



## DEPARTAMENTO DE SANIDAD

### **RESOLUCIÓN de 8 de junio de 2017, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, por la que se resuelve la publicación del Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad en materia de planificación para el personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud.**

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en el artículo 80, dedicado a pactos y acuerdos, establece que en el seno de las mesas de negociación, los representantes de la Administración o servicio de salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos. Dichos pactos, que serán de aplicación directa al personal afectado, versarán sobre materias que correspondan al ámbito competencial del órgano que los suscriba.

Así, el día 1 de febrero de 2017, los representantes del Servicio Aragonés de Salud y las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, CSIF, CCOO y UGT, presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, alcanzaron un pacto con le propósito de aprobar una planificación eficiente de los recursos humanos a través del Plan Estratégico de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Aragonés de Salud para el período 2017-2020.

En su virtud, se resuelve:

Artículo Único. Se resuelve la publicación del Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad en materia de planificación para el personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud, cuyo texto se transcribe.

Zaragoza, 8 de junio de 2017.

**El Director Gerente del Servicio  
Aragonés de Salud,  
JAVIER MARIÓN BUEN**

**PLAN ESTRATÉGICO DE ORDENACIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO  
ARAGONÉS DE SALUD**

**(PERIODO 2017-2020)**

**Aprobado en Mesa Sectorial de Sanidad el**

**1 de febrero de 2017**

## ÍNDICE

- I.- INTRODUCCIÓN. Marco jurídico. Justificación.
- II.- OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.
- III.- ORGANIZACIÓN Y ORDENACIÓN ACTUAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD.
- IV.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD. PREVISIONES DE ALTAS Y BAJAS.
- V.- ESTUDIO DE POBLACIÓN DE LA C.A. DE ARAGÓN.
- VI.- OBJETIVOS GENERALES Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN.
- VII.- CONCLUSIONES.

### ANEXOS:

Anexo I.- Relación de personal del Servicio Aragonés de Salud por categorías profesionales al 31/12/2015.

Anexo II. Efectivos reales del Servicio Aragonés de Salud a 31/12/2015.

Anexo III. Previsiones de plazas vacantes por jubilación de los años 2015 a 2020, ambos inclusive.

Anexo IV. Previsión cobertura plazas como consecuencia de las Ofertas Públicas de Empleo en curso.

## PLAN ESTRATÉGICO DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD (SALUD).PERIODO 2017-2020

### I.- INTRODUCCIÓN.

#### **1.- Marco jurídico del planeamiento de los recursos humanos del SALUD.**

El marco jurídico o soporte normativo de los planes de recursos humanos viene configurado por el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, aprobado por Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que se adelantó al Estatuto Básico del Empleado Público<sup>1</sup> y, en sus artículos 12 y 13 configuró la planificación como instrumento básico de ordenación de los recursos humanos de los servicios de salud orientada a “*su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios de salud*”.

El citado artículo 12 en su apartado 2, dispone que: “*En el ámbito de cada servicio de salud, y previa negociación en las mesas correspondientes, se adoptarán las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos y para la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad*”. De ello resulta, tanto el carácter dinámico de los planes de recursos humanos, como el carácter negociado de las medidas y/o líneas estratégicas de actuación que en los mismos se contemplen

Por su parte el art. 13 dispone: “*Los planes de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se*

---

1

Aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, actual Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (BOE de 31, octubre), en adelante EBEP. Como antecedentes cabe señalar los “Planes de Empleo” regulados por la Ley 30/1984, de medidas para la Reforma de la Función Pública que se configuraban como “*planes de racionalización de recursos humanos*”.

*consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional. (...)*”

Conforme a todo lo anterior, los planes de recursos humanos son el instrumento para la adecuación de las dotaciones de personal a las necesidades efectivas de los centros sanitarios en aras de mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios sanitarios, de acuerdo con los recursos disponibles. Planificar la cobertura de dichas necesidades desde una doble perspectiva, cuantitativa y cualitativa, constituye el objeto de dichos planes. Para ello hay que elaborar los estudios necesarios para su detección y establecer las líneas estratégicas de actuación que incluyan las medidas que garanticen su consecución.

Por su ámbito, los planes pueden dividirse en dos tipos o modalidades: unos dirigidos a la planificación global de los recursos humanos del servicio de salud y otros a la planificación de los recursos humanos en el ámbito que lo precise.

Por su objeto y contenido los planes de ordenación de recursos humanos tienen carácter dinámico pues deben responder a las necesidades de personal de los centros asistenciales. Necesidades que son cambiantes en función de la población y la propia complejidad de las prestaciones asistenciales.

Por todo ello, el presente Plan Estratégico de Ordenación de los Recursos Humanos del Servicio Aragonés de Salud para el periodo 2017-2020 tiene por objeto establecer las líneas estratégicas de actuación para la ordenación de los recursos de personal del SALUD de conformidad con la estructura y organización del SALUD, sus disponibilidades económicas y las necesidades de la población.

## 2. Antecedentes que justifican y motivan el Plan:

El artículo 12 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud recoge los requisitos generales de la planificación de los recursos humanos de los servicios de salud.

El Acuerdo Profesional Sanitario 2005-2007, de 26 de abril de 2005 -suscrito por el Servicio Aragonés de Salud y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad del Gobierno de Aragón- incluyó el compromiso de elaborar un Plan de Ordenación de Recursos Humanos que contemplara:

- *El estudio de las causas de los nombramientos eventuales, de cara a valorar la procedencia de crear plazas estructurales en las plantillas.*
- *La realización de estudios de plantilla para el adecuado dimensionamiento de los recursos humanos.*
- *La introducción de las medidas organizativas necesarias para ello.*

En su desarrollo se elaboró un Borrador de "Plan de ordenación de Recursos Humanos del Servicio Aragonés de Salud para el periodo 2006-2010" que no llegó a aprobarse.

Posteriormente, por Acuerdo de 9 de abril de 2013 de la Mesa Sectorial de Sanidad, se aprobó el "*Plan de ordenación de los recursos humanos del Servicio Aragonés de Salud en materia de jubilación y prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal de sus instituciones y centros sanitarios*", que fue ratificado por Acuerdo del Gobierno de Aragón de fecha 30/04/2013 y publicado, por Orden de 2 de mayo de 2013, del Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Familia, en el Boletín Oficial de Aragón de 3 de mayo 2013.

Dicho Plan tuvo por objetivo fundamental: "la efectiva la aplicación de la jubilación forzosa al personal del Servicio Aragonés de Salud que llegaba a la edad reglamentaria de jubilación<sup>2</sup> de acuerdo con las necesidades organizativas de los centros e instituciones sanitarias del SALUD y con las exigencias dimanantes de la normativa aplicable fruto del

---

<sup>2</sup> Art. 26.2 párrafo 1 del estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y art. 69.3 del EBEB.

contexto económico-organizativo existente<sup>3</sup>. También se recogían los supuestos excepcionales que en los que se podía autorizar la permanencia en el servicio activo al llegar la edad reglamentaria de jubilación y, en su Apartado VIII, un acuerdo en orden al establecimiento del procedimiento para autorizarla que textualmente decía: *“Hasta que se dicte la correspondiente norma reglamentaria, el personal de los Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio Aragonés de Salud podrá solicitar la aplicación de la prolongación de su permanencia en el servicio activo de conformidad con las Instrucciones que al efecto se dicten por Resolución de la Dirección Gerencia de este Organismo Autónomo.”*

Es decir, se configuraba la prolongación como una medida administrativa excepcional que la ley habilita con el fin de favorecer una mejor organización de los servicios públicos, pero debía justificarse en cada caso concreto, no en razón del interés de la persona solicitante, sino de la concurrencia de intereses generales de carácter organizativo que aconsejarán prolongar de manera excepcional la situación de servicio activo en relación a un caso concreto.

Por Resolución de 2 de mayo de 2013, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, reguló el procedimiento para la prolongación de la permanencia en el servicio activo al cumplir la edad reglamentaria de jubilación forzosa, del personal estatutario de las instituciones y centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud, y fue de aplicación en todos los procedimientos en materia de jubilación y prolongación de la permanencia en el servicio activo que se iniciaron con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden de 5 de junio de 2013, del Consejero de Hacienda y Administración Pública, disposición que vino a sustituir la anterior, publicándose en el Boletín Oficial de Aragón número 195, de 3 de octubre de 2013.

Recurridas ambas disposiciones, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón dictó sendas Sentencias con fecha 22 de julio de 2015, por las que se estimaron los recursos promovidos y se declaró la nulidad de pleno derecho de las dos; nulidad que fue confirmada posteriormente en casación por Decreto de fecha 22 de diciembre de 2015 de la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.

---

<sup>3</sup> Establecidas por R-D-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de la Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, y por R-D-Ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Sin perjuicio de la anulación de dichas disposiciones, la jubilación forzosa del personal afectado por la medida no experimenta variación alguna porque el Tribunal Superior de Justicia de Aragón confirmó la legalidad de la situación de jubilación forzosa a los 65 años para el conjunto de empleados del Gobierno de Aragón por Sentencia 483/2015, de 22 de julio, donde viene a señalar en línea coincidente con la doctrina del Tribunal Constitucional que: *“de la legislación de carácter básico, se deduce, una regla general que categóricamente establece la jubilación forzosa del personal estatutario al cumplir los 65 años de edad (...) y una posibilidad excepcional de prolongar la permanencia en servicio activo, supeditada a varios condicionantes, entre los que se cuenta la autorización por el Servicio de salud correspondiente en función de las necesidades de la organización articuladas en un plan de ordenación de recursos humanos, erigido así en instrumento definidor, a estos efectos, de las necesidades de la organización sanitaria.”*

En consecuencia, no resultaba posible la prolongación de la permanencia en el servicio activo en ningún otro supuesto que no sea el previsto en el artículo 26.3 del Estatuto Marco, a cuyo tenor sólo se concederá la prórroga en el servicio activo, previa solicitud del interesado, si al cumplir la edad de jubilación forzosa (coincidente está con la del régimen general del sistema de Seguridad Social), el interesado no hubiera completado el período mínimo de cotización para causar derecho a pensión, y siempre que le falten como máximo seis años.

No obstante, la realidad del sistema sanitario público (en continua evolución debido a los cambios de la demanda y de las necesidades asistenciales de la población, así como al carácter contingente y dinámico de los servicios que se prestan a los ciudadanos tanto en términos cuantitativos como cualitativos) nos obliga a elaborar, tramitar y previa negociación colectiva, aprobar nuevos planes de ordenación de recursos humanos que permitan la adopción de medidas tendentes al logro de los objetivos que en cada momento se marcan y la toma de decisiones acorde a las necesidades del momento, sin menoscabo de los derechos esenciales de los profesionales del Servicio Aragonés de Salud.

Así lo demuestra el reciente Acuerdo del Gobierno de Aragón adoptado con fecha 5 de abril de 2016, publicado en el Boletín Oficial de Aragón de 11 de mayo de 2016 mediante Orden SAN/398/2016, de 21 de abril, en el que se autoriza, con carácter general y como medida provisional (hasta la aprobación del Plan de Recursos Humanos



del Servicio Aragonés de Salud) la prolongación de la permanencia en el servicio activo al personal que se encuentre en el ámbito de alguna de las siguientes especialidades médicas: Facultativos Especialistas en las Áreas de anatomía patológica; anestesiología y reanimación; cardiología; cirugía ortopédica y traumatología; obstetricia y ginecología; y radiodiagnóstico. Este Acuerdo encomienda al Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud la tramitación de los expedientes de prolongación de permanencia en el servicio activo, cuya concesión tendrá una duración inicial de un año, pudiendo ser revisado.

Llegados a este punto y considerando que los servicios sanitarios tienen por objeto el cuidado de la salud de la población las 24 horas de los 365 días del año, el personal que presta dichos servicios, directa o indirectamente, está sujeto a largas jornadas de trabajo, con turnos rotatorios, guardias y unos horarios que dificultan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es necesaria la elaboración de un nuevo plan de recursos humanos para adecuar las plantillas y su ocupación a las necesidades actuales de los centros del SALUD, en la que deberá tenerse en cuenta la demanda asistencial de la población, los efectivos existentes de personal, las disponibilidades económicas actuales y las condiciones de trabajo del personal del SALUD. Además, el apartado 5 del artículo único de la Ley 12/2014, de 18 de diciembre, de medidas para la efectiva integración del Consorcio Aragonés Sanitario de Alta Resolución (C.A.S.A.R.) en el Servicio Aragonés de Salud exige la elaboración de un Plan de Empleo para asegurar que el desarrollo del proceso de integración del personal procedente del Consorcio se realiza sin afección en la asistencia sanitaria a la población.

