

# PLAN ESTRATEGICO DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO ARAGONES DE SALUD

(PERIODO 2025-2028)

## INDICE

I. INTRODUCCIÓN

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

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

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

V.- ESTUDIO TERRITORIAL Y DE POBLACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

VI. OBJETIVOS GENERALES, LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACCIONES A DESARROLLAR.

## **PLAN ESTRATEGICO DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO ARAGONES DE SALUD (PERIODO 2025-2028)**

### **I. INTRODUCCIÓN.**

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 el 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 periodo 2017-2020, que se publicó por Resolución de 8 de junio de 2017, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, en el Boletín oficial de Aragón de fecha 5 de julio de 2017.

### **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,*

---

<sup>1</sup> Aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, de conformidad con el Informe emitido por la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEB), constituida por Orden APU/3018/2004, de 16 de septiembre, del Ministerio de Administraciones públicas, se incluyó la planificación de recursos humanos como un instrumento para la ordenación de la actividad profesional cuya función es permitir que cada Administración Pública, en el marco de la legislación del Estado y de la normativa de su respectiva CC.AA., pueda *“...dimensionar adecuadamente sus efectivos, lograr su mejor distribución y facilitar su formación y promoción profesional y la movilidad. Todo ello con la finalidad de lograr la mayor eficacia en el servicio a los ciudadanos y aumentar la productividad, en el marco de los recursos económicos disponibles.”*

*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 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.

## **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 2025-2028 determina 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.

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 de la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias; y el personal del Centro de Gestión Integrada 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 2028, pudiendo prorrogarse por acuerdo de las partes adoptado en la Mesa Sectorial de Sanidad del Gobierno de Aragón.

El Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, como instrumento de la mejora de la gestión, pretende ser un instrumento abierto, versátil y dinámico. 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 Servicio Aragonés de Salud, para adecuarlo a las necesidades de las prestaciones sanitarias, con capacidad para adaptar la organización y estructura de personal 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 2024, de su estructura, las plantillas orgánicas de los Centros sanitarios hospitalarios, de rehabilitación psicosocial, de salud mental, sus categorías profesionales y régimen jurídico y del personal de atención primaria de los centros de salud (agrupado por Sectores sanitarios en este caso). Se contempla la necesidad de modificar las plantillas orgánicas de los centros adscritos al Servicio Aragonés de Salud con el fin de consolidar 1.422 plazas estructurales correspondientes a distintas categorías profesionales.

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

#### **A) 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 integrarían 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 (funcionarial, laboral y estatutaria)<sup>2</sup>, sin perjuicio de la aplicación, con carácter de norma básica a todos los empleados públicos, de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>3</sup>.

Por Ley 2/1989, de 21 de abril, se creó el organismo autónomo del Servicio Aragonés de Salud (en adelante 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 sanidad pública 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, salud mental, de urgencia y emergencia, así como de los procedimientos diagnósticos

---

<sup>2</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, 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.

<sup>3</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261, de 31/10/2015

necesarios, por lo que el ámbito de gestión de cada Sector es 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 muy diversas cuestiones 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 de Sanidad y el SALUD elaboran y proponen el denominado Acuerdo-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, que se plasma en el denominado “Contrato de Gestión”, cuyo contenido se debe comunicar, con la suficiente antelación, con el objeto de garantizar el cumplimiento de los compromisos que pudieran derivarse del mismo.

De lo expuesto se deduce que la organización y estructura del Servicio Aragonés de 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 problemas de falta de información y de descoordinación.

El reciente Decreto 39/2024, de 28 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Sanidad y del Servicio Aragonés de Salud, cuyo Director o Directora Gerente, con rango de Director/a 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 centrales.

Direcciones de Área:

- Dirección de Coordinación Asistencial.
- Gerencia única de Atención Primaria.
- Dirección de Atención Hospitalaria.
- Dirección de Enfermería.
- Dirección de Gestión Sanitaria e Inspección.
- Dirección Económico Administrativa.
- Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección de Obras, Instalaciones y Equipamientos.

2. Estructura Territorial:

- Gerencias de Sector.

3. Centros de Gestión de ámbito autonómico:

- Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias.
- Centro de Gestión Integrada de Proyectos Corporativos (CGIPC).

Por su parte, tras la publicación del Decreto 168/2021, de 26 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba y regula el mapa sanitario de Aragón, en este momento son ocho los Sectores propios del Servicio Aragonés de Salud, cuyo ámbito se corresponde con las siguientes Áreas de Salud, subdivididas en zonas de salud, en las que se encuentran ubicados los siguientes centros sanitarios, hospitales generales, centros médicos de especialidades, centros de rehabilitación psicosocial, y los centros asistenciales de Atención Primaria.

<b>Áreas Sanitarias</b>	<b>Sectores</b>	<b>Centros asistenciales (Incluidos los transferidos del CASAR).</b>
Área I	Zaragoza I	Hospital Universitario Royo Villanova, Hospital Ntra. Sra. de Gracia, C.M.E. Grande Covián, 14 Centros de Salud de Atención Primaria, que incluyen 14 Equipos de Atención Primaria.

<b>Áreas Sanitarias</b>	<b>Sectores</b>	<b>Centros asistenciales (Incluidos los transferidos del CASAR).</b>
Área II	Zaragoza II	Hospital Universitario Miguel Servet, C.M.E. Ramón y Cajal C.M.E. San José 18 Centros de Salud de Atención Primaria, que incluyen 21 Equipos de Atención Primaria. 1 Equipo Soporte Atención Domiciliaria.
Área III	Zaragoza III	Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa, Centro Sanitario Moncayo (Tarazona), Centro Sanitario Cinco Villas (Ejea de los Caballeros), C.R.P. Ntra. Sra. del Pilar, C.M.E. Inocencio Jiménez, 22 Centros de Salud de Atención Primaria que incluyen 22 Equipos Atención Primaria. 1 Equipo Soporte Atención domiciliaria.
Área IV	Calatayud	Hospital Ernest Lluch Martín, y 10 Centros Asistenciales de Atención Primaria.
Área V	Huesca	Hospital General San Jorge, Hospital de Jaca, Hospital Sagrado Corazón de Jesús, CRP Santo Cristo de los Milagros, 14 Centros Asistenciales de Atención Primaria.
Área VI	Barbastro	Hospital de Barbastro, C.M.E. Monzón, Centro Sanitario Bajo Cinca-Baix Cinca (Fraga), 15 Centros Asistenciales de Atención Primaria.

<b>Áreas Sanitarias</b>	<b>Sectores</b>	<b>Centros asistenciales (Incluidos los transferidos del CASAR).</b>
Área VII	Alcañiz	Hospital de Alcañiz 12 Centros Asistenciales 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 debe añadirse:

Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias	Cuyas oficinas, servicios administrativos y dispositivos se encuentran reunidos en un mismo Edificio que atiende las llamadas del 061.
Centro de Gestión Integrada de Proyectos Corporativos (CGIP)	Cuyas oficinas y servicios se encuentran ubicadas en los edificios de Servicios Centrales del Servicio Aragonés de Salud y de la Consejería de Sanidad.

**B) Marco jurídico de la organización de los centros: Plantilla orgánica y categorías profesionales del personal al Servicio Aragonés de Salud, vinculación y régimen jurídico de su personal.**

Las plantillas orgánicas del Servicio Aragonés de Salud, son el instrumento de ordenación del personal y contienen la relación detallada de los puestos de trabajo por categorías profesionales y Centros sanitarios en el caso del personal de atención hospitalaria destinado en hospitales, centros médicos de especialidades, centros de salud mental y centros de rehabilitación psicosocial y por Sectores sanitarios en el caso del personal de Atención Primaria. 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 sus 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 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.

Al amparo del artículo 15.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, se atribuye a los Servicio 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;

En el mismo sentido, 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, 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,

Por consiguiente, en cumplimiento del objetivo segundo establecido en el apartado VI. A) del Plan Estratégico de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Aragonés de Salud para el período 2017-2020, por el que se preveía *“adaptar las categorías profesionales a las demandas actuales, modificando o suprimiendo algunas categorías existentes y creando otras nuevas”*, el Servicio Aragonés de Salud ha llevado a cabo las siguientes actualizaciones:

- Enfermera/o Especialista en Salud Mental: Creada por Decreto 229/2007, de 18 de septiembre. Por Resoluciones, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, de fechas 19 de diciembre de 2016 y 12 de febrero de

2018, se convocaron sendas ofertas restringidas de integración en la categoría de Enfermero/a Especialista en Salud Mental en el ámbito de los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud.

- Enfermera/o Especialista en Enfermería Geriátrica: Creada por Orden SAN/970/2018, de 5 de junio (B.O.A. 14/06/2018), actualmente se encuentra en proceso de reestructuración de la plantilla orgánica.
- Enfermera/o Especialista en Enfermería Pediátrica: Creada por Orden SAN/971/2018, de 5 de junio (B.O.A. 14/06/2018) actualmente se encuentra en proceso de reestructuración de la plantilla orgánica.
- Enfermera/o Especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria: Creada por Orden SAN/969/2018, de 5 de junio (B.O.A. 14/06/2018). Por Resolución de 29 de noviembre de 2023, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, se convocó proceso selectivo para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plazas básicas de la categoría de Enfermero/a Especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria (BOA de 14/12/2023), para su provisión por turno de promoción interna y turno libre, discapacidad, violencia de género y violencia del terrorismo.
- Enfermero/a del Trabajo: Creada por Orden SAN/94/2017, de 27 de enero (B.O.A. 14/02/2017), fue anulada por un defecto de forma por Sentencia del TSJA en 2018. En la reunión de la Mesa Sectorial de Sanidad de fecha 25 de noviembre de 2022 se aprobó la Orden de creación de la categoría y, en la actualidad, está en proceso de tramitación de la citada norma.
- Titulado/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Superior: Creada por Orden SAN/96/2017, de 27 de enero (B.O.A. 14/02/2017), fue anulada por un defecto de forma por Sentencia del TSJA en 2018. En la reunión de la Mesa Sectorial de Sanidad de fecha 25 de noviembre de 2022 se aprobó la Orden de creación de la categoría y, en la actualidad, está en proceso de tramitación de la citada norma.
- Óptico/a-optometrista: Creada por Orden SAN/95/2017, de 27 de enero (B.O.A. 14/02/2017).

