

# BOUCLM

Boletín Oficial de la Universidad de Castilla-La Mancha

- I · **DISPOSICIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UCLM**
- II · **CESES Y NOMBRAMIENTOS**
- III · **CONCURSOS Y OPOSICIONES**
- IV · **PUBLICADO EN OTROS BOLETINES OFICIALES**
- V · **INFORMACIÓN DE INTERÉS ACADÉMICO**

# SUMARIO

[Precedido de asterisco (\*) lo que se publica únicamente en extracto o referencia]

## I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UCLM

### Consejo de Gobierno de 4 de noviembre de 2025

ACUERDOS E INFORMES del Consejo de Gobierno ..... Pág. 4

### Disposiciones generales

ACUERDO de Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional ..... Pág. 6

INFORME de Gerencia ..... Pág. 24

## II. CESES Y NOMBRAMIENTOS

### Centros

RESOLUCIONES de ceses de noviembre de 2025 ..... Pág.40

RESOLUCIONES de nombramiento de noviembre de 2025..... Pág.40

### Coordinadores de Máster y Doctorado

RESOLUCIONES de ceses de noviembre de 2025 ..... Pág.40

RESOLUCIONES de nombramientos de noviembre de 2025 ..... Pág.41

### III. CONCURSOS Y OPOSICIONES

RESOLUCIONES de convocatorias de concursos y oposiciones publicadas en el mes de noviembre de 2025.....Pág.42

### IV. PUBLICADO EN OTROS BOLETINES OFICIALES

#### Boletín Oficial del Estado

(\*) DISPOSICIONES Y RESOLUCIONES publicadas en el BOE durante el mes de noviembre de 2025 .....Pág. 43

(\*) ANUNCIOS sobre extravíos de títulos publicados en el BOE durante el mes de noviembre de 2025 ..... Pág. 44

#### Diario Oficial de Castilla-La Mancha

(\*) DISPOSICIONES Y RESOLUCIONES publicadas en el DOCM durante el mes de noviembre de 2025 ..... Pág. 45

### V. INFORMACIÓN DE INTERÉS ACADÉMICO

CIRCULARES realizadas durante el mes de noviembre de 2025..... Pág.49

# I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UCLM

## Consejo de Gobierno de 4 de noviembre de 2025

(se advierte que la publicación de los acuerdos del Consejo de Gobierno se realiza con anterioridad a la aprobación de la correspondiente acta)

### VICERRECTORADO DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- [Creación y designación de los miembros de la Comisión de Estrategia](#)

### VICERRECTORADO DE PROFESORADO Y DESARROLLO PROFESIONAL

- [Reglamento de la UCLM para la selección y contratación de Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud](#)
- [Modificación del Reglamento por el que se regula el procedimiento de constitución de las comisiones de selección de los concursos de acceso a plazas de PDI en la UCLM](#)
- [Plan de relevo generacional del PDI de la UCLM](#)
- [Cambio de adscripción de área de conocimiento](#)
- [Plazas de Personal Docente e Investigador funcionario](#)

### VICERRECTORADO DE POLÍTICA CIENTÍFICA

- [Reglamento de los estudios de Doctorado de la Universidad de Castilla-La Mancha](#)

### VICERRECTORADO DE ESTUDIOS, CALIDAD Y ACREDITACIÓN

- [Título oficial de Grado en Fundamentos de Arquitectura](#)
- [Modificación sustancial del título oficial Grado en Economía](#)
- [Modificación sustancial del título oficial Máster Universitario en Antropología Aplicada](#)
- [Modificación sustancial del título oficial Máster Universitario en Energías Renovables](#)
- [Modificación sustancial del título propio Máster Universitario en Química](#)
- [Extinción del título oficial de Máster Universitario en Investigación Básica y Aplicada en Recursos Cínicos](#)
- [Modificación del Programa DOCENTIA-UCLM para las próximas convocatorias](#)

### VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN, COORDINACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

- [Creación de la Empresa de Base Tecnológica \(Spin-off\): "Igala Patrimonio"](#)

### VICERRECTORADO DE UNIVERSIDAD DIGITAL

- [Normativa de Gestión de "Cuenta de Usuario" para la identificación digital en la UCLM](#)

## SECRETARÍA GENERAL

- [Acta del Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2025](#)
- [Convenios firmados por la UCLM](#)
- [Modificación de la Comisión de Becas](#)
- [Renovación de la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad](#)
- [Renovación de la Comisión para la Promoción de la Salud](#)
- [Renovación del Comité de Ética en Experimentación Animal \(CEEA\)](#)
- [Renovación del Comité de Ética en Investigación Social \(CEIS\)](#)
- [Renovación de la Comisión para el seguimiento y evaluación del Plan de Ordenación Académica](#)
- [Renovación del Comité de Ética](#)
- [Renovación del Consejo Asesor de Cultura Artística y Literaria](#)
- [Renovación de la Comisión de Internacionalización](#)
- [Renovación de la Comisión de Reforma de Títulos, Planes de estudio y Transferencia de Créditos](#)
- [Renovación de la Comisión DOCENTIA-UCLM](#)
- [Renovación de la Subcomisión de Arte y Humanidades del Programa DOCENTIA-UCLM](#)
- [Renovación de la Subcomisión de Ciencias del Programa DOCENTIA-UCLM](#)
- [Renovación de la Subcomisión de Ciencias de la Salud del Programa DOCENTIA-UCLM](#)
- [Renovación de la Subcomisión de Ciencias Sociales y Jurídicas del Programa DOCENTIA-UCLM](#)
- [Renovación de la Subcomisión de Ingeniería y Arquitectura del Programa DOCENTIA-UCLM](#)

## GERENCIA

- [Reglamento para la constitución y gestión de bolsas de trabajo para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios](#)
- [Procedimiento interno para la cobertura temporal de puestos de trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Castilla-La Mancha](#)
- [Normativa donde se determinan los requisitos y condiciones para la utilización de la tarjeta prepagado de investigación y transferencia en la UCLM](#)
- [Calendario laboral del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios para 2026](#)

## Disposiciones generales

Resolución de 04/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se aprueban las normas de elaboración de su presupuesto para 2026. [2025/8962]. [D.O.C.M. nº 230 de 27/11/2025](#)

Plan de Relevo Generacional del PDI de la UCLM, aprobado por el Consejo de Gobierno de 4 de noviembre de 2025



**Plan de Relevo Generacional  
del PDI UCLM  
Consejo de Gobierno de 4 de noviembre  
2025**

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN, NORMATIVA Y APROBACIÓN .....	7
2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....	8
3.	PROCEDIMIENTO DE JUBILACIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
4.	MEDIDAS A DESARROLLAR.....	22

### 1. INTRODUCCIÓN, NORMATIVA Y APROBACIÓN

El plan de relevo generacional del personal docente e investigador de la UCLM se ha diseñado a partir de un análisis de los datos relativos a la plantilla docente a tiempo completo (TC) de esta Universidad, y de acuerdo con la normativa vigente a la fecha de su elaboración.

Su objetivo es presentar un conjunto de medidas que hagan posible abordar de manera planificada y garantizar la atención de las necesidades docentes que, cada curso académico, son la prioridad del Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional.

Todo ello, requiere una planificación adecuada de la sucesión del personal en función de su edad, experiencia y necesidades institucionales, para evitar la pérdida de conocimiento y de la experiencia en la institución.

Debe ser un documento dinámico que se adapte a dos variables fundamentales:

- 1.- Los cambios que puedan surgir en el contexto normativo y laboral: en este sentido, se ajustará a los cambios legales que se implementen en materia de jubilaciones a nivel estatal, autonómico y dentro de la propia Universidad.
- 2.- La coordinación de las jubilaciones del PDI de la UCLM, que se habrían de solicitar de acuerdo con los plazos previstos en este documento, en función de la previsión de las necesidades docentes que se llevan a cabo anualmente con las direcciones de los departamentos y centros docentes, y con la antelación suficiente para poder activar los procesos selectivos y de promoción interna que hagan posible asumir las necesidades docentes de esta Universidad.

Además, se deben contemplar los diferentes regímenes jurídicos a los que está adscrito el personal docente e investigador, ya que presentan normativas diferentes a la hora de contemplar la jubilación, entre otras cuestiones de naturaleza propia. La habilitación legal la encontramos en las siguientes normas generales, en función del régimen jurídico:

**PDI de Cuerpos Docentes universitarios, funcionarios de carrera, que se rigen por el Régimen de Clases Pasivas.**

- Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 abril por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.
- Ley 27/1994, de 29 de septiembre, de modificación de la edad de jubilación de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios
- Resolución de 29 de diciembre de 1995, de la Secretaría de estado para la Administración Pública, por la que se modifican los procedimientos de Jubilación del Personal Civil incluido en el ámbito de cobertura del Régimen de Clases Pasivas del Estado

**PDI funcionario de Cuerpos Docentes universitarios y PDI laboral que se rige por el Régimen General de Seguridad Social.**

Desde el 1 de enero de 2011, los funcionarios de nuevo ingreso están incluidos y cotizan al Régimen General de la Seguridad Social, régimen por el que generan su derecho a la pensión de jubilación.

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Por su parte, el Consejo de Gobierno de la UCLM en su reunión de fecha 4 de noviembre de 2025, y habiendo informado previamente a las organizaciones sindicales con representación en el colectivo del PDI de esta Universidad y a la comisión de profesorado, ha aprobado este plan que contempla una serie de actuaciones que podrán ser desarrolladas para cumplir los objetivos descritos.

**2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

Se ha realizado un análisis del PDI a tiempo completo de la UCLM a partir de:

- Los datos del sistema de gestión de Recursos Humanos institucional a fecha 10/10/2025.
- El sistema institucional de información a la dirección (SID), datos a 30/09/2025.
- El sistema Integrado de Información Universitaria (SIU) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, para el último curso publicado, 2023/2024.

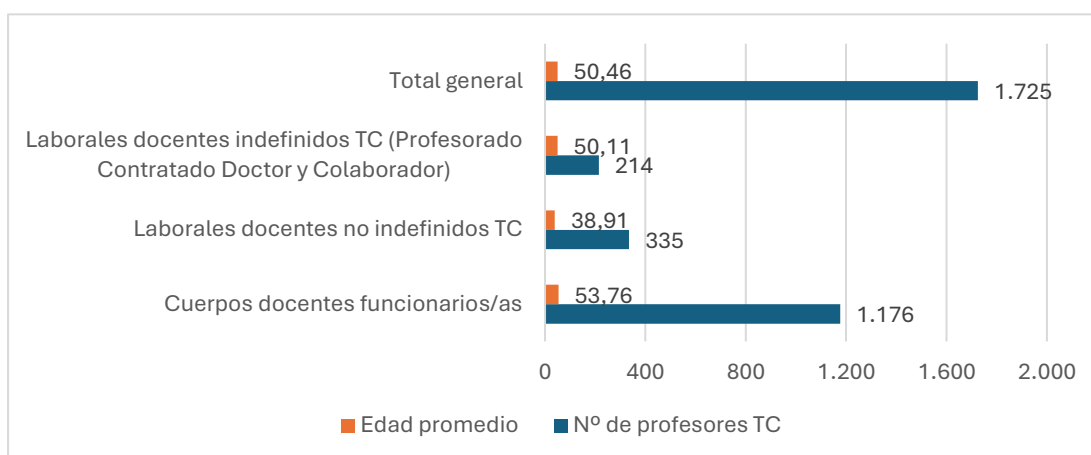
Los datos mostrados son:

1. PDI a Tiempo Completo por régimen jurídico y edad
2. PDI a Tiempo Completo por cuerpo o categoría docente y edad
3. PDI a Tiempo Completo por las ramas de conocimiento (Anexo II RD 1.393/2007) y edad
4. PDI Cuerpos Docentes por edad
5. PDI a Tiempo Completo por Campus /sede y edad
6. PDI a Tiempo Completo por departamento y edad
7. PDI a Tiempo Completo por Campus /sede y edad
8. PDI a Tiempo Completo por sexo y edad
9. PDI a Tiempo Completo por CCE, sexo y edad
10. PDI a Tiempo Completo Clases Pasivas/Seguridad Social
11. PDI a Tiempo Completo Clases Pasivas por edades
11. PDI a Tiempo Completo Seguridad Social por edades
12. Comparativa UCLM/DATOS SIIU CURSO 2023/2024

### 1. PDI a Tiempo Completo por régimen jurídico y edad

#### Datos y Gráfica

Régimen Jurídico	Número	Edad promedio
Cuerpos docentes funcionarios/as	1176	53,76
Laborales docentes no indefinidos TC (Ayudantes, profesorado ayudante doctor y profesorado contratado doctor interino)	335	38,91
Laborales docentes indefinidos TC (Profesorado Contratado Doctor y Colaborador)	214	50,11
<b>Total</b>	<b>1725</b>	<b>50,46</b>



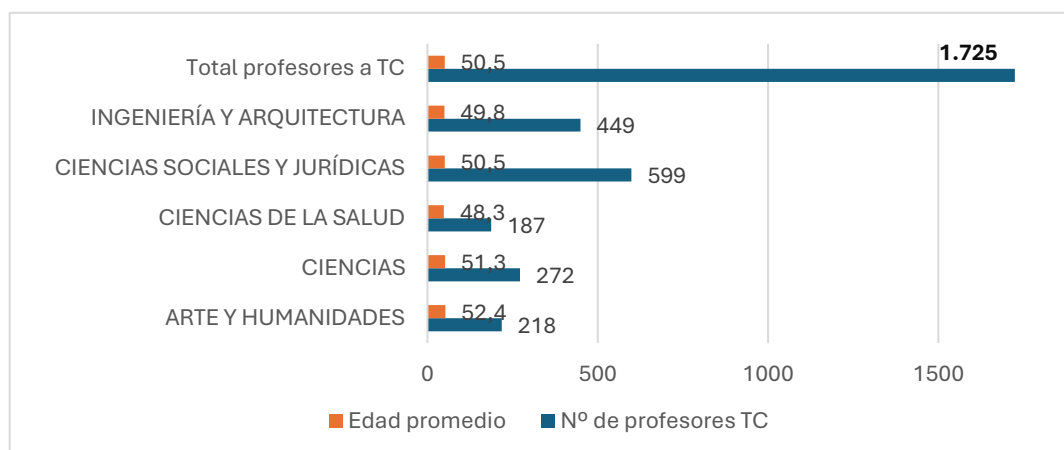
## 2. PDI a Tiempo Completo por cuerpo o categoría docente y edad

Categoría o cuerpo docente	Número	Edad promedio
AYUDANTE	12	37,75
CATEDRÁTICO/A DE E.U.	6	61,67
CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	461	56,15
PROFESOR/A TITULAR DE E.U.	34	62,36
PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR	285	38,80
PROFESOR/A COLABORADOR/A	5	56,40
PROFESOR/A CONTRATADO DOCTOR	209	50,33
PROFESOR/A CONTRATADO DOCTOR INTERINO	38	40,08
PROFESOR/A TITULAR DE UNIVERSIDAD	675	51,63
<b>Total</b>	<b>1.725</b>	<b>50,46</b>

