



# I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

## A. DISPOSICIONES GENERALES

### CONSEJERÍA DE SANIDAD

*ORDEN SAN/1119/2012, de 27 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo.*

La entrada en vigor de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud («B.O.E.» de 17 de diciembre de 2003), determinó la derogación de los Estatutos Jurídicos de Personal Médico, de Personal Sanitario No Facultativo y de Personal No Sanitario, tal y como establece la Disposición Derogatoria única de la misma. En concreto, en materia de jubilación el Estatuto Marco establece en su artículo 26 una nueva regulación que se concreta en los siguientes términos:

- En su apartado 2 determina que la jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de sesenta y cinco años. No obstante, el segundo párrafo del mismo apartado, establece la posibilidad de que el interesado pueda solicitar voluntariamente prolongar su permanencia en el servicio activo hasta cumplir, como máximo, los setenta años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.
- En su apartado 3 contempla la posibilidad de prorrogar en el servicio activo a quienes en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, resten seis años o menos para reunir el tiempo de cotización legalmente exigido para causar pensión de jubilación, sin que pueda prolongarse más allá del día en que el interesado complete dicho tiempo, sea cual fuere el importe de la misma, y su concesión estará supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

Por su parte, la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, dispone en su artículo 52.2 que la jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de sesenta y cinco años. El Servicio de Salud de Castilla y León, no obstante, podrá autorizar la prolongación voluntaria en el servicio activo hasta cumplir los setenta años de edad, siempre que quede acreditado que mantiene la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Igualmente, el personal estatutario podrá solicitar la prórroga en el servicio activo cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, le queden seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación. En ambos supuestos, con los requisitos y condicionantes que el citado artículo

establece, resultando en cualquier caso necesaria la previa aplicación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos que contemple la necesidad de esta prolongación, así como los criterios de aplicación.

A este respecto, cabe señalar que el Decreto-Ley 2/2012, de 25 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia sanitaria, introduce una modificación al citado régimen de prolongación en el servicio activo del personal estatutario señalado en el precitado artículo 52, mediante la expresa mención a la necesidad de desarrollar dicha previsión mediante un Plan de Ordenación de Recursos Humanos y añadiendo la posibilidad de dejar sin efecto las prolongaciones de permanencia en el servicio activo ya autorizadas. Igualmente, se prevé que la prolongación de la permanencia en el servicio activo se concederá por un año, pudiendo renovarse anualmente, y se establece un período de 2 meses para resolver y notificar la autorización de prolongación. En cuanto a la prórroga del servicio activo, se introduce la expresa mención a la necesidad de desarrollar dicha previsión mediante un Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Además, ha de tenerse en cuenta el régimen transitorio aplicable a las prolongaciones de servicio activo ya autorizadas que se contiene en la disposición transitoria primera, que fija un plazo de 3 meses para su finalización, salvo resolución expresa que autorice la permanencia. Igualmente, la disposición final primera del citado Decreto-Ley determina la aplicación del régimen jurídico de prolongación de permanencia en el servicio activo del personal estatutario al personal sanitario funcionario de las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

Dichas modificaciones son acordes con uno de los objetivos del presente Plan, como es la no prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal estatutario y personal sanitario funcionario con carácter general, estableciendo una única excepción para supuestos basados en necesidades asistenciales.

De este modo, la regulación contenida en el citado Decreto-ley en materia de prolongación del servicio activo, unida a la aprobación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, permite un rejuvenecimiento de las plantillas y la reducción de los gastos de personal, todo ello atendiendo a las necesidades asistenciales y a criterios de sostenibilidad financiera.

El artículo 13 de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco establece que los planes de ordenación de recursos humanos son el instrumento básico de planificación global de éstos en un servicio de salud, y deben especificar los objetivos en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideran adecuados para cumplir esos objetivos. No obstante, este mismo artículo permite que el Plan de Ordenación de Recursos Humanos se circunscriba al ámbito que el plan precise.

Asimismo, la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, en su artículo 12 prevé los planes de ordenación de recursos humanos, estableciendo en su apartado 3 que los planes determinarán su ámbito funcional, temporal y territorial, para a continuación referenciar los aspectos sobre los que se pueden establecer medidas específicas en diferentes aspectos, entre los que se encuentra la previsión de jubilaciones.

El marco legal precitado establece la obligatoriedad de planificación de los distintos elementos para articular el proceso de la jubilación forzosa del personal estatutario.

Por ello, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos en materia de prolongación en el servicio activo del Servicio de Salud de Castilla y León, se concibe como una herramienta básica de planificación para permitir tomar decisiones en la consecución de una gestión eficiente de los recursos humanos, adaptándose a los continuos cambios que se están produciendo en el entorno sanitario y, que sin duda, incidirá en la mejora de la calidad asistencial de todos los ciudadanos de Castilla y León.

Vistas las competencias atribuidas a la Comunidad de Castilla y León en el artículo 74.2 de su Estatuto de Autonomía, aprobado mediante Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, el Consejero de Sanidad, en virtud de las competencias que le corresponden conforme se establece en el artículo 6.2 e) del La Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León y el artículo 26.1.f) de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, previa negociación en las correspondientes Mesas, visto el informe del Consejo de la Función Pública,

#### DISPONE

*Artículo Único:* Se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo, cuyo texto se inserta a continuación.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Disposición Adicional Primera. Régimen aplicable al personal sanitario funcionario de instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.*

En materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y de conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, el personal sanitario funcionario que presta servicios en los Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud se regirá por lo dispuesto en el presente Plan.

*Disposición Adicional Segunda. Régimen aplicable al personal sanitario laboral de instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.*

En materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo, el personal sanitario laboral que presta servicios en los Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud se regirá por su normativa específica, todo ello sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del artículo 2.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y del artículo 2.3 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

*Disposición transitoria única. Solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga en el servicio activo en tramitación.*

Se regirán por el presente plan las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo y las solicitudes de prórroga en el servicio activo que se encuentren en tramitación en el momento de su entrada en vigor.



## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

*Disposición derogatoria única.*

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo establecido en esta orden.

## DISPOSICIÓN FINAL

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Valladolid, 27 de diciembre de 2012.

*El Consejero de Sanidad,*  
Fdo.: ANTONIO MARÍA SÁEZ AGUADO

**ANEXO****PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA  
DE PROLONGACIÓN DE LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO ACTIVO  
Y PRÓRROGA DEL SERVICIO ACTIVO**

*1. Análisis de la situación en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga en el servicio activo y grado de impacto de la edad de jubilación a los sesenta y cinco años en el Servicio de Salud de Castilla y León.*

Para un análisis de la situación en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga en el servicio activo hay que tener en consideración cómo inciden positiva o negativamente las características de las plantillas en la prestación de la asistencia sanitaria, efectuando un análisis de las plantillas en los aspectos que pueden incidir en la consecución de los objetivos previstos en el Plan.

Se ha realizado un estudio cuyo horizonte temporal supera el período inicial de vigencia del plan, con la finalidad de analizar a largo plazo la evolución de las plantillas de los Centros e Instituciones Sanitarias.