- Titulado/a Superior en Nutrición y Control de Alimentos: Creada por Orden SAN/973/2018, de 5 de junio (B.O.A. 14/06/2018) fue anulada por Sentencia del TSJA.
- Técnico/a Superior Especialista en Dietética y Nutrición: Creada por Orden SAN/972/2018, de 5 de junio (B.O.A. 14/06/2018).
- Técnico/a Superior Especialista de Documentación Sanitaria: Creada por Orden SAN/1111/2017, de 20 de julio (B.O.A. 08/08/2017).
- Técnico/a Especialista de Sistemas y Tecnologías de la Información: Creada por Decreto 105/2009, de 9 de junio (B.O.A. 23/06/2009).
- Técnico/a de Gestión de Sistemas y Tecnologías de la Información: Creada por Decreto 105/2009, de 9 de junio (B.O.A. 23/06/2009).
- Técnico/a Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información: Creada por Decreto 105/2009, de 9 de junio (B.O.A. 23/06/2009).
- Técnico/a Auxiliar de Farmacia: Creada por Orden de 12 de enero de 2015 (B.O.A. 27/01/2015).
- Facultativo/a Especialista de Análisis Clínicos y Bioquímica Clínica: Creada por Orden de 1 de abril de 2015 (B.O.A. 09/04/2015).
- Técnico/a Superior Especialista de Electromedicina: creado el título académico de Formación Profesional en Aragón por el Departamento de Educación, a petición del SALUD, En la reunión de la Mesa Sectorial de Sanidad de fecha 25 de noviembre de 2022 se aprobó la Orden de creación de la categoría y, en la actualidad, está en proceso de tramitación de la citada norma.

Actualmente está en proceso de estudio la tramitación de creación de las siguientes categorías:

- Técnico/a en Emergencias Sanitarias: solicitada su creación por parte de la Gerencia de Urgencias y Emergencias 061 Aragón que propone, además, la extinción de los puestos de telefonistas y conductores del 061 para su cobertura por Técnicos de Emergencias Sanitarias.

- Técnico/a en Atención a Personas en Situación de Dependencia: solicitada su creación a petición del C.R.P. Nuestra Señora del Pilar del Sector Zaragoza III. Dicha figura quedó incluida en la plantilla orgánica del Centro de Rehabilitación Psicosocial. Ntra. Sra. del Pilar inicialmente bajo el epígrafe de Monitor hasta su definitiva tramitación como Técnico/a en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

Señalar que tras la incorporación de este personal se ha observado un avance en el tratamiento rehabilitador de los/as pacientes adaptándose a las nuevas necesidades terapéuticas.

- Técnico/a Superior en Integración Social: solicitada su creación a petición del C.R.P. Nuestra Señora del Pilar del Sector Zaragoza III. Siendo éste un centro hospitalario destinado a desarrollar programas de rehabilitación y reinserción a la comunidad de personas con trastorno mental grave, se incluyó en la plantilla orgánica 2 plazas de Técnico/a no titulado con formación de técnico de integración social (TIS) con el objeto de adaptar las necesidades terapéuticas de los pacientes a los distintos programas de rehabilitación. Tras el tiempo transcurrido desde su implantación se ha constatado que facilita el proceso de recuperación del paciente y el retorno al medio comunitario.

Por necesidad de adaptar la categoría a la normativa establecida en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud, por la que se establece que la Psicología en el ámbito sanitario tendrá la consideración de profesión sanitaria titulada, por Orden SAN/974/2018, de 7 de junio (B.O.A. 14/06/2018) se suprimen las categorías profesionales de Psicólogo/a de Atención Primaria y Psicólogo/a Especialista en Psicología Clínica de Atención Primaria y se establece el procedimiento de incorporación de estos profesionales a la categoría de Facultativo/a Especialista de Área en Psicología Clínica. Por Sentencia del TSJA de 2019, se anula la citada Orden por defecto de forma, estando actualmente en proceso de estudio para reiniciar su tramitación.

Por inexistencia de efectivos se produjo la supresión de las siguientes categorías estatutarias:

- Locutor/a: suprimida por Orden 1 de abril de 2015 (B.O.A. 09/04/2015)

- Capellán: suprimida por Orden SAN/1156/2017, de 21 de julio (B.O.A. 14/08/2017)
- Maestro/a Industrial: suprimida por Orden SAN/1156/2017, de 21 de julio (B.O.A. 14/08/2017)
- Profesor/a de EGB: suprimida por Orden SAN/1156/2017, de 21 de julio (B.O.A. 14/08/2017)
- Profesor/a de Logofonía-Logopedia: suprimida por Orden SAN/1156/2017, de 21 de julio (B.O.A. 14/08/2017).

Por la escasez de efectivos o su inadecuación con el sistema de funcionamiento vigente en los centros sanitarios, debería plantearse la amortización de las siguientes categorías:

Amortización de la categoría:

- Fotógrafo/a
- Jardinero/a
- Oficial/a primera conductor/a (puestos a extinguir)
- Oficial/a primera oficios varios (puestos a extinguir)
- Oficial/a primera peluquero/a (puestos a extinguir)
- Oficial/a segunda ayudante de cocina (puestos a extinguir)
- Oficial/a segunda oficios varios (puestos a extinguir)
- Operador/a de ordenador
- Operador/a de máquinas de imprimir
- Personal especialista de servicios domésticos

Con ello se pretende fomentar la generación de espacio profesional de quienes acceden a las nuevas titulaciones, completando las expectativas del sistema de formación sanitaria especializada, de formación profesional y los nuevos grados y máster universitarios, así como de facilitar la movilidad de los nuevos colectivos

profesionales del Servicio Aragonés de 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.

Igualmente, y en cumplimiento del artículo 15 y de la Disposición transitoria sexta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se debería iniciar el proceso de ordenación y clasificación del personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud, actualizando las disposiciones relativas a las categorías profesionales y las funciones de las mismas con el objeto de adaptarlas a la prestación de los distintos servicios cada vez más especializados, así como asimilarlas a las competencias recogidas en las correspondientes titulaciones.

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 (valga la reiteración) del Servicio Aragonés de Salud.

Sin perjuicio de la regulación del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>4</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 normativa prevista en diversos pactos y acuerdos, de conformidad con lo previsto en el artículo 80 del Estatuto Marco.

---

<sup>4</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.

- 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 VIII Convenio Colectivo para el Personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA nº 94, de 19 de mayo de 2023).
- 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, 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.

- El personal laboral temporal que en base a distintas sentencias han adquirido la condición de trabajadores indefinidos no fijos una vez transcurridos tres años desde su contratación por el CASAR.
- 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.**

**a) Situación de los recursos humanos destinados en centros sanitarios del SALUD al 31 de diciembre de 2024, excluido el personal de los servicios centrales que desempeña puestos de trabajo de la “RPT” del organismo autónomo.**

**1º** La plantilla orgánica global de personal con plaza en el Servicio Aragonés de Salud a 31 de diciembre de 2024 era de 19716 plazas, incluido el personal del Centro de Gestión Integrado de Proyectos Corporativos –CGIPC- y las 119 plazas de las plantillas de Centros sanitarios procedentes del extinto CASAR.

Se adjunta como **Anexo IA** Tabla con los datos conjuntos de todas las plantillas orgánicas de los centros del Servicio Aragonés de SALUD, excluido el extinto CASAR (que se recoge por separado), clasificadas por categorías profesionales y “datos de ocupación” y vinculación de su personal; y como **Anexo IB**, la plantilla correspondiente a los centros del extinto CASAR.

**2º** La **cifra de efectivos** reales de personal fijo y temporal del Servicio Aragonés de Salud era de **27445**, incluido el personal del extinto CASAR (cuya cifra ascendía a 118 efectivos en total), incluido el personal de formación universitaria sanitaria especializada en ciencias de la salud cuya cifra asciende a 1204 efectivos en la fecha del estudio.

Se adjunta como **Anexo IIA** la relación de efectivos reales, por categorías profesionales, excluido el personal procedente del CASAR 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 reales existentes al 31 de diciembre de 2024 se debe a las necesidades coyunturales de trabajo que obligan a incrementar los nombramientos de personal temporal fuera de plantilla, así como a sustituciones transitorias de personal por diversas circunstancias (tales como bajas por enfermedad, maternidad, permisos, etc.).

**3º** Según determina el artículo 205 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en su aplicación dada por la Disposición Transitoria séptima, la edad de acceso a la

pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral.

Por consiguiente, a priori no es posible determinar el número exacto de plazas que quedarán vacantes en los centros del Servicio Aragonés de Salud, entre los años 2025 y 2028 por causa de la jubilación forzosa del personal al cumplir la edad reglamentaria, dado que depende de la situación individualizada de dicho personal.

En el **Anexo IIIA** se recogen las previsiones de posible edad de jubilación del personal del SALUD excluido el personal procedente del CASAR. En el **Anexo IIIB** se detallan las previsiones de posible edad de jubilación forzosa del personal procedente del CASAR.

Por otra parte, el **Anexo IIIC** detalla las previsiones de jubilaciones del Personal Sanitario de Formación Universitaria durante el periodo 2025-2028; y, finalmente, el **Anexo IIID** determina la previsión de jubilación de los profesionales vinculados a la Universidad de Zaragoza con más de 65 años (edad de jubilación forzosa a los 70 años).

Dichas previsiones son orientativas, puesto que han sido calculadas en función del número de jubilaciones de personal que se prevé se pueden producir durante los años de vigencia del Plan Estratégico 2025-2028, por cumplir la edad reglamentaria de 65 años<sup>5</sup> y 70 años, respectivamente.

Asimismo, dichas previsiones están sujetas a variación como consecuencia de otro tipo de bajas que puedan producirse durante dicho periodo (de carácter voluntario, incapacidades, fallecimientos), renunciaciones a la condición de funcionario, inhabilitaciones, excedencias, etc.

**4º** Por otra parte, la situación de los recursos humanos se va a ver afectada por la incorporación del personal adjudicatario de las plazas convocadas por las correspondientes ofertas de empleo público en curso, la OEP del año 2020, la OEP del año 2021, la OEP para la estabilización de empleo temporal (Decreto 77/2022, de 26

---

<sup>5</sup> Véanse los el art. 26.2 del Estatuto Marco del personal estatutario (Ley 55/2003, de 16 de diciembre) y el art. 67.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), en relación con el artículo 205 y la Disposición Transitoria Séptima del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

de mayo, del Gobierno de Aragón, en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público), la OEP del año 2022, la OEP del año 2023 y la OEP del año 2024, todas ellas en proceso de incorporación o tramitación, que incluyen un total de **5.041 plazas ofertadas**. Así como por la OEP correspondiente al año 2025 y por la consolidación de 1422 plazas estructurales de diversas categorías en las plantillas orgánicas de los centros adscritos al Servicio Aragonés de Salud. Se adjunta como **Anexo IV** los datos de dichas Ofertas de Empleo Público clasificadas por categorías.

5º Finalmente, 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;
- las modificaciones de plantillas que pueden tener lugar por diversas causas, entre otras la creación de nuevas categorías profesionales (como se ha indicado en las páginas 13 y 14 de este documento algunas están en fase de elaboración); 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 incrementos o disminuciones de plazas;
- 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 (por ejemplo, por razón de violencia de género, etc.)