## 3. PDI a Tiempo Completo por ramas de conocimiento y edad (Anexo II RD 1.393/2007)

### Datos y gráfica

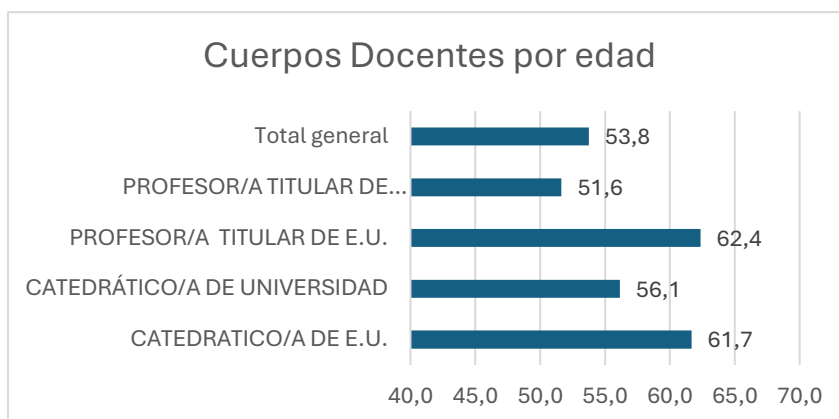
Rama de conocimiento	Número de profesores TC	Edad promedio
ARTE Y HUMANIDADES	218	52,38
CIENCIAS	272	51,33
CIENCIAS DE LA SALUD	187	48,28
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	599	50,53
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	449	49,83
<b>Total</b>	<b>1725</b>	<b>50,46</b>



#### 4. PDI de Cuerpos Docentes por edad

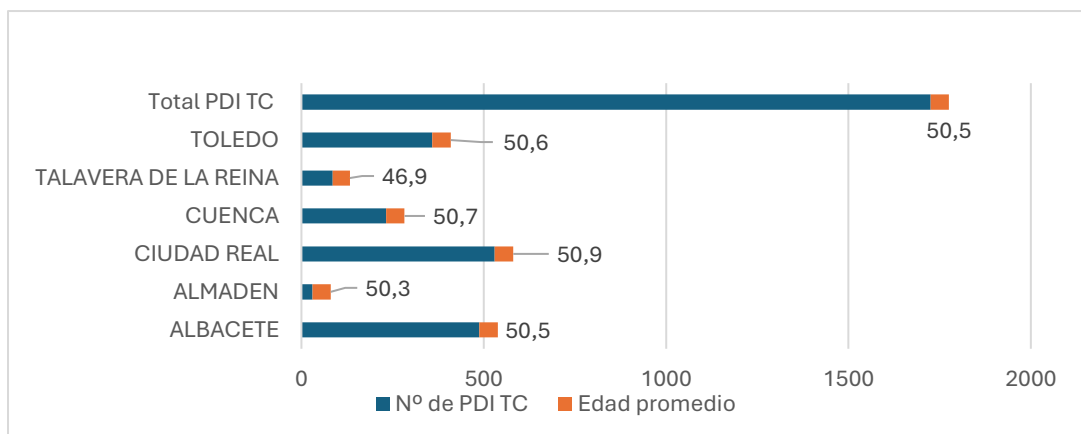
##### Datos y gráfica

Cuerpo docente	Número de profesores TC	Edad promedio
CATEDRÁTICO/A DE E.U.	6	61,67
CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	461	56,15
PROFESOR/A TITULAR DE E.U.	34	62,36
PROFESOR/A TITULAR DE UNIVERSIDAD	675	51,63
<b>Total</b>	<b>1176</b>	<b>53,76</b>



#### 5. PDI a tiempo completo por campus/sede y edad

Campus/sede	Número de profesores TC	Edad promedio
ALBACETE	488	50,53
ALMADEN	30	50,27
CIUDAD REAL	530	50,85
CUENCA	232	50,66
TALAVERA DE LA REINA	86	46,86
TOLEDO	359	50,55
<b>Total</b>	<b>1725</b>	<b>50,46</b>



**6. PDI a tiempo completo por Departamento y edad promedio**

Departamento	Número	Edad promedio
ACTIVIDAD FÍSICA Y CIENCIAS DEL DEPORTE	28	47,75
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	79	49,73
ANÁLISIS ECONÓMICO Y FINANZAS	45	50,64
ARTE	29	56,83
CIENCIA JURÍDICA Y DERECHO PÚBLICO	53	54,81
CIENCIA Y TECNOLOGÍA AGROFORESTAL Y GENÉTICA	42	53,57
CIENCIAS AMBIENTALES	25	55,88
CIENCIAS MÉDICAS	74	50,73
DERECHO CIVIL E INTERNACIONAL PRIVADO	29	52,28
DERECHO DEL TRABAJO Y TRABAJO SOCIAL	30	51,73
DERECHO PÚBLICO Y DE LA EMPRESA	60	51,50
DIDÁCTICA EDUCACIÓN FÍSICA, ARTÍSTICA Y MÚSICA	40	46,40
DPTO. EN CONSTITUCIÓN	29	49,34
EC. ESPAÑOLA E INTER. ECONOMETRÍA E HISTORIA E INST. ECONÓMICAS	33	52,06
ECONOMÍA APLICADA I	37	54,89
ENFERMERÍA, FISIOTERAPIA Y TERAPIA OCUPACIONAL	114	46,04
FILOLOGÍA HISPÁNICA Y CLÁSICA	35	49,03
FILOLOGÍA MODERNA	60	49,28
FILOSOFÍA, ANTROPOLOGÍA, SOCIOLOGÍA Y ESTÉTICA	33	55,58
FÍSICA	35	49,94
GEOGRAFÍA Y ORD. TERRITORIO	23	52,57
HISTORIA	46	54,28
HISTORIA DEL ARTE	24	48,46
ING. ELÉCTRICA, ELECTRÓNICA, AUTOMÁTICA Y COMUNICACIONES	75	47,59
INGENIERÍA CIVIL Y DE LA EDIFICACIÓN	36	50,33
INGENIERÍA GEOLÓGICA Y MINERA	14	57,07
INGENIERÍA QUÍMICA	37	48,35
MATEMÁTICAS	70	46,41
MECÁNICA ADA. E ING. PROYECTOS	81	48,74
PEDAGOGÍA	33	51,61
PRODUCCIÓN VEGETAL Y TECNOLOGÍA AGRARIA	43	51,02
PSICOLOGÍA	62	48,00
Q. ANALÍTICA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	41	53,78
QUÍMICA FÍSICA	34	54,03
QUÍMICA INORGÁNICA, ORGÁNICA Y BIOQUÍMICA	67	51,54
SISTEMAS INFORMÁTICOS	60	52,47
TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	69	47,88
<b>Total</b>	<b>1725</b>	<b>50,46</b>

**7. PDI a tiempo completo por sexo y edad**

Sexo	Número	Edad promedio
Mujeres (M) 42%	733	49,59
Hombres (V) 58%	992	51,34
<b>Total</b>	<b>1725</b>	<b>50,46</b>

**8. PDI a tiempo completo por CCE, sexo y edad**

Cuerpo docente	Sexo	Número	Edad promedio
AYUDANTE	M	5	33,00
	V	7	41,14
CATEDRÁTICO/A DE E.U.	M	1	64,00
	V	5	61,20
CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	M	142	54,96
	V	319	56,67
PROFESOR/A TITULAR DE E.U.	M	11	62,50
	V	23	62,30
PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR	M	133	38,86
	V	152	38,74
PROFESOR/A COLABORADOR/A	M	3	55,00
	V	2	58,50
PROFESOR/A CONTRATADO DOCTOR	M	114	49,11
	V	95	51,79
PROFESOR/A CONTRATADO DOCTOR INTERINO	M	16	40,38
	V	22	39,86
PROFESOR/A TITULAR DE UNIVERSIDAD	M	308	51,42
	V	367	51,82

**9. PDI a tiempo completo Clases Pasivas/Seguridad Social**

	Número	Edad promedio
Clases Pasivas 35%	602	59,36
Seguridad Social 65%	1123	45,70
<b>Total</b>	<b>1725</b>	<b>50,46</b>

**10. PDI a tiempo completo Clases Pasivas por edades**

Rango de edades	Número
Desde 47 (edad mínima personal de clases pasivas) hasta 59 años:	320
Desde 60 hasta 64 años, incluidos:	175
Entre 65 y 69 años (*):	104
70 o más años:	3
<b>Total</b>	<b>602</b>

(\*) 7 tienen 69 años a la fecha de extracción.

**11. PDI a tiempo completo Seguridad Social por edades**

Rango de edades	Número
Desde 26 (edad mínima personal de seguridad social) hasta 55 años:	973
Desde 56 hasta 64 años, incluidos:	137
Entre 65 y 68 años:	13
<b>Total</b>	<b>1123</b>

Por último, se presentan los datos de la UCLM en comparación con los datos del sistema universitario español (SIU), curso 2023/2024:

Distribución PDI	SIU	UCLM	
PDI Total	108219	1725	
Edad Media	50,59	50,46	
% Plantilla joven (edad a inferior a 35 años)	7,7	9,9	171
% Plantilla en proceso de jubilación (entre 60 y 66 años)	17	16,6	286
% PDI con 67 o más años	4,26	3,5	61

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Estadística de Personal de las Universidades: Personal Docente e Investigador(PDI): Edad de la plantilla docente					
Resultados nacionales					
Edad de la plantilla docente en centros propios de universidades públicas por comunidad autónoma, rama de enseñanza y sexo					
	Ambos sexos				
	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020
<b>Total</b>					
PDI Total	108.219	106.123	104.640	102.589	101.305
Edad Media	50,59	50,51	50,39	50,35	50,27
% Plantilla joven	7,70	7,25	7,01	6,53	6,32
% Plantilla en proceso de jubilación	17,00	16,52	15,95	15,53	15,04
% PDI con 67 o más años	4,26	3,96	3,86	3,82	3,81
<b>Ciencias Sociales y Jurídicas</b>					
PDI Total	35.193	34.549	34.103	33.357	32.971
Edad Media	50,01	49,85	49,63	49,53	49,37
% Plantilla joven	8,27	7,94	7,93	7,44	7,24
% Plantilla en proceso de jubilación	14,69	13,69	13,12	12,65	12,15
% PDI con 67 o más años	3,27	3,06	2,88	2,84	2,89
<b>Ingeniería y Arquitectura</b>					
PDI Total	21.006	20.612	20.500	20.110	19.859
Edad Media	50,27	50,11	49,83	49,65	49,39
% Plantilla joven	7,57	6,80	6,40	6,10	5,97
% Plantilla en proceso de jubilación	14,51	13,65	12,59	12,05	11,43
% PDI con 67 o más años	3,21	3,09	3,12	3,09	2,96
<b>Artes y Humanidades</b>					
PDI Total	12.499	12.380	12.191	12.022	11.911
Edad Media	50,95	50,96	50,91	50,96	51,07
% Plantilla joven	8,64	7,99	7,77	7,42	7,04
% Plantilla en proceso de jubilación	19,48	18,45	17,39	16,25	15,72
% PDI con 67 o más años	5,85	5,75	5,67	5,80	6,10
<b>Ciencias De la Salud</b>					
PDI Total	21.830	21.213	20.697	20.083	19.748
Edad Media	51,06	51,09	51,11	51,17	51,22
% Plantilla joven	6,43	6,24	6,01	5,53	5,30
% Plantilla en proceso de jubilación	20,39	21,35	21,64	21,79	21,20
% PDI con 67 o más años	4,46	3,80	3,64	3,41	3,22
<b>Ciencias</b>					
PDI Total	14.826	14.705	14.627	14.457	14.400
Edad Media	52,22	52,19	52,21	52,33	52,37
% Plantilla joven	6,49	5,88	5,44	4,70	4,42
% Plantilla en proceso de jubilación	20,57	20,12	19,57	19,27	19,24
% PDI con 67 o más años	7,06	6,56	6,52	6,51	6,42
<b>Rama no especificada</b>					
PDI Total	2.865	2.664	2.522	2.560	2.416
Edad Media	46,43	46,14	45,98	45,99	45,43
% Plantilla joven	13,65	13,85	13,24	12,07	12,58
% Plantilla en proceso de jubilación	8,41	7,92	6,82	6,88	5,55
% PDI con 67 o más años	1,08	0,83	1,07	1,21	1,12
Plantilla joven: plantilla con edad inferior a 35 años.					
En proceso de jubilación: plantilla con edades comprendidas entre los 60 y 66 años, ambos incluidos.					
Fuente:					
Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades					

### Principales conclusiones en la UCLM a la vista de los datos:

La edad media del Personal Docente e Investigador (PDI) a tiempo completo en universidades españolas es de, aproximadamente, 50,59 años, siendo la edad media de este personal en la UCLM **50,46**.

La edad media de los catedráticos de universidad es de 58,9 años en el sistema universitario español mientras que en la UCLM está en 56,15.

El PDI, especialmente en categorías como catedráticos/as y titulares, está envejecido, reflejo de políticas de jubilación pasadas, aunque la presencia femenina está aumentando lentamente. La edad

media del PDI funcionario es de 55,9 años, siendo mayor en las categorías de más antigüedad. En la UCLM, la edad media del PDI funcionario se queda en 53,76.

Más de 800 funcionarios de Cuerpos Docentes en la UCLM tienen más de 50 años: el 68%

Más de 300 funcionarios de Cuerpos Docentes en la UCLM tienen más de 60 años: el 27%

Más de 100 funcionarios de Cuerpos Docentes en la UCLM tienen más de 65 años: el 9%

Se hace imprescindible prever las jubilaciones con suficiente antelación para poder planificar la reposición de plazas y los procesos selectivos que se han de llevar a cabo.

### 3. PROCEDIMIENTO DE JUBILACIÓN

Reglamentariamente, se establece el siguiente procedimiento, una vez aprobado en Consejo de Gobierno, que tiene en cuenta los dos regímenes jurídicos a los que está adscrito el personal docente e investigador en la UCLM, así como las normativas básicas que se han de observar, al ser legislación básica de carácter estatal, desarrollando el procedimiento de solicitud con el objetivo de anticipar y normalizar la solicitud con suficiente antelación para tener en cuenta las vacantes a la hora de planificar las necesidades docentes con los equipos directivos de los departamentos. **Resumen con arreglo a la legislación básica:**

**PDI de Cuerpos Docentes universitarios, funcionarios de carrera, que se rigen por el Régimen de Clases Pasivas.**

1. Jubilación forzosa. 70 años. Podrán optar por jubilarse a la finalización del curso académico o a la fecha de cumplimiento de la edad.
2. Jubilación voluntaria 65 años, siempre que así lo hubieren solicitado en la forma y plazos que se establecen por la UCLM. Efectividad de la jubilación: finalización del curso académico.
3. Jubilación voluntaria anticipada: 60 años con más de 30 años de servicio. Efectos desde la fecha indicada por el interesado/a en su solicitud.

**PDI funcionario de Cuerpos Docentes universitarios y PDI laboral que se rige por el Régimen General de Seguridad Social**

- 1. Edad de jubilación si se tienen 38 años y 3 meses o más años cotizados = 65 años.
- 2. Edad de jubilación en 2025 si menos de 38 años y 3 meses cotizados = 66 años y 8 meses.
- 3. Edad de jubilación en 2026 si menos de 38 años y 3 meses cotizados = 66 años y 10 meses.
- 4. Edad de jubilación a partir de 2027 si menos de 38 años y 3 meses cotizados = 67 años.