El total de la plantilla estatutaria del personal del Servicio de Salud de Castilla y León a fecha 31 de marzo de 2012 se configura de la siguiente manera:

*Total de efectivos de primaria y especializada*

<b>Tipo de personal</b>	<b>Plantilla actual</b>
Sanitario Grupo A1	5.872
Sanitario Grupo A2	8.927
Sanitario C1 y C2	5.839
Gestión y Servicios	8.150
<b>TOTAL</b>	<b>28.788</b>

*Personal afectado por la implantación de la jubilación obligatoria a los 65 años hasta el año 2020*

<b>Tipo de personal</b>	<b>Prolongación</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Total</b>
Sanitario Grupo A1	250	108	120	122	139	133	158	176	165	208	1.579
Sanitario Grupo A2	52	93	120	177	205	219	263	320	327	437	2.213
Sanitario Grupo C1 y C2	20	95	113	157	178	180	233	234	253	269	1.732
Gestión y servicios	25	95	144	209	173	222	248	239	255	316	1.926
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>391</b>	<b>497</b>	<b>665</b>	<b>695</b>	<b>754</b>	<b>902</b>	<b>969</b>	<b>1.000</b>	<b>1.230</b>	<b>7.450</b>

Relación entre el total de jubilaciones sobre la plantilla de cada grupo

Tipo de personal	Prolongación	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sanitario Grupo A1	4,26%	1,84%	2,04%	2,08%	2,37%	2,26%	2,69%	3,00%	2,81%	3,54%
Sanitario Grupo A2	0,58%	1,04%	1,34%	1,98%	2,30%	2,45%	2,95%	3,58%	3,66%	4,90%
Sanitario Grupo C1 y C2	0,34%	1,63%	1,94%	2,69%	3,05%	3,08%	3,99%	4,01%	4,33%	4,61%
Gestión y servicios	0,31%	1,17%	1,77%	2,56%	2,12%	2,72%	3,04%	2,93%	3,13%	3,88%

La previsión de profesionales que dejarían de trabajar en el Servicio de Salud de Castilla y León hasta el año 2020:

	PLANTILLA	Jubilaciones previsibles hasta el año 2020
<b>TOTAL</b>	28.788	7.450

PERSONAL SANITARIO GRUPO A1 DE AT. ESPECIALIZADA. PREVISIÓN JUBILACIONES HASTA EL AÑO 2020

CATEGORÍA DE ESTATUTARIO	PL	57	58	59	60	61	62	63	64	65	>65	TOTAL	%
FAC. CUPO ANÁLISIS CLÍNICOS	5			1					1	1	1	4	80,00%
FAC. CUPO APARATO DIGESTIVO	5					1		1	1			3	60,00%
FAC. CUPO CARDIOLOGÍA	3						1					1	33,33%
FAC. CUPO CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO	8						1	1	0	1	1	4	50,00%
FAC. CUPO CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMATOLOGÍA	12			1		2					3	6	50,00%
FAC. CUPO UROLOGÍA	2					1						1	50,00%
FAC. CUPO DERMATOLOGÍA MÉDICO - QUIRÚRGICA Y VEN.	5			1			1	1		1	1	6	100,00%
FAC. CUPO ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN	1									1		1	100,00%
FAC. CUPO OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	10					1	3		1	2		7	70,00%
FAC. CUPO OFTALMOLOGÍA	18	1		1	2	2		1	3	2	3	15	83,33%
FAC. CUPO OTORRINOLARINGOLOGÍA	4				2		1	1				4	100,00%
FAC. CUPO PSIQUIATRÍA	2					1					1	2	100,00%
FAC. CUPO RADIODIAGNÓSTICO	4		1						2		1	4	100,00%
JEFE DEPARTAMENTO ANATOMÍA PATOLÓGICA	1										1	1	100,00%



<b>CATEGORÍA DE ESTATUTARIO</b>	<b>PL</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>&gt;65</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
JEFE DEPARTAMENTO MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	1										1	1	100,00%
JEFE DEPARTAMENTO OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	1												0,00%
JEFE DEPARTAMENTO OFTALMOLOGÍA	2					1					1	2	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O ALERGOLOGÍA	1	1										1	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O ANÁLISIS CLÍNICOS	5	1									1	2	40,00%
JEFE SECCIÓN C.O ANATOMÍA PATOLÓGICA	10	1						2	2	1	1	7	70,00%
JEFE SECCIÓN C.O ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN	8						1	1			2	4	50,00%
JEFE SECCIÓN C.O ANGIOLOGÍA Y CIRUGÍA VASCULAR	2											0	0,00%
JEFE SECCIÓN C.O APARATO DIGESTIVO	1										1	1	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O CARDIOLOGÍA	1										0	0	0,00%
JEFE SECCIÓN C.O CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO	8						1				2	3	37,50%
JEFE SECCIÓN C.O CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMATOLOGÍA	10			1		1				1	2	5	50,00%
JEFE SECCIÓN C.O CIRUGÍA PLÁSTICA Y REPARADORA	1						1					1	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O CIRUGÍA TORÁCICA	2											0	0,00%
JEFE SECCIÓN C.O DERMATOLOGÍA MÉDICO - QUIRÚRGICA Y VEN.	2											0	0,00%
JEFE SECCIÓN C.O ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN	2									1	1	2	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA	9					1			1		4	6	66,67%
JEFE SECCIÓN C.O MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN	4										1	1	25,00%
JEFE SECCIÓN C.O MEDICINA INTENSIVA	7										3	3	42,86%



CATEGORÍA DE ESTATUTARIO	PL	57	58	59	60	61	62	63	64	65	>65	TOTAL	%
JEFE SECCIÓN C.O MEDICINA INTERNA	13					1		3	1		2	7	53,85%
JEFE SECCIÓN C.O MEDICINA NUCLEAR	1										1	1	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	1										1	1	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	5				1			1	1		2	5	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O NEFROLOGÍA	4			1							1	2	50,00%
JEFE SECCIÓN C.O NEUMOLOGÍA	1											0	0,00%
JEFE SECCIÓN C.O NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA	2											0	0,00%
JEFE SECCIÓN C.O NEUROLOGÍA	2											0	0,00%
JEFE SECCIÓN C.O OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	8			1					2	1	3	7	87,50%
JEFE SECCIÓN C.O OFTALMOLOGÍA	4							3			1	4	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O ONCOLOGÍA RADIOTERÁPICA	1					1						1	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O OTORRINOLARINGOLOGÍA	6			1			1				1	3	50,00%
JEFE SECCIÓN C.O PEDIATRÍA Y SUS ÁREAS ESPECÍFICAS	14								2	1	4	7	50,00%
JEFE SECCIÓN C.O PSIQUIATRÍA	3								1		2	3	100,00%
JEFE SECCIÓN C.O RADIODIAGNÓSTICO	10	1						1		1	4	7	70,00%
JEFE SECCIÓN C.O RADIOFÍSICA HOSPITALARIA	2										1	1	50,00%
JEFE SECCIÓN C.O UROLOGÍA	5					1	1					2	40,00%
JEFE SERVICIO C.O ANÁLISIS CLÍNICOS	3										3	3	100,00%
JEFE SERVICIO C.O ANATOMÍA PATOLÓGICA	2									1	1	2	100,00%
JEFE SERVICIO C.O ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN	1										1	1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O CARDIOLOGÍA	1										1	1	100,00%





<b>CATEGORÍA DE ESTATUTARIO</b>	<b>PL</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>&gt;65</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
JEFE SERVICIO C.O CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO	2										1	1	50,00%
JEFE SERVICIO C.O CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMATOLOGÍA	2										1	1	50,00%
JEFE SERVICIO C.O CIRUGÍA PEDIÁTRICA	1										1	1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN	1									1		1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O FARMACIA HOSPITALARIA	1										1	1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O FARMACOLOGÍA CLÍNICA	1					1						1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA	4			1							1	2	50,00%
JEFE SERVICIO C.O MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN	1										1	1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O MEDICINA INTENSIVA	1										1	1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O MEDICINA INTERNA	3										3	3	100,00%
JEFE SERVICIO C.O MEDICINA NUCLEAR	1										1	1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	1										1	1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	1											0	0,00%
JEFE SERVICIO C.O NEFROLOGÍA	2	1									2	3	150,00%
JEFE SERVICIO C.O NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA	1										1	1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O NEUROCIRUGÍA	1								1			1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	1											0	0,00%
JEFE SERVICIO C.O OFTALMOLOGÍA	2										1	1	50,00%
JEFE SERVICIO C.O ONCOLOGÍA RADIOTERÁPICA	1						1					1	100,00%
JEFE SERVICIO C.O OTORRINOLARINGOLOGÍA	6					2	1				3	6	100,00%