## **II.- OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:**

El objeto del presente Plan Estratégico de Recursos Humanos del SALUD para el periodo 2017-2020 es determinar las principales líneas estratégicas de actuación para la consecución de los objetivos que, conforme al art. 12 del Estatuto Marco, deben abordarse para la ordenación de los recursos humanos del SALUD con el fin de mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios sanitarios. El adecuado dimensionamiento de las plantillas; la distribución de los efectivos entre los centros sanitarios; su permanencia y estabilidad; el desarrollo, la formación y capacitación del personal, son los objetivos en los que debe concretarse.

Por su ámbito, es un plan global que se dirige a la ordenación de los recursos humanos de todo el SALUD, incluido el personal funcionario, estatutario o laboral de todos los centros y equipos asistenciales de atención primaria; de los centros de atención especializada y hospitales; de los centros de salud mental; el personal con plaza vinculada a la Universidad; el personal integrado del extinto C.A.S.A.R., el personal del Centro de Emergencias y Urgencias sanitarias de la Gerencia del 061; y el personal del Centro de Gestión Integral de Proyectos Corporativos (C.G.I.P.C.).

Su vigencia se extenderá desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Aragón hasta el 31 de diciembre de 2020, pudiendo prorrogarse por acuerdo de las partes adoptado en la Mesa Sectorial de Sanidad del Gobierno de Aragón.

Durante su vigencia podrán modificarse los objetivos y líneas estratégicas de actuación e incorporarse otros nuevos en virtud de nuevos acuerdos y pactos que se adopten en relación con la ordenación de los recursos humanos del SALUD toda vez que el presente Plan, en tanto que instrumento de ordenación de los recursos humanos del servicio de salud para adecuarlos a las necesidades de las prestaciones sanitarias, pretende ser un plan abierto, flexible y versátil, con capacidad para adaptar la organización y estructura de personal del Servicio Aragonés de Salud a las necesidades sanitarias de cada momento; es decir, adaptable a una realidad compleja e inmersa en un proceso constante de cambio como lo son los servicios sanitarios. También pretende dar respuestas eficaces a las contingencias que presenta la realidad de las prestaciones sanitarias a una población que precisa un servicio sanitario de la mayor calidad posible.

### **III.- ORGANIZACIÓN Y ORDENACIÓN ACTUAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SALUD.**

El presente análisis se realiza partiendo de la situación del personal que presta servicios en el SALUD a fecha 31 de diciembre de 2015. De su estructura articulada mediante las plantillas orgánicas de de los Centros sanitarios hospitalarios, de atención especializada, de salud mental, del personal de atención primaria de los centros de salud (agrupado por Sectores sanitarios en este caso), y del personal de la Gerencia del 061 "Urgencias y Emergencias Sanitarias". Por ello, entre los datos que se proporcionan a continuación, se encuentra recogido el resultado de la implantación en el año 2013 de la

jubilación forzosa a la edad reglamentaria de 65 años, así como el impacto de la integración del personal del Hospital de Jaca y de los Centros de Alta Resolución del extinto C.A.S.A.R. en el Servicio Aragonés de Salud por Ley 12/2014 de 18 de diciembre.

Con carácter previo al análisis de las plantillas orgánicas del SALUD y de sus efectivos reales, se realiza a continuación una breve exposición del marco jurídico de la organización, estructura, categorías profesionales y del régimen jurídico de personal del SALUD.

### **1.- Marco jurídico de la organización y estructura actual del Servicio Aragonés de Salud.**

Como consecuencia de la distribución territorial de competencias entre el Estado y las distintas Comunidades Autónomas, en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, se concibe el Sistema Nacional de Salud como el conjunto de los servicios de salud con un funcionamiento orgánico y coordinado.

La Ley General de Sanidad preveía que en los servicios de salud se integrarán los diferentes servicios sanitarios públicos del respectivo ámbito territorial. Tal integración se realizó con las peculiaridades organizativas y funcionales de los correspondientes centros, entre ellas el régimen jurídico de su personal, lo que ha motivado que en los servicios de salud y en sus centros sanitarios se encuentre prestando servicios personal cuya vinculación es de carácter diverso (funcionario, laboral y estatutaria)<sup>4</sup> sin perjuicio de la aplicación, con carácter de norma básica a todos los empleados públicos, del Estatuto Básico del Empleado Público.

---

<sup>4</sup> Véanse el Real Decreto 1475/2001, de 27 de diciembre, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Aragón de las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud y la transferencia de los Centros sanitarios de las Diputaciones Provinciales de Huesca, Teruel y Zaragoza en virtud de lo establecido en los Decretos 126/2000, 127/2000 y 128/2000, de 29 de junio y por los Decretos 32/2001, de 16 de enero, 223/2000, de 19 de diciembre y 31/2001, de 16 de enero que modificación y amplían los medios adscritos a los servicios, funciones y establecimientos sanitarios de las Diputaciones Provinciales traspasados a la Comunidad Autónoma de Aragón respectivamente que han dado lugar a que el Servicio Aragonés de Salud, regulado en la actualidad por el texto refundido de la Ley del Servicio Aragonés de Salud, aprobado por Decreto Legislativo 2/2004, de 30 de diciembre, presten servicios personal con diferentes regímenes jurídicos. Diversidad que se ha visto incrementada con la entrada en vigor el 1 de enero de 2015, de la Ley 12/2004, de 18 de diciembre, de medidas para la efectiva integración del Consorcio Aragonés Sanitario de Alta Resolución en el Servicio Aragonés de Salud.

Por Ley 2/1989, de 21 de abril, se creó el organismo autónomo del Servicio Aragonés de Salud como instrumento que permitiera la unificación funcional de todos los centros y servicios sanitarios del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como el desarrollo de los principios inspiradores de la reforma sanitaria en el territorio aragonés, dentro del marco general de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

El artículo 27 de la Ley 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón, configura el Servicio Aragonés de Salud en los siguientes términos: *“El Servicio Aragonés de Salud, organismo autónomo de naturaleza administrativa, adscrito al Departamento responsable de Salud, tiene como función principal la provisión de la asistencia sanitaria de la Comunidad Autónoma.”* Lo que conlleva que la gestión y administración de los medios materiales y personales para la prestación del servicio de asistencia sanitaria en nuestro ámbito territorial se atribuya a dicho organismo autónomo.

No obstante, los Sectores Sanitarios, creados conforme a lo previsto en el artículo 47 de la mencionada Ley 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón, constituyen el marco funcional básico para la provisión y gestión de todos los servicios sanitarios, disponiendo de la financiación y dotación de medios personales, estructurales y materiales necesarios para realizar una asistencia sanitaria global que incluyen actuaciones de atención primaria, atención especializada, socio-sanitaria y salud mental, siendo el ámbito de gestión de cada Sector coincidente con su respectiva Área de Salud. Además, con un ámbito de actuación autonómico se configura atención a los servicios de urgencia y emergencia (Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias) y la gestión de proyectos corporativos (Centro de Gestión Integrada de Proyectos Corporativos).

Por Decreto Legislativo 2/2004, de 30 de diciembre, se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Servicio Aragonés de Salud, que vino a unificar en un solo texto las dispersas normas que regulaban diferentes aspectos del Organismo Autónomo. Dicho Texto Refundido contiene la misión, visión y valores del SALUD y su organización interna, especialmente en lo relativo a estructura territorial, estructuras sanitarias y asignación de medios personales y materiales.

La normativa vigente pretende desarrollar de forma integral la estructura y funcionamiento de las Áreas y Sectores del Sistema de Salud en Aragón, sobre la base de una gestión de recursos realizada por una organización profesional que se justifique

por sus resultados. A dichos efectos el Departamento y el SALUD elaboran y proponen el denominado Contrato-Programa para la producción de servicios que, a su vez, recoge los compromisos para la consecución de los objetivos en el ámbito de los diferentes Sectores, estableciendo las condiciones de la actividad y coste de los recursos, dentro de los límites presupuestarios.

De lo expuesto se colige que la organización y estructura del SALUD es muy compleja, compuesta por una multiplicidad de órganos unipersonales y colegiados que desarrollan su actividad en ámbitos muchas veces coincidentes, lo que plantea en la práctica un gran esfuerzo de información y de coordinación.

El reciente Decreto 23/2016, de 9 de febrero, del Gobierno de Aragón, aprueba la nueva estructura orgánica del Departamento de Sanidad y del organismo autónomo del Servicio Aragonés de Salud cuyo Director-Gerente, con rango de Director General, es el órgano superior de dirección. Para el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas cuenta con los siguientes órganos administrativos y estructuras territoriales:

1. Órganos administrativos Centrales.

Direcciones de Área

- Dirección de Coordinación Asistencial.
- Dirección Económico-administrativa.
- Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección de Obras, Instalaciones y Equipamientos.

2. Estructura Territorial:

Gerencias de Sector

Centros de Gestión de ámbito autonómico:

- Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias.
- Centro de Gestión Integrada de proyectos Corporativos.

El citado Decreto 23/2016, de 9 de febrero, mantiene vigente la estructura territorial de áreas y sectores incorporada en el Decreto 174/2010, de 21 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de estructura y funcionamiento de las áreas y sectores del Sistema de salud de Aragón, y amplía el plazo de adecuación de los sectores a la reestructuración de las áreas de salud aprobada por el Decreto 32/2015, de 9 de marzo.

Por consiguiente, en este momento son ocho los Sectores propios del Servicio Aragonés de Salud, cuyo ámbito se corresponde con las siguientes Áreas de Salud, en las que se encuentran ubicados los centros sanitarios, de atención especializada, de atención socio-sanitaria, de salud mental y los centros de salud de Atención Primaria.

<b>Áreas Sanitarias</b>	<b>Sectores</b>	<b>Centros asistenciales (Incluidos los integrados del C.A.S.A.R.).</b>
Área I	Zaragoza I	Hospital Royo Villanova C.M.E Grande Covián, Hospital Ntra. Sra. de Gracia, 13 Centros de Salud de Atención Primaria.
Área II	Zaragoza II	Hospital Universitario Miguel Servet, C.M.E. Ramón y Cajal C.M.E. San José, 19 Centros de Salud de Atención Primaria, que incluyen 21 Equipos de A.P. 1 Equipo Soporte Atención Domiciliaria.

<b>Áreas Sanitarias</b>	<b>Sectores</b>	<b>Centros asistenciales (Incluidos los integrados del C.A.S.A.R.).</b>
Área III	Zaragoza III	Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa, C.A.R. Moncayo (Tarazona), C.A.R. Cinco Villas (Ejea), C.R.P. Ntra. Sra. del Pilar, C.M.E. Inocencio Jiménez, 22 Centros de Salud de Atención Primaria que incluyen 22 Equipos AP. 1 Equipo Soporte Atención domiciliaria.
Área IV	Calatayud	Hospital Ernest Lluch Martín, y 10 Centros de Salud de Atención Primaria.
Área V	Huesca	Hospital General San Jorge, Hospital de Jaca, Hospital Sagrado Corazón de Jesús, C.R.P. Santo Cristo de los Milagros, 14 Centros de Salud de Atención Primaria.
Área VI	Barbastro	Hospital de Barbastro, C.M.E. Monzón, C.A.R. Bajo Cinca (Fraga), 15 Centros de Salud de Atención Primaria.
Área VII	Alcañiz	Hospital de Alcañiz 12 Centros de Salud de Atención Primaria.
Área VIII	Teruel	Hospital General Obispo Polanco, Hospital San José, Hospital Psiquiátrico San Juan de Dios, 16 centros de Salud de Atención Primaria, 1 Equipo Soporte de Atención Domiciliaria.

A dichas Áreas y Sectores deben añadirse, como centros de ámbito autonómico:

Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias	Cuyas oficinas y servicios administrativos se encuentran reunidos en un mismo edificio en el que, además, se atienden las llamadas del 061.
Centro de Gestión Integrada de Proyectos Corporativos (CGIP)	Cuyas oficinas y servicios se encuentran ubicadas en el edificio del Servicio Aragonés de Salud.

## **2) Marco jurídico de la Ordenación de las profesiones sanitarias en el Servicio Aragonés de Salud, vinculación y régimen jurídico de su personal.**

Las plantillas orgánicas del SALUD se estructuran en categorías profesionales y Centros sanitarios para el personal de atención especializada destinado en hospitales, sus centros médicos de especialidades y en los centros de salud mental. Para el personal de atención primaria, las plantillas se estructuran por sectores sanitarios. El personal de la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias (Gerencia del 061) y el personal del C.G.I.P.C. se adscribe directamente a su respectivos centros.

El Servicio Aragonés de Salud viene manteniendo las categorías profesionales establecidas en los antiguos estatutos de personal, preexistentes a la promulgación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, así como las funciones atribuidas a las mismas, con base a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta 1º.b) del indicado texto legal.

La entrada en vigor de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, determinó la necesidad de proceder a una nueva reglamentación de las especialidades en ciencias de la salud que han determinado la creación de nuevas categorías profesionales, así como la asunción de nuevas funciones, como consecuencia de las necesidades que van surgiendo en el día a día de los centros sanitarios.