## **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 con 1.351.591 de habitantes constituye tan sólo un 2,78% 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 y cuadro nº 2). 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 3 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 3). 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 71.4%), 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.

DATOS BÁSICOS DE ARAGÓN · Instituto Aragonés de Estadística

## POBLACIÓN

### Estructura de la población

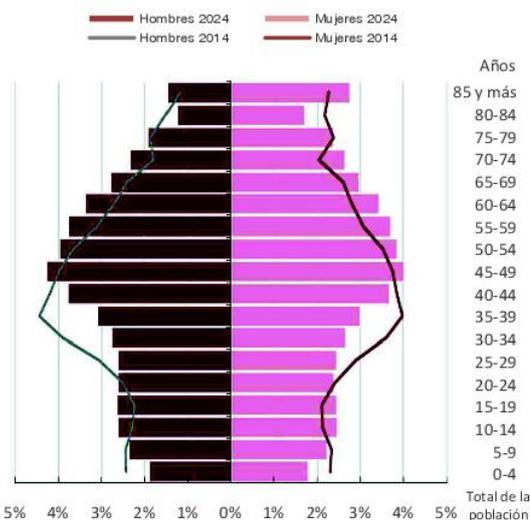
Estructura de la población por edad y sexo. Año 2024.

Unidad: número de habitantes.

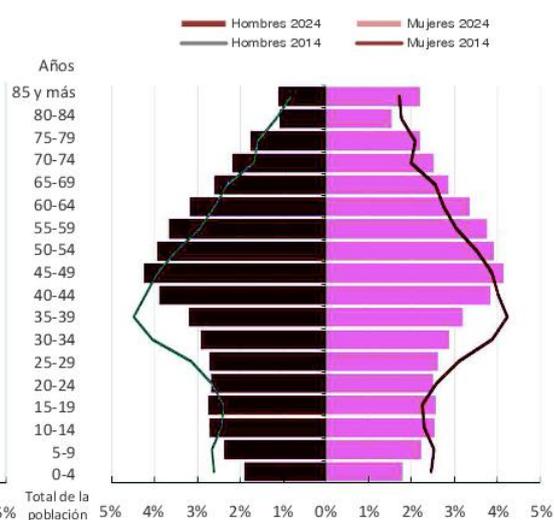
	Aragón				España			
	Total	Hombres	Mujeres	%	Total	Hombres	Mujeres	%
<b>Total</b>	1.351.591	668.275	683.316	100,0	48.619.695	23.826.871	24.792.824	100,0
0 a 14	175.709	90.213	85.496	13,0	6.430.377	3.308.599	3.121.778	13,2
15 a 34	282.185	146.301	135.884	20,9	10.709.657	5.476.801	5.232.856	22,0
35 a 54	396.470	201.760	194.710	29,3	14.673.134	7.351.106	7.322.028	30,2
55 a 64	194.592	97.072	97.520	14,4	6.878.159	3.363.896	3.514.263	14,1
65 a 84	247.227	113.830	133.397	18,3	8.331.105	3.786.307	4.544.798	17,1
85 y más	55.408	19.099	36.309	4,1	1.597.263	540.162	1.057.101	3,3

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística con datos del Censo anual de población a 1 de enero de 2024. INE.

Pirámide de población. Aragón.  
Años 2014 y 2024.



Pirámide de población. España.  
Años 2014 y 2024.



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística con datos de la Estadística continua de población a 1 de enero de 2014 y Censo anual de población a 1 de enero de 2024. INE.

DATOS BÁSICOS DE ARAGÓN · Instituto Aragonés de Estadística

## POBLACIÓN

### Estructura demográfica

Indicadores por edad y sexo. Año 2024.

	Aragón	España
<b>Composición por edad</b>		
Porcentajes de población según grupos de edad		
% de población de 0 a 19 años	18,2	18,7
% de población de 20 a 64 años	59,4	60,9
% de población de 65 y más años	22,4	20,4
Grados de juventud		
% de población menor de 15	13,0	13,2
% de población menor de 25	23,3	24,0
% de población menor de 35	33,9	35,3
% de población menor de 45	47,0	49,0
Edad media de la población		
Edad media	45,5	44,4
Edad media de la población española	47,1	45,5
Edad media de la población extranjera	35,4	37,4
Índice de envejecimiento	123,0	109,4
Índice de sobre-envejecimiento	18,3	16,1
Tasa global de dependencia	54,8	50,7
<b>Composición por sexo</b>		
Tasa de masculinidad	97,8	96,1
Tasa de masculinidad española	96,8	95,5
Tasa de masculinidad extranjera	104,1	100,2
Índice de maternidad	17,2	16,4
Índice de potencialidad	71,8	73,3

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística con datos del Censo anual de población a 1 de enero de 2024. INE.

#### Índice de envejecimiento:

cociente del número de personas de 65 y más años y las personas de menos de 20 años, en porcentaje.

#### Índice de

#### sobre-envejecimiento:

cociente del número de personas de 85 y más años y las personas de 65 y más años, en porcentaje.

#### Tasa global de

**dependencia:** cociente del número de personas de 0 a 14 años y de 65 y más años dividido por el número de personas de 15 a 64 años, en porcentaje.

#### Tasa de masculinidad:

cociente del número de hombres dividido por el número de mujeres, en porcentaje.

#### Índice de maternidad:

cociente del número de niños de 0 a 4 años dividido por el número de mujeres en edad fértil, esto es de 15 a 49 años, en porcentaje.

#### Índice de potencialidad:

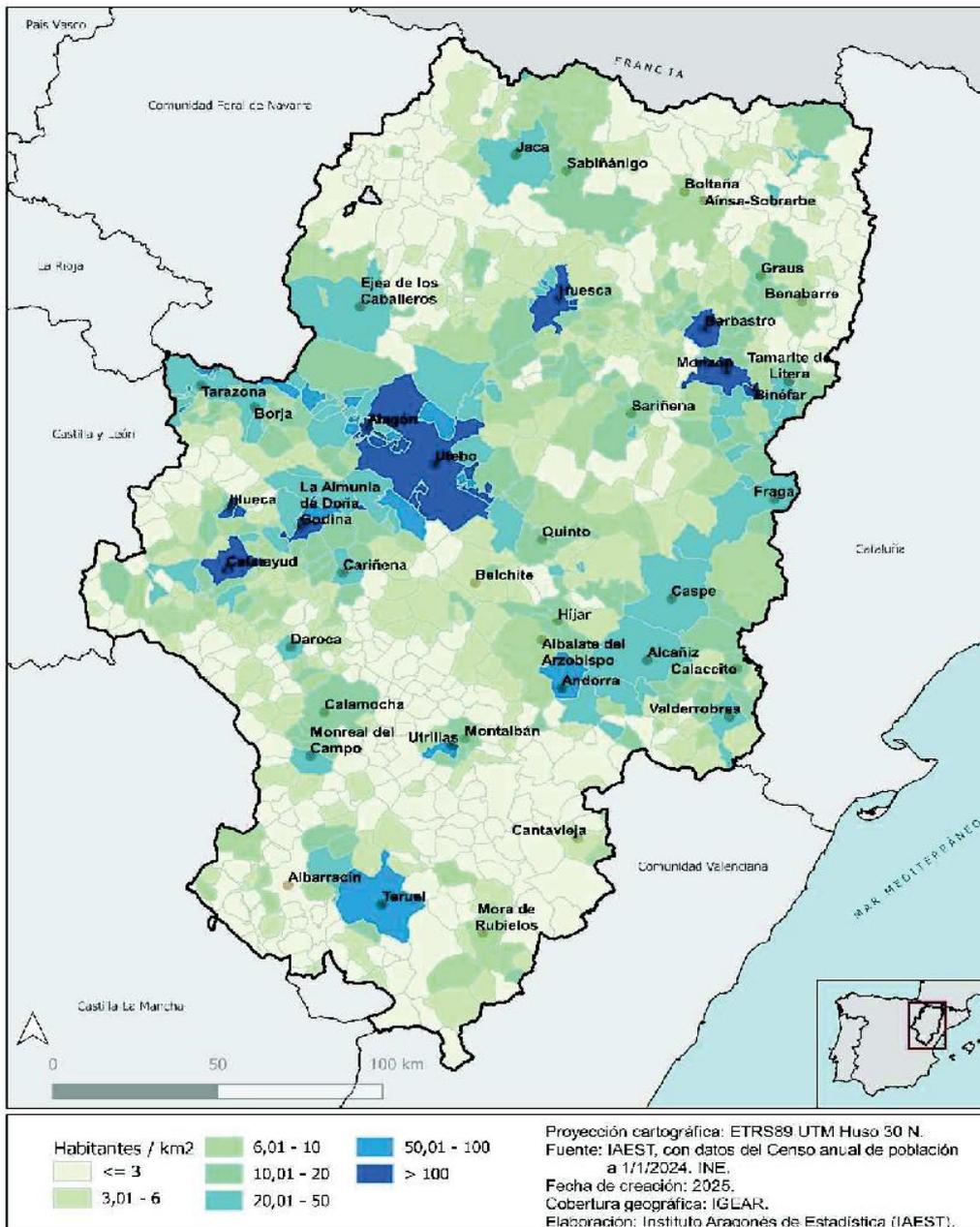
cociente del número de mujeres de 20 a 34 dividido por el número de mujeres de 35 a 49 años, en porcentaje.

Cuadro nº 2

DATOS BÁSICOS DE ARAGÓN · Instituto Aragonés de Estadística

**POBLACIÓN**

Densidad de población



Cuadro nº 3

DATOS BÁSICOS DE ARAGÓN · Instituto Aragonés de Estadística

## POBLACIÓN

### Municipios

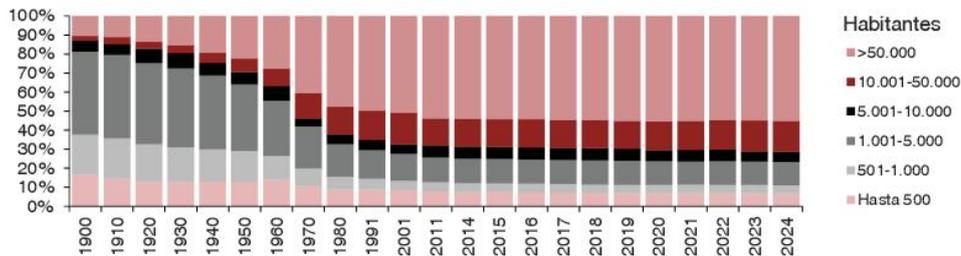
Población según tamaño del municipio. Año 2024.

Unidad: habitantes y porcentaje.