CATEGORÍA DE ESTATUTARIO	PL	57	58	59	60	61	62	63	64	65	>65	TOTAL	%
JEFE SERVICIO C.O PEDIATRÍA Y SUS ÁREAS ESPECÍFICAS	3										3	3	100,00%
JEFE SERVICIO C.O RADIODIAGNÓSTICO	1									1	2	3	300,00%
JEFE SERVICIO C.O UROLOGÍA	2										2	2	100,00%
ADMISIÓN Y DOCUMENTACIÓN CLÍNICA	45	2	1			1		1		1	1	7	15,56%
ALERGOLOGÍA	35											0	0,00%
ANÁLISIS CLÍNICOS	97	7	2	3	4	1	5	4	2	4	8	40	41,24%
ANATOMÍA PATOLÓGICA	69	2	1		1	3		2	2	3		14	20,29%
ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN	286	7	5	7	6	5	4	2	3	3	9	51	17,83%
ANGIOLOGÍA Y CIRUGÍA VASCULAR	34	1		2	2		1			1	4	11	32,35%
APARATO DIGESTIVO	100	3	1	5		4	2	1	2	1	2	21	21,00%
BIOLOGO	2											0	0,00%
BIOQUÍMICA CLÍNICA	9											0	0,00%
CARDIOLOGÍA	127	2	2	5	7		2	5	5	2	2	32	25,20%
CIRUGÍA CARDIOVASCULAR	17			1	1			1	1			4	23,53%
CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO	217	7	8	10	9	5	8	7	7	6	11	78	35,94%
CIRUGÍA MAXILOFACIAL	18									2	1	3	16,67%
CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMATOLOGÍA	217	9	3	4	9	6	7	3	8	2	17	68	31,34%
CIRUGÍA PEDIÁTRICA	14			1	1		1		1		1	5	35,71%
CIRUGÍA PLÁSTICA Y REPARADORA	29		2		1			1		2		6	20,69%
CIRUGÍA TORÁCICA	8				2		1				1	4	50,00%
DERMATOLOGÍA MÉDICO - QUIRÚRGICA Y VEN.	65	1	2	2	2		1	1	4	1	2	16	24,62%
ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN	50		1		1			1	1		1	5	10,00%
FARMACIA HOSPITALARIA	74		1									1	1,35%
FARMACOLOGÍA CLÍNICA	2											0	0,00%
GERIATRÍA	19			1		1						2	10,53%
HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA	97	1	1	3	1	8	3	1		3	4	25	25,77%
INMUNOLOGÍA	4	1										1	25,00%
INVESTIGACIÓN	1											0	0,00%



<b>CATEGORÍA DE ESTATUTARIO</b>	<b>PL</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>&gt;65</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
MEDICINA DEL TRABAJO	26	2										2	7,69%
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	1											0	0,00%
MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN	58	1		3	1	2	1	2	1		5	16	27,59%
MEDICINA INTENSIVA	95	1	3	2	6	2	1	5	2	2	2	26	27,37%
MEDICINA INTERNA	186	6	7	7	5	7	3	5	9	3	12	64	34,41%
MEDICINA NUCLEAR	14			1		1					1	3	21,43%
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	25	1			1	1			1	1		5	20,00%
MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	51		1		1			3	2		3	10	19,61%
NEFROLOGÍA	65	1	2	3	3	2	1	1		3	4	20	30,77%
NEUMOLOGÍA	77		1	4	6	1				2	2	16	20,78%
NEUROCIROLOGÍA	35			3	3	3	1				2	12	34,29%
NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA	26			2	1			1		2		6	23,08%
NEUROLOGÍA	72	1	4	2		1		1		2	1	12	16,67%
OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	209	4	8	3	12	5	7	9	5	7	6	66	31,58%
ODONTOESTOMATOLOGÍA	3	1						1				2	66,67%
OFTALMOLOGÍA	150	2	1	3	3	4	2	4	4	1	4	28	18,67%
ONCOLOGÍA MÉDICA	52	1				1						2	3,85%
ONCOLOGÍA RADIOTERAPICA	25		2								1	3	12,00%
OTORRINOLARINGOLOGÍA	116	2	6	1	3	2	3	5	3	2	3	30	25,86%
PEDIATRÍA Y SUS ÁREAS ESPECÍFICAS	166	1		1	1	1	8	6	9	7	17	51	30,72%
PSICÓLOGO CLÍNICO	61	5	3		1			1				10	16,39%
PSIQUIATRÍA	124	1	1	2	3	1	3	4	3	2	6	26	20,97%
RADIODIAGNÓSTICO	209	7	9	3	4	7	6	2	4	3	4	49	23,44%
RADIOFÍSICA HOSPITALARIA	23		1						1		1	3	13,04%
REUMATOLOGÍA	32	2	3	2	1	1				1		10	31,25%
URGENCIA HOSPITALARIA	221	12	5	5	1	1	4	1		1		30	13,57%
UROLOGÍA	110	3	4	5	5	6	10	3	2	4	4	46	41,82%
<b>TOTAL</b>	<b>4.154</b>	<b>103</b>	<b>92</b>	<b>105</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>91</b>	<b>229</b>	<b>1.134</b>	

## PERSONAL SANITARIO GRUPO A1 DE AT. PRIMARIA. PREVISIÓN DE JUBILACIONES HASTA EL AÑO 2020

CATEGORÍA DE ESTATUTARIO	PL	57	58	59	60	61	62	63	64	65	>65	TOTAL	%
COORDINADOR DE EQUIPOS AT. PRIMARIA	37	3										3	8,11%
MÉDICO DE FAMILIA	1233	84	67	47	31	25	26	14	12	11	14	331	26,85%
MÉDICO DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS	52	3	1	1	4	1		1				11	21,15%
LDO. ESPECIALISTA PEDIATRÍA	286	9	4	19	7	7	13	7	6	5	5	82	28,67%
ODONTÓLOGO	79	4	1	4	2		1		1		1	16	20,25%
LDO. SANITARIO. FARMACEÚTICO	14				1							1	7,14%
LDO. SANITARIO. TÉCNICO SALUD PÚBLICA	17	2										2	11,76%
<b>TOTAL</b>	<b>1.718</b>	<b>105</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>45</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>446</b>	

## RESTO DE PERSONAL SANITARIOS AT. ESPECIALIZADA. PREVISIÓN JUBILACIONES HASTA EL AÑO 2020

CATEGORÍA DE ESTATUTARIO	PL	57	58	59	60	61	62	63	64	65	>65	Total	%
ENFERMERO/A	6489	318	214	217	177	147	126	96	76	47	41	1459	22,48%
ENFERMERO/A ESPEC. ENFERMERÍA DEL TRABAJO	5											0	0,00%
ENFERMERO/A ESPECIALISTA. MATRONA	163	6	7	8	9	5	6	4				45	27,61%
FISIOTERAPEUTAS	206	4	6	12	6	8	4	14	4	6		64	31,07%
LOGOPEDAS	11							2				3	27,27%
T.C. AUXILIARES DE ENFERMERÍA	4519	239	224	201	199	152	149	140	97	85	15	1501	33,22%
T.S. DOCUMENTACIÓN SANITARIA												0	
T.S. EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	404	6	4	4	4	3	2	2	2	3	1	31	7,67%
T.S. RADIOTERAPIA	60	1										1	1,67%
T.S. ANATOMÍA PATOLÓGICA	86		1			3	2	1	1		1	9	10,47%
T.S. LABORATORIO DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO	396	10	7	13	10	5	10	4	4	3	1	67	16,92%
T.S. NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	10											0	0,00%
TÉCNICO EN FARMACIA	1											0	0,00%
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	32	1	1	1					2			5	15,63%
<b>TOTAL</b>	<b>12.382</b>	<b>585</b>	<b>464</b>	<b>456</b>	<b>405</b>	<b>323</b>	<b>299</b>	<b>263</b>	<b>186</b>	<b>144</b>	<b>59</b>	<b>3.185</b>	