El artículo 15.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, atribuye a los Servicios de Salud la facultad de establecer, modificar o suprimir categorías de personal estatutario, previa negociación colectiva, de acuerdo con las previsiones establecidas, en su caso, en el



respectivo plan de ordenación de recursos humanos. La Disposición Adicional Primera del Decreto 37/2011, de 8 de marzo, de selección de personal estatutario y provisión de plazas en los centros del Servicio Aragonés de Salud que dispone que la creación de categorías profesionales se efectuará, previa negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad, mediante Orden del titular del Departamento responsable de Salud, que se publicará en el Boletín Oficial de Aragón. Al amparo de ambas normas, el SALUD ha promovido la creación de las siguientes categorías profesionales:

- Mediante Decreto 229/2007, de 18 de septiembre, del Gobierno de Aragón, se procedió a la creación de la categoría estatutaria de Enfermero Especialista de Salud mental, incluyendo las correspondientes plazas de esta especialidad en las plantillas orgánicas de los Centros del Servicio Aragonés de Salud.
- Mediante Decreto 105/2009, de 9 de junio, del Gobierno de Aragón, se crearon nuevas categorías estatutarias del área de sistemas y tecnologías de la información en el ámbito del Servicio Aragonés de Salud.
- Mediante Orden de 1 de abril de 2015, del Consejero del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, se crea la categoría profesional de Facultativo Especialista de Análisis Clínicos y Bioquímica Clínica en el ámbito de los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud.
- Mediante Orden de 12 de enero de 2015, del Consejero del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, se crea la categoría estatutaria de Técnico Auxiliar de Farmacia en el ámbito de los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud.
- En ese mismo proceso de actualización, mediante Orden de 1 de abril de 2015, del Consejero del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, se procedió a la supresión de la categoría profesional de locutor en el ámbito de los Centros Sanitarios del Organismo.

Con ello se pretende fomentar la generación de espacio profesional a quienes acceden a las nuevas titulaciones, completando las expectativas del sistema de formación sanitaria especializada, de formación profesional y los nuevos grados y master universitarios, así como facilitar la movilidad de los nuevos colectivos profesionales del SALUD dentro del Sistema Nacional de Salud, teniendo en cuenta lo previsto a estos

efectos en el Real Decreto 184/2015, de 13 de marzo, por el que se regula el catálogo homogéneo de equivalencias de las categorías profesionales del personal estatutario de los servicios de salud y el procedimiento de su actualización.

Actualmente, están pendientes de publicación en el Boletín Oficial de Aragón, las órdenes de creación de las categorías siguientes:

- Enfermero/a del Trabajo
- Técnico Titulado Medio de Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Superior
- Óptico-optometrista.

Y, se encuentran en preparación la creación, entre otras, de las siguientes categorías:

- Técnico Superior en Documentación Clínica.
- Técnico Superior en Electromedicina.
- Enfermero/a pediátrico/a
- Enfermero/a de salud familiar y comunitaria
- Reordenación de los servicios de mantenimiento
- Reordenación del personal de alojamiento y hostelería, con incorporación de la categoría de técnico superior.
- Dietética y nutrición: Grado y técnico superior.

Por último, procede hacer un breve inciso sobre el régimen jurídico del personal integrado en el Servicio Aragonés de Salud antes de iniciar el análisis de situación, porque dicho dato permitirá hacer una previsión de necesidades de personal para los próximos 4 años en función de las jubilaciones forzosas que se produzcan durante la vigencia del plan y el establecimiento de las líneas de actuación y medidas en orden a la ordenación de los recursos humanos del SALUD.

Sin perjuicio de la regulación del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>5</sup>, el régimen jurídico del personal vinculado al Servicio Aragonés de Salud es de muy diversa índole como seguidamente se verá, pudiendo clasificarse como sigue:

- Personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud: se rige por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE nº 301, de 17 de diciembre) y por el Decreto 37/2011, de 8 de marzo, del Gobierno de Aragón, de selección de personal estatutario y provisión de plazas en los centros del Servicio Aragonés de Salud (BOA nº 55, de 17 de marzo) y demás disposiciones normativas, pactos y acuerdos habidos hasta la fecha, conforme a lo previsto en el artículo 80 del Estatuto Marco.
- Personal funcionario: se rige por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico de Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (BOE nº 261, de 31 de octubre) y el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón aprobado por el Decreto Legislativo 1/1991, (BOA nº 25, de 1 de marzo).
- Personal laboral: se encuentra sujeto al VII Convenio Colectivo para el Personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA nº 95, de 18 de agosto de 2006).
- Personal del extinto Consorcio Aragonés Sanitario de Alta Resolución: que se ha incorporado al Servicio Aragonés de Salud por la Ley 12/2014, de 18 de diciembre (BOA nº 255, de 30 de diciembre) bajo distintos regímenes jurídicos:
  - El personal laboral fijo, contratado por la extinta Fundación Pública del Hospital Municipal de Jaca, ha tenido la posibilidad de integrarse como personal estatutario con pérdida de su condición de laboral fijo por Orden de 25 de marzo de 2015, del Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Familia (BOA nº 67, de 9 de abril).
  - El personal laboral indefinido no fijo “a extinguir”, se rige por el I Convenio Colectivo Único del Consorcio de Salud de 18 de julio de 2008 (BOA nº 136,

---

<sup>5</sup> Véase art. 2 del T.R. de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por R-D-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en cuyo artículo 2 establece su ámbito de aplicación.

de 1 de septiembre). En su Anexo III recoge la relación de personal al que se le aplica el Acuerdo del 12 de febrero de 2007, firmado por el Departamento de Salud y Consumo y el Comité de Empresa del Hospital de Alta Resolución del Pirineo (BOA nº 60, de 16 de mayo de 2008), según el cual que tendrán las mismas condiciones y derechos laborales y retributivos que los regulados para el personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud.

- El personal laboral temporal adscrito con la misma modalidad de contrato laboral de origen, a partir de las Sentencias de 17 y 19 de febrero de 2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (que ha desestimado las demandas interpuestas por la posibilidad de que estas contrataciones temporales hubiesen sido realizadas en fraude de ley), han quedado incorporados como personal laboral temporal a todos los efectos.
- Personal residente para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud: que es personal laboral temporal, recogido en el artículo 20 y disposición adicional primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (BOE nº 280, de 22 de noviembre) y regulado por el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (BOE nº 24, de 7 de octubre).
- Personal de alta dirección: se rige por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial de personal de alta dirección (BOE nº 192, de 12 de agosto) y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255, de 24 de octubre).
- Finalmente, personal vinculado, catedráticos y profesores titulares de universidad y escuela universitaria con plaza vinculada: cuyo régimen jurídico se basa en el Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, por el que se establecen las bases generales del régimen de conciertos entre las Universidades y las Instituciones Sanitarias (BOE nº 182, de 31 de julio), modificado por el Real Decreto 644/88, de 3 de junio (BOE nº 152, de 25 de junio) y en la Orden de 22 de junio de 2007, del Departamento de Salud y Consumo, por la que se dispone la publicación del Concierto entre el Gobierno de Aragón y la Universidad de Zaragoza para la

utilización de los centros sanitarios en la investigación y docencia universitaria (BOA nº 76, de 27 de junio).

#### **IV.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SALUD. PREVISIONES DE ALTAS Y BAJAS.**

La situación de los recursos humanos destinados en centros sanitarios del SALUD al 31 de diciembre de 2015, excluido el personal de los servicios centrales que desempeña puestos de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo del organismo autónomo es la siguiente:

- 1º La **plantilla orgánica** global de todo el personal con plaza en los centros sanitarios del SALUD al 31 de diciembre de 2015 era de 18.877 plazas, incluido el personal del Centro de Gestión Integrada de Proyectos Corporativos –C.G.I.P.C.- y las 367 profesionales que provienen de los Centros sanitarios procedentes del extinto C.A.S.A.R.<sup>6</sup>.

Se adjunta como **Anexo IA** una tabla con los datos conjuntos de todas las plantillas orgánicas de los centros del Servicio Aragonés de SALUD, excluido el extinto C.A.S.A.R. (que se recoge por separado), clasificadas por categorías profesionales y “datos de ocupación” y vinculación de su personal; y como **Anexo IB**, las plazas de plantilla correspondientes a los centros del extinto C.A.S.A.R. incorporadas a las plantillas de los Centros del SALUD.

- 2º La **cifra de efectivos** reales de personal fijo y temporal del Servicio Aragonés de Salud era de **22.668**, incluido el personal del extinto C.A.S.A.R. (cuya número ascendía a 416 efectivos en total) y excluido el personal en formación (Diplomados y Licenciados) que totalizan 888 efectivos a 31 de diciembre de 2015.

Se adjunta como **Anexo IIA** la relación de efectivos reales, por categorías profesionales, excluido el personal procedente del C.A.S.A.R. y, como **Anexo IIB**, al personal procedente de dicho organismo.

Las diferencias entre el número de plazas de plantilla orgánica y la cifra de efectivos existentes al 31 de diciembre de 2015 se debe a las necesidades coyunturales

---

<sup>6</sup> El personal del CASAR se incorporó por Ley 12/2014, de 18 de diciembre.

de trabajo que obligan a incrementar los nombramientos de personal temporal eventual, así como a sustituciones transitorias de personal por diversas circunstancias (tales como bajas por enfermedad, maternidad, permisos, etc.).

- 3º El número total de **plazas que quedarán vacantes** en los centros del Servicio Aragonés de Salud, entre los años 2016 y 2020, por causa de la jubilación forzosa del personal al cumplir la edad reglamentaria se ha estimado en **3.083 plazas vacantes** (incluidas las 20 plazas que quedarán vacantes por jubilación de personal del extinto C.A.S.A.R.).

En el **Anexo IIIA** se recogen las previsiones de jubilación forzosa por edad del personal del SALUD excluido el personal procedente del C.A.S.A.R. (3.063 plazas). En el **Anexo IIIB** se detallan las previsiones de jubilación forzosa del personal procedente del C.A.S.A.R. (20 plazas).

Por otra parte, el **Anexo IIIC** detalla las previsiones de jubilaciones forzosas de los Facultativos Especialistas de Área y demás personal Licenciado Sanitario Especialista incluido el personal con plaza vinculada a la Universidad. Se incorpora en dicha tabla, también, la previsión de nuevas incorporaciones procedentes del sistema MIR, suponiendo que éstas serán de un 100% de los que obtengan el correspondiente título.

Por último, en el **Anexo IIID** se detalla las plazas, por especialidades, de los profesionales vinculados a la Universidad de Zaragoza con más de 65 años que quedaran vacantes entre el 2017-2020 por cumplir edad jubilación forzosa de 70 años.

Dicha previsión es orientativa. Se ha calculado en función del número de jubilaciones forzosas de personal que se van a producir durante el presente ejercicio 2016 y durante los años de vigencia del Plan Estratégico 2017-2020, por cumplir la edad reglamentaria de 65 años<sup>7</sup> y 70 años, respectivamente, por lo que están sujetas a variación como consecuencia de otro tipo de bajas que puedan producirse durante dicho periodo (de carácter voluntario, incapacidades, fallecimientos), renunciadas a la condición de funcionario, inhabilitaciones, excedencias, etc. También condicionarán las previsiones los resultados de las Ofertas Públicas de Empleo (OEP) en curso: OEP del año 2011, OEP complementaria del mismo año 2011, OEP del año 2014, OEP del año 2015 y OEP ordinaria y complementaria de 2016, todas ellas en tramitación, que incluyen un total de

---

<sup>7</sup>

Véase el art. 26.2 del Estatuto Marco del personal estatutario y el art. 67.3 del EBEB.

4.577 plazas ofertadas. Se detallan, en el **Anexo IV**, los datos de dichas Ofertas de Empleo Público clasificadas por categorías.

Además hay que tener en cuenta que, durante la vigencia del Plan, puede haber otras causas que alteren las previsiones anteriores, tales como:

- los cambios de organización y estructura del SALUD (a dichos efectos se debe señalar que se está elaborando el Estatuto del Servicio Aragonés de SALUD);
- las modificaciones de plantillas que pueden tener lugar por diversas causas, entre otras la creación de nuevas categorías profesionales (como se ha indicado antes, algunas están en fase de elaboración y otras están pendientes de publicación en el BOA); o por cierres y aperturas de nuevos centros sanitarios (tales como el Hospital de Teruel y el de Alcañiz) o por otro tipo de causas que originen cambios en las plantillas de los Centros sanitarios existentes dando lugar a incremento o disminución de plazas. También por procesos de consolidación de plazas estructurales como consecuencia de la conversión de plazas de eventuales. Para ello, se plantea realizar un estudio anual de ajuste de plantillas a las necesidades de plazas estructurales.
- las medidas de movilidad que se adopten tales como la convocatoria de concursos de traslados, suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito, etc.
- otras medidas tales como las de promoción interna, formación, movilidad forzosa.