	Aragón		España	
	Población	%	Población	%
<b>Total</b>	<b>1.351.591</b>	<b>100</b>	<b>48.619.695</b>	<b>100</b>
Hasta 100 habitantes	12.725	0,9	80.532	0,2
De 101 a 500 habitantes	77.090	5,7	642.634	1,3
De 501 a 1.000 habitantes	58.752	4,3	719.635	1,5
De 1.001 a 5.000 habitantes	165.263	12,2	4.279.113	8,8
De 5.001 a 10.000 habitantes	72.304	5,3	3.851.251	7,9
De 10.001 a 20.000 habitantes	183.291	13,6	4.921.966	10,1
Más de 20.000 habitantes	782.166	57,9	34.124.564	70,2

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística con datos del Censo anual de población a 1 de enero de 2024. INE.

Evolución de la distribución de la población según tamaño del municipio. Aragón.



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística con datos de Censos decenales, Padrón Municipal de Habitantes 2014-2020 y Censos anuales 2021-2024. INE.

Distribución de la población por zonas. Aragón. Año 2024.

	Municipios		Población	
	Número	%	Número	%
<b>Total</b>	<b>731</b>	<b>100</b>	<b>1.351.591</b>	<b>100</b>
Zona Rural	674	92,2	210.721	15,6
Zona Intermedia	42	5,7	175.413	13,0
Zona Urbana	15	2,1	965.457	71,4

**Zona rural:** constituida por municipios de hasta 2.000 habitantes.

**Zona intermedia:** municipios de 2.001 a 10.000 habitantes.

**Zona urbana:** municipios de más de 10.000 habitantes.

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística con datos del Censo anual de población a 1 de enero de 2024. INE.

## **VI. OBJETIVOS GENERALES, LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACCIONES A DESARROLLAR.**

### **A) Objetivos generales de recursos humanos.**

Conforme a lo dispuesto en el art. 12.1<sup>6</sup> del Estatuto Marco del personal sanitario de los servicios de salud, el Servicio Aragonés de Salud se ha marcado, para los próximos cuatro años, una serie de objetivos, 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 los servicios sanitarios. Estos objetivos se pueden concretar de la siguiente forma:

1.- Estabilizar el empleo público del SALUD, reduciendo al máximo posible (8%) la tasa de temporalidad de las plantillas, cumpliendo con el compromiso con las organizaciones sindicales recogido en el Acuerdo, de 23 de julio de 2014, por la Sanidad en Aragón en materia de Empleo (BOA 10/09/2014).

2.- Dimensionar adecuadamente las plantillas a las necesidades asistenciales reales, lo que requerirá un estudio del personal que presta servicios en la actualidad en el Servicio Aragonés de Salud en puestos de plantilla y fuera de plantilla, con el objeto de adecuar las plantillas a las necesidades de carácter estructural que ahora son cubiertas por personal temporal fuera de plantilla, haciendo un uso eficiente de los recursos.

3.- Profesionalización de las categorías profesionales: Adaptar las categorías profesionales a las nuevas necesidades asistenciales, así como para la mejora de la calidad y la eficiencia de la asistencia, modificando o suprimiendo algunas categorías existentes y creando otras nuevas, teniendo en cuenta las competencias, la oferta de titulaciones tanto universitarias, como de formación profesional y las funciones a desarrollar.

---

<sup>6</sup> Artículo 12. Planificación de recursos humanos.

1. La planificación de los recursos humanos en los servicios de salud estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

- 4.- Establecer mecanismos ágiles que permitan el ajuste de las plantillas a los 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.
- 5.- Adecuar los sistemas de selección y acceso al empleo público en el SALUD, estableciendo baremos y temarios más ajustados a las necesidades de la organización.
- 6.- Extender el sistema de empleo temporal a todas las categorías profesionales que fuera posible, mejorando los procedimientos de acceso a bolsa de empleo para hacerlos más ágiles y útiles.
- 7.- Impulsar el desarrollo de las herramientas informáticas para la gestión del personal del SALUD y la implantación del expediente electrónico individual de cada trabajador.
- 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 del personal 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 del personal y la igualdad de oportunidades eliminando cualquier discriminación laboral por razones de sexo o discapacidad.

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

Conforme a los Objetivos generales de la política de personal del Servicio Aragonés de Salud antes enumerados y, en relación con los recursos humanos, se establecen las siguientes Líneas estratégicas de actuación, que son de ámbito:

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

Estas líneas estratégicas se materializarán en una serie de Planes Operativos que, apoyados en el presente Plan Estratégico, pretenden conseguir los objetivos propuestos. Los Planes Operativos de Recursos Humanos que el SALUD tiene previsto elaborar, negociar con los representantes de los trabajadores e implantar paulatinamente son los siguientes:

### **1.- Mejora del sistema de acceso al empleo público del Servicio Aragonés de Salud.**

Este plan pretende establecer todos los mecanismos relacionados con la incorporación de trabajadores al SALUD, bien de forma temporal (bolsas de empleo), bien permanente (provisión de puestos).

- Regulación de forma homogénea de los mecanismos de movilidad de los trabajadores y los baremos que la rigen, ya sea interna o externa (concursos traslados), incluyendo 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.
- Simplificación de los mecanismos de acceso y permanencia en el empleo público del SALUD, mejorando los sistemas de selección y acceso mediante la adaptación de los baremos y los temarios a las necesidades de la organización y programando de forma periódica las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.
- Convocatoria del total del número de plazas, permitida por ley, para su cobertura con carácter fijo mediante concurso-oposición. Suponiendo esta medida un importante estímulo para que un buen número de profesionales sanitarios decidan incorporarse al Servicio Aragonés de Salud.
- Ampliación del sistema de empleo público temporal de “Bolsas de empleo” a todas las categorías profesionales y, tras la implantación del Portal Electrónico de Gestión de Recursos Humanos del Servicio Aragonés de Salud, mejorar su utilidad con sistemáticas actualizaciones periódicas.

- Actualización de la titulación exigida para el acceso a las categorías estatutarias del área de sistemas y tecnologías de la información, adaptándolas a las actuales titulaciones universitarias relacionadas con dichas áreas de conocimiento, con el objeto de facilitar la incorporación de profesionales capacitados para el ejercicio de dichas funciones a través de convocatorias de procesos selectivos para su cobertura con carácter fijo o temporal.

## **2.- Mejora de los sistemas y procedimientos de movilidad del personal del Servicio Aragonés de Salud.**

- Facilitar los sistemas y procedimientos de movilidad de los trabajadores, tanto en los procesos de movilidad interna, como externa, de forma voluntaria estudiando la posibilidad de establecer un sistema de concurso abierto y permanente.
- Regular los sistemas de movilidad del personal por necesidades del servicio, permitiendo la movilidad de los efectivos de personal entre distintos centros sanitarios, para ajustar sus plantillas a las necesidades reales de cada momento, respetando y garantizando los derechos establecidos en 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, respecto a la redistribución y a la reasignación de efectivos, que se pueden producir cuando se den, entre otros, alguno de los siguientes supuestos:
  - División de centros de salud.
  - Cambio de ubicación de centros de trabajo.
  - Unificación de actividades en un único centro o en varios centros.
  - Traslado de la actividad a otro centro de trabajo.
  - Necesidades asistenciales justificadas.
  - Cierre de centros.

Los Planes de Empleo exigidos por normativa para su desarrollo deberán contener las medidas de movilidad que se precisen, primando e incentivando la movilidad voluntaria.

### **3.- Valoración de la puesta en marcha del sistema de permanencia en el Servicio Aragonés de Salud.**

Estudio y valoración de los supuestos en que se permite prolongar la permanencia en el servicio público una vez cumplida la edad de jubilación, teniendo en cuenta para su autorización las dificultades en la cobertura de determinadas plazas o la existencia de circunstancias subjetivas de la plantilla, determinando los criterios objetivos específicos que deberían cumplirse para conceder la prolongación en la permanencia en el servicio activo al personal que así lo solicitase y los mecanismos que aseguren la capacitación profesional de quienes opten por solicitar la prórroga.

### **4.- Mejora de la estructura y organización actual, evaluando la sostenibilidad de servicios transversales que trasciendan del actual modelo organizativo del SALUD.**

Tras la implantación de modelos organizativos de servicios compartidos con gestión multihospitalaria, es conveniente llevar a cabo un análisis exhaustivo de los objetivos conseguidos y de las debilidades detectadas y valorar la revocación o ampliación de medidas de colaboración entre servicios de diferentes centros, con el fin de optimizar recursos materiales y humanos existentes, y mejorar la calidad en la prestación de servicio.

Tanto la separación de unidades de gestión multihospitalaria existentes como la unificación de unidades clínicas requeriría, por exigencia normativa, que se elaboren los correspondientes planes de empleo. Por consiguiente, se ha de tener en cuenta esta posibilidad a la hora de planificar los diferentes planes operativos del SALUD, en función de las necesidades de separación o unificación de unidades clínicas que se pudieran ir produciendo.

### **5.- 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:**

- Definición de las características específicas de los 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 correspondientes procedimientos de provisión.

- Concreción y definición del procedimiento de creación, modificación o supresión de categorías profesionales, haciendo especial hincapié en dotar al SALUD de mecanismos ágiles a la hora de abordar nuevas categorías y a la hora de incorporarlas a su estructura.
- Diseño del modelo de formación del SALUD, bien para el personal ya en plantilla (formación continua), bien para futuros profesionales en sus dos vertientes: estudiantes de grado (formación y prácticas) y personal residente (tutorización de M.I.R., E.I.R., P.I.R., etc.).
- Regulación del sistema de carrera profesional evitando, en la medida de lo posible que los procesos de evaluación sean una carga para el personal e intentando conseguir mayor agilidad en su resolución, que el sistema valore específicamente el compromiso con la organización y sirva de incentivo para mejorar en el desempeño de sus funciones.

#### **6.- Mejora de las condiciones de trabajo del personal y Salud laboral.**

- Adopción de medidas para la regularización de la Jornada de trabajo, los permisos, licencias y la conciliación con vida familiar.
- Implementación de la jornada de 35 horas semanales.
- Homogeneización de los procedimientos para que el personal pueda solicitar permisos, licencias o medidas de conciliación con la vida familiar (reducciones de jornada, lactancia, deslizamiento de horario...).
- Unificación de criterios en los diferentes Sectores, diseñando procesos jurídico-administrativos que sean de igual aplicación en todos los ámbitos del SALUD y estandarizando la documentación utilizable en los diferentes procedimientos, evitando, en la medida de lo posible que situaciones iguales reciban un trato diferente.
- Fortalecimiento de medidas de salud laboral, desde medidas preventivas, hasta reparadoras como pueden ser adaptaciones y cambios de puesto por motivos de salud, exención de guardias para mayores de 55 años, exención de realización de turnos de noche (complemento de atención continuada – exención turnos de noche) etc., intentando lograr que sea compatible la

protección de la salud de los trabajadores con el correcto funcionamiento de los diferentes servicios del sistema.