**RESTO DE PERSONAL SANITARIO AT. PRIMARIA. PREVISIÓN JUBILACIONES  
HASTA EL AÑO 2020**

<b>CATEGORÍA DE ESTATUTARIO</b>	<b>PL</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>&gt;65</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
RESPONSABLE ENFERMERA E.A.P.	13	1	1									2	15,38%
ENFERMERO/A	1775	96	91	77	63	51	63	54	37	38	11	581	32,73%
ENFERMERO/A S.U.A.P.	50	3	1		2	2	2	2				12	24,00%
ENFERMERO ESPECIALISTA. MATRONA	42	3	3	1	3	2	3	3		1		19	45,24%
FISIOTERAPEUTA	141	5	3	4	3	3	1	2	1	1		23	16,31%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	64		1		2							3	4,69%
T.S. IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	37											0	0,00%
T. EN C. AUX. ENFERMERÍA	262	13	16	16	18	17	15	10	9	4	2	120	45,80%
<b>TOTAL</b>	<b>2.384</b>	<b>121</b>	<b>116</b>	<b>98</b>	<b>91</b>	<b>75</b>	<b>84</b>	<b>71</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>13</b>	<b>760</b>	

**PERSONAL NO SANITARIO AT. ESPECIALIZADA. PREVISIÓN JUBILACIONES  
HASTA EL AÑO 2020**

<b>CATEGORÍA DE ESTATUTARIO</b>	<b>PL</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>&gt;65</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
ADMINISTRATIVO	384	32	14	23	21	22	14	26	15	8	1	176	45,83%
ALBAÑILES (A EXTINGUIR)	25				2	3						5	20,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1641	50	46	36	34	26	27	27	15	9	1	271	16,51%
BIBLIOTECARIO- DOCUMENTALISTA	7				1			1				2	28,57%
CALEFACTORES (A EXTINGUIR)	68	5	3	4	5	2		3	3	1		26	38,24%
CAPELLANES	2										1	1	50,00%
CARPINTEROS (A EXTINGUIR)	15	1		1		1		2	1	1	1	8	53,33%
CELADORES	1992	74	52	51	48	37	29	34	35	20	2	382	19,18%
COCINEROS (A EXTINGUIR)	86	2	3		5	2	3	3		6		24	27,91%
CONDUCTORES	11	1	1				1				1	4	36,36%
CONTROLADORES DE SUMINISTROS (A EXTINGUIR)	1											0	0,00%
COSTURERAS (A EXTINGUIR)	36	3		1		3	3	2	2	4		18	50,00%
ELECTRICISTAS (A EXTINGUIR)	85	1	3	6	4	1	2	3		1		21	24,71%
ENCARGADOS EQUIPO PERSONAL DE OFICIO	16	1										1	6,25%
FONTANEROS (A EXTINGUIR)	53	6		3	2	3	1	3		1		19	35,85%
FOTÓGRAFOS (A EXTINGUIR)	2											0	0,00%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	129	2	2	1	5	3	1		3	1	1	19	14,73%



<b>CATEGORÍA DE ESTATUTARIO</b>	<b>PL</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>&gt;65</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
GESTIÓN INFORMÁTICA	25						1					1	4,00%
GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	37	2	4	1	1	1		1	1		2	13	35,14%
INGENIEROS SUPERIORES	5				1							1	20,00%
INGENIEROS TÉCNICOS	33	1	1			2	1		4		1	10	30,30%
JARDINEROS (A EXTINGUIR)	6			1			1					2	33,33%
JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO	16		1		2	1		2				6	37,50%
JEFES DE TALLER	18	1	1			1						3	16,67%
LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	34	2	2	2	1	2	1		1	2	1	14	41,18%
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	69	8	7	1	3	3	3	1	4		1	31	44,93%
MAESTROS INDUSTRIALES (A EXTINGUIR)	7	2		1		1	2					6	85,71%
MECÁNICOS (A EXTINGUIR)	60		1		2	3	2	3	1	1		13	21,67%
MONITORES (A EXTINGUIR)	4			1		1		1	1			4	100,00%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	147	2	5	9		2	1	1	3			23	15,65%
OPERA. MAQ. IMPRIM Y REPRO (A EXTINGUIR)	3			1		1						2	66,67%
OPERARIO DE OFICIOS	70		1		1				2	2	1	7	10,00%
OPERARIO DE SERVICIOS	628	29	19	28	32	23	15	24	11	8	3	192	30,57%
PELUQUEROS (A EXTINGUIR)	10			1					1			2	20,00%
PEONES (A EXTINGUIR)	30	1		1	1		1	1	1		1	7	23,33%
PERSONAL TÉCNICO (TITULADOS SUPERIORES)	8			1				1	1	1	3	7	87,50%
PERSONAL TÉCNICO DE GRADO MEDIO	4					1	1					2	50,00%
PINCHES (A EXTINGUIR)	362	21	14	13	21	26	19	24	13	6	2	159	43,92%
PINTORES (A EXTINGUIR)	12	1					1	1				3	25,00%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	89	3	5	1	4	5	4	4	2	5	1	34	38,20%
T. EN ALOJAMIENTO	13											0	0,00%
T. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	35	1		2					2			5	14,29%
T. ESPECIALISTA EN RESTAURACIÓN	26											0	0,00%
T. SUPERIOR EN DELINEACIÓN	1											0	0,00%
T.E. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	9	1					1					2	22,22%
TAPICEROS (A EXTINGUIR)	2	1			1							2	100,00%



<b>CATEGORÍA DE ESTATUTARIO</b>	<b>PL</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>&gt;65</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
TELEFONISTAS	112	10	4	5	7	4	2	2	2	1		37	33,04%
TIT. MEDIO PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	15						1					1	6,67%
TIT. SUPERIOR EN ADMON. SANITARIA	40				1	1						2	5,00%
TITULADO SUPERIOR DE INFORMÁTICA	12											0	0,00%
TRABAJADORES SOCIALES	43		2		2	4	1	1	1	2		13	30,23%
<b>TOTAL</b>	<b>6.538</b>	<b>264</b>	<b>191</b>	<b>195</b>	<b>207</b>	<b>185</b>	<b>140</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>82</b>	<b>21</b>	<b>1.581</b>	

**PERSONAL NO SANITARIO AT. PRIMARIA. PREVISIÓN JUBILACIONES HASTA EL AÑO 2020**

<b>CATEGORÍA DE ESTATUTARIO</b>	<b>PL</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>&gt;65</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
CELADORES	376	15	15	20	15	14	8	18	6	3	1	115	30,59%
LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	9		1			1	1					3	33,33%
PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	1							1				1	100,00%
OPERARIO DE SERVICIOS	6			1			1	0	1			3	50,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	991	28	34	20	21	15	18	14	10	10	2	172	17,36%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	2											0	0,00%
CONDUCTORES	1											0	0,00%
TELEFONISTA	1								1		1	2	200,00%
JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO	2					1			1			2	100,00%
ADMINISTRATIVO	60	1	7	1	1	5	3	3				21	35,00%
T. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	10											0	0,00%
GESTIÓN ADMINISTRATIVO	28	1	2		2	1		1				7	25,00%
GESTIÓN INFORMÁTICA	9	1										1	11,11%
TRABAJADORES SOCIALES	83	6	4	1	2		1	1				15	18,07%
INGENIEROS TÉCNICOS	3											0	0,00%
T.S. EN ADMINISTRACIÓN SANITARIA	27			1			1					2	7,41%
T.S. EN INFORMÁTICA	3		1									1	33,33%
<b>TOTAL</b>	<b>1.612</b>	<b>52</b>	<b>64</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>345</b>	

En las tablas expuestas a continuación, queda de manifiesto la posibilidad de entrada en el sistema de nuevos profesionales.