## 1. **Protocolo de jubilación para el PDI de Cuerpos Docentes universitarios, funcionarios de carrera, que se rigen por el Régimen de Clases Pasivas.**

### - **Jubilación Forzosa:**

**Con carácter específico, en la UCLM se entenderá como fecha de efectividad de la jubilación el último día del curso académico del año en que se cumplen los 70 años, el 31 de agosto, no debiendo ser solicitado por parte del interesado en caso de cumplir la edad antes de esta fecha.**

El procedimiento de jubilación forzosa se iniciará de oficio por la UCLM, con un correo remitido por la Unidad de RR. HH a la persona interesada, con una antelación de 6 meses a la fecha de cumplimiento de los 70 años para que, por parte de esta, se inicie el expediente de jubilación con Clases Pasivas, que es el órgano encargado de la tramitación y asignación de la pensión.

Dado que está previsto en la normativa general la posibilidad de jubilarse a la fecha del cumplimiento de los 70 años, en este caso, **se recomienda solicitarlo con una antelación de 9 meses desde la fecha de cumplimiento de la edad, a efectos de poder planificar la cobertura de la plaza**, mediante la sede electrónica de la UCLM, a través de una solicitud genérica, indicando que se procederá a la jubilación en la fecha concreta, y no esperando a la finalización del curso académico. [Sede Electrónica - Universidad de Castilla - La Mancha](#)

### - **Jubilación Voluntaria con 60 años + un mínimo de 30 años de servicios reconocidos en el Estado.**

Según lo dispuesto en el artículo 28 del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, en este supuesto **la jubilación producirá efectos desde la fecha indicada por la persona interesada en su solicitud.**

Si bien la normativa general da la posibilidad de hacerlo en la fecha indicada por la persona interesada, en este caso **en la UCLM se recomienda solicitarlo con una antelación de 9 meses, a efectos de poder planificar la cobertura de la plaza**, mediante la sede electrónica de la UCLM, a través de una solicitud genérica, indicando que se procederá a la jubilación en la fecha concreta. [Sede Electrónica - Universidad de Castilla - La Mancha.](#)

### - **Jubilación Voluntaria con 65 años + un mínimo de 15 años de servicios reconocidos en el Estado.**

Según lo dispuesto en el artículo único, párrafo segundo de la Ley 27/1994, de 29 de septiembre, de modificación de la edad de jubilación de los funcionarios de los Cuerpos docentes universitarios, **en este supuesto la jubilación producirá efectos desde la finalización del curso académico, a 31 de agosto.**

Si el profesorado va a acogerse a esta modalidad de jubilación voluntaria, **en la UCLM se recomienda solicitarlo con una antelación de 9 meses, a efectos de poder planificar la cobertura de la plaza**, mediante la sede electrónica de la UCLM, a través de una solicitud genérica, indicando que se procederá a la jubilación en la fecha concreta. [Sede Electrónica - Universidad de Castilla - La Mancha.](#)

**RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO EN LA UCLM:**

En todos los casos en los que no se vaya a producir la jubilación forzosa por cumplimiento de los 70 años a la finalización del curso académico (31 de agosto) del año en que se cumple esta edad, y con el objetivo de asegurar la cobertura anticipada de las necesidades docentes, se recomienda solicitar la jubilación con una antelación de 9 meses, presentando una solicitud genérica en la sede electrónica de la UCLM, en la dirección indicada [Sede Electrónica - Universidad de Castilla - La Mancha](#), y que será dirigida al Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional.

No es necesario acompañar la solicitud de ninguna documentación.

Si todos los servicios prestados por la persona no obran en el expediente administrativo de la UCLM, se deberá contactar con Clases Pasivas, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, para solicitar información sobre el **importe aproximado que alcanzaría su pensión y los periodos de cotización en otros organismos que allí constan**. Esta solicitud al Ministerio se realiza por cada interesado/a de forma particular y **no es necesaria para poder solicitar la jubilación voluntaria**.

[PORTAL DE CLASES PASIVAS \(Normas generales de pensión\)](#)

En la solicitud genérica que se debe dirigir al Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional mediante la que se solicite con 9 meses de antelación la fecha de jubilación se deberá hacer constar lo siguiente:

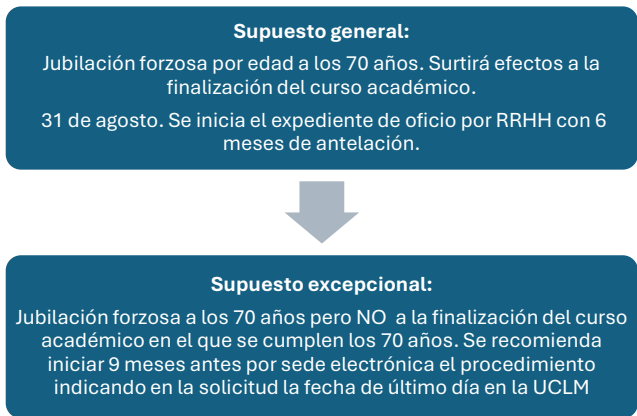
EXPONE que:

- Considerando que reúne los requisitos exigidos en la normativa.
- Próximo a cumplir la edad de XX (en la que se va a solicitar la jubilación ya que se hace con 9 meses de antelación).

SOLICITA: ser declarado/a en situación de JUBILACIÓN FORZOSA O VOLUNTARIA, SEGÚN PROCEDA con efectos de fecha: \_\_\_\_\_ (se indicará el último día de trabajo efectivo)

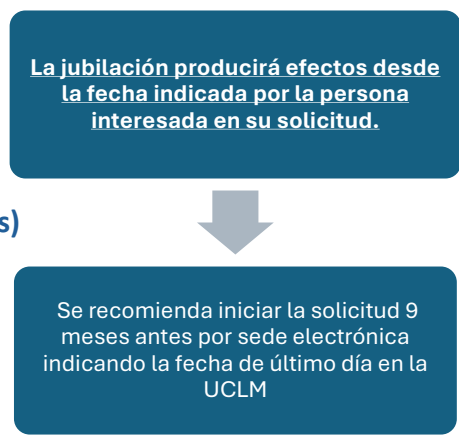
Una vez realizada la solicitud por sede electrónica con firma y sello de entrada, el Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional la dirigirá a la Unidad de RR. HH. para que proceda a su tramitación con Clases Pasivas, contactando con la persona interesada para la cumplimentación del impreso J y otra documentación requerida por el Ministerio para tramitar el expediente de jubilación.

**CLASES PASIVAS  
JUBILACIÓN FORZOSA 70 AÑOS**



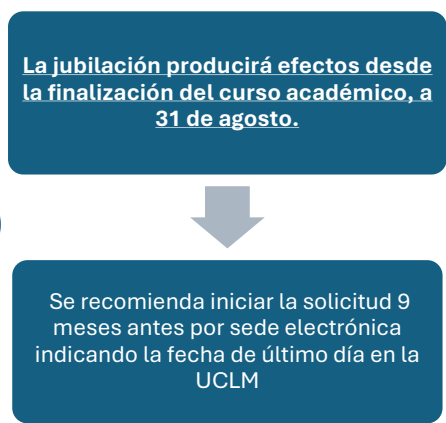
---

**CLASES PASIVAS  
JUBILACIÓN VOLUNTARIA  
60 AÑOS (+ de 30 años de servicios)**



---

**CLASES PASIVAS  
JUBILACIÓN VOLUNTARIA  
65 AÑOS (+ de 15 años de servicios)**



## 2. **Protocolo de publicación para el PDI de Cuerpos Docentes universitarios, funcionarios de carrera y PDI laboral que se rige por el Régimen General de Seguridad Social**

De acuerdo con la normativa, la edad de jubilación se tiene que considerar en relación con el requisito de jubilación resultando la siguiente:

AÑO	REQUISITO DE COTIZACIÓN EFECTIVA SS	EDAD DE JUBILACIÓN
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	65 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y <b>10 meses</b>
A partir de 2027	38 años y <b>6 meses</b> o más	65 años
	Menos de 38 años y <b>6 meses</b>	<b>67 años</b>

A efectos de acreditar cuándo procede la jubilación ordinaria, la persona interesada puede descargarse el informe de simulación de jubilación en la seguridad social en la dirección:

[Simulador Servicio | Simulador de pensión de jubilación | Seguridad Social, Gobierno de España, UE](#)

### RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO A OBSERVAR EN LA UCLM:

**El supuesto de hecho general es la jubilación a la finalización del curso académico en el que la persona cumple 70 años y solo se deberá contactar con tan solo 3 meses de antelación de la fecha de finalización del curso en el que cumple los 70 años** con la unidad de RR. HH. de la UCLM para que siguiendo las indicaciones de la seguridad social se inicie el expediente siguiendo el procedimiento establecido por la seguridad social.

**En todos los casos en los que no se vaya a producir la jubilación forzosa por cumplimiento de los 70 años a la finalización del curso académico del año en que se cumple esta edad (31 de agosto), y en aras de poder dar cumplimiento a la cobertura anticipada de las necesidades docentes, se recomienda solicitar la jubilación con una antelación de 9 meses**, presentando una solicitud genérica en la sede electrónica de la UCLM, en la dirección indicada [Sede Electrónica - Universidad de Castilla - La Mancha](#), y que será dirigida al Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional.

**Esta solicitud debería venir acompañada por el informe de simulación de jubilación emitido por la seguridad social**, a efectos de que la UCLM pueda verificar el cumplimiento de los requisitos.

En la solicitud genérica que se debe dirigir al Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional mediante la que se solicite con 9 meses de antelación la fecha de jubilación se deberá hacer constar lo siguiente:

EXPONE que:

- Considerando que reúne los requisitos exigidos en la normativa.
- Próximo a cumplir la edad de XX (en la que se va a solicitar la jubilación ya que se hace con 9 meses de antelación)

SOLICITA: ser declarado/a en situación de JUBILACIÓN FORZOSA O VOLUNTARIA, SEGÚN PROCEDA con efectos de fecha: \_\_\_\_\_ (se indicará el último día de trabajo efectivo)

Se deberá adjuntar a la misma el INFORME DE SIMULACIÓN DE JUBILACIÓN descargado de la web de Seguridad Social.

[Simulador Servicio | Simulador de pensión de jubilación | Seguridad Social, Gobierno de España, UE](#)

Una vez realizada la solicitud por sede electrónica con firma y sello de entrada, el Vicerrectorado de Profesorado y Desarrollo Profesional la dirigirá a la Unidad de RR. HH. para que proceda a su tramitación, contactando con la persona interesada para tramitar el expediente de jubilación.

## SEGURIDAD SOCIAL

### Supuesto general:

Jubilación forzosa por edad a los 70 años. Surtirá efectos a la finalización del curso académico.  
31 de agosto. Solicitud 3 meses de antelación



### Supuestos excepcionales:

**En todos los casos en los que no se vaya a producir la jubilación forzosa por cumplimiento de los 70 años a la finalización del curso académico del año en que se cumple esta edad (31 de agosto), se deberá solicitar la jubilación con una antelación de 9 meses.**

- Se acompañará la solicitud del informe de jubilación.
- Se justificará el cumplimiento de la edad y la cotización requerida por seguridad social.

#### 4. MEDIDAS A DESARROLLAR

Complementariamente, existe una serie de medidas que se han de acometer, para poder planificar el relevo generacional como son:

##### Asegurar el relevo

- 1. Previsión dinámica de las necesidades docentes
- 2. Atracción del talento
- 3. Promoción y desarrollo de la carrera académica
- 4. El desarrollo de las capacidades y de las competencias académicas con planes de formación actualizados, plurianuales y adaptados a las necesidades de la plantilla y las demandas.

##### 1. Previsión dinámica de las necesidades docentes y ejecución de los procesos selectivos

La planificación de las necesidades docentes debe realizarse con rigor y antelación suficiente desde cada departamento y centro docente, analizando las previsiones de jubilaciones y las necesidades académicas futuras. Estas propuestas se trasladarán al **Vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, mediante un informe plurianual para facilitar el estudio y planificar la distribución y el número de plazas** necesarias.

El objetivo es poder **convocar los procesos selectivos con la antelación suficiente** para que se desarrollen conforme a la normativa vigente sobre acceso al empleo público en régimen de concurrencia competitiva, y que puedan **resolverse antes del inicio del curso siguiente** al de la jubilación correspondiente.

##### 2. Atracción del talento

Se promueve la incorporación de profesorado procedente de **programas competitivos de excelencia**, como **Ramón y Cajal** o **Beatriz Galindo**, así como la consolidación de las trayectorias mediante el programa **María Goyri**, que contribuye a mejorar las condiciones de nuestro personal docente e investigador. De igual forma, se impulsa la incorporación y estabilización de los candidatos que presenten acreditaciones que revelan su excelencia como el **I3/R3** y la **movilidad nacional** a través de concursos de traslado ya regulados en nuestra normativa y que permiten la incorporación de profesorado a tiempo completo. Por tanto, se fomenta el incremento del **profesorado de excelencia a tiempo completo**, reforzando la dedicación a la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento.

##### 3. Promoción y desarrollo de la carrera académica

Desde el **Vicerrectorado de Profesorado y desarrollo profesional** se impulsa y facilita la promoción del profesorado, contribuyendo así a un relevo generacional ordenado y sostenible. Intentando potenciar el desarrollo profesional y la estabilidad del personal docente e investigador, garantizando que la Universidad cuente con **profesorado altamente cualificado y comprometido**.

#### **4. El desarrollo de las capacidades y de las competencias académicas con planes de formación actualizados, plurianuales y adaptados a las necesidades de la plantilla y las demandas.**

Tal y como se recoge en el Plan de Formación e Innovación anual del PDI de la UCLM, lanzando al inicio del curso correspondiente con una oferta realmente amplia como se recoge en la siguiente dirección. [Área de Recursos Humanos y Administración: Unidad de desarrollo profesional y acción social](#)

Destaca la incorporación de formación en competencias digitales de acuerdo con el marco europeo DigComp, por el que la universidad pondrá a disposición del profesorado universitario la formación en los seis niveles competenciales, con el objetivo de facilitar la certificación en dichas competencias.

Complementariamente, el XIII Plan del profesorado CDC-G9, [Grupo 9 Universidades](#), está a disposición de nuestro personal.

Actualmente se realiza una formación completa de nuestros profesores ayudantes doctores a su incorporación en nuestra universidad con un plan específico de formación para ellos.