- Refuerzo de las medidas de prevención de las agresiones a los profesionales con aplicación del Procedimiento de actuación ante la violencia externa derivada del trabajo.
- Medidas contra el acoso laboral a través de la formación e información a los trabajadores, mandos intermedios y directivos sobre el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral y la violencia interna para el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

#### **7.- Plan de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres del Servicio Aragonés de SALUD.**

Actualización del Plan de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres del Servicio Aragonés de SALUD, proponiendo todo tipo de medidas de intervención para la corrección y eliminación de cualquier tipo de discriminación, así como medidas de prevención para erradicar tanto el acoso sexual en el trabajo, como y el acoso laboral por razón de sexo.

#### **8.- Plan de mejora de la atención primaria en la Comunidad Autónoma de Aragón.**

Establecimiento de un nuevo modelo organizativo en atención primaria con el objetivo de optimizar los recursos tanto humanos como económicos, mejorar la asistencia sanitaria.

Para ello, se propone redimensionar las plantillas de los equipos de atención primaria optimizando y reduciendo los cupos más elevados, en función de las necesidades asistenciales y de las disponibilidades presupuestarias.

Del mismo modo, se propone la reorganización de la Atención Continuada en Atención Primaria, estableciendo un nuevo modelo asistencial de Puntos habilitados para la Atención Continuada negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad.

## **9. Plan de desarrollo de las especialidades de enfermería en Aragón.**

Tras la creación de las categorías profesionales de Enfermería Especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria, Pediatría y Geriátrica, se abre una nueva etapa en la organización y prestación de cuidados en el ámbito del Servicio Aragonés de Salud. Esta evolución responde a la necesidad de adaptar los recursos humanos a los nuevos retos asistenciales, garantizando una atención más especializada, eficiente y centrada en las necesidades de la población.

Para ello, se debe llevar a cabo un proceso de incorporación progresiva de profesionales de enfermería con formación especializada en las categorías mencionadas, asegurando su integración efectiva en la estructura del sistema sanitario público de Aragón.

La incorporación de estos perfiles profesionales podrá llevarse a cabo mediante dos vías complementarias:

- Creación de nuevas plazas: Cuando las necesidades asistenciales lo requieran, se procederá a la dotación de nuevas plazas específicas para enfermería especialista.
- Reconversión de plazas existentes: En aquellos casos en los que sea viable, se promoverá la transformación de plazas de enfermería generalista en plazas de enfermería especialista.

Además, se procederá a la creación de la categoría profesional de Enfermería del Trabajo, con el posterior desarrollo de la misma, siguiendo las vías descritas para el resto de especialidades de enfermería.

## **10.- Procedimiento extraordinario de provisión de plazas de Enfermería Especialista.**

Considerando el carácter excepcional que reviste el proceso de implantación de las especialidades en Enfermería, se negociarán procedimientos extraordinarios de provisión que permitan la adecuada incorporación de profesionales especialistas, en el marco de la búsqueda de un acuerdo con los agentes implicados.

### **11.- Creación de puestos de Coordinación de Técnicos/as Superiores Especialistas en las Gerencias de Atención Hospitalaria del Servicio Aragonés de Salud.**

El personal Técnico Superior Sanitario desempeña actualmente funciones de creciente complejidad, que exigen una alta cualificación tanto en el ámbito académico como en el profesional. En este contexto, y ante el incremento progresivo de efectivos en esta categoría, se considera necesario establecer, en aquellos centros donde las necesidades asistenciales y organizativas así lo requieran, una figura de coordinación que permita optimizar la gestión del personal en las distintas ramas sanitarias.

Dicha responsabilidad debería ser asumida por un/a profesional integrado/a en la propia unidad y dependiente de la correspondiente Dirección de Enfermería, que ostente la categoría de Técnico/a Superior Sanitario, garantizando así el conocimiento específico del área, la proximidad operativa y la adecuada interlocución con el resto del equipo multidisciplinar.

### **12.- Creación de la Categoría Profesional de Embriólogo/a Clínico/a en las Unidades de Reproducción Humana Asistida.**

Las Unidades de Reproducción Humana Asistida (URHA) requieren la participación de personal altamente cualificado para la realización de técnicas complejas y de alta sensibilidad, tales como la fecundación in vitro (FIV), la inyección intracitoplasmática de espermatozoides (ICSI), la criopreservación de gametos y embriones, así como el diagnóstico genético preimplantacional. En este contexto, la figura del/de la Embriólogo/a Clínico/a resulta imprescindible para asegurar la bioseguridad del proceso, la trazabilidad e integridad de las muestras, la precisión técnica y el rigor científico que demandan estos procedimientos.

A pesar de su papel fundamental en los resultados clínicos y en la seguridad del paciente, en muchas instituciones sanitarias del sistema público todavía no existe una categoría profesional específica que reconozca y regule formalmente esta especialización. Esta situación limita la adecuada planificación de recursos humanos, dificulta la definición de competencias técnicas y restringe el acceso a la estabilidad laboral y al desarrollo profesional del colectivo.

Por ello, se considera necesario impulsar la creación de la categoría profesional de Embriólogo/a Clínico/a, integrándola de manera estructural en las plantillas orgánicas de las URHA. Esta medida permitirá profesionalizar y estabilizar a un colectivo clave en la atención reproductiva, así como garantizar la disponibilidad, calidad y continuidad asistencial en un ámbito altamente tecnificado, sensible y en crecimiento constante.

### **13.- Reforma Organizativa para la Optimización de los Servicios Técnicos de Mantenimiento y Hostelería de los Centros sanitarios.**

La evolución tecnológica y la creciente complejidad de los sistemas, maquinaria e instalaciones en los centros sanitarios han cambiado profundamente las necesidades profesionales. Las categorías tradicionales del personal de gestión y servicios, ya no responden de manera efectiva a los desafíos actuales. Por ello, se hace imprescindible una reforma organizativa que garantice la adecuación de estas unidades a los avances tecnológicos.

Esta transformación permitiría:

- Actualizar las categorías profesionales, alineándolas con las exigencias actuales del sector.
- Mejorar la calidad de la asistencia técnica, asegurando que los profesionales cuenten con la especialización adecuada.
- Incorporar a quienes poseen mayor preparación, fortaleciendo la capacidad de respuesta ante nuevas tecnologías.

Para ello, se requiere la implementación de un proceso estructurado que contemple:

- La creación de nuevas categorías profesionales, orientadas a cubrir funciones emergentes derivadas de la evolución tecnológica, los nuevos enfoques asistenciales y las necesidades específicas del sistema de salud.
- La revisión y adecuación de las categorías existentes, con el propósito de alinearlas con los perfiles competenciales actuales y las titulaciones oficiales, asegurando una correspondencia precisa entre formación y desempeño profesional.

- La supresión de aquellas categorías obsoletas o inadecuadas, en tanto que no responden a los estándares técnicos y organizativos vigentes, adaptándolas a las nuevas necesidades, tales como, Albañil/a, Carpintero/a, Pintor/a y Tapicero/a a Técnico de mantenimiento de grado medio.

Este proceso debe estar sustentado en una planificación estratégica integral, así como una evaluación rigurosa del impacto organizativo y funcional derivado de los cambios propuestos.

#### **14.- Plan de empleo del CASAR.**

El apartado 5 del Artículo único de la Ley 12/2014 de integración del CASAR en el Servicio Aragonés de Salud atribuye a este organismo la elaboración de un Plan de Empleo para asegurar el desarrollo del proceso de integración. Se trata, por tanto, en este caso de cumplir de manera inmediata con el mandato legal, subsanando el excesivo período de transición del personal procedente del consorcio y evitar la existencia de diferentes regímenes jurídicos aplicables al personal del SALUD.

#### **15.- Normativa.**

Con el fin de garantizar la viabilidad jurídica y la eficacia en la implementación de los planes operativos vinculados a los objetivos estratégicos establecidos, se identifica la necesidad de modificar, derogar o crear disposiciones normativas que otorguen el soporte legal necesario para su desarrollo.

#### **C) Conclusión:**

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

El éxito de esta 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 del personal del SALUD y de las estructuras directivas), como en el externo, negociándola y, en su caso, acordándola con las organizaciones sindicales presentes en el SALUD.

**ANEXO IA**
**ANEXO PLANTILLAS ORGÁNICAS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD A 31/12/2024  
(SIN INCLUIR AL PERSONAL PROCEDENTE DEL C.A.S.A.R.)**

CATEGORÍA	PLANTILLA ORGÁNICA	PLAZAS EN PROPIEDAD	REINGRESOS /ADSCRICIONES PROVISIONALES	COMISIONES DE SERVICIO	PROMOCIONES INTERNAS	INTERINOS	VACANTES SIN CUBRIR	INTERINOS FUERA PLANTILLA	Total efectivos
ADMINISTRADOR/A	0	0					0		0
ALBAÑIL/A	11	5				5	1		10
BIBLIOTECARIO/A	1	1				0	0		1
CALEFACTOR/A	63	39	0		1	22	1	1	63
CARPINTERO/A	13	10				2	1	0	12
CELADOR/A	1.430	1104	0	2	29	284	11	87	1506
CELADOR/A SUAP	5	4				1	0	1	6
COCINERO/A	61	50		0	7	4	0	3	64
CONDUCTOR/A	45	38	0		1	5	1	7	51
CONTROLADOR/A DE SUMINISTROS	10	5			5		0	0	10
COORDINADOR/A DE EQUIPOS DE A.P.	4			4					4
COSTURERO/A	25	10			4	10	1	1	25
DELINEANTE	1	1				0			1
P. DIRECTIVO	114	9	1	74	3	18	9		105
ELECTRICISTA	75	47				28	0	1	76
ENCARGADO/A	4	4					0		4
ENCARGADO/A DE EQUIPO PERSONAL DE OFICIO	7	7			0	0	0		7
ENF.ESP. ENF. FAMILIAR Y COMUN.	115	0	0	0	53	58	4	0	111
ENFERMERO/A	4981	4214	4	49	98	576	40	419	5360
ENFERMERO/A DE APOYO DE ATENCION PRIMARIA	2	0				1	1	0	1