*Profesionales disponibles para acceder a una plaza estructural de los Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.*

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>N.º DE SOLICITUDES</b>
MATRONAS	60
FISIOTERAPEUTAS	722
T.S LABORATORIO DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO	572
T.S. IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	836
T.S. RADIOTERAPIA	65
T.S HIGIENE BUCODENTAL	151
T.S. ANATOMÍA PATOLÓGICA	189
T.S. TERAPEUTA OCUPACIONAL	128
LOGOPEDAS	68
TÉCNICO DE FUNCIÓN ADMINISTRATIVA	173
GESTIÓN	380
ADMINISTRATIVO	975
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5389
TRABAJADOR SOCIAL	379
INGENIERO SUPERIOR	14
INGENIERO TÉCNICO	65
OPERARIO DE SERVICIOS (lavandera, limpiadora, plancha y pinche)	2326
OPERARIO DE OFICIOS	416
CELADOR	5452
TELEFONISTA	623
ELECTRICISTA	114
MECÁNICO	108
COCINERO	139
GOBERNANTE	134
COSTURERA	100
ENFERMERÍA	5342
TC EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA	5913
<b>TOTAL SOLICITUDES</b>	<b>30.833</b>



<b>LICENCIADOS ESPECIALISTAS</b>	<b>N.º SOLICITUDES</b>
ANATOMÍA PATOLÓGICA	10
ANGIOLOGÍA Y C. VASCULAR	3
CIRUGÍA CARDIOVASCULAR	2
CIRUGÍA GENERAL Y DEL APARATO DIGESTIVO	20
CIRUGÍA ORAL Y MAXILOFACIAL	2
CIRUGÍA PLÁSTICA Y REPARADORA	3
CIRUGÍA PEDIÁTRICA	0
DERMATOLOGÍA Y VENEREOLOGÍA	6
FARMACIA HOSPITALARIA	30
MEDICINA INTERNA	61
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	19
MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	21
NEFROLOGÍA	18
NEUROCIRUGÍA	0
NEUMOLOGÍA	6
NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA	10
ONCOLOGÍA MÉDICA	0
OTORRINOLARINGOLOGÍA	6
PSIQUIATRÍA	23
UROLOGÍA	0
ALERGOLOGÍA	9
GERIATRÍA	4
HEMATOLOGÍA y HEMOTERAPIA	6
PSICOLOGÍA CLÍNICA	35
MEDICINA FÍSICA y REHABILITACIÓN	9
REUMATOLOGÍA	3
MÉDICO DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS	60
MÉDICO DE ADMISIÓN Y DOCUM. CLÍNICA	5
<b>TOTAL SOLICITUDES</b>	<b>371</b>

*Especialistas en formación en nuestro Sistema de Salud* (a 31 de diciembre de 2011). Para conocer detalladamente las previsiones de cobertura de personal sanitario, a continuación se relacionan el número de personal sanitario en formación que se encuentran efectuando su especialidad en el Servicio de Salud de Castilla y León.

<b>ESPECIALIDADES</b>	<b>R1</b>	<b>R2</b>	<b>R3</b>	<b>R4</b>	<b>R5</b>	<b>TOTAL</b>
Alergología	2	3	3	2	0	10
Análisis clínicos	5	5	4	6	0	20
Anatomía patológica	3	1	1	3	0	8
Anestesiología y Reanimación	13	11	12	10	0	46
Angiología y C. Vascular	3	3	2	3	3	14
Aparato Digestivo	9	8	7	6	0	30
Bioquímica clínica	1	2	1	1	0	5
Cardiología	10	9	9	7	7	42
Cirugía Cardiovascular	1	1	1	1	1	5
Cirugía General y A.digestivo	9	9	9	8	7	42
Cirugía Oral y maxilofacial	1	1	1	1	1	5
C.Ortopédica y Traumatología	11	10	10	11	11	53
Cirugía Pediátrica	1	0	0	0	0	1
Cirugía Plástica, Estética y Reparadora	2	2	1	1	1	7
Cirugía Torácica	1	2	1	1	0	5
Dermatología Médico-Q.y V.	6	6	6	4	0	22
Endocrinología y nutrición	4	5	2	1	0	12
Farmacia Hospitalaria	12	12	9	9	0	42
Farmacología Clínica	0	0	0	0	0	0
Geriatría	1	2	1	0	0	4
Hematología y Hemoterapia	7	7	6	7	0	27
Inmunología	0	1	0	0	0	1
Medicina del Trabajo	2	2	3	0	0	7
Medicina Familiar y comunitaria	112	111	107	73	0	403
Medicina Física y Rehabilitación	4	5	4	4	0	17
Medicina Intensiva	10	11	7	7	10	45
Medicina Interna	25	23	19	17	22	106
Medicina Nuclear	1	1	1	1	0	4
Medicina Preventiva y S.P	4	3	3	1	0	11
Microbiología y Parasitología	2	4	4	1	0	11
Nefrología	7	6	5	3	0	21

<b>ESPECIALIDADES</b>	<b>R1</b>	<b>R2</b>	<b>R3</b>	<b>R4</b>	<b>R5</b>	<b>TOTAL</b>
Neumología	8	6	8	7	0	29
Neurocirugía	3	3	2	2	2	12
Neurofisiología clínica	2	3	4	2	0	11
Neurología	8	7	6	5	0	26
Obstetricia y Ginecología	11	13	11	10	0	45
Oftalmología	13	14	13	11	0	51
Oncología Médica	6	5	4	4	0	19
Oncología Radioterápica	2	2	1	2	0	7
Otorrinolaringología	4	4	4	4	0	16
Pediatría y sus AA. Esp.	22	23	22	21	0	88
Psicología clínica	8	7	6	4	0	25
Psiquiatría	14	14	11	13	0	52
Radiodiagnóstico	14	14	15	11	0	54
Radiofarmacia	0	0	0	0	0	0
Radiofísica hospitalaria	3	3	1	0	0	7
Reumatología	2	1	0	0	0	3
Urología	5	4	5	5	5	24
<b>TOTAL</b>	<b>282</b>	<b>278</b>	<b>245</b>	<b>217</b>	<b>70</b>	<b>1495</b>

<b>ESPECIALIDADES</b>	<b>R1</b>	<b>R2</b>	<b>TOTAL</b>
Enfermería Obstétrico-Ginecológica (matrona)	17	17	34
Enfermería Salud Mental	13	0	13
Enfermería Familiar y Comunitaria	13	0	13
Enfermería pediátrica	3	0	3
Enfermería del trabajo	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>65</b>

De un análisis de todos estos datos, se observa que la edad de la plantilla es elevada y que a corto plazo se va a producir un envejecimiento de la misma.

Esta situación incide, negativamente, en la actividad asistencial global, entre otros motivos, por la disponibilidad decreciente de plantilla médica para la realización de guardias. En el ámbito de atención especializada, se produce un incremento continuo de las solicitudes de exenciones de guardias médicas, acompañadas de las consiguientes solicitudes de actividad sustitutoria.