## **V. ESTUDIO TERRITORIAL Y DE POBLACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN**

Antes de analizar los objetivos y líneas estratégicas que se pretenden abordar con este Plan, se hace preciso analizar el impacto que el territorio y las características de la población aragonesa provocan en las demandas asistenciales, en la medida en que estos dos factores se convierten, en ocasiones, en determinantes a la hora de una correcta planificación en cuanto a la distribución espacial de recursos humanos y a su especialización.

El territorio aragonés supone, con una superficie de 47.720,30 km<sup>2</sup>, un 9,4% del territorio total de España. Sin embargo, la población aragonesa constituye tan sólo un 2,826% de la población española. A estos datos hay que añadir una serie de circunstancias que afectan a la población de Aragón y a la forma en que debe organizarse la prestación del servicio público de asistencia sanitaria para que dicha prestación sea adecuada. Estas circunstancias son:

a) El mayor envejecimiento de la población aragonesa respecto de la población española (véase cuadro nº 1). Desde un punto de vista sanitario supone la necesidad de atención de patologías específicas, asociadas a la edad, así como el incremento del número de pacientes crónicos que precisan una atención sanitaria constante y permanente. Además, el envejecimiento de la población se acrecentará en el futuro ya que las generaciones que actualmente tienen entre 35 y 59 años son las más numerosas en términos absolutos.

b) La gran dispersión geográfica de la población en el territorio, con zonas con una densidad inferior a 5 habitantes por km<sup>2</sup>, lo que supone, en la práctica, la existencia en Aragón de zonas desérticas desde un punto de vista demográfico (véase cuadro nº 2). En la práctica, esta circunstancia se traduce, en el ámbito de la atención primaria y de la atención de urgencias, en la necesidad propiciar recursos cercanos a una población escasa y muy dispersa.

c) El elevado número de núcleos de población con 731 municipios, la mayoría de menos de 1000 habitantes. De nuevo con una clara incidencia en la planificación y distribución de los recursos de más inmediata intervención.

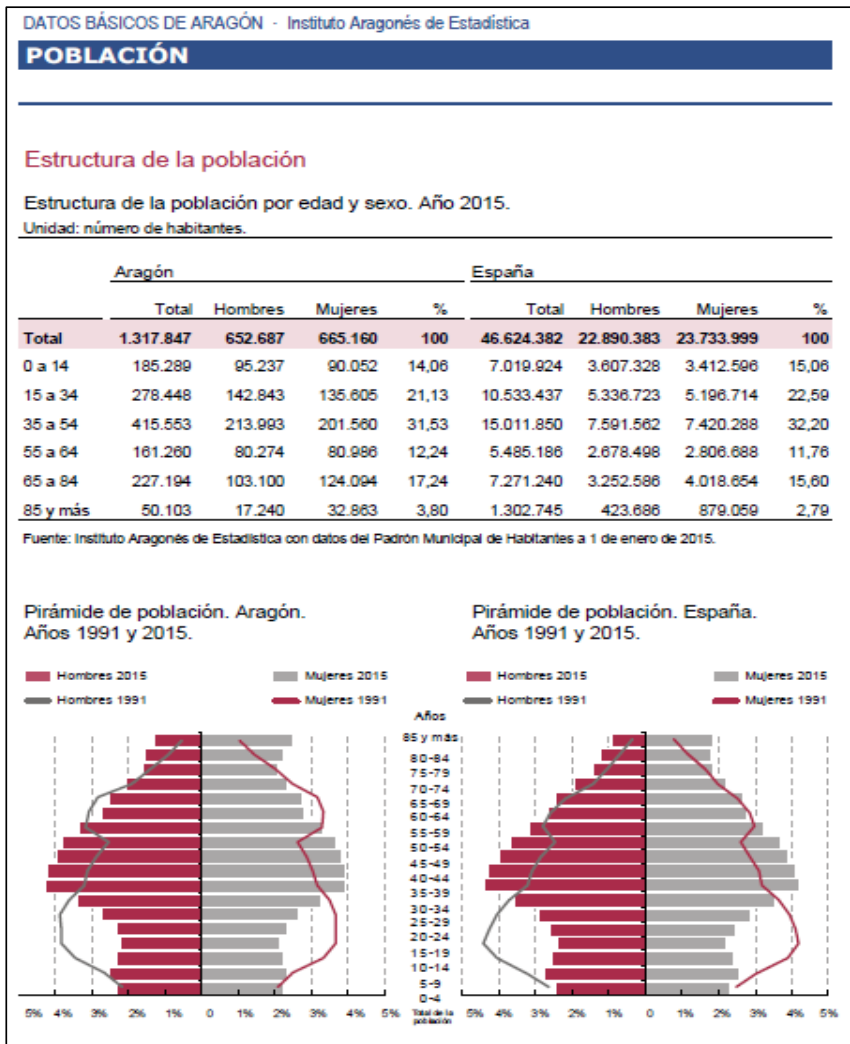
d) La concentración de la población en zona urbana (un 69%), sobre todo en Zaragoza y su área metropolitana. Lo que propicia, entre otras circunstancias, que los centros hospitalarios con mayor número de especialidades y con la tecnología más avanzada se concentren en las capitales y, específicamente, en Zaragoza.

Otro aspecto que debe tenerse en cuenta en relación con esta concentración urbana de la población desde la perspectiva del personal sanitario es que este personal prefiere, mayoritariamente, tener su puesto de trabajo en las zonas urbanas, lo que dificulta en ocasiones la cobertura de puestos de trabajo especialmente cualificados en los hospitales comarcales y centros de salud



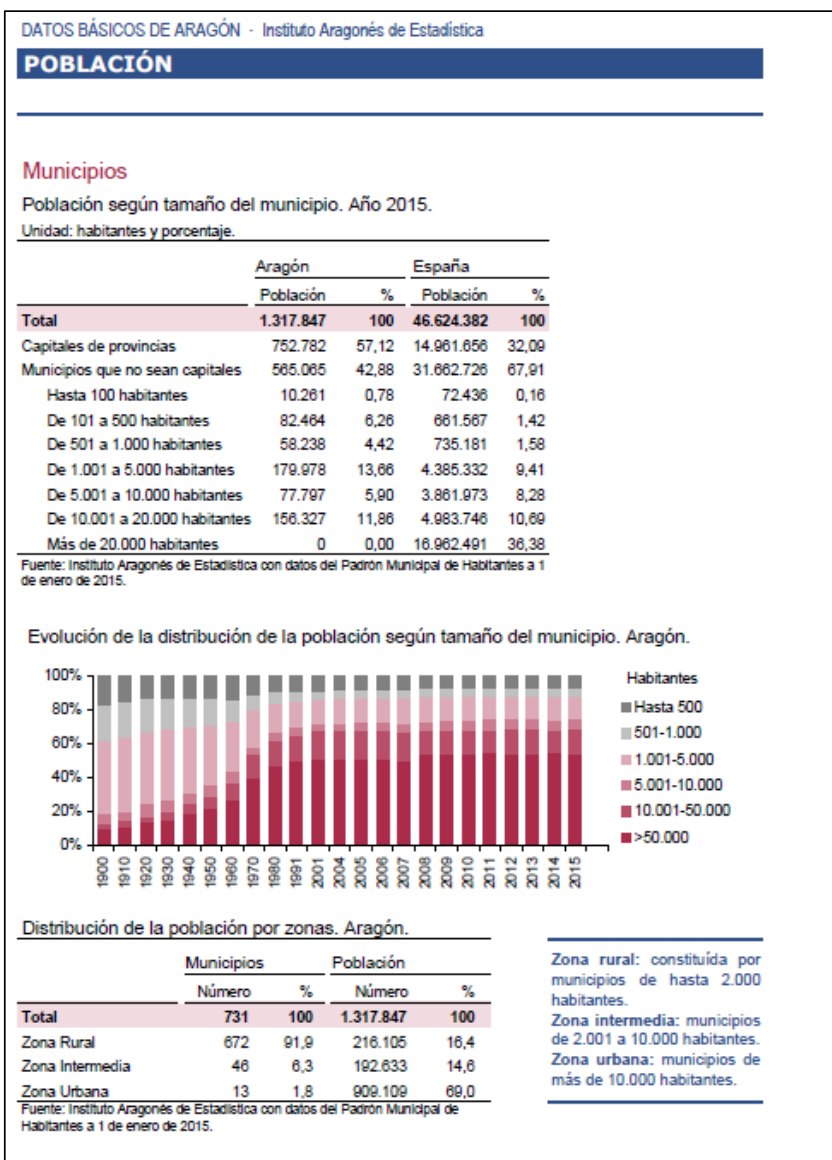
rurales lejanos a las capitales. Por otra parte, el personal que presta sus servicios en estos centros comarcales y rurales suele residir habitualmente fuera de ellos, necesitando trasladarse desde su lugar de origen a su centro de trabajo cada vez que debe prestar servicios. Además la distancia que deben cubrir en estos traslados es, en muchas ocasiones, grande, superando a veces los 100 km. por trayecto. La interrelación entre lugar de trabajo y lugar de residencia alejado dificulta la planificación de los recursos humanos sanitarios en Aragón y crea tensiones laborales y organizativas de todo tipo.

Territorio, población y distribución de ésta sobre aquél se convierten por tanto en elementos que hay que tener en cuenta si se desea realizar una planificación de los recursos humanos del Servicio Aragonés de Salud adecuada a las necesidades reales de la sociedad Aragonesa. La previsión de las futuras necesidades sanitarias de Aragón y la elaboración de respuestas adecuadas para ellas se convierten en un objetivo prioritario de las políticas de personal del SALUD.



Cuadro nº 1





Cuadro nº 3

## **VI.- OBJETIVOS GENERALES Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN.**

### **A) Objetivos generales:**

Los objetivos generales en materia de organización y ordenación de los recursos humanos del Salud que se especifican a continuación, se han determinado en función de las necesidades asistenciales estimadas para la población de los próximos años y de los recursos humanos que se prevé necesitarán los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud para cubrirlos. Conforme a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto Marco del personal sanitario de los servicios de salud, están orientados al adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo y formación y capacitación de su personal en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de las prestaciones y servicios sanitarios; y son los siguientes:

- 1.- Adecuar la dimensión de las plantillas a las necesidades asistenciales reales.
- 2.- Adaptar las categorías profesionales a las demandas actuales, modificando o suprimiendo algunas categorías existentes y creando otras nuevas.
- 3.- Establecer mecanismos ágiles que permitan el ajuste de las plantillas a los requerimientos de los centros sanitarios y el trasvase de personal entre estos, respetando y garantizando los derechos de los trabajadores, sin que ello suponga un impedimento para la adecuada prestación de los servicios.
- 4.- Adecuar los sistemas de selección y acceso al empleo público en el SALUD a las necesidades de la organización.
- 5.- Estabilizar el empleo público del SALUD, reduciendo al máximo posible la tasa de temporalidad de las plantillas, cumpliendo con el compromiso con las organizaciones sindicales recogido en el Acuerdo por el Empleo de la Sanidad Pública Aragonesa.
- 6.- Extender el sistema de empleo temporal a todas las categorías profesionales que sea posible, mejorando los procedimientos de acceso a bolsa de empleo para hacerlos más ágiles y útiles.
- 7.- Impulsar el desarrollo de herramientas informáticas para la gestión del personal del SALUD y la implantación del expediente electrónico individual de cada

trabajador como medida de mejora en la gestión de personal que redundará en la mejora de la calidad de la gestión de los propios servicios sanitarios y en la prestación asistencial.

8.- Incentivar la permanencia de profesionales sanitarios de las categorías más demandadas en los centros sanitarios que presentan mayores dificultades para su cobertura, tales como los centros de salud y hospitales periféricos.

9.- Fomentar la formación permanente y adecuada de los profesionales del SALUD como medio para optimizar sus habilidades y su capacidad de respuesta a los requerimientos del sistema sanitario.

10.- Establecer mecanismos que garanticen la salud laboral de los trabajadores y la igualdad de oportunidades de éstos eliminando cualquier discriminación laboral por razones de sexo.

#### **B) Líneas estratégicas y acciones a desarrollar:**

Los objetivos precedentes se concretan en diversas líneas de actuación que permiten hacerlos operativos. A continuación se enumeran las líneas previstas, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Plan Estratégico puedan incorporarse nuevas líneas de actuación o modificarse las actuales como consecuencia de nuevas necesidades.

Las líneas estratégicas de actuación se desarrollarán a través programas operativos que incluirán medidas de ámbito:

- sectorial, para determinadas áreas y sectores territoriales, centros sanitarios, categorías profesionales o colectivos de personal, su vinculación al SALUD, su incorporación a la organización, etc.
- global, dirigidas a todo el personal del Servicio Aragonés de Salud.