CATEGORÍA	PLANTILLA ORGÁNICA	PLAZAS EN PROPIEDAD	REINGRESOS /ADSCRICIONES PROVISIONALES	COMISIONES DE SERVICIO	PROMOCIONES INTERNAS	INTERINOS	VACANTES SIN CUBRIR	INTERINOS FUERA PLANTILLA	Total efectivos
ENFERMERO/A DE ATENCION CONTINUADA EN A.P.	207	130	1	5	0	65	6	20	221
ENFERMERO/A DE EMERGENCIAS	86	76		0		10	0	11	97
ENFERMERO/A ESAD	9	6		0		3	0		9
ENFERMERO/A SUAP	9	6				2	1	43	51
ENFERMERO/A ESPECIALISTA DE SALUD MENTAL	184	134	0	5	5	36	4	11	191
F.E.A. FARMACIA HOSPITALARIA	1					1	0	0	1
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE AREA	2469	2054	3	69	6	254	83	159	2545
FARMACEUTICO/A	11	10		1		0	0	0	11
FISIOTERAPEUTA	148	128		3	6	9	2	15	161
FISIOTERAPEUTA DE AREA	57	52	0	0	0	4	1	19	75
FONTANERO/A	29	18	0	0	1	10	0	0	29
FOTOGRAFO/A	0	0				0	0		0
GOBERNANTE/A	30	10	0	0	17	1	2	0	28
GRUPO ADMINISTRATIVO DE FUNCION ADMVA.	457	330	1	10	61	39	16	30	471
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	1356	955	5	7	169	199	21	87	1422
GRUPO DE GESTION FUNCION ADMINISTRATIVA	114	88	1	3	16	1	4	1	110
GRUPO TÉCNICO/A DE FUNCION ADMINISTRATIVA	49	43	1	0	4	0	1	0	48
INGENIERO/A SUPERIOR	9	5		1	0	1	2	0	7
INGENIERO/A TÉCNICO/A	29	22		0	2	3	2	1	28
JARDINERO/A	1	1				0		0	1
JEFE/A DE PERSONAL SUBALTERNO	14	4			7	1	2	0	12
JEFE/A DE SECCION (C/O)	4	3					1		3

CATEGORÍA	PLANTILLA ORGÁNICA	PLAZAS EN PROPIEDAD	REINGRESOS /ADSCRIPCIONES PROVISIONALES	COMISIONES DE SERVICIO	PROMOCIONES INTERNAS	INTERINOS	VACANTES SIN CUBRIR	INTERINOS FUERA PLANTILLA	Total efectivos
JEFE/A DE SERVICIO (C/O)	0	0					0		0
JEFE/A DE TALLER	17	0			13	1	3		14
JEFE/A DE UNIDAD DE ALBAÑILERIA									0
JEFE/A DE UNIDAD MANTENIMIENTO GENERAL	2	2							2
JEFE/A UNIDAD	1	1							1
JEFE/A UNIDAD DE COCINA	2	2							2
JEFE/A UNIDAD DE JARDINERIA									0
LAVANDERO/A	44	8			2	29	5	1	40
LIMPIADOR/A	31	19	0	1		5	6	4	29
LOCUTOR/A	0	0					0		0
LOGOPEDA	7	5		0		2	0	3	10
MATRÓN/A	159	130	1	0	14	12	2	5	162
MATRÓN/A DE ÁREA	49	40	0	0	1	4	4	3	48
MECANICO/A	42	28	1			12	1	0	41
MÉDICO/A									0
MÉDICO/A DE ADMINISTRACION SANITARIA	1	0					1		0
MÉDICO/A DE ADMISION Y DOCUMENTACION CLINICA	21	14			2	2	3	0	18
MÉDICO/A DE ATENCION CONTINUADA EN A.P.	314	132	1	0	1	109	71	25	268
MÉDICO/A DE ATENCION PRIMARIA	2	1				0	1	1	2
MÉDICO/A DE EMERGENCIAS	92	80	0	3	0	5	4	15	103
MÉDICO/A DE FAMILIA	976	829	0	9	5	102	31	24	969
MÉDICO/A DE URGENCIA HOSPITALARIA	194	167	0	1	5	19	2	12	204
MÉDICO/A ESAD	8	7		1		0	0	0	8

CATEGORÍA	PLANTILLA ORGÁNICA	PLAZAS EN PROPIEDAD	REINGRESOS /ADSCRIPCIONES PROVISIONALES	COMISIONES DE SERVICIO	PROMOCIONES INTERNAS	INTERINOS	VACANTES SIN CUBRIR	INTERINOS FUERA PLANTILLA	Total efectivos
MÉDICO/A SUAP	37	19		1	1	9	7	0	30
MONITOR/A	10					10	0	0	10
ODONTOESTOMATOLOGO/A	25	15		0	1	9	0		25
OFICIAL/A PRIMERA ALBAÑIL	0						0	0	0
OFICIAL/A PRIMERA COCINERO	0					0		0	0
OFICIAL/A PRIMERA CONDUCTOR	1	1							1
OFICIAL/A PRIMERA COSTURERA	0						0		0
OFICIAL/A PRIMERA OFICIOS VARIOS	3	3					0		3
OFICIAL/A PRIMERA PELUQUERA	1	1							1
OFICIAL/A SEGUNDA AYUDANTE DE COCINA	1	1				0	0		1
OFICIAL/A SEGUNDA COSTURERA	0						0	0	0
OFICIAL/A SEGUNDA OFICIOS VARIOS	2	0				1	1	0	1
OPERADOR/A DE ORDENADOR								1	1
OPERADOR/A MAQUINAS DE IMPRIMIR	1				1				1
ÓPTICO/A-OPTOMETRISTA	9	9				0		3	12
PEDIATRA DE ATENCION PRIMARIA	182	150	0	4	0	21	7	1	176
PELUQUERO/A	9	7				2	0	0	9
PEON/A	7	4				3	0	0	7
PEON/A ESPECIALIZADO	7	4				2	1		6
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES	5	2				1	2	0	3
PERSONAL ESPECIALIZADO DE SERVICIOS DOMESTICOS	19	9				0	11		9
PERSONAL TÉCNICO/A NO TITULADO	26	13			2	6	5	0	21
PERSONAL TÉCNICO/A TITULADO DE GRADO MEDIO	19	5		2	1	9	2	7	24

CATEGORÍA	PLANTILLA ORGÁNICA	PLAZAS EN PROPIEDAD	REINGRESOS /ADSCRIPCIONES PROVISIONALES	COMISIONES DE SERVICIO	PROMOCIONES INTERNAS	INTERINOS	VACANTES SIN CUBRIR	INTERINOS FUERA PLANTILLA	Total efectivos
PERSONAL TÉCNICO/A TITULADO SUPERIOR	4	2		1	0	1	0	0	4
PINCHE	388	244	1	1	1	137	4	9	393
PINTOR/A	13	6			0	6	1	0	12
PLANCHADOR/A	61	20			0	28	13	2	50
PSICÓLOGO/A	1	1							1
PSICÓLOGO/A ESP. PSICOLOGÍA CLÍNICA	15	11		1		3			15
RESPONSABLE DE ENFERMERÍA EQUIPOS DE A.P.	2	0		2			0		2
T. AUXILIAR DE FARMACIA	101	70	0		9	21	1	10	110
T. C. AUXILIARES DE ENFERMERIA	3312	2698	2	14	14	556	29	418	3702
T. C. AUXILIARES DE ENFERMERIA DE APOYO DE A.P.	25	19			0	5	1	0	24
T.S. ANATOMIA PATOLOGICA Y CITOLOGIA	73	62		0	3	8	0	12	85
T.S. ESP. DIETETICA Y NUTRICION	3				3		0		3
T.S. ESP. DOCUMENTACIÓN SANITARIA	26	24			1	0	1	3	28
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	21	18		0	1	2	0	3	24
T.S. LABORATORIO DE DIAGNOSTICO CLINICO	385	319	0	1	39	24	2	47	430
T.S. MEDICINA NUCLEAR	7	6			1	0		2	9
T.S. RADIODIAGNOSTICO	270	231	0	3	11	21	4	21	287
T.S. RADIOTERAPIA	31	27	0	0	3	1	0	13	44
TAPICERO/A	1	1				0	0	0	1
TÉCNICO/A DE GESTION DE SISTEMAS Y T. INF.	24	12		1	3	7	1	1	24
TÉCNICO/A DE SALUD PUBLICA	10	5	1			1	3		7

CATEGORÍA	PLANTILLA ORGÁNICA	PLAZAS EN PROPIEDAD	REINGRESOS /ADSCRIPCIONES PROVISIONALES	COMISIONES DE SERVICIO	PROMOCIONES INTERNAS	INTERINOS	VACANTES SIN CUBRIR	INTERINOS FUERA PLANTILLA	Total efectivos
TÉCNICO/A ESPECIALISTA DE SISTEMAS Y T. INF.	33	23		1	5	3	1	7	39
TÉCNICO/A SUPERIOR DE SISTEMAS Y T. INF.	32	24		2	3	3	0	1	33
TELEFONISTA	78	63	1	0	4	8	2	0	76
TERAPEUTA OCUPACIONAL	36	30			3	3	0	5	41
TRABAJADOR/A SOCIAL	79	65		0	6	6	2	13	90
<b>TOTALES</b>	<b>19597</b>	<b>15312</b>	<b>25</b>	<b>282</b>	<b>654</b>	<b>2872</b>	<b>453</b>	<b>1589</b>	<b>20734</b>

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

(\*) Ocupada plaza de eventual por P. Laboral temporal de la categoría de OPERADOR/A de ordenador en H. Sagrado Corazón de Jesús.