Estas exenciones implican la necesidad de contratación de nuevos profesionales para la realización de guardias, con una situación laboral precaria, que lleva consigo dificultades

en la fidelización de estos profesionales, lo cual también dificulta la conformación de equipos de trabajo estables que redunden en una asistencia sanitaria de mayor calidad.

La dificultad de encontrar profesionales interesados en ser contratados exclusivamente para la realización de atención continuada se incrementa en determinadas especialidades y en las instituciones sanitarias ubicadas en localidades de menor población.

Asimismo, todo esto supone un coste económico añadido para la institución sanitaria, al tener que vincular profesionales para la realización de esta actividad con el consiguiente incremento de efectivos.

Por otra parte, la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León forma a un número importante de personal que se incorpora cada año al mercado de trabajo, siendo uno de sus objetivos que los mejores profesionales presten sus servicios en nuestro sistema de salud, lo cual se realizará siempre que las necesidades asistenciales así lo indiquen.

Por ello, con los datos manejados hasta la fecha, comparando la previsión de jubilaciones con la posibilidad de incorporaciones de nuevos profesionales, y a la vista de todas las consideraciones anteriores, se puede constatar la inexistencia de problemas funcionales, organizativos o de otro tipo para implantar las medidas contenidas en el Plan, y aplicar por tanto la regla general prevista en el artículo 26.2 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y en el Art 52.2 del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de esta Comunidad, de declarar en situación de jubilación forzosa a todo el personal que cumpla 65 años de edad, con las únicas excepciones citadas en los apartados 4.1 y 4.2 de este Plan.

## *2. Ámbito de aplicación.*

El presente Plan de Ordenación afecta a todo el personal estatutario que preste sus servicios en Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

## *3. Objetivos.*

Este Plan de Ordenación de Recursos Humanos en materia de prolongación en el servicio activo contempla como objetivo final la adecuación de los recursos humanos a las necesidades de la actividad de prestación de los servicios sanitarios en orden a una mayor eficacia de aquéllos.

Por ello, las medidas contenidas en este Plan de Ordenación se enmarcan en el principio de una gestión eficaz de los servicios sanitarios mediante la suficiente incorporación de nuevos profesionales que garanticen las necesidades asistenciales. Los objetivos se concretan en:

- Buscar un equilibrio entre la generación de empleo, la necesaria renovación de las plantillas y la estabilidad del mismo, dando lugar a la entrada en el sistema de profesionales jóvenes y con perfiles acordes a los nuevos modelos de gestión asistenciales y organizativos.
- Evitar los costes añadidos en el ámbito de Atención Especializada por módulos de actividad sustitutoria y guardias, como consecuencia de la posibilidad de exención de guardias para los profesionales con edad avanzada.

- Conseguir la máxima eficiencia en la asignación de los recursos humanos que redunde en una mayor calidad en la prestación del servicio sanitario, equilibrando las cargas asistenciales en función de la demanda.
- Materializar el esfuerzo que el Servicio de Salud de Castilla y León realiza formando a un número importante de profesionales, facilitando su acceso a nuestros Centros e Instituciones Sanitarias.

#### *4. Jubilación forzosa.*

La aplicación de la jubilación forzosa al personal estatutario de los Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, se concibe como una medida específica de ordenación y planificación de los recursos humanos para alcanzar los objetivos previstos en este Plan.

Del análisis de las valoraciones efectuadas no se desprende que vayan a existir problemas funcionales, organizativos o de otro tipo para aplicar la regulación de la jubilación forzosa prevista en Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y en la Ley 2/2007, de 7 de marzo del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León. Aplicar esta regulación, por tanto, es perfectamente compatible con la garantía de las necesidades asistenciales y organizativas de los Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, no siendo evidente la necesidad de prolongar la permanencia en el servicio activo a los profesionales que han cumplido los 65 años de edad, o la edad de jubilación que corresponda conforme a la normativa vigente, y que voluntariamente lo soliciten, sin perjuicio de las excepciones legales previstas en este Plan.

Garantizada en todo caso la prestación de la asistencia sanitaria, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.2 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y en el artículo 52.1 del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de esta Comunidad, el Servicio de Salud de Castilla y León procederá a declarar en situación de jubilación forzosa a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Plan que cumpla sesenta y cinco años de edad, o la edad de jubilación que corresponda conforme a la normativa vigente, con las siguientes excepciones:

##### *4.1. Prolongación de la permanencia en el servicio activo.*

La prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta cumplir, como máximo, los setenta años de edad, prevista en el artículo 26.2 párrafo segundo del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y en el Art. 52.2 del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, podrá autorizarse excepcionalmente previa solicitud del interesado, siempre que resulte acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento, cuando así lo requieran las necesidades asistenciales y de organización, motivadas por los siguientes supuestos:

- a) Carencia de personal sustituto.
- b) Relevancia de las técnicas sanitarias que realiza el solicitante o relevancia de los proyectos de investigación que se encuentren en fase de desarrollo y que estén liderados por el solicitante.

La excepción que se regula en el presente apartado no será de aplicación al personal de los Centros e Instituciones Sanitarias que según la normativa vigente o la que se dicte en el futuro ocupe puestos de trabajo o plazas declaradas a extinguir o amortizar, los cuales, se jubilarán forzosamente a los sesenta y cinco años, o edad de jubilación prevista en la normativa vigente.

El personal estatutario que se encuentre en situación administrativa distinta a la de servicio activo y que desee prolongar su permanencia en el mismo para cuando obtenga el reingreso al servicio activo, podrá comunicar su intención de prolongar mediante escrito dirigido al órgano competente para conceder la prolongación, de acuerdo con el procedimiento señalado en el artículo 5 del presente Plan. La entrada en registro del escrito del interesado determinará la no iniciación o suspensión del procedimiento de jubilación forzosa por edad, comunicándose así al interesado y al correspondiente Registro de Personal.

En cualquier momento previo al reingreso en la situación de servicio activo, el interesado podrá solicitar de dicho órgano la iniciación o continuación de la tramitación del procedimiento de jubilación forzosa por edad.

Los efectos económicos y administrativos de la prolongación de la permanencia en el servicio activo, que se producirá una vez reingresado el personal estatutario en la situación de servicio activo, serán coincidentes con la fecha de reingreso.

#### *4.2. Prórroga en el servicio activo.*

De acuerdo con lo indicado en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y en el apartado 7 del artículo 52 del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, el personal estatutario podrá solicitar prórroga en el servicio activo cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación.

Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma.

Su concesión estará supeditada a que quede acreditado que el interesado mantiene la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

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

##### *5.1. Fase previa de planificación.*

Con el objeto de llevar a cabo la correspondiente planificación funcional por parte de la Gerencia Regional de Salud, se deberá conocer anualmente la previsión de solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo que los interesados podrán formular a lo largo del año siguiente.

A estos efectos, las Gerencias de Atención Primaria, Gerencias de Atención Especializada y Gerencia de Emergencias Sanitarias deberán dirigirse al personal que

presta servicios en las mismas y que vaya cumplir al año siguiente 65 años o la edad de jubilación que corresponda conforme a la normativa vigente, para que antes del 15 de octubre, comunique, en su caso, su voluntad de prolongar la permanencia en el servicio activo.

Asimismo, dichas Gerencias deberán dirigirse al personal que presta servicios en las mismas y que vaya cumplir en el año 2013 65 años o la edad de jubilación que corresponda conforme a la normativa vigente, para que en el plazo de 20 días naturales desde la entrada en vigor del presente Plan comunique, en su caso, su voluntad de prolongar la permanencia en el servicio activo.