**Líneas de actuación:****- Mejora del sistema de acceso al empleo público del Servicio Aragonés de Salud.**

Incluyendo todos los mecanismos relacionados con la incorporación de trabajadores al SALUD, bien de forma temporal (bolsas de empleo) bien permanente (provisión de puestos). También se incluyen medidas dirigidas a homogeneizar los instrumentos y los mecanismos de movilidad de los trabajadores y los baremos que la regulan, ya sea interna o externa (traslados), e incorporando el establecimiento de incentivos por trabajo en centros periféricos con el fin de garantizar la presencia de profesionales de las categorías más demandadas en los centros que, hasta la fecha, han presentado mayores dificultades para su cobertura.

Agilizando los mecanismos de acceso y permanencia en el empleo público del SALUD: mejorando los sistemas de selección y acceso mediante la implantación de nuevos baremos y temarios más ajustados a las necesidades de la organización y programando las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.

Ampliando el sistema de empleo público temporal de "Bolsas de empleo" a todas las categorías profesionales, haciéndolo más ágil y útil y eliminando, en la medida de lo posible, la utilización del papel en los expedientes administrativos.

Facilitando los sistemas y procedimientos de movilidad voluntaria de los trabajadores: revisándolos, tanto en los procesos de movilidad interna como externa, bien de forma voluntaria, bien por necesidades del servicio, respetando y garantizando sus derechos.

Estableciendo mecanismos que permitan la movilidad interna de los efectivos de personal entre distintos centros sanitarios para ajustar sus plantillas a las necesidades reales de cada momento.

**- Diseño de un sistema de permanencia en el Servicio Aragonés de Salud**

Planificando los supuestos en que procede prolongar la permanencia en el servicio público una vez cumplida la edad de jubilación, por existir dificultades en la cobertura de determinadas plazas o por otras circunstancias subjetivas de los trabajadores, determinando los criterios objetivos específicos que deberán cumplirse para autorizar la prolongación en la permanencia al servicio activo del personal que así lo

solicite y los mecanismos que aseguren la capacitación profesional de quienes opten por solicitar la prórroga.

**- Ordenación y planificación de las necesidades de personal de los centros sanitarios del SALUD:**

Dimensionando y adecuando las plantillas a las necesidades asistenciales reales y situaciones del personal fruto de modificaciones de estructuras, redistribuciones de efectivos, etc.; estableciendo mecanismos y procedimientos ágiles que permitan el ajuste de las plantillas a las necesidades y requerimientos de los centros sanitarios y el trasvase de personal entre estos, sin que ello suponga un impedimento para la adecuada prestación de los servicios sanitarios.

Actualizando de manera permanente las plantillas en función de las demandas de servicios asistenciales.

Definiendo las funciones de las distintas categorías profesionales para adecuarlas a nuevos perfiles y cualificaciones profesionales que se demandan actualmente. Modificando o suprimiendo algunas de las existentes y creando otras nuevas que se precisen.

Determinando las características de los diferentes puestos de trabajo del SALUD que así lo precisen y los criterios que deben regir para su provisión, bien como requisito para su desempeño, bien para determinar los méritos objeto de valoración en los procedimientos de provisión.

**- Mejora de la estructura y organización actual, estableciendo servicios transversales que trascienden del actual modelo organizativo del SALUD.**

Creando unidades transversales, si es preciso, con el fin de optimizar recursos y mejorar la calidad en la prestación de servicio y las medidas de colaboración entre servicios de diferentes centros, con arreglo a la legalidad vigente.

**- Potenciación de las competencias de los profesionales y diseño del modelo de formación y capacitación profesional, y de promoción y carrera profesional de los empleados del SALUD:**



Racionalizando los medios e instrumentos para regular de una manera exhaustiva el sistema de carrera profesional evitando, en la medida de lo posible, que los procesos de evaluación sean una carga para los profesionales, e intentando conseguir que el sistema valore entre otros elementos, el compromiso de los trabajadores con la organización y sirva de incentivo a éstos para mejorar en el desempeño de sus funciones.

Planificando la formación de los profesionales ajustándola a las necesidades reales de la organización.

**- Mejora de las condiciones de trabajo del personal:**

Adoptando medidas para la regularización de la Jornada de trabajo, los permisos, licencias y la conciliación con vida familiar e implantando medidas para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva, así como medidas preventivas y reparadoras en materia de salud laboral.

Estableciendo mecanismos que garanticen la salud laboral de los trabajadores.

**- Revisión de las normas y disposiciones reguladoras de la organización y ordenación del personal.**

Adaptando y modificando la actual normativa de aplicación para alinearla con los objetivos planteados en la planificación de los Recursos Humanos.

**- Elaboración de un plan de empleo para la efectiva integración del personal procedente del extinto C.A.S.A.R.**

Dando respuesta al mandato legal lo antes posible para evitar un excesivo período de transición del personal procedente del consorcio y evitar la existencia de diferentes regímenes jurídicos aplicables al personal del SALUD.

**- Elaboración de un modelo homogéneo de documentos y procedimientos.**

Diseñando procesos jurídico-administrativos que sean de aplicación igual en todos los ámbitos del SALUD y evitando situaciones de resoluciones diferentes ante procedimientos iguales. Estandarizando la documentación utilizable en los diferentes procedimientos.

**CONCLUSIÓN:**

El presente plan estratégico del SALUD sienta las bases de lo que el organismo pretende ser en materia de organización y ordenación de los recursos humanos para los próximos años. Su desarrollo y concreción debe llevarse a cabo mediante planes operativos cuyo objeto, contenido y ámbito de ordenación se negociara en la Mesa Sectorial de Sanidad de forma individualizada.

El éxito de la planificación dependerá, en buena medida, del consenso con el que se lleve a cabo, tanto en el orden interno de la organización (contando con la colaboración de los propios trabajadores y de las estructuras directivas), como en el externo, negociándola y, en su caso, acordándola con los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial del SALUD.

Se constituirá una Comisión paritaria (Administración-Sindicatos) de seguimiento del Plan Estratégico de ordenación de los recursos humanos del servicio Aragonés de Salud, así como de los Planes Operativos que en su desarrollo se negocien y de las medidas que para su ejecución se adopten.

**Zaragoza noviembre de 2016**

**ANEXO IA PLANTILLAS ORGÁNICAS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD A 31/12/2015  
(SIN INCLUIR AL PERSONAL PROCEDENTE DEL C.A.S.A.R.)**

CATEGORÍA	Plantilla orgánica	Plazas en propiedad	Reingresos provisionales	Comisiones de servicio	Promoción interna	Interinos	Vacantes sin cubrir	Eventuales (más de 6 meses)	Total efectivos
ADMINISTRADOR	2	2							2
ALBAÑIL	13	5				4	4	1	10
BIBLIOTECARIO	1						1	1	1
CALEFACTOR	57	26				29	2	4	59
CAPELLAN									0
CARPINTERO	12	2				8	2	2	12
CELADOR	1.299	796	3	4	30	460	6	50	1.343
CELADOR SUAP	6	4				1	1		5
COCINERO	60	23		1	6	24	6	4	58
CONDUCTOR	44	18				21	5	1	40
CONTROLADOR DE SUMINISTROS	13	3			9		1		12
COORDINADOR DE EQUIPOS DE A.P.	4			3			1		3
COSTURERA	31	13			6	3	9	3	25
DELINEANTE	1					1			1
DIRECTIVOS	113	3	4	75		19	12		101
ELECTRICISTA	71	29				37	5	6	72
ENCARGADO	5	5							5
ENCARGADO DE EQUIPO PERSONAL DE OFICIO	11	2				4	5		6
ENFERMERA	4779	3419	25	26	121	1086	102	177	4854
ENFERMERA DE APOYO DE ATENCION PRIMARIA	4	4							4
ENFERMERA DE ATENCION CONTINUADA EN A.P.	180	172	1			7		1	181
ENFERMERA DE EMERGENCIAS	78	62	1	1		13	1		77

CATEGORÍA	Plantilla orgánica	Plazas en propiedad	Reingresos provisionales	Comisiones de servicio	Promoción interna	Interinos	Vacantes sin cubrir	Eventuales (más de 6 meses)	Total efectivos
ENFERMERA ESAD	1				1			1	2
ENFERMERA SUAP	15	12					3		12
ENFERMERO ESPECIALISTA DE SALUD MENTAL	157	73	9	4	29	36	6	4	155
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE AREA	2.330	1.502	6	94	13	443	272	223	2.281
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE CUPO	1						1		0
FARMACEUTICO	11	7					4	3	10
FARMACEUTICO (FARMACIA HOSPITALARIA)	1	1							1
FISIOTERAPEUTA	127	68		2	16	39	2	3	128
FISIOTERAPEUTA DE AREA	50	29			4	14	3	6	53
FONTANERO	28	7				17	4	1	25
FOTOGRAFO	3	1				1	1	1	3
GOBERNANTA	34	17			13		4	1	31
GRUPO ADMINISTRATIVO DE FUNCION ADMVA.	336	251		1	68	3	13	4	327
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	1.413	1.019	3	13	175	187	16	71	1.468
GRUPO DE GESTION FUNCION ADMINISTRATIVA	89	66	1	3	11		8	1	82
GRUPO TECNICO DE FUNCION ADMINISTRATIVA	35	23			7	2	3		32
INGENIERO SUPERIOR	6	2				1	3		3
INGENIERO TECNICO	26	13			1	8	4	3	25
JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO	14	2			9	1	2	1	13
JEFE DE SECCION (C/O)	27	26					1		26
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA	1						1		0

CATEGORÍA	Plantilla orgánica	Plazas en propiedad	Reingresos provisionales	Comisiones de servicio	Promoción interna	Interinos	Vacantes sin cubrir	Eventuales (más de 6 meses)	Total efectivos
JEFE DE SERVICIO (C/O)	15	14					1		14
JEFE DE TALLER	15				10	1	4		11
JEFE DE UNIDAD DE ALBAÑILERIA	1						1		0
JEFE DE UNIDAD MANTENIMIENTO GENERAL	4	3					1	1	4
JEFE UNIDAD	2	1				1			2
JEFE UNIDAD DE COCINA	2	2							2
JEFE UNIDAD DE JARDINERIA	1	1							1
JEFE UNIDAD ELECTRICIDAD	1						1		0
LAVANDERA	54	15			2	21	16	6	44
LIMPIADORA	32	4	1			18	9	2	25
LOCUTOR	4	1				1	2	1	3
LOGOPEDA	7	3		1		1	2	2	7
MATRONA	131	102	1	2	18	8		8	139
MATRONA DE AREA	45	28		1	7	4	5	1	41
MECANICO	38	9				27	2	4	40
MEDICO	1						1	1	1
MEDICO DE ADMINISTRACION SANITARIA	1	1							1
MEDICO DE ADMISION Y DOCUMENTACION CLINICA	25	24					1	1	25
MEDICO DE ATENCION CONTINUADA EN A.P.	264	97			1	165	1		263
MEDICO DE ATENCION PRIMARIA	12	8				2	2		10
MÉDICO DE EMERGENCIAS	84	62		2	2	17	1	4	87
MEDICO DE FAMILIA	962	798	9	6	21	115	13	9	958
MEDICO DE URGENCIA HOSPITALARIA	159	80		1	3	19	56	44	147

CATEGORÍA	Plantilla orgánica	Plazas en propiedad	Reingresos provisionales	Comisiones de servicio	Promoción interna	Interinos	Vacantes sin cubrir	Eventuales (más de 6 meses)	Total efectivos
MEDICO ESAD	3	2				1			3
MEDICO SUAP	39	25			1	7	6	3	36
MONITOR	1	1							1
ODONTOESTOMATOLOGO	27	23				3	1	1	27
OFICIAL PRIMERA ALBAÑIL	1	1							1
OFICIAL PRIMERA COCINERO	3	2					1	1	3
OFICIAL PRIMERA CONDUCTOR	2	1					1	1	2
OFICIAL PRIMERA COSTURERA	2	1					1		1
OFICIAL PRIMERA ELECTRICISTA									0
OFICIAL PRIMERA JARDINERO	1	1							1
OFICIAL PRIMERA OFICIOS VARIOS	5	4					1		4
OFICIAL PRIMERA PELUQUERA	1	1							1
OFICIAL SEGUNDA AYUDANTE DE COCINA	7	3				2	2		5
OFICIAL SEGUNDA CALEFACTOR									0
OFICIAL SEGUNDA COSTURERA	2	1					1	1	2
OFICIAL SEGUNDA JARDINERO	1	1							1
OFICIAL SEGUNDA OFICIOS VARIOS	3	1				2			3
OPERADOR DE ORDENADOR								1	1
OPERADOR MAQUINAS DE IMPRIMIR	2				1		1		1
PEDIATRA DE ATENCION PRIMARIA	180	136	3	3		29	9	5	176
PELUQUERO	11	1				7	3	2	10
PEON	7	2				4	1		6
PEON ESPECIALIZADO	10	6				3	1		9
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES	8	8							8