**ANEXO IB**
**PLANTILLA DEL EXTINTO C.A.S.A.R. A 31/12/2024**

CATEGORÍA	Dependientes del Sector de Zaragoza III			Total H.C.U. Lozano Blesa	Hospital Gral. San Jorge (Hosp. Jaca)	C.S. BAJO CINCA	TOTAL
	C.S. CINCO VILLAS	C.S. MONCAYO	H.C.U. LOZANO BLESA				
CELADOR/A	8	1		9	6	1	16
CONDUCTOR DE INSTALACIONES				0	2	1	3
ENFERMERO/A	14			14	4	3	21
F.E.A.			6	6	4	1	11
FARMACEUTICO/A HOSPITALARIO				0	1	1	2
FISIOTERAPEUTA	1	1		2	1		3
GRUPO ADMINISTRATIVO	4		7	11		3	14
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1		1	5		6
MÉDICO URGENCIA HOSPITALARIA			1	1	2		3
RESPONSABLE ENFERMERÍA		1		1	1	1	3
SUPERVISOR/A DE UNIDAD				0		1	1
TEC. INFORMÁTICO			1	1			1
T.S. LABORATORIO Y DIAG. CLÍNICO	2			2			2
T.S. RADIODIAGNOSTICO	3			3	1	4	8
TÉCNICO DE CONTRATOS			1	1			1
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO			1	1			1
TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS			2	2			2
TÉCNICO EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	9	3		12	5	3	20
TÉCNICO ESPECIALISTA EN FARMACIA	1			1			1
<b>TOTALES</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>119</b>

**ANEXO IIA**
**EFFECTIVOS REALES DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD A 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

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

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Femenino		Masculino		TOTAL
ALBAÑIL/A		0,00%	4	100,00%	4
BIBLIOTECARIO/A	1	100,00%		0,00%	1
CALEFACTOR/A	2	6,90%	27	93,10%	29
CARPINTERO/A		0,00%	7	100,00%	7
CELADOR/A	1199	59,30%	823	40,70%	2.022
COCINERO/A	32	42,67%	43	57,33%	75
CONDUCTOR/A	6	8,70%	63	91,30%	69
CONDUCTOR/A DE INSTALACIONES	3	2,11%	139	97,89%	142
CONTROLADOR/A DE SUMINISTROS	5	55,56%	4	44,44%	9
COORDINADOR/A DE ADMISIÓN	2	50,00%	2	50,00%	4
COORDINADOR/A DE E.A.P.	75	60,66%	51	39,34%	126
COORDINADOR/A DE ENFERMERIA DE E.A.P.	92	82,88%	19	17,12%	111
COORDINADOR/A DE URGENCIAS	3	75,00%	1	25,00%	4
COORDINADOR/A DE: ESAD, CCU, UME, SUAP	9	64,29%	5	35,71%	14
COSTURERO/A	25	100,00%		0,00%	25
DELINEANTE	1	100,00%		0,00%	1
DIRECTOR/A DE ATENCIÓN PRIMARIA	7	87,50%	1	12,50%	8
DIRECTOR/A DE ENFERMERÍA	11	91,67%	1	8,33%	12
DIRECTOR/A DE ENFERMERÍA AT. PRIMARIA	8	100,00%		0,00%	8
DIRECTOR/A DE ENFERMERÍA-061		0,00%	1	100,00%	1
DIRECTOR/A DE GESTIÓN Y SS.GG. DE SECTOR	5	62,50%	4	37,50%	9
DIRECTOR/A DE HOSPITAL	3	33,33%	6	66,67%	9
DIRECTOR/A GERENTE	1	100,00%		0,00%	1
DIRECTOR/A MÉDICO	1	100,00%		0,00%	1
DIRECTOR/A		0,00%	1	100,00%	1
ELECTRICISTA	1	2,38%	41	97,62%	42
ENCARGADO/A	2	50,00%	2	50,00%	4
ENFERMERO/A	6042	86,80%	919	13,20%	6.961
ENFERMERO/A DE ATENCION CONTINUADA EN AP.	256	79,50%	66	20,50%	322
ENFERMERO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 1º	67	93,06%	5	6,94%	72
ENFERMERO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 2º	66	95,65%	3	4,35%	69
ENFERMERO/A ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL	152	85,39%	26	14,61%	178
ENFERMERO/A JEFE/A DEL SERVICIO AT. PACIENTE	4	100,00%		0,00%	4
ENFERMERO/A ESP.ENF.FAMILIAR Y COMUN.	110	88,71%	14	11,29%	124
FACULTATIVO/A ESPECIALISTA DE ÁREA	1573	65,00%	847	35,00%	2.420
FARMACÉUTICO/A	11	100,00%		0,00%	11
FISIOTERAPEUTA	232	76,32%	72	23,68%	304
FONTANERO/A	1	6,67%	14	93,33%	15

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Femenino		Masculino		TOTAL
GERENTE/A DE SECTOR	1	20,00%	4	80,00%	5
GOBERNANTE/A	20	68,97%	9	31,03%	29
GRUPO ADMINISTRATIVO DE FUNCIÓN ADMVA.	340	85,21%	59	14,79%	399
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	1359	90,30%	146	9,70%	1.505
GRUPO DE GESTIÓN F. ADMVA.	60	81,08%	14	18,92%	74
GRUPO TÉCNICO/A DE F. ADMVA.	17	68,00%	8	32,00%	25
INGENIERO/A SUPERIOR		0,00%	3	100,00%	3
INGENIERO/A TÉCNICO/A	1	10,00%	9	90,00%	10
JARDINERO/A		0,00%	1	100,00%	1
JEFE/A DE EQUIPO G.S.	34	72,34%	13	27,66%	47
JEFE/A DE GRUPO G.S.	156	77,23%	46	22,77%	202
JEFE/A DE PERSONAL SUBALTERNO	5	41,67%	7	58,33%	12
JEFE/A DE SECCIÓN G.S.	61	66,30%	31	33,70%	92
JEFE/A DE SERVICIO G.S.	20	46,51%	23	53,49%	43
JEFE/A DE TALLER	1	3,57%	27	96,43%	28
JEFE/A DE UNIDAD	1	100,00%		0,00%	1
JEFE/A DE UNIDAD DE ADMISIÓN		0,00%	1	100,00%	1
JEFE/A DE UNIDAD DE COCINA		0,00%	2	100,00%	2
JEFE/A DE UNIDAD DE MANTENIMIENTO GRAL.		0,00%	2	100,00%	2
JEFE/A DE UNIDAD DE URGENCIAS	3	30,00%	7	70,00%	10
JEFE/A SECCIÓN S. (C/O)		0,00%	2	100,00%	2
JEFE/A SECCIÓN S. (N/P)	78	41,71%	109	58,29%	187
JEFE/A SERVICIO S. (N/P)	39	35,78%	70	64,22%	109
LAVANDERO/A	61	93,85%	4	6,15%	65
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 1º	180	70,87%	74	29,13%	254
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 2º	166	67,48%	80	32,52%	246
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 3º	184	73,31%	67	26,69%	251
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 4º	186	71,54%	74	28,46%	260
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 5º	31	59,62%	21	40,38%	52
LIMPIADOR/A	29	93,55%	2	6,45%	31
LOGOPEDA	11	100,00%		0,00%	11
MATRÓN/A	266	95,68%	12	4,32%	278
MECÁNICO/A		0,00%	20	100,00%	20
MÉDICO/A DE ADMISIÓN Y DOC. CLÍNICA	8	66,67%	4	33,33%	12
MÉDICO/A DE ATENCIÓN CONTINUADA EN A.P.	206	69,55%	94	30,45%	300
MÉDICO/A DE EMERGENCIAS	49	56,98%	37	43,02%	86
MÉDICO/A DE FAMILIA	661	71,54%	264	28,46%	925
MÉDICO/A DE REFUERZO	5	62,50%	3	37,50%	8
MÉDICO/A DE URGENCIA HOSPITALARIA	144	61,80%	89	38,20%	233
MÉDICO/A ESAD	5	55,56%	4	44,44%	9
MÉDICO/A SUAP	19	50,00%	19	50,00%	38
MONITOR/A	11	100,00%		0,00%	11
ODONTOESTOMATÓLOGO/A	17	53,13%	15	46,88%	32

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Femenino		Masculino		TOTAL
OFICIAL/A PRIMERA		0,00%	1	100,00%	1
OFICIAL/A PRIMERA CONDUCTOR	1	50,00%	1	50,00%	2
OFICIAL/A PRIMERA OFICIOS VARIOS		0,00%	3	100,00%	3
OFICIAL/A PRIMERA PELUQUERO	2	100,00%		0,00%	2
OFICIAL/A SEGUNDA		0,00%	1	100,00%	1
OFICIAL/A SEGUNDA AYUDANTE DE COCINA	1	100,00%		0,00%	1
OFICIAL/A SEGUNDA OFICIOS VARIOS		0,00%	2	100,00%	2
OPERADOR/A MIR	1	100,00%		0,00%	1
ÓPTICO/A-OPTOMETRISTA	10	62,50%	6	37,50%	16
PEDIATRA DE ATENCIÓN PRIMARIA	153	84,07%	29	15,93%	182
PELUQUERO/A	11	91,67%	1	8,33%	12
PEÓN/A		0,00%	7	100,00%	7
PEÓN/A ESPECIALIZADO		0,00%	6	100,00%	6
PERS. ESPECIALIZADO DE SERV. DOMÉSTICOS	6	60,00%	4	40,00%	10
PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES	3	75,00%	1	25,00%	4
PERSONAL TÉCNICO/A NO TITULADO	4	20,00%	16	80,00%	20
PERSONAL TÉCNICO/A TITULADO GRADO MEDIO	11	50,00%	11	50,00%	22
PERSONAL TÉCNICO/A TITULADO SUPERIOR	4	66,67%	2	33,33%	6
PINCHE	385	77,31%	113	22,69%	498
PINTOR/A	1	25,00%	3	75,00%	4
PLANCHADOR/A	63	96,92%	2	3,08%	65
PSICÓLOGO/A		0,00%	1	100,00%	1
PSICÓLOGO/A ESP. PSICOLOGÍA CLÍNICA	13	86,67%	2	13,33%	15
RESPONSABLE DE ENFERMERIA DE EQUIPOS A.P.	2	66,67%	1	33,33%	3
SUBDIRECTOR/A DE CGIPC	3	100,00%	3	0,00%	6
SUBDIRECTOR/A DE ENFERMERÍA	10	90,91%	1	9,09%	11
SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN DE SECTOR	10	62,50%	6	37,50%	16
SUBDIRECTOR/A MÉDICO	12	57,14%	9	42,86%	21
SUPERVISOR/A DE ÁREA FUNCIONAL	39	90,70%	4	9,30%	43
SUPERVISOR/A DE UNIDAD	217	88,21%	29	11,79%	246
T. CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	4861	93,64%	330	6,36%	5.191
T.S. ANATOMÍA PATOLÓGICA Y CITOLOGÍA	92	85,19%	16	14,81%	108
T.S. ESP. DIETÉTICA Y NUTRICIÓN	7	100,00%		0,00%	7
T.S. ESP. DOCUMENTACIÓN SANITARIA	35	94,59%	2	5,41%	37
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	28	100,00%		0,00%	28
T.S. LABORATORIO DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO	521	89,83%	59	10,17%	580
T.S. MEDICINA NUCLEAR	8	53,33%	7	46,67%	15
T.S. RADIODIAGNÓSTICO	310	75,24%	102	24,76%	412
T.S. RADIOTERAPIA	49	74,24%	17	25,76%	66
TÉCNICO/A AUXILIAR DE FARMACIA	152	89,94%	17	10,06%	169
TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE SISTEMAS Y T.I.	5	17,86%	23	82,14%	28
TÉCNICO/A DE SALUD PÚBLICA	7	87,50%	1	12,50%	8
TÉCNICO/A ESPECIALISTA DE SISTEMAS Y T.I.	11	30,56%	25	69,44%	36

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Femenino		Masculino		TOTAL
TÉCNICO/A SUPERIOR DE SISTEMAS Y T.I.	7	26,92%	19	73,08%	26
TELEFONISTA	83	88,30%	11	11,70%	94
TERAPEUTA OCUPACIONAL	54	93,10%	4	6,90%	58
TRABAJADOR/A SOCIAL	98	91,59%	9	8,41%	107
<b>Total general</b>	<b>21.733</b>	<b>79,53%</b>	<b>5.594</b>	<b>20,47%</b>	<b>27.327</b>