Esta comunicación no sustituirá, en ningún caso, la obligación de presentar la solicitud en los términos señalados en el apartado siguiente.

### *5.2. Órgano competente.*

El órgano competente para conocer y resolver las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo prevista en el apartado 4.1 del presente Plan será el Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud, sin perjuicio de ulterior delegación de sus atribuciones en otros órganos inferiores.

### *5.3. Inicio del procedimiento.*

El procedimiento se iniciará mediante solicitud del interesado, y se deberá presentar dentro de los 20 días naturales previos a los tres meses anteriores a la fecha en que el interesado cumpla 65 años o la edad de jubilación que corresponda conforme a la normativa vigente.

La solicitud se deberá presentar preferentemente en la Gerencia donde esté prestando servicios el interesado, o en las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano de la Junta de Castilla y León, contemplados en el Decreto 2/2003, de 2 de enero, por el que se regulan los servicios de información y atención al ciudadano y la función de registro en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en los Registros Oficiales de los servicios centrales y periféricos de la Gerencia Regional de Salud o en cualquiera de las demás formas establecidas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los interesados podrán desistir de su solicitud en cualquier momento del procedimiento, comunicándolo fehacientemente mediante la presentación de escrito en la forma indicada anteriormente.

### *5.4. Tramitación.*

#### *5.4.1. Informes.*

Durante el procedimiento se deberán emitir los siguientes informes:

- Informe del Servicio de Prevención correspondiente al ámbito en el que el interesado estuviese prestando servicios, a solicitud del Gerente de dicho Centro o Institución Sanitaria, sobre la capacidad funcional del interesado necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. El informe deberá emitirse en un plazo de 10 días desde su solicitud.

Para la elaboración del informe, el Servicio de Prevención tendrá en consideración las características del puesto de trabajo que tenga atribuido el interesado, su actual estado de salud, los períodos de permanencia del interesado en situaciones de Incapacidad Temporal (IT) en los dos años anteriores a la solicitud de la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

- Informe de la Gerencia del Centro o Institución Sanitaria en que el solicitante preste servicios, que justifique, en su caso, la prolongación de la permanencia en el servicio activo. El informe deberá emitirse en un plazo de 10 días desde su solicitud.

En el supuesto de que el sentido del informe sea positivo, deberá acreditarse la concurrencia de las necesidades asistenciales contempladas en el apartado 4.1 del presente Plan:

Para valorar la carencia de personal sustituto, el informe que al efecto emita el Gerente del Centro o Institución Sanitaria en el que el interesado preste sus servicios deberá reflejar la imposibilidad de sustitución del interesado ante la ausencia de profesionales en las bolsas de empleo o de aspirantes en las convocatorias específicas efectuadas al respecto que cumplan los requisitos establecidos en los correspondientes procesos de selección.

Para valorar la relevancia de técnicas sanitarias y proyectos de investigación liderados por el solicitante, el informe que al efecto emita el Gerente del Centro o Institución Sanitaria en el que el interesado preste sus servicios deberá reflejar la necesidad de mantener al interesado en servicio activo por dicho motivo.

En el supuesto de que el sentido del informe sea negativo, deberá estar debidamente motivada la no concurrencia de las circunstancias señaladas en el apartado 4.1 del presente Plan.

#### *5.4.2. Comisión Central.*

Se constituirá una Comisión Central, compuesta por los siguientes miembros:

- Presidente: El Director General competente en materia de Asistencia Sanitaria de la Gerencia Regional de Salud, o persona en quien delegue.
- Vocales:
  - El Jefe de Servicio competente en materia de Salud Laboral de la Gerencia Regional de Salud, o persona en quien delegue.
  - Un Médico de la Inspección Sanitaria de la Gerencia Regional de Salud designado por el titular de la Dirección General competente en materia de inspección.
- Secretario: Un funcionario perteneciente al Grupo A, Subgrupo A1, de la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos, designado por el titular del Centro Directivo, que actuará con voz pero sin voto.

En su funcionamiento, la comisión de valoración se regirá por lo establecido en el Capítulo IV del Título V de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y Administración de la Comunidad de Castilla y León y en la normativa básica establecida en la Ley 30/1992, de 26



de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La Comisión Central tendrá las siguientes funciones:

- Valorar los informes a que hace referencia el apartado anterior, una vez que le sean remitidos por el Gerente del Centro o Institución Sanitaria donde el interesado preste sus servicios.
- Elevar informe-propuesta a la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos.
- Cualesquiera otras que asuman las partes de común acuerdo.

Así mismo la Comisión Central podrá recabar informe, no vinculante, de los colegios profesionales cuando lo estime oportuno o a petición del interesado.

El informe-propuesta deberá emitirse en un plazo de 20 días naturales desde la recepción del expediente remitido por el Gerente del centro.

#### *5.5. Resolución.*

Visto el informe-propuesta emitido por la Comisión Central, la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos elaborará propuesta y la remitirá al Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud para que dicte la resolución motivada sobre la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

El plazo para resolver y notificar la autorización de la prolongación de la permanencia en el servicio activo será de 2 meses a contar desde la fecha de entrada en el registro de la solicitud del interesado, transcurrido el mismo, sin haberse dictado resolución expresa el interesado podrá entender desestimada su solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo.

La resolución sobre la prolongación de la permanencia en el servicio activo pondrá fin al procedimiento.

Si la resolución es estimatoria de la solicitud de prolongación, tendrá el siguiente contenido:

- a) Datos de identificación del interesado.
- b) Datos del puesto de trabajo.
- c) Motivación de las circunstancias que aconsejan la prolongación.
- d) Período por el que se concede la prolongación de la permanencia en el servicio activo.
- e) Recursos o reclamaciones que procedan contra la resolución, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.

Esta resolución se notificará a la Gerencia donde el interesado presta sus servicios, al interesado y al Registro de Personal para su anotación preceptiva.

Si la resolución es desestimatoria de la prolongación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54.1 a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la motivación deberá estar fundada en alguna de las siguientes causas:

- a) En la carencia por el interesado del requisito de edad.
- b) Por haber presentado la solicitud fuera del plazo establecido.
- c) Por no resultar acreditado que el interesado reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.
- d) Por no concurrir alguno de los supuestos contemplados en el apartado 4.1 del presente Plan.

Las autorizaciones de prolongación de permanencia en el servicio activo se concederán por un período inicial de un año, que se podrá renovar previa petición del interesado, por períodos anuales, siempre que subsistan las circunstancias que dieron lugar a su concesión y bajo los criterios contenidos en este Plan.

La prolongación tendrá lugar en el puesto o plaza que se esté desempeñando en el momento de la solicitud.

Si el puesto de trabajo en el que se prolonga la permanencia en el servicio activo tiene como forma de provisión la libre designación, el cese, en su caso, se realizará por el procedimiento legalmente establecido.

Las prórrogas sucesivas de prolongación de permanencia en servicio activo deberán solicitarse por el interesado dentro de los 20 días naturales previos a los tres meses anteriores a la fecha finalización de la autorización de prolongación del servicio activo, de acuerdo con los criterios establecidos en este Plan.

#### *5.6. Fin de la prolongación de la permanencia en el servicio activo.*

En cualquier momento, el interesado podrá poner fin a la prolongación de la permanencia en el servicio activo comunicando por escrito y de forma fehaciente al órgano competente para acordar la jubilación la fecha prevista por él para su jubilación forzosa por edad.

La entrada en registro de la comunicación señalada en el párrafo anterior determinará el inicio del procedimiento para la jubilación forzosa por edad, que seguirá los trámites reglamentariamente establecidos. La fecha de jubilación forzosa que figure en la correspondiente resolución deberá coincidir con la solicitada por el interesado.