CATEGORÍA	Plantilla orgánica	Plazas en propiedad	Reingresos provisionales	Comisiones de servicio	Promoción interna	Interinos	Vacantes sin cubrir	Eventuales (más de 6 meses)	Total efectivos
PERSONAL ESPECIALIZADO DE SERVICIOS DOMESTICOS	76	37				24	15	2	63
PERSONAL TECNICO NO TITULADO	40	2			15	11	12	1	29
PERSONAL TECNICO TITULADO DE GRADO MEDIO	23	2		1	6	7	7	11	27
PERSONAL TECNICO TITULADO SUPERIOR	4	1		1	1		1	1	4
PINCHE	391	202				168	21	8	378
PINTOR	13	7				6		1	14
PLANCHADORA	75	34			4	24	13	3	65
PSICOLOGO	1	1							1
PSICOLOGO ESP. PSICOLOGIA CLINICA	18	13				2	3	3	18
RESPONSABLE DE ENFERMERIA EQUIPOS DE A.P.	3			1			2		1
T. AUXILIAR DE FARMACIA	78	48			1	21	8		70
T. C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	3.216	2.173	3	6	37	919	78	87	3.225
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA Y CITOLOGIA	57	29			1	26	1	4	60
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	20	14			1	4	1	1	20
T.S. LABORATORIO DE DIAGNOSTICO CLINICO	308	182			78	43	5	7	310
T.S. MEDICINA NUCLEAR	6	4				2			6
T.S. RADIODIAGNOSTICO	236	157	2		11	63	3	7	240
T.S. RADIOTERAPIA	30	14			0	15	1		29
TAPICERO	1						1	1	1
TECNICO DE GESTION DE SISTEMAS Y T. INF.	15	6				2	7	6	14
TECNICO DE SALUD PUBLICA	10	7					3	4	11

CATEGORÍA	Plantilla orgánica	Plazas en propiedad	Reingresos provisionales	Comisiones de servicio	Promoción interna	Interinos	Vacantes sin cubrir	Eventuales (más de 6 meses)	Total efectivos
TECNICO ESPECIALISTA DE SISTEMAS Y T. INF.	30	13		1	2	4	10	7	27
TECNICO SUPERIOR DE SISTEMAS Y T. INF.	20	17				2	1	3	22
TELEFONISTA	67	30			27	7	3	1	65
TERAPEUTA OCUPACIONAL	32	20		1	5	4	2	2	32
TRABAJADOR SOCIAL	75	58			9	6	2	2	75
<b>TOTALES*</b>	<b>18.510</b>	<b>12.252</b>	<b>72</b>	<b>254</b>	<b>783</b>	<b>4.287</b>	<b>862</b>	<b>834</b>	<b>18.482</b>

\*INCLUIDO CENTRO DE GESTIÓN INTEGRADA DE PROYECTOS CORPORATIVOS (C.G.I.P.C.)



**ANEXO IB PLANTILLA DEL EXTINTO C.A.S.A.R. A 31/12/2015**

CATEGORÍA	Dependientes del Sector de Zaragoza III					Total H.C.U. Lozano Blesa	H. General San Jorge (Hospital de Jaca)	Hospital de Barbastro	TOTAL
	C.S. Cinco Villas	C.S. Moncayo	C.S. Cinco Villas/ C.S. Moncayo	H.C.U. Lozano Blesa	H.C.U. Lozano Blesa				
SUPERVISORES / AS DE UNIDAD							1		1
JEFE DE GRUPO							4		4
CONDUCTORES DE INSTALACIONES							2		2
F.E.A.				3		3	10	2	15
MÉDICO URGENCIA HOSPITALARIA	2					2	6	3	11
ENFERMERA	4	1				5	13	18	36
FISIOTERAPEUTAS		2				2	1	2	5
MATRONAS							2		2
GRUPO ADMINISTRATIVO	1	1		2		4	3	1	8
T.S. LABORATORIO Y DIAG. CLÍNICO							1	1	2
T.S. RADIODIAGNOSTICO	1	1				2	2	4	8
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1				1	8	1	10
TELEFONISTAS							2		2
ELECTRICISTAS								1	1
FONTANEROS								1	1
TÉCNICO EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	4	1				5	13	11	29
CELADORES		2				2	7	8	17
LAVANDERAS							2		2
MEDICO DE ATENCION PRIMARIA								1	1
DIRECTOR GERENTE				1		1			1
COORDINADOR CENTRO SANITARIO	1					1	1	1	3
DIRECTOR ASISTENCIAL				1		1			1

CATEGORÍA	Dependientes del Sector de Zaragoza III				Total H.C.U. Lozano Blesa	H. General San Jorge (Hospital de Jaca)	Hospital de Barbastro	TOTAL
	C.S. Cinco Villas	C.S. Moncayo	C.S. Cinco Villas/ C.S. Moncayo	H.C.U. Lozano Blesa				
DIRECTOR DE GESTIÓN				1	1			1
SUBDIRECTOR ASISTENCIAL					0			0
RESPONSABLE ENFERMERÍA	1	1		1	3	1	1	5
RESPONSABLE MANTENIMIENTO				1	1			1
RESPONSABLE DE LOGÍSTICA				1	1			1
RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS				1	1			1
RESPONSABLE ECONÓMICO FINANCIERO				1	1			1
SUPERVISORA DE UNIDAD	1				1	2		3
COORDINADOR DE INSTALACIONES						1		1
JEFE DE SERVICIO S.						4		4
FACULTATIVO	5	1	10	1	17	7	2	26
FARMACEUTICO HOSPITALARIO						1		1
MÉDICO DOCUMENTALISTA				1	1			1
TÉCNICO DE CONTRATOS				1	1			1
ENFERMERA	16	3			19	20	2	41
FISIOTERAPEUTA	2				2	2		4
MATRONA						3		3
TERAPEUTA OCUPACIONAL						1		1
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO				1	1			1
TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS				3	3			3
ADMINISTRATIVO	5	2		5	12		2	14
INFORMÁTICO				1	1	1		2
TÉCNICO ESPECIALISTA EN FARMACIA	1				1			1
TÉCNICO ESPECIALISTA EN LABORATORIO	2				2			2

CATEGORÍA	Dependientes del Sector de Zaragoza III				Total H.C.U. Lozano Blesa	H. General San Jorge (Hospital de Jaca)	Hospital de Barbastro	TOTAL
	C.S. Cinco Villas	C.S. Moncayo	C.S. Cinco Villas/ C.S. Moncayo	H.C.U. Lozano Blesa				
TÉCNICO ESPECIALISTA EN RADIOLOGÍA	2				2	4		6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (JEFE DE GRUPO)						1		1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO						5		5
AUXILIAR ENFERMERÍA	14	3			17	31	1	49
CONDUCTOR DE INSTALACIONES						3		3
CELADOR	11				11	10		21
OPERARIO DE LAVANDERÍA						1		1
<b>TOTALES</b>	<b>73</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>128</b>	<b>173</b>	<b>66</b>	<b>367</b>

**ANEXO IIA EFECTIVOS REALES DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD  
A 31 DE DICIEMBRE DE 2015**

(EXCLUIDO PERSONAL PROCEDENTE DEL EXTINTO C.A.S.A.R.)

CATEGORÍA / PUESTO DE TRABAJO	Total
ADMINISTRADORA	2
ALBAÑIL	8
BIBLIOTECARIO	1
CALEFACTOR	21
CARPINTERO	12
CELADOR	1568
COCINERO	63
CONDUCTOR	66
CONDUCTOR DE INSTALACIONES	101
CONTROLADOR DE SUMINISTROS	11
COORDINADOR DE ADMISIÓN	1
COORDINADOR DE ÁREA MÉDICA	1
COORDINADOR DE E.A.P.	122
COORDINADOR DE ENFERMERIA DE E.A.P.	106
COORDINADOR DE EQUIPOS DE A.P.	3
COORDINADOR DE URGENCIAS	2
COORDINADOR DE: ESAD, CCU, UME, SUAP	14
COSTURERA	27
DELINEANTE	1
DIRECTIVOS	103
ELECTRICISTA	38
ENCARGADO	6
ENCARGADO EQUIPO PERSONAL DE OFICIO	8
ENFERMERA ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL	1
ENFERMERA	6130
ENFERMERA DE ATENCION CONTINUADA EN AP.	238
ENFERMERA ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL	158
ENFERMERA JEFE DEL SERVICIO AT. PACIENTE	7
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE ÁREA	2146
FARMACÉUTICO	12
FARMACÉUTICO (FARMACIA HOSPITALARIA)	1
FISIOTERAPEUTA	197
FONTANERO	18
FOTÓGRAFO	3
GOBERNANTA	33
GRUPO ADMINISTRATIVO DE FUNCIÓN ADMVA.	227
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	1.465
GRUPO DE GESTIÓN F. ADMVA.	50

GRUPO TÉCNICO DE F. ADMVA.	14
INGENIERO TÉCNICO	13
JARDINERO	1
JEFE DE EQUIPO G.S.	59
JEFE DE GRUPO G.S.	171
JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO	13
JEFE DE SECCIÓN G.S.	69
JEFE DE SERVICIO G.S.	26
JEFE DE TALLER	12
JEFE DE UNIDAD	9
JEFE DE UNIDAD DE ADMISIÓN	6
JEFE DE UNIDAD DE URGENCIAS	7
JEFE DE UNIDAD JARDINERIA	1
JEFE SECCIÓN S. (C/O)	21
JEFE SECCIÓN S. (N/P)	155
JEFE SERVICIO S. (C/O)	14
JEFE SERVICIO S. (N/P)	90
LAVANDERA	43
LIMPIADORA	26
LOCUTOR	4
LOGOPEDA	6
MATRONA	218
MECÁNICO	22
MÉDICO DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA	1
MÉDICO DE ADMISIÓN Y DOC. CLÍNICA	17
MÉDICO DE ATENCIÓN CONTINUADA EN A.P.	331
MÉDICO DE ATENCIÓN PRIMARIA	9
MÉDICO DE EMERGENCIAS	83
MÉDICO DE FAMILIA	901
MÉDICO DE REFUERZO	71
MÉDICO DE URGENCIA HOSPITALARIA	176
MÉDICO ESAD	6
MÉDICO SUAP	44
MONITOR	1
ODONTOESTOMATÓLOGO	28
OFICIAL 1ª ALBAÑIL	1
OFICIAL 1ª COCINERO	2
OFICIAL 1ª CONDUCTOR	1
OFICIAL 1ª JARDINERO	1
OFICIAL 1ª OFICIOS VARIOS	4
OFICIAL 1ª PELUQUERO	1
OFICIAL 2ª AYUDANTE DE COCINA	5
OFICIAL 2ª COSTURERO	2

OFICIAL 2ª JARDINERO	1
OFICIAL 2ª OFICIOS VARIOS	2
OPERADOR MAQUINAS DE IMPRIMIR	1
OPERADOR ORDENADOR	1
PEDIATRA DE ATENCIÓN PRIMARIA	184
PELUQUERO	13
PEÓN	7
PEÓN ESPECIALIZADO	12
PERS. ESPECIALIZADO DE SERV. DOMÉSTICOS	69
PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES	10
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO	33
PERSONAL TÉCNICO TITULADO GRADO MEDIO	28
PERSONAL TÉCNICO TITULADO SUPERIOR	5
PINCHE	443
PINTOR	11
PLANCHADORA	62
PSICÓLOGO	1
PSICÓLOGO ESP. PSICOLOGÍA CLÍNICA	20
RESPONSABLE DE ENFERMERÍA EQUIPOS A.P.	1
SUPERVISOR DE ÁREA FUNCIONAL	33
SUPERVISOR DE UNIDAD	246
T. CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	4.201
T.S. ANATOMÍA PATOLÓGICA Y CITOLOGÍA	74
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	22
T.S. LABORATORIO DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO	414
T.S. MEDICINA NUCLEAR	10
T.S. RADIODIAGNÓSTICO	303
T.S. RADIOTERAPIA	39
TAPICERO	1
TÉCNICO AUXILIAR DE FARMACIA	88
TÉCNICO DE GESTIÓN DE SISTEMAS Y T.I.	11
TÉCNICO DE SALUD PÚBLICA	10
TÉCNICO ESPECIALISTA DE SISTEMAS Y T.I.	27
TÉCNICO SUPERIOR DE SISTEMAS Y T.I.	18
TELEFONISTA	76
TERAPEUTA OCUPACIONAL	41
TRABAJADOR SOCIAL	78
<b>Total general</b>	<b>22.252</b>