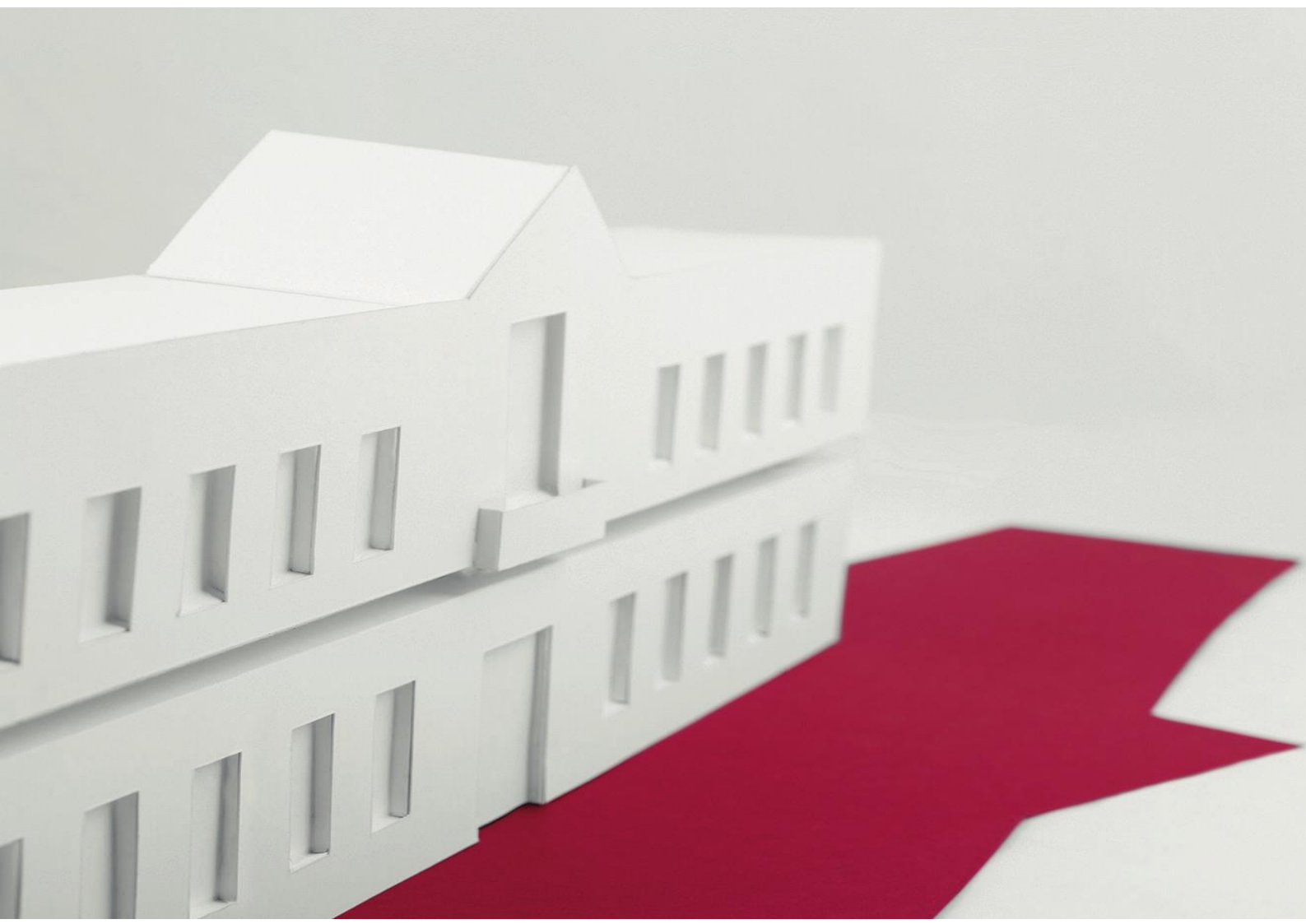
Todo ello, con el objetivo de desarrollar una política de profesorado basada en la formación y en la actualización de las habilidades necesarias para ejercer una docencia e investigación de calidad, contribuyendo a la excelencia de la Universidad de Castilla- La Mancha.

Con el despliegue y ejecución de este plan de formación se pretende alcanzar los objetivos estratégicos de la UCLM que son: garantizar la calidad en la enseñanza, hacer posible la transformación digital y la internacionalización, todo ello asegurando la gestión del conocimiento para hacer posible el relevo generacional.

Plan de Relevo Generacional del PTGAS de la UCLM, informado en el Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2025

# **Plan de Relevo Generacional del PTGAS UCLM**

**Consejo de Gobierno de 25 de junio 2025**



# Plan de Relevo Generacional del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Castilla -La Mancha PRG\_Ptgas\_UCLM

---

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y APROBACIÓN .....	6
2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....	8
3.	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN .....	31
3.1.	Gestión estratégica de vacantes y cobertura temporal anticipada .....	32
3.2.	Mentoría y tutorización .....	35
3.3.	Los procesos de acceso libre y promoción interna como principales líneas de acción ....	36
3.4.	Formación con impacto en la transferencia de conocimientos.....	38
3.5.	La atracción y la retención del talento .....	38
4.	PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN .....	39

### 1. INTRODUCCIÓN y OBJETIVOS.

El plan de relevo generacional del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PRG\_PTgas) de la UCLM está concebido como un instrumento necesario para articular el conjunto de actuaciones y de medidas que se deben acometer en esta universidad, para hacer frente a la realidad que supone el reemplazo de, al menos, el 35% de la plantilla total del colectivo PTGAS en los próximos 10 años y casi un 50% si el dato se calcula sobre el personal con tipo de régimen jurídico funcionario de carrera.

El PRG\_PTgas se concreta en estrategias que buscan garantizar la continuidad de los servicios administrativos y de apoyo mediante una planificación adecuada de la sucesión del personal en función de su edad, experiencia y necesidades institucionales; todo ello, en aras de evitar la pérdida de conocimiento y de la experiencia en la institución.

Debe ser un documento dinámico, que se adapte a tres variables fundamentales:

- 1ª. La **evolución de los servicios** que deba prestar el colectivo PTGAS, así como las nuevas necesidades de gestión que se produzcan, en aplicación del plan estratégico de la Universidad.
- 2ª Los **cambios que puedan surgir en el contexto normativo y laboral**: en este sentido, se ajustará a los cambios legales que se implementen en materia de jubilaciones a nivel estatal, autonómico y dentro de la propia Universidad.
- 3ª. La **revisión de la Relación de Puestos de Trabajo** que se está llevando a cabo, para hacer frente a los nuevos retos de gestión y servicios encomendados a este colectivo.

El plan pretende:

- **Asegurar la continuidad de los servicios**: Garantizar que los conocimientos y habilidades necesarios para las funciones clave se mantengan dentro de la institución.
- **Fomentar el crecimiento profesional**: Brindar oportunidades de formación y desarrollo a los empleados más jóvenes para que puedan asumir roles de responsabilidad en el futuro.
- **Preservar la cultura institucional**: Asegurar que la Misión, Visión y valores de la UCLM sean transmitidos a las nuevas generaciones.

El PRG\_PTGAS contempla una serie de actuaciones que, previa negociación con las organizaciones sindicales cuando sea preceptivo, podrán ser desarrolladas con el fin de cumplir los objetivos descritos, siempre dentro de los límites presupuestarios y conforme a lo establecido en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo de 2011). Entre dichas actuaciones se incluyen:

- Medidas de promoción interna, formación del personal y movilidad.
- Incorporación de personal mediante la oferta de empleo público, así como la exclusión por causas objetivas sobrevenidas de plazas inicialmente incluidas. Igualmente, se contemplan criterios para la oferta de puestos de trabajo a las personas que superen los procesos selectivos.
- Criterios para la provisión de puestos de trabajo mediante adscripción provisional o comisión de servicios.
- Medidas relativas a la improcedencia, en determinados ámbitos, de la prolongación de la permanencia en el servicio activo una vez alcanzada la edad de jubilación, por razones objetivas justificadas.
- Medidas relacionadas con la jubilación voluntaria y parcial del personal funcionario, conforme a lo previsto en la normativa de seguridad social.

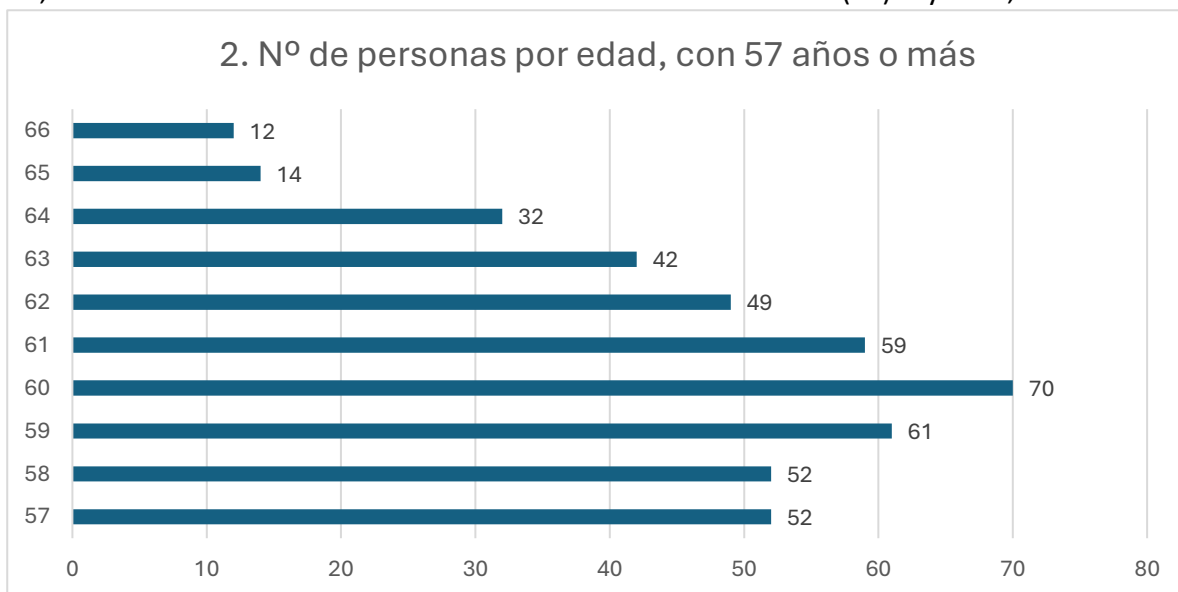
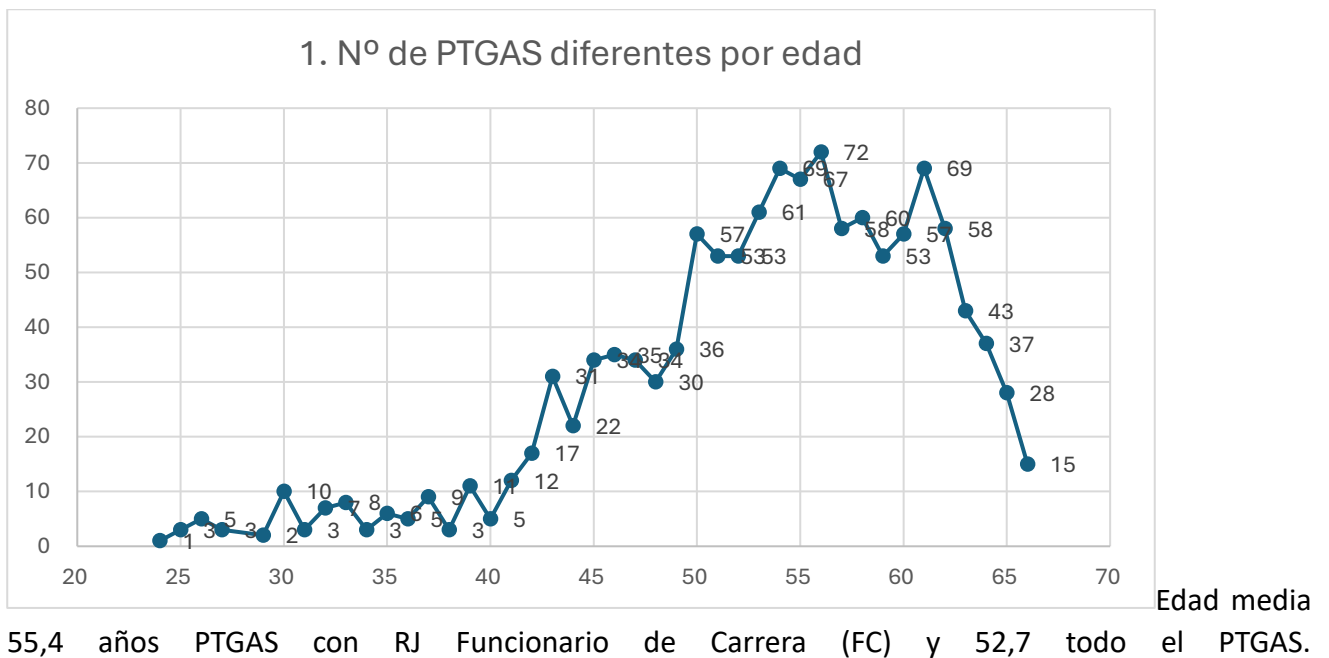
Este Plan ha sido elaborado por la Gerencia, habiendo informado a las organizaciones sindicales con representación en el colectivo del PTGAS de esta Universidad con fecha 18 de julio de 2025, así como al Consejo de Gobierno, en sesión celebrada el 25 de junio de 2025.

## 2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Tras un análisis del PTGAS de la UCLM desde el punto de vista de la edad de la plantilla, conforme a los datos obtenidos principalmente a través del sistema de gestión de Recursos Humanos institucional y del sistema institucional de información a la dirección (SID), referidos a **31 de diciembre de 2024**, se han extraído las principales conclusiones generales que dan como resultado la propuesta de este Plan.

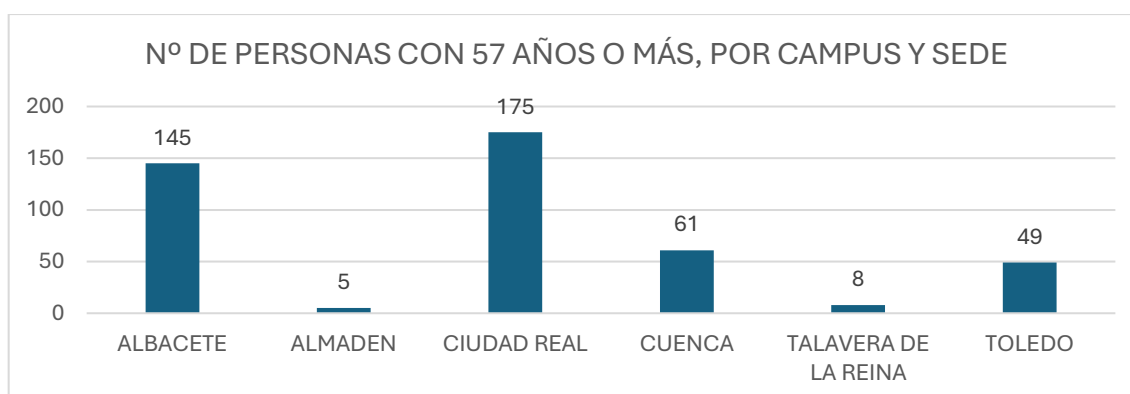
Los datos y gráficos mostrados son:

1. Nº de personas del colectivo PTGAS por edad.
2. Nº de personas del colectivo PTGAS >= de 57 años.
3. Nº de personas del colectivo PTGAS >= de 57 años por Campus y Sedes.
4. Nº de personas del colectivo PTGAS >= de 57 años Área genérica de prestación de servicios.
5. Nº de personas del colectivo PTGAS >= de 57 años por Puesto Tipo.