Asimismo, dicho órgano pondrá fin a la prolongación de la permanencia en el servicio activo cuando resulte acreditado que el interesado ha dejado de reunir la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento, mediante el oportuno expediente del que se dará trámite de alegaciones al interesado, en el que constará informe del Servicio de Prevención y propuesta de la Comisión Central.

*6. Procedimiento para el otorgamiento, en su caso, de prórroga en el servicio activo, por falta de período de cotización.*

*6.1. Fase previa de planificación.*

Con el objeto de llevar a cabo la correspondiente planificación funcional por parte de la Gerencia Regional de Salud, se deberá conocer anualmente la previsión de solicitudes de prórroga en el servicio activo que los interesados podrán formular a lo largo del año siguiente.

A estos efectos, las Gerencias de Atención Primaria, Gerencias de Atención Especializada y Gerencia de Emergencias Sanitarias deberán dirigirse al personal que presta servicios en las mismas y que vaya cumplir al año siguiente 65 años o la edad de jubilación que corresponda conforme a la normativa vigente sin haber reunido el período de cotización exigido para causar pensión de jubilación para que antes del 15 de octubre, comunique, en su caso, su voluntad de prorrogar en el servicio activo.

Asimismo, dichas Gerencias deberán dirigirse al personal que presta servicios en las mismas y que vaya cumplir en el año 2013 65 años o la edad de jubilación que corresponda conforme a la normativa vigente, para que en el plazo de 20 días naturales desde la entrada en vigor del presente Plan comunique, en su caso, su voluntad de prorrogar en el servicio activo.

Esta comunicación no sustituirá, en ningún caso, la obligación de presentar la solicitud en los términos señalados en el apartado siguiente.

*6.2. Órgano competente.*

Será órgano competente para conocer y resolver las solicitudes de prórroga en el servicio activo hasta reunir el período de cotización exigido para causar pensión de jubilación, prevista en el apartado 4.2 del presente Plan, el Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud, sin perjuicio de ulterior delegación de sus atribuciones en otros órganos inferiores.

*6.3. Inicio del procedimiento.*

El procedimiento se iniciará mediante solicitud del interesado, y se deberá presentar con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que el interesado cumpla la edad de jubilación forzosa.

La solicitud se deberá presentar preferentemente en la Gerencia donde esté prestando servicios el interesado, o en las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano de la Junta de Castilla y León, contemplados en el Decreto 2/2003, de 2 de enero, por el que se regulan los servicios de información y atención al ciudadano y la función de registro en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en los Registros Oficiales de los servicios centrales y periféricos de la Gerencia Regional de Salud o en cualquiera de las demás formas establecidas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Deberá adjuntar la documentación acreditativa expedida por organismo público competente en la que de forma fehaciente y clara se acredite la falta de período de cotización

para causar pensión de jubilación, o la acreditación de la concurrencia de la circunstancia de no haber completado el período mínimo de cotización. La presentación de la solicitud por el interesado supondrá, de forma automática, la no iniciación del procedimiento para la declaración de la jubilación forzosa por cumplimiento de la edad o su suspensión si se hubiere ya iniciado.

Los interesados podrán desistir de su solicitud en cualquier momento del procedimiento, comunicándolo fehacientemente mediante la presentación de escrito en la forma indicada anteriormente.

#### 6.4. *Tramitación.*

Recibida la solicitud del interesado, el Gerente del Centro o Institución Sanitaria en la que el interesado preste servicios, solicitará del Servicio de Prevención correspondiente al ámbito en el que el interesado estuviese prestando servicios, informe sobre la capacidad funcional del interesado necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. El informe deberá emitirse en un plazo de 10 días desde su solicitud.

Para la elaboración del informe el Servicio de Prevención tendrá en consideración al menos las características del puesto de trabajo que tenga atribuido el interesado, su actual estado de salud y los períodos de permanencia del interesado en situaciones de IT en los dos años anteriores a la solicitud de la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

#### 6.5. *Resolución.*

El órgano competente para resolver dictará resolución motivada dentro del plazo de dos meses a contar desde la fecha de entrada en el registro de la solicitud del interesado transcurrido el mismo, sin haberse dictado resolución expresa el interesado podrá entender estimada su solicitud de prórroga en el servicio activo.

La resolución sobre la prórroga en el servicio activo pondrá fin al procedimiento.

En el supuesto de que la resolución sea estimatoria de la solicitud, tendrá el siguiente contenido:

- a) Datos de identificación del interesado.
- b) Datos de puesto de trabajo.
- c) Motivación de las circunstancias que determinen la prórroga.
- d) Período por el que se concede la prórroga en el servicio activo, señalándose expresamente que dicha prórroga se extiende hasta la fecha de cumplimiento del período de cotización exigido para causar pensión de jubilación.
- e) Recursos o reclamaciones que procedan contra la resolución, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.

Esta resolución se notificará a la Gerencia donde el interesado presta sus servicios, al interesado y al Registro de Personal para su anotación preceptiva.

Si la resolución es desestimatoria de la solicitud, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54.1 a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la motivación deberá estar fundada en alguna de las siguientes causas:

- a) En la carencia por el interesado del requisito de edad.
- b) Por haber presentado la solicitud fuera del plazo establecido.
- c) Por no resultar acreditado que el interesado reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.
- d) No quedar acreditado que al peticionario le resten seis años o menos de tiempo de cotización para causar pensión de jubilación.

#### *6.6. Fin de la prórroga en servicio activo.*

El órgano competente para resolver deberá acordar de oficio la jubilación con efectos del día en que el interesado complete el tiempo de cotización para causar pensión de jubilación.

Asimismo dicho órgano pondrá fin a la prórroga en el servicio activo, cuando resulte acreditado que el interesado ha dejado de reunir la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento, mediante el oportuno expediente del que se dará trámite de alegaciones al interesado, y en el que constará informe del Servicio de Prevención.

#### *7. Finalización de las prolongaciones de la permanencia en el servicio activo autorizadas a la entrada en vigor del presente Plan.*

Las prolongaciones de la permanencia en el servicio activo autorizadas finalizarán en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Plan, salvo que por resolución expresa de los órganos competentes del Servicio de Salud de Castilla y León, y de acuerdo con los criterios y las necesidades determinados en el presente Plan, se autorice la prolongación de la permanencia en el servicio activo. Dicha resolución deberá dictarse antes de los 15 días anteriores a la finalización del plazo de tres meses.

#### *8. Comisión de Seguimiento.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.4 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, se constituirá una Comisión de Seguimiento, cuya función consistirá en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Plan, compuesta por los siguientes miembros:

- Presidente: El Director General competente en materia de Recursos Humanos.
- Vocales:
  - Un funcionario perteneciente a la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos.
  - Un funcionario perteneciente a la Dirección General competente en materia de Asistencia Sanitaria.

- Secretario: Un funcionario perteneciente al Grupo A, Subgrupo A1, de la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos, designado por el titular del Centro Directivo, que actuará con voz pero sin voto.

La Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año.

#### *9. Vigencia del Plan.*

El Plan de Ordenación extenderá su vigencia desde la fecha de su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2017.

Durante este período podrá ser susceptible de revisión o modificación para adaptarse a las necesidades de personal de los Centros e Instituciones Sanitarias, todo ello en aras de una mayor adecuación de los recursos humanos a las necesidades objetivas de la prestación sanitaria de calidad. Transcurrido este período de vigencia, se deberá aprobar un nuevo Plan de Ordenación de Recursos Humanos que se ajuste a la nueva realidad existente. No obstante, hasta que se apruebe el nuevo Plan, se entenderá prorrogado tácitamente el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos.