insereix a continuació.

**Primer. Anàlisi de la situació en matèria de prolongació de la permanència en el servei actiu i grau d'impacte de l'edat legal de jubilació.**

L'actual escenari de restricció pressupostària i mesures d'austeritat en la despesa pública derivades de la reducció de la subvenció ordinària percebuda per les universitats públiques valencianes en els últims vuit anys i el control del cost màxim autoritzat està afectant de forma seriosa a les expectatives financeres de la Universitat Jaume I i a la seua capacitat autoorganitzativa en matèria de personal.

El cost de les plantilles té un creixement vegetatiu que resulta independent dels increments de 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.

D'altra banda, la incorporació d'un percentatge considerable de la plantilla en el moment de creació de la Universitat, fa 27 anys, ha determinat que el nombre de jubilacions produïdes en els últims anys, en els quals les incorporacions de nou personal s'han vist limitades per la taxa de reposició, hagen sigut escasses, cosa que ha produït un envelliment de la plantilla i un escàs relleu generacional.

És necessari que la Universitat Jaume I gestione les eventuais sol·licituds de prolongació de permanència en el servei actiu del PAS, buscant compaginar el dret individual a la continuïtat en el servei actiu i el rejuveniment de la plantilla, d'acord amb les necessitats organitzatives que s'han vist afectades pel context pressupostari restrictiu.

Les dades d'edat de la plantilla i el seu efecte en l'aplicació de la jubilació forçosa, sempre que es dispose de les cotitzacions corresponents per a poder jubilar-se en aquesta edat, es reflecteixen en les taules 1, 2, 3 i 4.

**Taula 1.** Distribució mitjana d'edat per grups de titulació.

Grup	Mitjana edat
A1	51,44
A2	49,97
B	44,00
C1	50,00
C2	50,23
Mitjana PAS UJI	50,23

**Taula 2.** Personal afectat per la jubilació forçosa als 65 anys, suposant que tinguen les cotitzacions corresponents, els pròxims 10 anys, per grups de titulació.

Cat	Personal actual RLT	Personal amb prolongació actual (any de 1ª pròrroga)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Total	% plantilla actual
A1	77		4		2		2	1		1	4	7	21	27,27%
A2	73	1 (2017)			1	2		2	2	2	1	3	14	19,18%
B	1												0	0,00%
C1	292	1 (2014) i 1 (2016)	7	1	5	3	4	8	5	10	7	10	62	21,23%
C2	65		1	5		1	2		3	2	3	3	20	30,77%
<b>Total</b>	<b>508</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>117</b>	<b>23,03%</b>

**Taula 3.** Personal afectat per la jubilació forçosa a 65 anys, suposant que tinguen les cotitzacions corresponents, els pròxims 10 anys, per naturalesa jurídica dels llocs de treball.

Naturalesa del lloc	Personal actual RLT	Personal amb prolongació actual	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Total	% plantilla actual
Eventual	14	1			2					4	1	2	10	71,43%
FAE	226	1	4	1	4	1	2	4	6	4	5	6	38	16,81%
FAG	268	1	8	5	2	5	6	7	4	7	9	15	69	25,75%
<b>Total</b>	<b>508</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>117</b>	<b>23,03%</b>

**Taula 4.** Personal afectat per la jubilació forçosa als 65 anys, suposant que tinguen les cotitzacions corresponents, els pròxims 10 anys. Informació per serveis afectats ordenats de major a menor percentatge.

Serveis afectats	Personal actual RLT	Personal amb prolongació actual	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Total afectats	% plantilla actual
Dep. de Filosofia i Sociologia	1											1	1	100,00%
Secretaria General	2						1				1		2	100,00%
Unitat de Gestió 12	1										1		1	100,00%
Unitat d'Igualtat	1									1			1	100,00%
Vicerectorat d'Estudis i Docència	1											1	1	100,00%
Vicerectorat d'Internacionalització i Cooperació	1									1			1	100,00%
Vicerectorat de Campus i Vida Saludable	1				1								1	100,00%
Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat	1											1	1	100,00%
Vicerectorat de Planificació, Coordinació i Comunicació	1	1											1	100,00%
Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques	6		1				1			1		1	4	66,67%
Gerència	3		1							1			2	66,67%

Serveis afectats	Personal actual RLT	Personal amb prolongació actual	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Total afectats	% plantilla actual
Institut Universitari de Tecnologia Ceràmica Agustín Escardino	3			1	1								2	66,67%
Oficina Tècnica d'Obres i Projectes	11		3					1		2			6	54,55%
Dep. d'Enginyeria Química	2				1								1	50,00%
Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental	4						1					1	2	50,00%
Unitat Predepartamental de Medicina	2										1		1	50,00%
Personal de suport	31			3	1	1	2		3	1	2	1	14	45,16%
Servei de Gestió de la Docència i Estudiants	18		2			1	1	3		1			8	44,44%
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	5										1	1	2	40,00%
Unitat de Gestió 1	5									1		1	2	40,00%
Servei de Llengües i Terminologia	13		1					1	1	1	1		5	38,46%
Gabinet del Rectorat	8	1	1							1			3	37,50%
Consell Social	3											1	1	33,33%
Dep. de Llenguatges i Sistemes Informàtics	3			1									1	33,33%
Dep. de Psicologia Evolutiva, Educativa, Social i Metodologia	3							1					1	33,33%
Dep. d'Educació i Didàctiques Específiques	3									1			1	33,33%
Servei de Control Intern	3										1		1	33,33%
Servei d'Informació Comptable	3										1		1	33,33%
Unitat de Gestió 4	3		1										1	33,33%
Unitat de Gestió 7	3							1					1	33,33%
Vicerectorat d'Estudiantat i Compromís Social	3				1								1	33,33%
Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic	11										1	2	3	27,27%
Dep. de Ciències Agràries i del Medi Natural	4							1					1	25,00%
Dep. de Ciències de la Comunicació	8				1							1	2	25,00%
Dep. de Química Física i Analítica	4		1										1	25,00%
Dep. d'Enginyeria i Ciència dels Computadors	4					1							1	25,00%
Facultat de Ciències de la Salut	4						1						1	25,00%

Serveis afectats	Personal actual RLT	Personal amb prolongació actual	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Total afectats	% plantilla actual
Oficina d'Estudis	4					1							1	25,00%
Oficina d'Informació i Registre (InfoCampus)	12			1						1		1	3	25,00%
Unitat de Gestió 6	4							1					1	25,00%
Dep. d'Enginyeria Mecànica i Construcció	9					1			1				2	22,22%
Centre d'Educació i Noves Tecnologies	5											1	1	20,00%
Dep. d'Enginyeria de Sistemes Industrials i Disseny	10							1	1				2	20,00%
Gabinet de Planificació i Prospectiva Tecnològica	5											1	1	20,00%
Servei d'Activitats Socioculturals	5								1				1	20,00%
Servei de Recursos Humans	15		1									2	3	20,00%
Biblioteca	41				1				1		2	3	7	17,07%
Facultat de Ciències Humanes i Socials	6							1					1	16,67%
Servei de Contractació i Assumptes Generals	12				1							1	2	16,67%
Servei d'Informàtica	26								2		1	1	4	15,38%
Unitat de Suport Educatiu	7											1	1	14,29%
Servei de Comunicació i Publicacions	28	1					1	1		1			4	14,29%
Servei de Gestió Econòmica	16					1				1			2	12,50%
Servei d'Esports	21											1	1	4,76%
Resta de serveis	99												0	0,00%
<b>Total general</b>	<b>508</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>117</b>	<b>23,03%</b>

Analitzant les dades presentades s'observa que la mitjana d'edat del PAS en actiu està entorn dels 50 anys (taula 1), la qual cosa fa necessari rebaixar l'edat mitjana d'una plantilla especialment envellida i facilitar l'entrada de nou personal.

L'aplicació d'aquest pla d'ordenació podria afectar un màxim de 117 persones en l'horitzó de 10 anys.

En aquest context, resulta inexcusable i necessari adaptar l'estructura organitzativa del PAS de la Universitat Jaume I mitjançant un Pla d'ordenació en matèria de prolongació de la permanència en el servei actiu, que determine l'efectiva adequació dels recursos humans a les necessitats de la pròpia institució dins de les limitacions pressupostàries actuals.

#### **Segon. Àmbit d'aplicació.**

Aquest pla és aplicable al personal d'administració i serveis de la Universitat Jaume I.

### **Tercer. Objectius.**

Aquest Pla d'ordenació de recursos humans en matèria de prolongació en el servei actiu preveu com a objectiu final l'adequació dels recursos humans a les necessitats de l'activitat de prestació dels serveis administratius amb vista a una major eficàcia.

Per açò, les mesures contingudes en aquest Pla d'ordenació pretenen aconseguir els següents objectius:

- Buscar un equilibri entre la generació d'ocupació, la necessària renovació de les plantilles i la seua estabilitat.
- Aconseguir la màxima eficiència en l'assignació de recursos humans per a la prestació dels serveis universitaris.

### **Quart. Jubilació forçosa.**

L'aplicació de la jubilació forçosa al PAS de la Universitat Jaume I es concep com una mesura específica d'ordenació i planificació dels recursos humans per a aconseguir els objectius previstos en aquest Pla. Garantida en tot cas la prestació del servei públic, serà procedent declarar en situació de jubilació forçosa tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla que complisca l'edat de jubilació que corresponga, conforme a la normativa vigent (annex), amb les següents excepcions:

1. Serà procedent resoldre favorablement la prolongació de la permanència en el servei actiu, a instància de la persona interessada, fins que complisca 67 anys, excepte quan hi haguera un resultat negatiu en l'avaluació de l'acompliment dels últims tres anys o un absentisme elevat en aquest mateix període.
2. Amb el límit dels 70 anys d'edat, serà procedent la prolongació de la permanència en el servei actiu, a instància de la persona interessada, quan, en el moment de complir l'edat de jubilació ordinària, no haja completat els anys de cotització establits en el sistema de previsió social per a causar dret al cent per cent de la pensió de jubilació. Aquesta pròrroga no podrà perllongar-se més enllà del dia en què la persona interessada complete el temps de cotització necessari per a causar aquest dret a la pensió íntegra de jubilació.
3. Amb el límit dels 70 anys d'edat, serà procedent la prolongació de la permanència en el servei actiu, a instància de la persona interessada, quan haja sigut nomenada per a exercir un càrrec estatutari i fins a la data del seu cessament.

En tots els supòsits anteriors, la concessió de la prolongació de la permanència en el servei actiu estarà 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 dictamen o informe mèdic emès 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.

La resolució favorable de la sol·licitud de prolongació de permanència en el servei actiu, quan no resulte possible la continuïtat de la persona interessada en el seu lloc de treball segons el que es disposa en el paràgraf anterior, quedarà supeditada a l'existència de llocs de treball vacants en la seua escala les funcions assignades de la qual siguen compatibles amb les condicions personals de qui sol·licite.

### **Cinquè. 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 permanència en el servei actiu, s'ha d'adreçar al Rectorat amb una antelació mínima de dos mesos i màxima de quatre mesos a la data en què

corresponga la jubilació forçosa per l'edat legalment establida (vegeu la taula 2016-2027 de l'annex).

2. A la sol·licitud caldrà adjuntar un informe de la Seguretat Social, en el qual s'especifique l'edat legal de jubilació i les cotitzacions acreditades.
3. Per a denegar la sol·licitud pel supòsit 4.1, açò és, pel resultat negatiu en l'avaluació de l'acompliment dels últims tres anys o absentisme elevat en aquest mateix període, la Gerència ha d'emetre un informe que valore la permanència en la situació de servei actiu en els últims tres anys del sol·licitant, la seua implicació en els objectius fixats per l'organització, el rendiment o els resultats obtinguts, així com els resultats negatius de l'avaluació de l'acompliment en els últims tres anys i, si escau, l'absentisme observat durant els tres anys immediatament anteriors a la data de la sol·licitud.
4. En tot cas, el servei amb competències en prevenció de riscos laborals ha d'emetre un dictamen o informe mèdic sobre les condicions psicofísiques i les aptituds personals de la persona sol·licitant.
5. La resolució sobre la prolongació de la permanència en el servei actiu posarà fi al procediment.
6. El termini per a resoldre serà d'un mes comptador des de la data d'entrada en el registre de la sol·licitud de la persona interessada.
7. Si la resolució és estimatòria de la sol·licitud de prolongació, tindrà el següent contingut:
  - a) Dades de la persona sol·licitant.
  - b) Dades del lloc de treball.
  - c) Si escau, data a partir de la qual comença la prolongació de la permanència en el servei actiu i durada.
  - d) Motivació de les circumstàncies que aconsellen la prolongació de la permanència en el servei actiu, basades en algun dels supòsits previstos en els punts 1 o 2 de l'apartat quart.
8. Si la resolució és desestimària de la sol·licitud de prolongació, la motivació haurà d'estar fundada en:
  - a) La falta del requisit d'edat de la persona interessada.
  - b) La presentació de la sol·licitud fora del termini establert.
  - c) La no acreditació que la persona interessada reuneix la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o desenvolupar les activitats corresponents al seu nomenament i la disponibilitat de llocs de treball vacants en la seua escala les funcions de la qual siguen compatibles amb les seues capacitats.
  - d) La no concurrència d'algun dels supòsits previstos en el punt quart.

L'autorització de prolongació de permanència en el servei actiu es concedirà per un període inicial d'un any, renovable amb la petició prèvia de la persona interessada per períodes anuals sempre que subsistisquen les circumstàncies que van donar lloc a la concessió i sota els criteris continguts en aquest Pla.

La prolongació tindrà lloc en el lloc o plaça que s'estiga exercint en el moment de la sol·licitud, excepte en els casos en què no quede acreditada la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o desenvolupar les activitats corresponents al seu nomenament i hi haja disponibilitat de places vacants en la seua escala compatibles amb les capacitats del sol·licitant.

Si el lloc de treball en el qual es perllonga la permanència en el servei actiu té com a forma de provisió la lliure designació, el cessament, si escau, es realitzarà pel procediment legalment establert.

Les pròrrogues successives de prolongació de permanència en servei actiu hauran de ser sol·licitades per la persona interessada en el termini previst en el punt 1 de l'apartat cinquè.



#### **Sisè. Finalització de la prolongació de la permanència en el servei actiu.**

En qualsevol moment la persona interessada podrà posar fi a la prolongació de la permanència en el servei actiu comunicant al Rectorat la data en la qual desitja que es produïska la seua jubilació amb una antelació mínima de tres mesos. Aquesta comunicació determinarà l'inici del procediment de jubilació forçosa per edat, que tindrà efectes econòmics i administratius des de la data sol·licitada per la persona interessada per a la seua jubilació.

#### **Setè. Informació als representants sindicals.**

La Mesa Negociadora de la Universitat Jaume I serà informada de les resolucions de les sol·licituds de prolongació de la permanència en el servei actiu del personal d'administració i serveis.

#### **Vuitè. Comissió de Seguiment.**

La seua funció consistirà a vetlar pel compliment del que es disposa en aquest Pla i estarà composta pels següents membres:

- Presidència: la persona responsable de la Gerència de la Universitat Jaume I.
- Vocals:
  - Una persona funcionària de carrera pertanyent al Servei de Recursos Humans, que actuarà com a secretari o secretària.
  - Una persona funcionària de carrera pertanyent a la unitat administrativa a la qual corresponen les funcions en matèria de prevenció de riscos laborals.

La Comissió de Seguiment es reunirà una vegada a l'any.

#### **Novè. Vigència del Pla.**

El Pla d'ordenació estendrà la seua vigència des de la data de l'endemà de l'aprovació fins al 31 de desembre de 2022.

Durant aquest període serà susceptible de revisió o modificació per a adaptar-se a les necessitats de personal; tot açò per aconseguir una major adequació dels recursos humans a les necessitats objectives de la prestació de qualitat. Després d'aquest període de vigència, s'haurà d'aprovar un nou Pla d'ordenació de recursos humans que s'ajuste a la nova realitat existent. No obstant açò, i fins que s'aprove el nou Pla, s'entendrà prorrogat tàcitament aquest Pla d'ordenació de recursos humans.

#### **Disposició transitòria primera. Sol·licituds de permanència del servei actiu actualment en tramitació.**

Les sol·licituds de pròrroga de permanència en el servei actiu que es troben en tramitació quan entre en vigor aquest Pla es resoldran d'acord amb el que s'hi preveu.

### ANNEX

Any	Períodes cotitzats	Edat exigida
2013	35 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 35 anys i 3 mesos	65 anys i 1 mes
2014	35 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 35 anys i 6 mesos	65 anys i 2 mesos
2015	35 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 35 anys i 9 mesos	65 anys i 3 mesos
2016	36 o més anys	65 anys
	Menys de 36 anys	65 anys i 4 mesos
2017	36 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 36 anys i 3 mesos	65 anys i 5 mesos
2018	36 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 36 anys i 6 mesos	65 anys i 6 mesos
2019	36 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 36 anys i 9 mesos	65 anys i 8 mesos
2020	37 o més anys	65 anys
	Menys de 37 anys	65 anys i 10 mesos
2021	37 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 3 mesos	66 anys
2022	37 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 6 mesos	66 anys i 2 mesos
2023	37 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 9 mesos	66 anys i 4 mesos
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 i 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