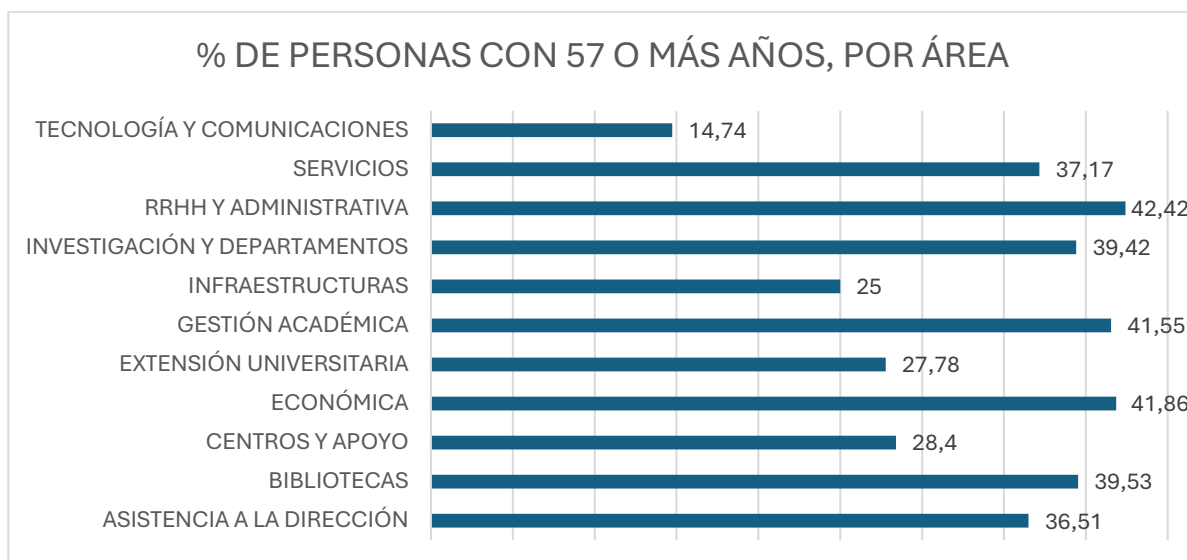
Nº de personas con 57 años o más por campus: datos y gráfica.

LOCALIDAD DE DESTINO	Nº DE PERSONAS > 57 AÑOS	%
ALBACETE	145	32,73%
ALMADEN	5	1,13%
CIUDAD REAL	175	39,50%
CUENCA	61	13,77%
TALAVERA DE LA REINA	8	1,81%
TOLEDO	49	11,06%
<b>Total general</b>	<b>443</b>	<b>100%</b>



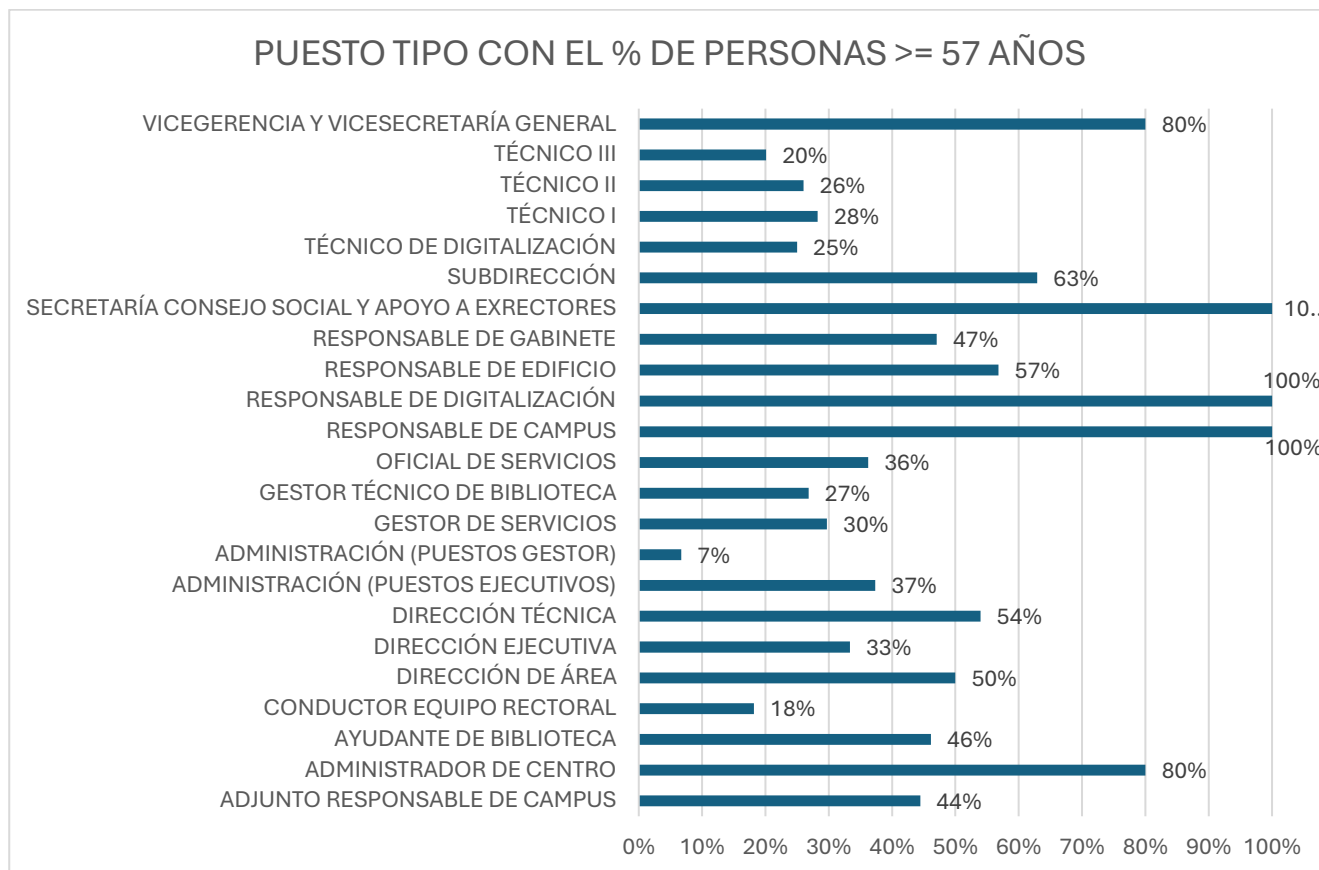
3. Nº de personas con 57 años o más por Área general de servicios: datos y gráfica.

ÁREA	Nº DE PERSONAS	Nº TOTAL	%
ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN	46	126	36,51
BIBLIOTECAS	34	86	39,53
CENTROS Y APOYO	48	169	28,4
ECONÓMICA	36	86	41,86
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA	5	18	27,78
GESTIÓN ACADÉMICA	59	142	41,55
INFRAESTRUCTURAS	7	28	25
INVESTIGACIÓN Y DEPARTAMENTOS	82	208	39,42
RRHH Y ADMINISTRATIVA	28	66	42,42
SERVICIOS	84	226	37,17
TECNOLOGÍA Y COMUNICACIONES	14	95	14,74
<b>Total general</b>	<b>443</b>	<b>1.252</b>	<b>35,38</b>



#### 4. N° de personas con 57 años o más por puesto tipo: datos y gráfica.

PUESTO TIPO	Nº DE PERSONAS	Nº TOTAL DE PERSONAS	%
ADJUNTO RESPONSABLE DE CAMPUS	4	9	44%
ADMINISTRADOR DE CENTRO	24	30	80%
AYUDANTE DE BIBLIOTECA	6	13	46%
CONDUCTOR EQUIPO RECTORAL	2	11	18%
DIRECCIÓN DE ÁREA	6	12	50%
DIRECCIÓN EJECUTIVA	9	27	33%
DIRECCIÓN TÉCNICA	34	63	54%
ADMINISTRACIÓN (PUESTOS EJECUTIVOS)	96	257	37%
ADMINISTRACIÓN (PUESTOS GESTOR)	8	119	7%
GESTOR DE SERVICIOS	33	111	30%
GESTOR TÉCNICO DE BIBLIOTECA	11	41	27%
OFICIAL DE SERVICIOS	21	58	36%
RESPONSABLE DE CAMPUS	3	3	100%
RESPONSABLE DE DIGITALIZACIÓN	3	3	100%
RESPONSABLE DE EDIFICIO	25	44	57%
RESPONSABLE DE GABINETE	8	17	47%
SECRETARÍA CONSEJO SOCIAL Y APOYO A EXRECTORES	2	2	100%
SUBDIRECCIÓN	73	116	63%
TÉCNICO DE DIGITALIZACIÓN	1	4	25%
TÉCNICO I	13	46	28%
TÉCNICO II	19	73	26%
TÉCNICO III	38	188	20%
VICEGERENCIA Y VICESECRETARÍA GENERAL	4	5	80%
<b>Total general</b>	<b>443</b>	<b>1252</b>	<b>35%</b>



Las principales conclusiones que se pueden extraer son:

- La edad media del PTGAS de la UCLM es de 52,7 años y, si se hace foco en el personal con régimen jurídico funcionario de carrera es de 55,4 años. Según el informe del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, extraído del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), la edad media del PTGAS de las universidades públicas españolas referida al curso 2023/2024 era de 51,6.
- 443 personas se jubilarán en los próximos 10 años. Esto supone un 47% del personal de estructura con régimen jurídico Funcionario de Carrera (943) y un 35% de la plantilla total del colectivo PTGAS.
- De las 443 personas que se jubilarán en los próximos 10 años, 154 ocupan puestos directivos, mandos intermedios y puestos de supervisión directa de los equipos de trabajo de las diferentes unidades, lo cual supone un 28% de las jubilaciones; los datos desagregados son los siguientes por cada uno de los puestos de dirección y supervisión directa:

PUESTOS DE DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN DIRECTA DEL PTGAS DE LA UCLM	Nº DE PERSONAS > 57 AÑOS	Nº TOTAL DE PERSONAS	%
VICEGERENCIAS, DIRECCIONES DE ÁREA Y DIRECCIONES DE OTRAS UNIDADES	10	17	59%
DIRECCIONES EJECUTIVAS	9	27	33%
DIRECCIONES TÉCNICAS	34	63	54%
SUBDIRECCIONES	73	116	63%
RESPONSABLES DE CAMPUS/EDIFICIO	28	47	60%
	<b>154</b>	<b>270</b>	<b>57%</b>

- El 57% del personal que ocupa los puestos directivos y de supervisión directa de los equipos de trabajo se jubilará en los próximos 10 años.
- El personal por subgrupos de clasificación profesional del PTGAS con tipo de régimen jurídico FC con su edad media es el siguiente:

SUBGRUPO	EDAD MEDIA	Nº DE FC
A1	59	76
A2	57	227
C1	54	560
C2	52	79

- Añadidamente, los procesos de promoción interna y de acceso libre al empleo público generan una gran carga administrativa y dilatan su ejecución en el tiempo con lo que los resultados se deben planificar a dos años mínimo. La propia configuración de los procesos de selección provoca que su resolución se dilate en el tiempo por diversos factores tales como las fases de oposición y concurso, los plazos prescriptivos de presentación de solicitudes, subsanación, etc, la realización de una o más pruebas que, además, no están basadas en competencias profesionales. Esto, junto con el ritmo al que se producirán las jubilaciones, provocará que se tengan que convocar procesos selectivos puntuales de bolsas de trabajo con candidatos suficientes para poder atender las necesidades con personal temporal, lo cual no garantiza el conocimiento y la cobertura con carácter definitiva de los puestos.
- Los concursos actuales, dos al año por acuerdo con las organizaciones sindicales del PTGAS para la mayoría de los puestos cuya forma de provisión es el concurso general de méritos, y un concurso anual para los puestos cuya forma de provisión es el concurso específico, tienen como resultado que se queden muchos puestos sin asignar tras las adjudicaciones provocando con ello movimientos internos. Como ejemplo de ello en la 2ª Fase del concurso previsto para 2025 saldrán 209 plazas de las cuales, 148 ya se habían convocado en la primera fase y se han quedado desiertas: casi un 72% de las plazas se vuelven a convocar.

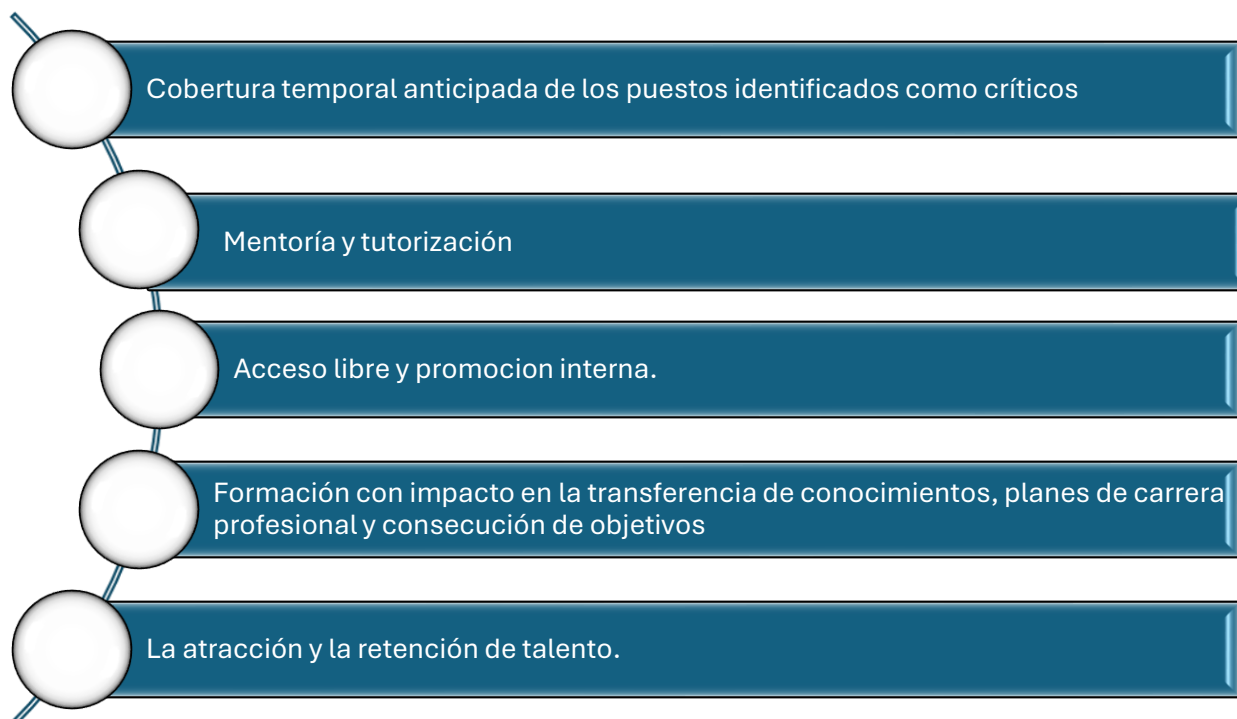
Con este contexto, la Gerencia ha elaborado este Plan que incluye las siguientes estrategias de implementación plurianual, que han de ser desplegadas en coordinación con el Consejo de Dirección de la UCLM, las organizaciones sindicales representativas en el PTGAS y con la colaboración de todo personal; especialmente de los mandos intermedios y puestos directivos que han de liderar este cambio para asegurar el relevo. Todo ello, además, alineándolo con las variables indicadas anteriormente que impactan de manera esencial: los cambios normativos que se produzcan en la materia, la aprobación del plan estratégico de la UCLM, la revisión de la RPT y las limitaciones presupuestarias existentes.

### 3. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Para gestionar el relevo generacional se deben combinar medidas que aborden tres líneas de actuación complementarias:

- 1º. La **gestión estratégica de las vacantes** que se generen.
- 2º. La **formación** dirigida a la transferencia de conocimiento
- 3º. La **atracción y la retención de talento**.

Para abordar estas líneas de actuación, se proponen a continuación un conjunto de medidas que se deberán implementar de acuerdo con los procedimientos legales existentes:



### 3.1. Gestión estratégica de vacantes y cobertura temporal anticipada

Dentro de las líneas de actuación planteadas, la gestión estratégica de las vacantes que se generan como consecuencia de la jubilación de la persona titular del puesto es una de las primeras medidas que se deben implementar.

Se plantea con un doble mecanismo:

- 1º. La cobertura con carácter temporal anticipada del puesto considerado clave para asegurar la continuidad en la prestación del servicio que tenga encomendada la unidad o servicio.
- 2º. La cobertura con carácter definitivo del puesto de trabajo mediante su inclusión en los concursos anuales, en aplicación del procedimiento legal previsto.

Se valorarán cuatro criterios para la determinación de los puestos estratégicos o claves:

- Criterio 1: puestos incluidos en el staff directivo, mandos intermedios o de supervisión directiva de equipos.
- Criterio 2: puestos claves integrados en los servicios «críticos» del mapa de servicios de la UCLM.
- Criterio 3: puestos clave por su contenido funcional o técnico, en atención a la especificidad de sus funciones.
- Criterio 4: puestos clave por afectación de jubilaciones masivas.

Quedarán automáticamente incluidos en el criterio 1 los siguientes puestos de trabajo del catálogo de la RPT del PTGAS:

- **Puestos directivos:** Vicegerencias, Direcciones de Área, Ejecutivas y Técnicas.
- **Puestos de responsabilidad directa sobre servicios y equipos:** Coordinador de servicios generales, Puestos de administración de centro, puestos de subdirección y de responsables de campus/edificio de servicios generales.

Agrupación	Nº	Puesto Tipo	Grupo		Nivel
			Inferior	Superior	
Puestos de Dirección	1	Director	A1	A1	28
	2	Director Ejecutivo	A2	A1	26
	3	Director Técnico	A2	A1	24
	4	Subdirector	C1	A2	22
	5	Administrador	C1	A2	22

Con ocasión de la jubilación del titular de estos puestos de trabajo, una vez verificada la fecha de jubilación, y con la siguiente antelación, se podrá convocar el desempeño en paralelo para asegurar la continuidad en la gestión y el relevo en el conocimiento del puesto:

1. Vicegerencias, Direcciones de Área y Direcciones Ejecutivas cuya forma de provisión es la libre designación: **6 meses**.
2. Direcciones técnicas: **4 meses**.
3. Resto de puestos de responsabilidad directa señalados anteriormente o considerados puestos clave en base a los factores recogidos en este plan: **3 meses**.

Se trata, en cualquier caso, de plazos orientativos y de un criterio que se adoptará por la Gerencia, valorando los aspectos del puesto indicados anteriormente, las necesidades del servicio, la disponibilidad presupuestaria y las fechas dentro del año, en aras de no convocar en periodos inhábiles de actividad y teniendo en consideración la fecha efectiva en la que se marcha la persona a la cual se va a sustituir.

**El proceso a observar será el siguiente:**

1. La Unidad de RR.HH. enviará con una antelación de 10 meses el correo de detección de jubilación, por cumplimiento de la edad, a los empleados que estén dentro de ámbito. Eventualmente, y si fuera el caso, la persona que así lo considere podrá solicitar la prolongación en el servicio activo con una antelación de 9 meses a la fecha efectiva de su jubilación, la cual podrá consultar en el informe de simulación de seguridad social que le solicita la Unidad de RR.HH.; y la Universidad dictará resolución en el plazo de 2 meses, para hacer posible los plazos de cobertura anticipada indicados en el punto anterior.

En este punto se recomienda que, en la medida de lo posible, las personas que decidan la jubilación anticipada, antes del cumplimiento de los 65 años, informen a la Unidad de RR.HH., a efectos de activar, si fuera el caso, la cobertura anticipada del puesto de trabajo que dejarán.

2. En su caso, se deben resolver las solicitudes de prolongación en el servicio activo como paso previo a la activación de la cobertura temporal. A tal efecto, existe un protocolo definido al efecto, y aprobado en consejo de Gobierno de fecha 25 de junio de 2025.
3. Una vez detectada la jubilación de la persona titular del puesto, con su fecha efectiva, se solicitará informe previo a la Gerencia para ver si procede la cobertura temporal mediante el procedimiento de desempeños temporales vigente en la UCLM, con la antelación marcada para hacer efectiva la tutorización y formación que haga posible el relevo de conocimientos, antes de que se produzca la misma.  
En este punto, y una vez autorizada por Gerencia la cobertura, las vicegerencias de campus, en coordinación con la Dirección del Área de RR.HH realizarán la solicitud motivada de cobertura temporal para fundamentar el expediente, de cara a la posterior justificación de los costes.
4. Se convocará el desempeño temporal del puesto, en el que permanecerán las dos personas hasta la jubilación del titular. Añadidamente, se incluirá el puesto en el siguiente concurso para su cobertura con carácter definitivo. En su caso, y previo estudio de la situación, se podrá valorar convocar la cobertura del puesto con carácter definitivo, formalizando la toma de posesión administrativa a la fecha de jubilación.
5. El Director de cada Área debe asegurar la eficacia de la medida y que exista el trabajo en común entre la persona titular del puesto y la persona que lo desempeñará transitoriamente, para asegurar el procedimiento. En este sentido, se dejarán evidencias del plan de tutorización del titular del puesto, así como la elaboración de los procedimientos y trámites que deban quedar digitalizados y subidos al espacio compartido del área a la que pertenezca el puesto.
6. Se aprobará por la Dirección de cada Área o máximo responsable de los servicios el plan de tutorización de relevo y los entregables del mismo (procedimientos, instrucciones operativas, videos tutoriales, flujos de proceso, etc. todo ello en un repositorio electrónico).
7. Se propone la posibilidad de reducción horaria vinculada al relevo generacional. Una vez documentado y aprobado el plan de tutorización de relevo, incluyendo los entregables (procedimientos, instrucciones, tutoriales, flujos de proceso, etc.) por la Dirección del Área correspondiente o máximo responsable del servicio, se podrá autorizar una reducción horaria para la persona titular que asuma la formación de la persona sustituta. Esta medida será negociada con las organizaciones sindicales en el ámbito del Grupo I de negociación
8. Será prescriptiva la creación de un repositorio institucional de conocimiento de cada Área. Este repositorio institucional de gestión del conocimiento, como herramienta clave para los planes de relevo generacional del PTGAS, estará estructurado en cada una de las unidades del Área y contendrá los materiales elaborados en el marco de los planes de tutorización y mentoría, entre otros:
  - Procedimientos operativos
  - Instrucciones técnicas y administrativas

- Mapas de procesos y flujos de trabajo
- Vídeos tutoriales
- Resolución de incidencias comunes

Las distintas unidades serán responsables de alimentar el repositorio, tanto con los materiales de los planes de tutorización, como con la documentación operativa que se genere desde la propia unidad. Este recurso será esencial para garantizar la continuidad operativa, facilitar la incorporación y formación del nuevo personal, y reducir el impacto de la salida del personal con experiencia.

### 3.2. **Mentoría y tutorización**

Se incluye en esta línea de trabajo la implantación de un programa de mentoring, concretado en un programa de tutorización del PTGAS de la UCLM.

La complejidad de la estructura de este personal, la dispersión geográfica de la UCLM y el reto de asumir el relevo generacional llevaron a esta Gerencia a proponer a todos los mandos intermedios y puestos directivos del PTGAS la implementación de un plan que garantice la gestión del conocimiento interno y su adecuada transmisión.

Se ha planteado como un proyecto adaptable y revisable tras la primera experiencia que se ha lanzado en el mes de abril de 2025.

Se ha lanzado para todo el PTGAS que, tras cualquier procedimiento de provisión de puestos de trabajo, se incorpore a una unidad o asuma nuevas funciones dentro de la misma unidad en la que ya trabajaba.

Hasta la fecha se han recibido más de **56 programas de tutorización**. Únicamente quedan 7 unidades pendientes de presentar su propuesta. Añadidamente, ya se han ejecutado 3 planes con evidencias y resultados de cumplimiento, así como con reconocimiento para los tutores, mentores y personal tutorizado en su expediente formativo.

Entre los beneficios del programa propuestos están los siguientes:

#### **Para el Personal Tutorizado:**

- Mayor confianza y autonomía en el desempeño de sus funciones.
- Integración más rápida y efectiva en la universidad y en las distintas unidades.
- Adquisición de conocimientos prácticos y específicos sobre su puesto.

#### **Para los tutores:**

- Oportunidad de desarrollar habilidades de liderazgo y mentoría.
- Reconocimiento por su contribución al desarrollo del personal y de la institución.
- Transferencia efectiva de conocimiento y experiencia.
- Identificación de áreas de mejora en los procesos internos.

#### **Para la UCLM:**

- Mejora de la eficiencia y la calidad del trabajo en equipo.
- Fomento de una cultura de colaboración y aprendizaje continuo.
- Reducción del tiempo de adaptación del personal nuevo.

El plan tiene una estructura modular, consistente en dos módulos:

- Módulo 1: Destinado a trabajadores de fuera de la universidad o de otra área o unidad de la UCLM. Duración: 10 horas
- Módulo 2: Trabajadores de la misma unidad en otros puestos diferentes y destinatarios del módulo 1. Duración: 20 horas

Sus características son:

- **Obligatoriedad en 2026** (actualmente está como voluntario y piloto): Cada unidad contará con su propio “Plan de Tutorías”, que se aplicará como un procedimiento estándar tanto para las nuevas incorporaciones, como para los cambios de puesto dentro de la misma unidad atendiendo con ello la situación de cobertura temporal de puestos para asumir el relevo generacional.
- **Inmediatez**: No se establece una calendarización fija, ya que las tutorías deben iniciarse inmediatamente después de la incorporación del nuevo personal.
- **Adaptabilidad**: El plan de tutorías es adaptable a las características propias de cada unidad o servicio.

En cuanto al reconocimiento, se concretará en la revisión de la RPT del PTGAS.

En cuanto a la elaboración del Plan cada unidad diseña su propio “**Plan de Tutorías**”, adaptado a sus necesidades y características específicas. Dicho documento deberá presentarse por la dirección de la unidad/servicio a la dirección del área correspondiente para su aprobación. Existe un modelo estándar y unos criterios que unifican las propuestas.

Las direcciones de área deben remitir en última instancia el plan de tutorías de sus unidades, a la Unidad de Desarrollo Profesional y Acción social para su gestión posterior y las personas que ejerzan el rol de mentoría o coordinación, una vez finalizadas la acción tutorial remitirán a la Unidad tramitadora los informes para su certificación.

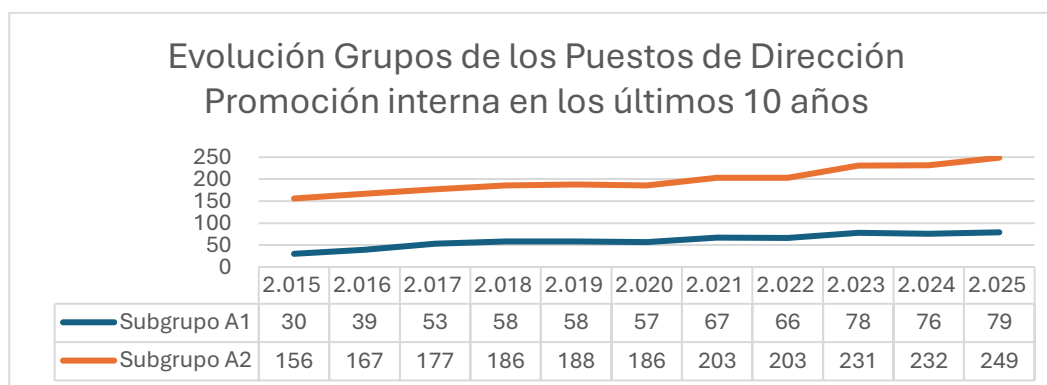
A efectos de seguimiento y evaluación del plan, así como para coordinar el nivel de los planes por unidad y las medidas que se adopten con carácter general, se realizarán reuniones periódicas y al finalizar esta primera experiencia, se adoptarán las medidas que procedan. A tal efecto, se ha creado un Comité técnico del que forman parte la Vicegerenta General, la Directora del Área de RR.HH, el Presidente de la Comisión de Formación y Director del Área de Bibliotecas y la Directora de la Unidad de Desarrollo Profesional y Acción social.

### **3.3. Los procesos de acceso libre y promoción interna como principales líneas de acción**

La promoción interna, al permitir el ascenso de personal interno, garantiza la retención de talento y la transferencia de conocimientos, mientras que el acceso libre, al incorporar personal externo, introduce nuevas perspectivas y perspectiva

Es un objetivo esencial favorecer, simplificar y ejecutar los procesos de acceso libre, como puerta de entrada de nuevos empleados a la UCLM, y de promoción interna, para asegurar la carrera vertical del personal de la Institución, son dos líneas de actuación fundamentales de cara a la ocupación de los puestos directivos, que son los que mayor nivel de jubilaciones previstas presentan.

Hasta el momento, las tasas de reposición contenidas en las leyes de presupuestos generales del estado, fijadas para las universidades en un 120% desde la Ley 31/2021 de PGE para 2022, se cubren mediante la convocatoria de escalas que pertenecen a subgrupos de clasificación profesional y puestos base y, aunque se **prioriza la promoción interna**, se deben adoptar medidas coordinadas para combinar los procedimientos de provisión de los puestos directivos y el acceso libre, convocando para ello plazas de Escalas pertenecientes a los subgrupos de clasificación profesional A2 Y A1, para poder atender, junto con la promoción interna vertical, la demanda real que va a suponer las jubilaciones de este personal. La evolución de la promoción interna vertical en los últimos 10 años ha sido la siguiente, y evidencia que ha de venir reforzada por la convocatoria de acceso libre no restringida a puestos base:



La evolución de las plazas convocadas y ejecutadas de acceso libre desde 2015 hasta la actualidad es la siguiente:

SUBGRUPOS	PLAZAS CONVOCADAS	% SOBRE TOTAL PLAZAS
A1	1	0,40%
A2	13	5,22%
C1	80	32,13%
C2	155	62,25%
<b>Total general</b>	<b>249</b>	<b>100</b>

Las escalas pendientes de convocar, relativas a la Ofertas de Empleo Público aprobadas del PTGAS 2022, 2023 y 2024 son las siguientes:

**ESCALAS A CONVOCAR POR ESL SISTEMA GENERAL DE ACCESO LIBRE (oep22, oep 23 y oep 24)**

SUBGRUPO	ESCALA	Nº DE PLAZAS
A1	Técnico Superior Asesoría Jurídica	1
A2	Técnico Medio, Dirección de Proyectos	2
A2	Técnico Medio Cometido Especial	2
C1	Laboratorio, Técnico Auxiliar	2
C1	Técnico Auxiliar, cometido especial	8
C1	Técnica Auxiliar de Informática	4
C1	Gestor Técnico de Biblioteca	6
C1	Administrativa	18
C2	Auxiliar Administrativa	14
C2	Gestor de Servicios	11
C2	Laboratorio, personal de oficios	2
C2	Conductor, personal de oficios	2

La negociación de la oferta de empleo público de 2025, planificada para el último trimestre del año de 2025, con una tasa de reposición de **31 plazas**, debe suponer una oportunidad para diseñar un marco que de respuesta a la realidad del relevo generacional.

En la actualidad no existe una gestión por competencias profesionales en el ámbito de la aplicación al puesto de trabajo. Aunque se ha avanzado en el análisis y el desarrollo de las competencias de los puestos, la acreditación de competencias y su aplicación en los procesos de selección y de provisión de puestos de trabajo no se ha desplegado suficientemente y, añadidamente, no se hace un seguimiento de la transferencia de la formación al puesto de trabajo ocupado.

En los últimos años se están realizando estrategias encaminadas a la Gestión del Conocimiento en la organización, pero la crisis generada por el relevo generacional puede ser, a su vez, la oportunidad definitiva para implementarlo de manera integral.

Aprovechando la revisión de la relación de puestos de trabajo (RPT) del PTGAS que se está llevando a cabo, se incluirá el **despliegue de la gestión por competencias** como parte de los procesos de selección, promoción y provisión con apartados específicos en los baremos correspondientes que tengan en consideración el avance en el perfil competencial de los trabajadores.

### 3.4. Formación con impacto en la transferencia de conocimientos

El Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado actualmente en trámite parlamentario contempla, como principio inspirador de la ley la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales del personal que constituyen un derecho y un deber de las empleadas y empleados públicos, apostando de manera decidida por los itinerarios formativos como instrumento continuo para proporcionar al personal las competencias y conocimientos necesarios y actualizados para el desempeño del puesto de trabajo actual y facilitar el desarrollo de la carrera profesional al capacitar para los puestos que puedan ocuparse en el futuro.

Por su parte, el Artículo 137 de los Estatutos de la UCLM en su letra d) establece lo siguiente, en relación el **deber de formación del PTGAS** de esta Universidad: *“Participar en los cursos de perfeccionamiento y actividades similares, orientados a su formación específica.”*

La formación pasa a reforzarse como un deber, «deber de participación en las actividades formativas».

La revisión de la RPT del PTGAS contempla este enfoque de la formación, alineado con el modelo de evaluación del desempeño como instrumentos para hacer posible el desarrollo de los itinerarios formativos para cada unidad y puesto tipo.

### 3.5. La atracción y la retención del talento

Las principales líneas que se plantean para desarrollar en los próximos 5 años son:

1. Elaborar planes de acogida.
2. Ofrecer planes de carrera más verticales y comunicar los programas de evaluación del desempeño y de la carrera profesional horizontal, propios de la UCLM, como herramientas para la atracción de otros profesionales del sector público allí donde aporte valor por la necesidad de implementar otras forma de gestión.
3. Planificar las oportunidades de promoción interna con arreglo al diagnóstico incluido en el presente plan.

Por otra parte, también sería muy beneficioso desarrollar una estrategia de comunicación bien definida para trasladar a nuestros jóvenes de la región los principales beneficios de trabajar en la UCLM.

Aunque las administraciones públicas proporcionan unas condiciones laborales que, en muchos casos, no puede igualar la empresa privada, es fundamental reivindicar el servicio público, la especialización y modernización y las herramientas de desarrollo de las personas que la UCLM tiene implantadas.

#### **4. PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN**

Como factor clave de éxito, se debe asegurar la participación del personal mediante la difusión de este plan y el conocimiento tanto por parte de los representantes sindicales de las personas que integran el colectivo de PTGAS de la UCLM, como por parte de los equipos que gestionan y coordinan las unidades.

Se trabajará para asegurar una comunicación eficaz del mismo para lograr transparencia en el proceso y para asegurar que los objetivos, las expectativas y los plazos del plan sean claros y bien comunicados a todo el personal.

Las medidas contenidas serán trabajadas y negociadas con las organizaciones sindicales para su despliegue en aquellos casos que sea necesario.

La Gerencia y la Dirección del Área de Recursos Humanos asegurarán el seguimiento, la comunicación y la ejecución del plan, desplegando sus medidas en todas las unidades y campus. Para ello, se contará con una **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, integrada por representantes de la Gerencia, Dirección del Área de RR.HH, áreas implicadas y organizaciones sindicales, que supervisará la implantación del plan, propondrá mejoras y evaluará sus resultados. En cualquier caso, este plan debe ser dinámico, adaptándose a las necesidades de la universidad y a los cambios que puedan surgir en el contexto normativo y laboral. En este sentido, se ajustará a las modificaciones legales que se implementen en materia de jubilaciones a nivel estatal, autonómico y dentro de la propia Universidad.

---

## II. CESES Y NOMBRAMIENTOS

### Centros:

#### RESOLUCIONES de CESE de noviembre de 2025

##### **Dr. D. Juan Ramón Trapero Arenas**

Cargo: Secretario de la Facultad de Ciencias y Tecnologías Químicas de Ciudad Real

Fecha de efectos: 1 de diciembre de 2025

Fecha de resolución: 26 de noviembre de 2025

#### RESOLUCIONES de NOMBRAMIENTO de noviembre de 2025

##### **Dra. D<sup>a</sup> Margarita María Villar Rayo**

Cargo: Secretaris de la Facultad de Ciencias y Tecnologías Químicas de Ciudad Real

Fecha de efectos: 1 de diciembre de 2025

Fecha de resolución: 26 de noviembre de 2025

### Coordinadores de Máster y Doctorado:

#### RESOLUCIONES de CESE de noviembre de 2025

##### **Dr. D. José Antonio Ballesteros Garrido**

Cargo: Coordinador del Máster Universitario en Ingeniería de Telecomunicación

Fecha de efectos: 6 de junio de 2025

Fecha de resolución: 20 de noviembre de 2025

##### **Dra. D<sup>a</sup> María Yolanda Doig Díaz**

Cargo: Coordinadora para el campus de Cuenca del Máster Universitario en Acceso a la Abogacía y a la Procura

Fecha de efectos: 1 de septiembre de 2025

Fecha de resolución: 3 de noviembre de 2025

##### **Dr. D. Diego José Gómez Iniesta**

Cargo: Coordinador del Máster Universitario en Criminología y Delincuencia Juvenil

Fecha de efectos: 2 de septiembre de 2025

Fecha de resolución: 13 de noviembre de 2025

##### **Dra. D<sup>a</sup> Ana María López Cepeda**

Cargo: Coordinadora del Máster Universitario en Producción y Comunicación Cultural

Fecha de efectos: 1 de septiembre de 2025

Fecha de resolución: 3 de noviembre de 2025

**Dr. D. Vicente José Anastasio Martínez Vizcaíno**

Cargo: Coordinador del Programa de Doctorado en Investigación Sociosanitaria y de la Actividad Física

Fecha de efectos: 7 de noviembre de 2025

Fecha de resolución: 13 de noviembre de 2025

**RESOLUCIONES de NOMBRAMIENTO de noviembre de 2025****Dr. D. José Manuel Blas Arnáu**

Cargo: Coordinador del Máster Universitario en Ingeniería de Telecomunicación

Fecha de efectos: 6 de junio de 2025

Fecha de resolución: 3 de noviembre de 2025

**Dr. D. Pedro José Carrasco Parrilla**

Cargo: Coordinador para el campus de Cuenca del Máster Universitario en Acceso a la Abogacía y a la Procura

Fecha de efectos: 1 de septiembre

Fecha de resolución: 3 de noviembre de 2025

**Dr. D. José Antonio Jara Fuente**

Cargo: Coordinador del Máster Universitario en Producción y Comunicación Cultural

Fecha de efectos: 1 de septiembre de 2025

Fecha de resolución: 3 de noviembre de 2025

**Dr. D. Manuel Portero Henares**

Cargo: Coordinador del Máster Universitario en Criminología y Delincuencia Juvenil

Fecha de efectos: 2 de septiembre de 2025

Fecha de resolución: 3 de noviembre de 2025

**Dra. D<sup>a</sup> Mairena Sánchez López**

Cargo: Coordinadora del Programa de Doctorado en Investigación Sociosanitaria y de la Actividad Física

Fecha de efectos: 7 de noviembre de 2025

Fecha de resolución: 13 de noviembre de 2025

### III. CONCURSOS Y OPOSICIONES

Corrección de errores de la Resolución de 23/10/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se convocan plazas de profesorado asociado de ciencias de la salud adscritas a las Facultades de Medicina de Albacete y Ciudad Real, Facultad de Farmacia de Albacete e instituciones sanitarias concertadas. [2025/8473]. [D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Corrección de errores de la Resolución de 23/10/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se convoca concurso para la provisión de plazas de profesorado asociado de ciencias de la salud adscritas a las titulaciones de Enfermería, Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Logopedia e instituciones sanitarias concertadas. [2025/8474]. [D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Resolución de 07/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de incorporación de personal docente e investigador con carácter laboral para la categoría de Profesorado Ayudante Doctor a nuevas titulaciones y a necesidades de centros y departamentos. [2025/8633]. [D.O.C.M. nº. 222 de 17/11/2025](#)

Resolución de 05/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se publica el procedimiento interno para la cobertura temporal de puestos de trabajo del Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Castilla-La Mancha. [2025/8895]. [D.O.C.M. nº 228 de 25/11/2025](#)

## V. PUBLICADO EN OTROS BOLETINES OFICIALES

### Boletín Oficial del Estado

#### (\*) DISPOSICIONES Y RESOLUCIONES publicadas en el BOE durante el mes de noviembre de 2025

Extracto de la Orden TDF/1213/2025, de 14 de octubre, por la que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de ayudas para el ejercicio 2025 destinadas a la realización de proyectos de desarrollo experimental que impulsen la adopción de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud. [B.O.E. nº 263 de 1/11/2025](#)

Orden EFD/1235/2025, de 29 de octubre, por la que se dispone el cese y nombramiento de miembros del Consejo Escolar del Estado por el grupo del profesorado de la enseñanza pública. [B.O.E. nº 265 de 4/11/2025](#)

Extracto de la resolución del 4 de noviembre de 2025 del Museo Nacional del Prado, por la que se convocan ayudas a la investigación postdoctoral Fundación Gondra Barandiarán - Museo del Prado 2025. [B.O.E. nº 267 de 6/11/2025](#)

Resolución de 29 de octubre de 2025, de la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales de España, por la que se convoca vacante de Académico Numerario en la Sección de Ciencias Matemáticas. [B.O.E. nº 268 de 7/11/2025](#)

Orden EFD/1259/2025, de 3 de noviembre, por la que se dispone el cese de miembros del Consejo Escolar del Estado por renovación bienal. [B.O.E. nº 270 de 10/11/2025](#)

Orden EFD/1260/2025, de 3 de noviembre, por la que se dispone el cese y nombramiento de miembros del Consejo Escolar del Estado por el grupo de representantes de la Administración Educativa del Estado. [B.O.E. nº 270 de 10/11/2025](#)

Orden EFD/1263/2025, de 3 de noviembre, por la que se dispone el nombramiento de miembros del Consejo Escolar del Estado por renovación bienal. [B.O.E. nº 270 de 10/11/2025](#)

Resolución de 3 de noviembre de 2025, de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, por la que se nombran especialistas para asesorar a los miembros académicos de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora. [B.O.E. nº 270 de 10/11/2025](#)

Orden CNU/1286/2025, de 28 de octubre, por la que se conceden los Premios Nacionales de Investigación y los Premios Nacionales de Investigación para Jóvenes correspondientes a la convocatoria 2025. [B.O.E. nº 272 de 12/11/2025](#)

Orden IGD/1299/2025, de 3 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva por el Instituto de las Mujeres, O.A., en el ámbito universitario. [B.O.E. nº 274 de 14/11/2025](#)

Extracto de la Resolución de 14 de noviembre de 2025 de la Presidencia de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, por la que se aprueba la convocatoria de los Programas de Becas MAEC-AECID para capacitación de jóvenes españoles 2025- 2026.

[B.O.E. nº 277 de 18/11/2025](#)

Extracto de la Resolución de 20 de noviembre de 2025, del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, por la que se convocan una beca para la formación en proyectos editoriales y otra beca para proyectos transversales en la dirección de estudios en el ámbito museístico para 2026.

[B.O.E. nº 281 de 22/11/2025](#)

Resolución de 18 de noviembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2026. [B.O.E. nº 282 de 24/11/2025](#)

Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Real Academia Nacional de Farmacia de España, por la que se convoca la provisión de vacante de Académico o Académica de Número.

[B.O.E. nº 282 de 24/11/2025](#)

Extracto de la Orden de 24 de noviembre de 2025 por la que se aprueba la convocatoria del año 2025 de ayudas a proyectos de colaboración público-privada. [B.O.E. nº 283 de 25/11/2025](#)

Extracto de la Resolución de 26 de noviembre de 2025 de la Secretaría de Estado de Educación por la que se convocan plazas para auxiliares de conversación españoles en el extranjero para el curso académico 2026-2027. [B.O.E. nº 286 de 28/11/2025](#)

Extracto de modificación del extracto de la Resolución de 30 de abril de 2025, del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación, por la que se convoca la concesión de ayudas por la participación de las universidades españolas en ferias educativas de carácter internacional de 2024.

[B.O.E. nº 286 de 28/11/2025](#)

Extracto de la Resolución de 28 de noviembre de 2025, de la Dirección General de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, F.S.P.(FECYT), por la que se publica la Convocatoria del procedimiento de concesión de ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, para estancias del personal investigador para la realización de actividades en el ámbito del fomento de la ciencia para las políticas públicas 2025. [B.O.E. nº 287 de 29/11/2025](#)

## **(\*) ANUNCIOS sobre extravíos de títulos publicados en el BOE durante el mes de noviembre de 2025**

Anuncio de la Facultad de Educación de la Universidad de Castilla-La Mancha sobre extravío de título universitario. [B.O.E. nº 276 de 17/11/2025](#)

## Diario Oficial de Castilla-La Mancha

### (\*) DISPOSICIONES Y RESOLUCIONES publicadas en el DOCM durante el mes de noviembre de 2025

Extracto de 28/10/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de una beca de colaboración para apoyar en la organización de las prácticas externas de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Castilla-La Mancha (Campus de Toledo). Curso académico 2025/26. BDNS (Identif.): 865274. [2025/8290]. [D.O.C.M. nº 212 de 3/11/2025](#)

Extracto de 28/10/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de becas de colaboración en las actividades de una cátedra para la mejora de la atención sanitaria de las personas con cáncer. Cátedra AECC-Albacete: Humanización y atención integral del paciente oncológico y su entorno de la Universidad de Castilla-La Mancha. Curso académico 2025-2026. BDNS (Identif.): 865360. [2025/8291]. [D.O.C.M. nº 212 de 3/11/2025](#)

Extracto de 29/10/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la modificación del plazo de presentación de solicitudes de varias convocatorias de premios a TFG de la Facultad de Ciencias y Tecnologías Químicas de la Universidad de Castilla-La Mancha. BDNS (Identif.): 863642. [2025/8324]. [D.O.C.M. nº 231 de 4/11/2025](#)

Extracto de 31/10/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la modificación del plazo de presentación de solicitudes de dos convocatorias de premios a TFG-TFM de la Facultad de Ciencias y Tecnologías Químicas de la Universidad de Castilla-La Mancha. BDNS (Identif.): 864212. [2025/8389]. [D.O.C.M. nº 215 de 6/11/2025](#)