**ANEXO IIB EFECTIVOS REALES PROCEDENTES DEL C.A.S.A.R.**  
**(A 31 DE DICIEMBRE DE 2015)**

CATEGORÍA/PUESTO	SS.CC.	Cinco Villas	Moncayo	Jaca	Bajo Cinca	Total
CELADOR		11	3	18	13	45
COND.INSTALACIONES				3	2	5
COORDINADOR MÉDICO		1		1	1	3
ENFERMERA		28	3	49	28	108
FARMACEUTICO/A				1	1	2
FISIOTERAPEUTA		4	3	5	3	15
GRUPO ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	7	6	3		3	19
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.			2	16	2	20
JEFE DE EQUIPO G.S. (GRUPO C)				3		3
JEFE DE EQUIPO G.S. (GRUPO D)				2		2
JEFE DE SERVICIO				3		3
LAVANDERA				2		2
MATRONA				9		9
MEDICO/A ALERGOLOGIA	2					2
MEDICO/A ANESTESIOLOGIA				1		1
MEDICO/A CARDIOLOGIA	2			1		3
MEDICO/A CIRUGIA GEN.				1		1
MEDICO/A DERMATOLOGIA	1			1		2
MEDICO/A DIGESTIVO	1					1
MEDICO/A DOCUMENTALISTA	1					1
MEDICO/A GINECOLOGIA	3			3		6
MEDICO/A HEMATOLOGIA				1		1
MEDICO/A INTERNISTA	2			1	1	4
MEDICO/A NEFROLOGIA				1		1
MEDICO/A NEUMOLOGIA	1					1
MEDICO/A NEUROLOGIA	1					1
MEDICO/A OFTALMOLOGIA	1					1
MEDICO/A REHABILITADOR	1			1		2
MEDICO/A TRAUMATOLOGIA				1		1
MEDICO/A URGENCIAS	5			9	4	18
MEDICO/A UROLOGIA				1		1
OPTICO/OPTOMETRISTA					1	1

CATEGORÍA/PUESTO	SS.CC.	Cinco Villas	Moncayo	Jaca	Bajo Cinca	Total
RESP. ENFERMERIA CENTRO		1	1	1	1	4
RESP. UNIDAD ENF. CENTRO		1		2	1	4
T.CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA		23	4	42	14	83
T.S. RADIODIAGNÓSTICO		6	2	9	5	22
TEC. FARMACIA		1				1
TEC. LABORATORIO		3		1	1	5
TEC. SISTEMAS	1			1		2
TECNICO DE CONTRATACION	1					1
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1					1
TECNICO DE RECURSOS HUMANOS	4					4
TELEF. / RECEP.				2		2
TERAP. OCUPACIONAL				1		1
MEDICO/A DE ATENCION PRIMARIA					1	1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>85</b>	<b>21</b>	<b>193</b>	<b>82</b>	<b>416</b>



**ANEXO IIIA PREVISIÓN DE JUBILACIÓN FORZOSA DEL PERSONAL DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD (DE 2016 A 2020).  
(EXCLUIDO PERSONAL PROCEDENTE DEL C.A.S.A.R.)**

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2015	Jubilaciones en 2016	Jubilaciones en 2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2016/20	%/Efectivos
ALBAÑIL	8		1	1			2	25,00%
CALEFACTOR	21		1				1	4,76%
CARPINTERO	12					1	1	8,33%
CELADOR	1.568	28	46	56	60	54	244	15,56%
COCINERO	63		1	1		1	3	4,76%
CONDUCTOR	66				1	1	2	3,03%
CONDUCTOR DE INSTALACIONES	101	3	4	3	4	2	16	15,84%
CONTROLADOR DE SUMINISTROS	11		1	1			2	18,18%
COORDINADOR DE ÁREA MÉDICA	1		1				1	100,00%
COORDINADOR DE E.A.P.	122	2	5	13	8	11	39	31,97%
COORDINADOR DE ENFERMERIA DE E.A.P.	106		5	5	2	6	18	16,98%
COORDINADOR DE EQUIPOS DE A.P.	3			1			1	33,33%
COSTURERA	27	2	1		1	5	9	33,33%
DIRECTIVOS	103	1	2	0	5	2	10	9,71%
ENFERMERA	6.130	54	74	160	179	191	658	10,73%
ENFERMERA DE ATENCION CONTINUADA EN AP.	238	1				1	2	0,84%
ENFERMERA ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL	158	1	3	3	6	2	15	9,49%
ENFERMERA JEFE DEL SERVICIO AT. PACIENTE	7				1		1	14,29%

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2015	Jubilaciones en 2016	Jubilaciones en 2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2016/20	%Efectivos
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE ÁREA	2.146	57	40	60	50	66	273	12,72%
FARMACÉUTICO (FARMACIA HOSPITALARIA)	1						0	0,00%
FISIOTERAPEUTA	197	4	2	3	3	8	20	10,15%
GOBERNANTA	33	1		3	3	1	8	24,24%
GRUPO ADMINISTRATIVO DE FUNCIÓN ADMVA.	227	8	5	13	15	7	48	21,15%
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	1.465	18	17	33	31	44	143	9,76%
GRUPO DE GESTIÓN F. ADMVA.	50	1	3	1	1		6	12,00%
GRUPO TÉCNICO DE F. ADMVA.	14			1	1	2	4	28,57%
INGENIERO TÉCNICO	13		1		1		2	15,38%
JEFE DE EQUIPO G.S.	59		4	2	1	1	8	13,56%
JEFE DE GRUPO G.S.	171	2	2	9	4	2	19	11,11%
JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO	13		1	1			2	15,38%
JEFE DE SECCIÓN G.S.	69		3	3	5	4	15	21,74%
JEFE DE SERVICIO G.S.	26	1		2			3	11,54%
JEFE DE TALLER	12		1				1	8,33%
JEFE DE UNIDAD	9			1			1	11,11%
JEFE DE UNIDAD DE ADMISIÓN	6		1	1	1		3	50,00%
JEFE DE UNIDAD DE URGENCIAS	7				1		1	14,29%
JEFE DE UNIDAD JARDINERIA	1			1			1	100,00%
JEFE SECCIÓN S. (C/O)*	21	6	4	4	3	2	19	90,48%
JEFE SECCIÓN S. (N/P)*	155	15	8	13	8	17	61	39,35%

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2015	Jubilaciones en 2016	Jubilaciones en 2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2016/20	%/Efectivos
JEFE SERVICIO S. (C/O)*	14	2	5	1	4	2	14	100%
JEFE SERVICIO S. (N/P)*	90	12	10	3	8	6	39	43,33%
LAVANDERA	43			4	3	3	10	23,26%
LIMPIADORA	26		1		2	1	4	15,38%
MATRONA	218	8	3	7	9	8	35	16,06%
MECÁNICO	22	1			1	1	3	13,64%
MÉDICO DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA	1				1		1	100,00%
MÉDICO DE ADMISIÓN Y DOC. CLÍNICA*	17		1	1	1	1	4	23,53%
MÉDICO DE ATENCIÓN CONTINUADA EN A.P.	331	1	2	2	7	9	21	6,34%
MÉDICO DE ATENCIÓN PRIMARIA	9		2	1		1	4	44,44%
MÉDICO DE EMERGENCIAS	83	1		2	3		6	7,23%
MÉDICO DE FAMILIA	901	25	45	63	66	80	279	30,97%
MÉDICO DE REFUERZO	71			2		2	4	5,63%
MÉDICO DE URGENCIA HOSPITALARIA	176		1			2	3	1,70%
MÉDICO SUAP	44		2	1	1	4	8	18,18%
ODONTOESTOMATÓLOGO	28		1	1	2	1	5	17,86%
OFICIAL 1º ALBAÑIL	1		1				1	100,00%
OFICIAL 1º COCINERO	2					1	1	50,00%
OFICIAL 2º AYUDANTE DE COCINA	5		1				1	20,00%
OFICIAL 2º COSTURERO	2	1	1				2	100,00%
OPERADOR MAQUINAS DE IMPRIMIR	1				1		1	100,00%

CATEGORÍA/PUUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2015	Jubilaciones en 2016	Jubilaciones en 2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2016/20	%Efectivos
PEDIATRA DE ATENCIÓN PRIMARIA	184	2	7	2	5	8	24	13,04%
PELUQUERO	13			1			1	7,69%
PEÓN	7				1		1	14,29%
PEÓN ESPECIALIZADO	12		2				2	16,67%
PERS. ESPECIALIZADO DE SERV. DOMESTICOS	69	1	5	1	4	5	16	23,19%
PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES	10		1	1			2	20,00%
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO	33		1		1		2	6,06%
PERSONAL TÉCNICO TITULADO GRADO MEDIO	28		1		1	2	4	14,29%
PINCHE	443	8	20	28	16	21	93	20,99%
PINTOR	11					1	1	9,09%
PLANCHADORA	62	1	3	7	3	1	15	24,19%
PSICÓLOGO ESP. PSICOLOGÍA CLÍNICA	47		1	1	2		4	8,51%
SUPERVISOR DE ÁREA FUNCIONAL	33		1		3	3	7	21,21%
SUPERVISOR DE UNIDAD	246	3	4	10	19	13	49	19,92%
T. CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	4.201	56	118	168	159	158	659	15,69%
T.S. ANATOMÍA PATOLÓGICA Y CITOLOGÍA	74			1		1	2	2,70%
T.S. LABORATORIO DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO	414	2	3	4	4	7	20	4,83%
T.S. RADIODIAGNÓSTICO	303				2		2	0,66%
T.S. RADIOTERAPIA	39			2		1	3	7,69%
TÉCNICO AUXILIAR DE FARMACIA	88	1	2	4	5	3	15	17,05%

CATEGORÍA/PUUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2015	Jubilaciones en 2016	Jubilaciones en 2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2016/20	%Efectivos
TELEFONISTA	76	2	2	2	6	3	15	19,74%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	41			1	1	2	4	9,76%
TRABAJADOR SOCIAL	78	1	1	5	4	4	15	19,23%
<b>TOTALES:</b>	<b>22.037</b>	<b>333</b>	<b>485</b>	<b>721</b>	<b>740</b>	<b>786</b>	<b>3.065</b>	<b>13,91%</b>

**ANEXO IIIB PREVISIÓN DE JUBILACIÓN FORZOSA DE PERSONAL PROCEDENTE DEL C.A.S.A.R. (DE 2016 A 2020)**

CATEGORÍA/PUESTO	Efectivos a 31/12/2015	Jubilaciones en 2016	Jubilaciones en 2017	Jubilaciones en 2018	Jubilaciones en 2019	Jubilaciones en 2020	Total 2016/20	% Efectivos
CELADOR	45	0	2	0	0	1	3	6,67%
COND. DE INSTALACIONES	5		1				1	20,00%
ENFERMERA	108					1	1	0,93%
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	20					1	1	5,00%
JEFE DE EQUIPO G.S. (GRUPO D)	2	0	1	0	0	0	1	50,00%
JEFE DE SERVICIO	3	0	0	1	1	1	3	100,00%
LAVANDERA	2	2	0	0	0	0	2	100,00%
MEDICO DE ATENCION PRIMARIA	1					1	1	100,00%
MEDICO DOCUMENTALISTA	1				1		1	100,00%
T.CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	83	0	3	1	1	1	6	7,23%
<b>Total general</b>	<b>270</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>7,41%</b>

**ANEXO III C PREVISIÓN JUBILACIÓN FORZOSA DE PERSONAL FACULTATIVO ESPECIALISTA Y LICENCIADO SANITARIO ESPECIALISTA (EXCLUIDO PERSONAL CON PLAZA VINCULADA A LA UNIVERSIDAD).**

ESPECIALIDAD (*)	Plantilla Organica	Efectivos (a 31-Dic 2015)	Efectivos (a 31-Ago 2016)	Situación 08/2016 sobre plantilla	MIR 2016	Jub. 2016	MIR 2017	Jub. 2017	MIR 2018	Jub. 2018	MIR 2019	Jub. 2019	MIR 2020	Jub. 2020	Total MIR	Total Bajas	Situación 2020 sobre plantilla
ALERGOLOGÍA	13	13	13	0			1		1		1		1	1	4	1	0
ANÁLISIS CLÍNICOS Y BIOQUÍMICA CLÍNICA	70	75	66	-4		3	2	3	2	4	2		4	2	10	12	-6
ANATOMÍA PATOLÓGICA	52	47	46	-6		2	2	1	1		3	1	3	1	9	5	-2
ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN	217	216	209	-8	1	6	8	4	8	8	8	7	8	6	33	31	-6
ANGIOLOGÍA Y CIRUGÍA VASCULAR	29	29	29	0		2	1	2	1		2	1	2		6	5	0
APARATO DIGESTIVO	69	70	66	-3		1	4	2	4	1	4	2	4		16	6	0
CARDIOLOGÍA	83	81	78	-5		2	4	3	4	1	4	3	4	2	16	11	0
CIRUGÍA CARDIOVASCULAR	7	8	7	0					1				1		2	0	0
CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIG.	123	126	116	-7		10	4	5	6	10	5	3	6	10	21	38	-24
CIRUGÍA ORAL Y MAXILOFACIAL	11	11	11	0			1	1	1	1	1		1		4	2	0
CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMAT.	136	134	125	-11		6	7	3	6	7	4	4	7	5	24	25	-12
CIRUGÍA PEDIÁTRICA	10	10	10	0		1	1	2	1		1				3	3	0
CIRUGÍA PLÁSTICA, ESTÉTICA Y REP.	13	12	12	-1			1		1		1		1		4	0	0
CIRUGÍA TORÁCICA	6	6	6	0					1	1			1	1	2	2	0
DERMATOLOGÍA MÉDICO-QUIR.	36	31	30	-6		1	1	1	2	3	2	2	2	2	7	9	-8
ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN	32	33	33	1			2		2	2	2	1	2	1	8	4	0
FARMACIA HOSPITALARIA	48	51	51	3		1	3	1	3	1	3	1	3	1	12	4	0
GERIATRÍA	26	24	25	-1			4		2		3	1	4		13	1	0
HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA	54	55	53	-1		2	4	1	4	1	4	2	4		16	6	0
INMUNOLOGÍA	2	1	2	0											0	0	0