Extracto de 31/10/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la corrección errores de la convocatoria X Premio Ilustre Colegio Notarial de Castilla-La Mancha para Trabajos de Fin de Grado en Derecho Privado presentados durante el curso académico 2024-2025. BDNS (Identif.): 863671. [2025/8392]. [D.O.C.M. nº 215 de 6/11/2025](#)

Extracto de 31/10/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria del Programa de BecasPrácticas Fundación Once-Crue para estudiantes con discapacidad. Universidad de Castilla-La Mancha. Curso 2025/2026. BDNS (Identif.): 866673. [2025/8454]. [D.O.C.M. nº 217 de 10/11/2025](#)

Extracto de la Resolución de 04/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de estancias en universidades y centros de investigación externos a la UCLM para el año 2026. BDNS (Identif.): 866732. [2025/8455]. [D.O.C.M. nº 217 de 10/11/2025](#)

Extracto de 05/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de ayudas para estancias docentes de profesores doctores y profesionales de reconocido prestigio invitados a

participar en másteres universitarios oficiales de la Universidad de Castilla-La Mancha, en el año 2026. BDNS (Identif.): 866770. [2025/8511]. [D.O.C.M. nº 218 de 11/11/2025](#)

Extracto de 05/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de ayudas para conferencias impartidas en asignaturas de másteres universitarios oficiales de la Universidad de Castilla-La Mancha en el año 2026. BDNS (Identif.): 866771. [2025/8516]. [D.O.C.M. nº 218 de 11/11/2025](#)

Resolución de 05/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se publica el Reglamento de los Estudios de Doctorado de la Universidad de Castilla-La Mancha. [2025/8468]. [D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Resolución de 05/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se publica la normativa de gestión de cuenta de usuario para la identificación digital en la Universidad de Castilla-La Mancha. [2025/8470]. [D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Resolución de 05/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se publica el Reglamento de la Universidad de Castilla-La Mancha para la selección y contratación de profesorado asociado de ciencias de la salud. [2025/8471]. [D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Resolución de 05/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se publica la modificación del Reglamento por el que se regula el procedimiento de constitución de las comisiones de selección de los concursos de acceso a plazas de PDI en la Universidad de Castilla-La Mancha. [2025/8472]. [D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Extracto de 06/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de becas de colaboración en labores de apoyo y formación en el desarrollo del Plan de Promoción de la Actividad Física, el Deporte y Valores en la Edad Escolar: Observatorio de la Actividad Física de Castilla-La Mancha (Obafi). Departamento de Didáctica de la Educación Física, Artística y Música de la Universidad de Castilla-La Mancha. Curso 2025- 2026. BDNS (Identif.): 867354. [2025/8574]. [D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Extracto de 06/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de Premio Inalsa a Trabajos Fin de Máster Universitario en Química, de la Facultad de Ciencias y Tecnologías Químicas de la Universidad de Castilla-La Mancha. Curso académico 2024/2025. BDNS (Identif.): 867381. [2025/8575]. [D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Extracto de 06/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de Premios a Trabajos Fin de Grado del Grado en Ingeniería Química de la Facultad de Ciencias y Tecnologías Químicas de la Universidad de Castilla-La Mancha patrocinados por Aquona. Curso académico 2024-2025. BDNS (Identif.): 867375. [2025/8576]. [D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Extracto de 06/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de Premios a Trabajos Fin de Grado y Trabajos de fin de Máster en materia de Gobierno Abierto. Universidad de Castilla-La Mancha. Curso académico 2024/2025. BDNS (Identif.): 867387. [2025/8577].

[D.O.C.M. nº 219 de 12/11/2025](#)

Resolución de 05/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se publica la normativa donde se determina los requisitos y condiciones para la utilización de la tarjeta prepago de investigación y transferencia en la Universidad de Castilla-La Mancha. [2025/8545].

[D.O.C.M. nº 220 de 13/11/2025](#)

Resolución de 07/11/2025, de la Agencia de Investigación e Innovación de Castilla-La Mancha, por la que se modifica la Resolución de 29/10/2024, por la que se convocan en el año 2024 ayudas para la realización de proyectos de investigación científica y transferencia de tecnología, cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder), dentro del Programa Operativo de Castilla-La Mancha 2021-2027. Extracto BDNS (Identif.): 794018. [2025/8700]. [D.O.C.M. nº 221 de 14/11/52025](#)

Extracto de 07/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de Premio Inalsa y Accésit Calibre a Mejores Trabajos Fin de Grado en Química, de la Facultad de Ciencias y Tecnologías Químicas de la Universidad de Castilla-La Mancha. Curso académico 2024/2025. BDNS (Identif.): 867822. [2025/8677]. [D.O.C.M. nº. 221 de 14/11/2025](#)

Extracto de 10/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la corrección de errores de la convocatoria de becas de colaboración en las actividades de una cátedra para la mejora de la atención sanitaria de las personas con cáncer. Cátedra AECC-Albacete: Humanización y atención integral del paciente oncológico y su entorno de la Universidad de Castilla-La Mancha. Curso académico 2025-2026. BDNS (Identif.): 865360. [2025/8678]. [D.O.C.M. nº. 221 de 14/11/2025](#)

Resolución de 05/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se publica el Reglamento para la constitución y gestión de bolsas de trabajo para el Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios de la Universidad de Castilla-La Mancha. [2025/8654].

[D.O.C.M. nº 223 de 18/11/2025](#)

Extracto de 13/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria del II Concurso Ideas UCLMEmprende de la Universidad de Castilla-La Mancha con la colaboración de Globalcaja y Alianza Colours. BDNS (Identif.): 868464. [2025/8754]. [D.O.C.M. nº 224 de 19/11/2025](#)

Extracto de 13/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la corrección errores de la convocatoria de Premios a Trabajos Fin de Grado del Grado en Ingeniería Química de la Facultad de Ciencias y Tecnologías Químicas de la Universidad de Castilla-La Mancha patrocinados por Aquona. Curso académico 2024-2025. BDNS (Identif.): 867375. [2025/8755]. [D.O.C.M. nº 224 de 19/11/2025](#)

Extracto de 17/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la 1ª convocatoria de Concurso de Escape Room-Curso 2025/2026. Universidad de Castilla-La Mancha. Premios Aula Fk2 Innova a los

tres menores tiempos en la resolución del escape room. BDNS (Identif.): 869508. [2025/8907]. [D.O.C.M. nº 227 de 24/11/2025](#)

Extracto de 18/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, de la convocatoria de Premios a Trabajos Fin de Grado y Trabajos de Fin de Máster en materia de Derecho Registral e Inmobiliario de la Universidad de Castilla-La Mancha. Curso académico 2024/2025. BDNS (Identif.): 869542. [2025/8908]. [D.O.C.M. nº 227 de 24/11/2025](#)

Resolución de 13/11/2025, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se cesa a doña Lourdes Luna Ruiz, como consejera titular del Consejo Escolar de Castilla-La Mancha. [2025/8867]. [D.O.C.M. nº 228 de 25/11/2025](#)

Resolución de 13/11/2025, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se nombra a doña María Teresa López Tomé, como consejera titular del Consejo Escolar de Castilla-La Mancha. [2025/8868]. [D.O.C.M. nº 228 de 25/11/2025](#)

Orden 172/2025, de 19 de noviembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se modifica la Orden 193/2024, de 13 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de los Premios de Investigación e Innovación de Castilla-La Mancha. [2025/8964]. [D.O.C.M. nº 230 de 27/11/2025](#)

Extracto de 21/11/2025, de la Universidad de Castilla-La Mancha, convocatoria de Premios a Trabajos de Fin de Máster de la Cátedra AgroBank Mujer, Empresa y Mundo Rural de la Universidad de Castilla-La Mancha. Curso académico 2024-2025. BDNS (Identif.): 870404. [2025/9043]. [D.O.C.M. nº 230 de 27/11/2025](#)

Resolución de 11/11/2025, de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, por la que se determina el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos administrativos en el año 2026, en el ámbito de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [2025/8998]. [D.O.C.M. nº 231 de 28/11/2025](#)

## VI . INFORMACIÓN DE INTERÉS ACADÉMICO

### Circular Comisión Antifraude

#### CIRCULAR DE LA COMISIÓN ANTIFRAUDE DE LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA SOBRE GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y ATENCIONES PROTOCOLARIAS

#### 1. Objeto y fundamento normativo

La Comisión Antifraude de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) emite la presente circular con el fin de establecer criterios homogéneos para la correcta utilización, autorización y justificación de los gastos de representación y atenciones protocolarias, de acuerdo con los principios de integridad, austeridad y transparencia en la gestión pública.

Esta circular se fundamenta en:

- El Código Ético y de Buen Gobierno de la UCLM, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión del 3 de julio de 2024.
- El Acuerdo del Consejo de Gobierno de la UCLM de 27 de mayo de 2021, sobre la adaptación de la tramitación de los contratos menores al Real Decreto-Ley 3/2020, de 4 de febrero.
- El artículo 47 del Reglamento de Presupuesto de la UCLM, aprobado por Resolución de 20 de diciembre de 2018.
- El resultado del informe de la Unidad de Control Interno sobre “Auditoría de los Programas Presupuestarios de las Facultades y Centros de Talavera de la Reina, ejercicio 2022: Informes definitivos 519-520 /2023” que sugiere armonizar la heterogeneidad de las prácticas entre la diversidad de responsables de oficinas contables.
- Los informes del Tribunal de Cuentas y otros órganos de control externo, sobre auditorías anuales y fiscalizaciones realizadas, en las que se analiza la legalidad y correcta aplicación de los gastos.

Su finalidad es garantizar un uso responsable de los recursos públicos, prevenir conductas inadecuadas y reforzar la confianza en la gestión universitaria.

#### 2. Principios éticos y de integridad

El Código Ético y de Buen Gobierno de la UCLM exige que todos los miembros de la comunidad universitaria actúen con honradez, imparcialidad y ejemplaridad, rechazando regalos o favores que puedan influir en la adopción de decisiones.

Este principio es de obligado cumplimiento para todo el Personal Docente e Investigador, Investigador, Técnico, de Gestión, de Administración y de Servicios.

### 3. Definición de gasto de representación y protocolo

Se consideran gastos de representación y protocolo aquellos destinados a actuaciones de carácter institucional o representativo, tales como los relacionados con:

- a) La representación de la universidad o del órgano de gobierno en actos oficiales, eventos, premios, etc.
- b) La organización de actos académicos o institucionales debidamente convocados: inauguraciones, clausuras, premios, recepciones o reuniones de órganos de gobierno.
- c) Las atenciones oficiales: comidas o cenas con autoridades, colaboradores o invitados relevantes.
- d) El alojamiento y manutención de invitados oficiales ajenos a la universidad.
- e) Regalos institucionales de cortesía, de carácter simbólico y debidamente justificados.
- f) Material gráfico o de comunicación protocolaria vinculado a actos oficiales.

En el caso de realización de regalos institucionales de cortesía o material gráfico o de comunicación protocolaria debe priorizarse los artículos de la Tienda UCLM.

### 4. Gastos excluidos

No podrán imputarse como gastos de protocolo los siguientes:

- a) Regalos personales sin vinculación institucional o simbología universitaria.
- b) Gastos de ocio o entretenimiento privado.
- c) Comidas o ágapes de carácter social, como los de Navidad, sin justificación institucional.
- d) Propinas (salvo en países donde sean obligatorias).
- e) Gastos cubiertos por normativa específica (tribunales de tesis, movilidad, etc.).
- f) Regalos en metálico, vales o de valor desproporcionado.
- g) Comidas o regalos por promoción o jubilación del personal, salvo que formen parte de actos de carácter institucional.
- h) Obsequios a miembros de la UCLM o familiares, excepto en homenajes institucionales.
- i) Presentes florales por fallecimiento, que solo se autorizarán en el caso de miembros que pertenezcan o hayan pertenecido a la comunidad universitaria.

### 5. Gastos de restauración y comidas de trabajo

De acuerdo con lo estipulado en el art. 47 del Reglamento del Presupuesto de la UCLM (Resolución de 20/12/2018 de la UCLM), las comidas de trabajo o representación realizadas fuera de una comisión de servicios deberán justificarse con:

1. Factura o ticket válido del establecimiento de restauración.
2. Motivo de la comida, número de comensales y perfil de los participantes (colectivo, cargo o institución), con firma o visto bueno del responsable de la orgánica presupuestaria.
3. Incorporación del justificante escaneado al expediente, en caso de factura en papel.

*Ejemplos de redacción de la motivación:*

- *Reunión de coordinación [personas/cargo] con [órgano, centro o institución], sobre [motivo general]. Reunión de trabajo/continuación de reunión con [órgano o institución], sobre [motivo*

*general]. Encuentro institucional con personal externo a la UCLM [órgano o entidad], sobre [motivo general].*

Se recomienda, siempre que sea posible, la planificación previa de estas comidas, optando por menús cerrados o previamente concertados.

Estos gastos implicarán la renuncia total de los gastos de manutención, en el caso de tener que cumplimentar una comisión de servicios por motivos de otro tipo de gasto como por ejemplo “desplazamiento”. Igualmente, se recuerda la necesidad de renunciar a los gastos de manutención como consecuencia de la asistencia a congresos u otros eventos en los que ésta resulte incluida.

## **6. Otros gastos de representación y protocolo**

Tendrán esta consideración los originados por la organización de actos, eventos, ceremonias, recepciones o visitas oficiales en los que la UCLM actúe como entidad anfitriona.

Asimismo, se incluyen los gastos derivados de la actividad del personal universitario en representación institucional, siempre que estén vinculados a los fines de la UCLM y contribuyan a fortalecer sus relaciones con otras administraciones, universidades o entidades colaboradoras.

No tendrán esta consideración:

- a) Los gastos que beneficien a personas o entidades ajenas a la UCLM sin relación con sus fines.
- b) Los gastos personales de cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- c) Los obsequios internos sin carácter oficial o sin reconocimiento institucional.

## **7. Justificación y control**

Todo gasto deberá justificarse en un plazo máximo de 30 días mediante:

1. Factura original.
2. Informe explicativo del gasto y su vinculación institucional.
3. Número de comensales y perfil de los participantes.

## **8. Registro y transparencia de regalos institucionales**

- La entrega y recepción de regalos debe atender a los principios de proporcionalidad y oportunidad institucional.
- Se prohíbe la recepción de regalos personales o sin vinculación institucional.
- Los regalos con un valor superior a 1.500 € pasarán a formar parte del patrimonio de la UCLM.
- La UCLM mantendrá un registro centralizado de regalos institucionales y publicará, a partir de 2026, un resumen anual en su Portal de Transparencia.

## **9. Responsabilidad**

De conformidad con el artículo 6.2 del Reglamento de Presupuesto de la UCLM, el ejercicio de competencias y decisiones en materia de ejecución presupuestaria comporta la asunción personal de responsabilidad sobre las actuaciones económicas y administrativas que se adopten.

## **10. Entrada en vigor**

La presente Circular entrará en vigor al día siguiente de su publicación en Tablón de Anuncios Electrónico de la Universidad de Castilla-La Mancha.

## BOLETIN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

Secretaría General

Rectorado (Real Casa de la Misericordia)

C/ Altagracia, 50

13071 – Ciudad Real

Teléfono: 926295342

e-mail: [Secretaria.General@uclm.es](mailto:Secretaria.General@uclm.es)

Dirección web:

<https://www.uclm.es/misiones/laucm/consejodedireccion/sg/boletinoficialdelaucm>