ESPECIALIDAD (*)	Plantilla Orgánica	Efectivos (a 31-Dic 2015)	Efectivos 08/2016 sobre plantilla	MIR 2016	Jub. 2016	MIR 2017	Jub. 2017	MIR 2018	Jub. 2018	MIR 2019	Jub. 2019	MIR 2020	Jub. 2020	Total MIR	Total Bajas	Situación 2020 sobre plantilla	
MEDICINA DEL TRABAJO	13	13	0	3								1	1	3	2	0	
MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACION	48	48	1	1	3	1	3	1	2	2	5	1	14	14	3	0	
MEDICINA INTENSIVA	89	96	-5	8	5	2	5	2	4	4	1	5	19	19	13	0	
MEDICINA INTERNA	113	130	8	2	9	4	10	2	9	6	10	7	38	21	0	0	
MEDICINA NUCLEAR	12	11	0	1	2	1	1					2	1	5	3	0	
MEDICINA PREVENTIVA Y S. PÚBLICA	21	23	-1	1			1					2	1	3	2	0	
MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	44	43	-2			3	2	3	3	2	1	4	4	12	10	0	
NEFROLOGÍA	33	37	0	2	2	2	2	2	2	1	2	1	8	6	0	0	
NEUMOLOGÍA	48	53	1	4	4	1	4	1	4	2	4	3	16	11	0	0	
NEUROCIURUGÍA	23	23	0	1	2	1	1	1			1	1	3	4	-1	-1	
NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA	15	16	0		1	1	3	1	1	1	3		8	2	0	0	
NEUROLOGÍA	46	51	1		4	1	4	1	4	3	2	4	15	4	0	0	
OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	144	144	-1	6	6	2	6	2	5	6	5	6	22	22	-1	-1	
OFTALMOLOGÍA	105	115	9	7	5	2	5	4	5	6	5	6	20	25	0	0	
ONCOLOGÍA MÉDICA	34	36	-1				2	2	3			1	5	1	0	0	
ONCOLOGÍA RADIOTERÁPICA	18	17	0		1	1	2	2	2	1	2	1	7	4	0	0	
OTORRINOLARINGOLOGÍA	57	60	-3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	8	12	-7	
PEDIATRÍA	83	96	7	1	14	2	14	2	13	2	14	2	56	9	0	0	
PSICOLOGÍA CLÍNICA** (PSICÓLOGO ESP.)	50	47	-3		4	1	5	1	5	2	5		19	4	0	0	
PSIQUIATRÍA	103	107	0	4	8	2	9	4	8	2	8	2	33	17	0	0	
RADIODIAGNÓSTICO	148	143	-14	2	8	7	4	6	8	7	4	7	7	29	31	-16	
RADIOFÍSICA HOSPITALARIA	13	13	-1	1	1	1	1	1	2	1		1	3	5	-3	-3	
REUMATOLOGÍA	23	23	0		1	1	1	1	1	1		1	4	3	0	0	
UROLOGÍA	70	69	-3	3	4	4	3	4	2	4	1	5	2	17	11	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.390</b>	<b>2.447</b>	<b>-56</b>	<b>9</b>	<b>88</b>	<b>138</b>	<b>65</b>	<b>144</b>	<b>81</b>	<b>133</b>	<b>67</b>	<b>153</b>	<b>89</b>	<b>577</b>	<b>390</b>	<b>-86</b>	



ESPECIALIDAD (*)	Plantilla Orgánica	Efectivos (a 31-Dic 2015)	Efectivos (a 31-Ago 2016)	Situación 08/2016 sobre plantilla	MIR 2016	Jub. 2016	MIR 2017	Jub. 2017	MIR 2018	Jub. 2018	MIR 2019	Jub. 2019	MIR 2020	Jub. 2020	Total MIR	Total Bajas	Situación 2020 sobre plantilla
ADMISIÓN Y DOC. CLÍNICA	26	23	26	0			2		2	1		2		1	0	6	-6
URGENCIA HOSPITALARIA	156	182	151	-5			1					1		2	0	4	-9
<b>MÉDICO DE FAMILIA (***)</b>	<b>1.366</b>	<b>1.444</b>	<b>1.392</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>71</b>	<b>53</b>	<b>77</b>	<b>57</b>	<b>96</b>	<b>216</b>	<b>322</b>	<b>-80</b>

(\*) Incluye las siguientes categorías y puestos: F.E.A., Jefes de Unidad de Admisión, de Urgencias, Jefes de servicio (C/O y N/P) y Jefes de Sección (C/O y N/P)

(\*\*) Incluye psicólogos de A.P. y de A.E.

(\*\*\*) Incluye: M.A.C., Médico de emergencias, médico de refuerzo, médico de Atención Primaria, Médico de Familia, Médico ESAD y Médico SUAP

**ANEXO IIID JUBILACIONES PERSONAL CON PLAZA VINCULADA A LA UNIVERSIDAD (Detalle)**

ESPECIALIDAD	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	TOTAL
ADMISIÓN Y DOC. CLÍNICA			1			1
ANATOMIA PATOLOGICA (*)	1				1	2
CIRUGIA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO				1	1	2
CIRUGIA ORTOPEDICA Y TRAUMATOLOGIA				1		1
HEMATOLOGIA Y HEMOTERAPIA				1		1
INMUNOLOGIA		1				1
MEDICINA FISICA Y REHABILITACION	1					1
MEDICINA INTENSIVA				1		1
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PUBLICA	1					1
NEUMOLOGIA		1				1
OBSTETRICIA Y GINECOLOGIA		1		2		3
ONCOLOGIA MEDICA				1		1
PEDIATRIA						1
RADIOLOGICO	1				1	1
RADIOFISICA HOSPITALARIA					1	1
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

(\*) En 2016 se incluye una plaza cuyo titular se jubila el 31.12.2015.

**ANEXO IV COBERTURA DE PLAZAS EN EL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD POR LAS OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO EN CURSO**

CATEGORIA	OEP Complementaria 2011	OEP 2014	OEP 2015	OEP Complementaria 2016*	OEP 2016 Tasa Reposición	OEP 2016 Promoción interna	Suma OEPS
Administrador							0
Albañil					2		2
Bibliotecario							0
Calefactor	20			1	1		22
Carpintero							0
Celador	284	21	33	111	20	30	499
Celador SUAP							0
Cocinero	30	2	2		1		35
Conductor	14			3			17
Controlador de suministros				2			2
Coordinador equipos A.P.							0
Costurera					4		4
Delineante							0
Directivos							0
Electricista				2	1		3
Encargado							0
Encargado equipo personal Oficio							0
Enfermero/a	202**	62	96	437	146	120	1.063
Enfermero/a apoyo A.P.							0
Enfermero/a atención cont. A.P.							0
Enfermero/a emergencias							0
Enfermero/a ESAD							0
Enfermero/a salud mental	12		9	19		22	62

CATEGORÍA	OEP Complementaria 2011	OEP 2014	OEP 2015	OEP Complementaria 2016*	OEP 2016 Tasa Reposición	OEP 2016 Promoción interna	Suma OEPS
Enfermero/a SUAP							0
Facultativo Especialista Área		67	81	266	78	14	506
Facultativo Especialista Área cupo							0
Farmacéutico			1	2			3
Farmacéutico farmacia hospitalaria							0
Fisioterapeuta	18	5	3	28	6		60
Fisioterapeuta de área							0
Fontanero	7			1			8
Fotógrafo							0
Gobernanta							0
Grupo Administrativo F. Admtva.	35	50	31***	1	10		127
Grupo Auxiliar Admtvo. F. Admtva.	316	40	30	101	35		522
Grupo Gestión función admmtva.	6	5	7	2	5		25
Grupo Técnico función admmtva.	10	3	2***		1		16
Ingeniero superior	2						2
Ingeniero técnico	8			1			9
Jefe de personal subalterno							0
Jefe de Sección Administrativa							0
Jefe de Sección C/O							0
Jefe de Servicio C/O							0
Jefe de taller							0
Jefe de unidad							0
Jefe de unidad de albanilería							0
Jefe de unidad de cocina							0
Jefe de unidad de electricidad							0

CATEGORÍA	OEP Complementaria 2011	OEP 2014	OEP 2015	OEP Complementaria 2016*	OEP 2016 Tasa Reposición	OEP 2016 Promoción interna	Suma OEPS
Jefe de unidad de jardinería							0
Jefe de unidad mantenimiento general							0
Lavandera					4		4
Limpiadora					3		3
Locutor					1		1
Logopeda	2			1			3
Matrona	4	9	10	9	5		37
Matrona de área							0
Mecánico	12				2		14
Médico							0
Médico administración sanitaria							0
Médico de admisión y doc.				1			1
Médico de atención cont. En A.P.							0
Médico de atención primaria							0
Médico de emergencias	27						27
Médico de familia		37	33	6	46	20	142
Médico ESAD				1			1
Médico SUAP							0
Médico urgencia hospitalaria				71	1		72
Monitor							0
Odontostomatólogo	2						2
Oficial 1ª					1		1
Oficial 1ª albañil							0
Oficial 1ª cocinero							0
Oficial 1ª conductor							0

CATEGORÍA	OEP Complementaria 2011	OEP 2014	OEP 2015	OEP Complementaria 2016*	OEP 2016 Tasa Reposición	OEP 2016 Promoción interna	Suma OEPS
Oficial 1ª costurera							0
Oficial 1ª jardinero							0
Oficial 1ª oficios varios							0
Oficial 1ª peluquera							0
Oficial 2ª ayudante de cocina							0
Oficial 2ª calefactor							0
Oficial 2ª costurera							0
Oficial 2ª jardinero							0
Oficial 2ª oficios varios							0
Operador de ordenador							0
Operador máquinas de imprimir							0
Pediatra de Atención Primaria		6		4	6		16
Peluquero							0
Peón							0
Peón especializado							0
Personal de servicios auxiliares							0
Personal esp. Serv. domésticos							0
Personal técnico no titulado				6			6
Personal técnico Titulado G. medio				2	1		3
Personal técnico Titulado superior				1			1
Pinche	101			1	8		110
Pintor							0
Planchadora					4		4
Psicólogo							0
Psicólogo esp. Psicología clínica				4	1		5

CATEGORÍA	OEP Complementaria 2011	OEP 2014	OEP 2015	OEP Complementaria 2016*	OEP 2016 Tasa Reposición	OEP 2016 Promoción interna	Suma OEPS
Responsable enfermería A.P.							0
T. Auxiliares de Farmacia							
T.C. Auxiliares Enfermería	359	12		238	160	35	804
Tapicero							0
Técnico de salud pública				1			1
Técnico esp. sistemas y T.I.				7			7
Técnico gestión sistemas y T.I.				4	1		5
Técnico Sup. A. patológica y citología	4		1	11	1		17
Técnico Sup. Higiene bucodental				4			4
Técnico Sup. Lab. Diag. clínico	42		30	51	4		127
Técnico Sup. Medicina nuclear							0
Técnico Sup. radiodiagnóstico	23	4	9	60			96
Técnico Sup. Radioterapia	2		2	14			18
Técnico Superior sistemas y T.I.				1	1		2
Telefonista	15	5	8	2	3		33
Terapeuta ocupacional	3			4	2		9
Trabajador social	6	3	2	2	1		14
<b>Totales generales:</b>	<b>1.566</b>	<b>325</b>	<b>396</b>	<b>1.483</b>	<b>566</b>	<b>241</b>	<b>4.577</b>

\* OEP pendiente de aprobación

\* Se corresponde con la OEP ordinaria de 2011

\*\* Anuladas en Mesa Sectorial por no disponer de plazas vacantes

NOTA: Todas las referencias que en los cuadros precedentes se hacen a "conductor de instalaciones" deben analizarse teniendo en cuenta que dicho término se refiere a una cualificación de plazas de diferentes categorías de personal de mantenimiento, sin que ello suponga una duplicidad en las plantillas.