**ANEXO IIB**
**EFFECTIVOS REALES PROCEDENTES DEL C.A.S.A.R.  
 (A 31 DE DICIEMBRE DE 2024)**

CATEGORÍA/PUESTO	SS.CC.	C.S. Cinco Villas	C.S. Moncayo	Hospital de Jaca	C.S. Bajo Cinca	Total
CELADOR		8	1	6	1	16
COND.INSTALACIONES				2	1	3
ENFERMERO/A		14		4	3	21
FARMACEUTICO/A				1	1	2
FISIOTERAPEUTA		1	1	1		3
GRUPO ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	7	4			3	14
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.			1	5		6
MEDICO/A ALERGOLOGIA	1					1
MEDICO/A CIRUGÍA GENERAL				1		1
MEDICO/A OBSTETRICO-GINECOLOGÍA	2					2
MEDICO/A INTERNISTA					1	1
MEDICO/A NEFROLOGIA				1		1
MEDICO/A NEUMOLOGIA	1					1
MEDICO/A NEUROLOGIA	1					1
MEDICO/A REHABILITADOR	1			1		2
MEDICO/A URGENCIAS	1			2		3
MEDICO/A UROLOGIA				1		1
RESP. ENFERMERIA CENTRO			1	1	1	3
SUPERVISOR/A DE UNIDAD					1	1
T.CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA		9	3	5	3	20
T.S. RADIODIAGNÓSTICO		3		1	4	8
TEC. FARMACIA		1				1
TEC. LABORATORIO		2				2
TEC. SISTEMAS	1					1
TECNICO DE CONTRATACION	1					1
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1					1
TECNICO DE RECURSOS HUMANOS	1					1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>118</b>

**ANEXO IIIA. PREVISIÓN DE JUBILACIÓN DEL PERSONAL DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD (DE 2025 A 2028).**  
 (EXCLUIDO PERSONAL PROCEDENTE DEL C.A.S.A.R.)

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2024	> 65 en 2025	> 65 en 2026	> 65 en 2027	> 65 en 2028	Total 2025/28	%/Efectivos
ALBAÑIL/A	4			1		1	25,00%
BIBLIOTECARIO/A	1					0	0,00%
CALEFACTOR/A	29		3	1		4	13,79%
CARPINTERO/A	7		2	1		3	42,86%
CELADOR/A	2022	105	70	103	91	369	18,25%
COCINERO/A	75	2	1	3	1	7	9,33%
CONDUCTOR/A	69		1	6	5	12	17,39%
CONDUCTOR/A DE INSTALACIONES	142	4	5	10	2	21	14,79%
CONTROLADOR/A DE SUMINISTROS	9			1		1	11,11%
COORDINADOR/A DE ADMISIÓN	4	4				4	100,00%
COORDINADOR/A DE E.A.P.	126	22	3	1	6	32	25,40%
COORDINADOR/A DE ENFERMERIA DE E.A.P.	111	5	7	11	4	27	24,32%
COORDINADOR/A DE URGENCIAS	4					0	0,00%
COORDINADOR/A DE: ESAD, CCU, UME, SUAP	14	1	1		1	3	21,43%
COSTURERO/A	25	3	2	3	2	10	40,00%
DELINEANTE	1					0	0,00%
DIRECTOR/A DE ATENCIÓN PRIMARIA	8					0	0,00%
DIRECTOR/A DE ENFERMERÍA	12				1	1	8,33%
DIRECTOR/A DE ENFERMERÍA AT. PRIMARIA	8					0	0,00%
DIRECTOR/A DE ENFERMERÍA-061	1					0	0,00%
DIRECTOR/A DE GESTIÓN Y SS.GG. DE SECTOR	9	1				1	11,11%
DIRECTOR/A DE HOSPITAL	9					0	0,00%
DIRECTOR/A GERENTE	1					0	0,00%
DIRECTOR/A MÉDICO	1					0	0,00%
DIRECTOR/A	1					0	0,00%

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2024	> 65 en 2025	> 65 en 2026	> 65 en 2027	> 65 en 2028	Total 2025/28	%/Efectivos
ELECTRICISTA	42					0	0,00%
ENCARGADO/A	4			1		1	25,00%
ENFERMERO/A	6961	96	89	130	142	457	6,57%
ENFERMERO/A DE ATENCIÓN CONTINUADA EN AP.	322	1		2	5	8	2,48%
ENFERMERO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 1º	72					0	0,00%
ENFERMERO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 2º	69					0	0,00%
ENFERMERO/A ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL	178	5		4	3	12	6,74%
ENFERMERO/A JEFE/A DEL SERVICIO AT. PACIENTE	4			1		1	25,00%
ENFERMERO/A ESP.ENF.FAMILIAR Y COMUN.	124		1		1	2	1,61%
FACULTATIVO/A ESPECIALISTA DE ÁREA	2420	149	40	29	62	280	11,57%
FARMACÉUTICO/A	11				1	1	9,09%
FISIOTERAPEUTA	304	3	3	3	5	14	4,61%
FONTANERO/A	15	1				1	6,67%
GERENTE/A DE SECTOR	5	2			1	3	60,00%
GOBERNANTE/A	29	1	2	4	2	9	31,03%
GRUPO ADMINISTRATIVO DE FUNCIÓN ADMVA.	399	18	25	28	23	94	23,56%
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	1505	76	55	90	71	292	19,40%
GRUPO DE GESTIÓN F. ADMVA.	74	7	3	6	7	23	31,08%
GRUPO TÉCNICO/A DE F. ADMVA.	25	1	3		3	7	28,00%
INGENIERO/A SUPERIOR	3					0	0,00%
INGENIERO/A TÉCNICO/A	10			1		1	10,00%
JARDINERO/A	1					0	0,00%
JEFE/A DE EQUIPO G.S.	47	4	2	1	6	13	27,66%
JEFE/A DE GRUPO G.S.	202	11	15	21	19	66	32,67%
JEFE/A DE PERSONAL SUBALTERNO	12		1	2	1	4	33,33%
JEFE/A DE SECCIÓN G.S.	92	10	8	8	8	34	36,96%
JEFE/A DE SERVICIO G.S.	43	1	5	3	2	11	25,58%

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2024	> 65 en 2025	> 65 en 2026	> 65 en 2027	> 65 en 2028	Total 2025/28	%/Efectivos
JEFE/A DE TALLER	28		1	3		4	14,29%
JEFE/A DE UNIDAD	1			1		1	100,00%
JEFE/A DE UNIDAD DE ADMISIÓN	1	1				1	100,00%
JEFE/A DE UNIDAD DE COCINA	2			1	1	2	100,00%
JEFE/A DE UNIDAD DE MANTENIMIENTO GRAL.	2					0	0,00%
JEFE/A DE UNIDAD DE URGENCIAS	10	3				3	30,00%
JEFE/A SECCIÓN S. (C/O)	2	2				2	100,00%
JEFE/A SECCIÓN S. (N/P)	187	43	11	8	11	73	39,04%
JEFE/A SERVICIO S. (N/P)	109	32	9	5	2	48	44,04%
LAVANDERO/A	65	6	3	4	2	15	23,08%
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 1º	254					0	0,00%
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 2º	246					0	0,00%
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 3º	251					0	0,00%
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 4º	260					0	0,00%
LICENCIADO/A EN FORMACIÓN - RESIDENTE 5º	52					0	0,00%
LIMPIADOR/A	31	5	5	4	3	17	54,84%
LOGOPEDA	11					0	0,00%
MATRÓN/A	278	2	6	9	5	22	7,91%
MECÁNICO/A	20		2			2	10,00%
MÉDICO/A DE ADMISIÓN Y DOC. CLÍNICA	12	1	2	1	2	6	50,00%
MÉDICO/A DE ATENCIÓN CONTINUADA EN A.P.	300	34	6	1	7	48	16,00%
MÉDICO/A DE EMERGENCIAS	86	16	2			18	20,93%
MÉDICO/A DE FAMILIA	925	210	43	32	35	320	34,59%
MÉDICO/A DE REFUERZO	8	2				2	25,00%
MÉDICO/A DE URGENCIA HOSPITALARIA	233	15	3	5	2	25	10,73%
MÉDICO/A ESAD	9			1		1	11,11%
MÉDICO/A SUAP	38	13	1	1		15	39,47%

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2024	> 65 en 2025	> 65 en 2026	> 65 en 2027	> 65 en 2028	Total 2025/28	%/Efectivos
MONITOR/A	11					0	0,00%
ODONTOESTOMATÓLOGO/A	32	11	1	1	1	14	43,75%
OFICIAL/A PRIMERA	1					0	0,00%
OFICIAL/A PRIMERA CONDUCTOR	2			1		1	50,00%
OFICIAL/A PRIMERA OFICIOS VARIOS	3			1	2	3	100,00%
OFICIAL/A PRIMERA PELUQUERO	2		1			1	50,00%
OFICIAL/A SEGUNDA	1					0	0,00%
OFICIAL/A SEGUNDA AYUDANTE DE COCINA	1	1				1	100,00%
OFICIAL/A SEGUNDA OFICIOS VARIOS	2		1			1	50,00%
OPERADOR/A MIR	1					0	0,00%
ÓPTICO/A-OPTOMETRISTA	16	1				1	6,25%
PEDIATRA DE ATENCIÓN PRIMARIA	182	17	7	5	4	33	18,13%
PELUQUERO/A	12					0	0,00%
PEÓN/A	7				1	1	14,29%
PEÓN/A ESPECIALIZADO	6		1		1	2	33,33%
PERS. ESPECIALIZADO DE SERV. DOMÉSTICOS	10	2	1	1	1	5	50,00%
PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES	4		3			3	75,00%
PERSONAL TÉCNICO/A NO TITULADO	20				1	1	5,00%
PERSONAL TÉCNICO/A TITULADO GRADO MEDIO	22	1			1	2	9,09%
PERSONAL TÉCNICO/A TITULADO SUPERIOR	6		2			2	33,33%
PINCHE	498	31	29	29	34	123	24,70%
PINTOR/A	4				1	1	25,00%
PLANCHADOR/A	65	10	5	8	4	27	41,54%
PSICÓLOGO/A	1					0	0,00%
PSICÓLOGO/A ESP. PSICOLOGÍA CLÍNICA	15	3	2	3		8	53,33%
RESPONSABLE DE ENFERMERIA DE EQUIPOS A.P.	3					0	0,00%
SUBDIRECTOR/A DE CGIPC	6			1		1	16,67%

CATEGORÍA/PUESTO DE TRABAJO	Efectivos a 31/12/2024	> 65 en 2025	> 65 en 2026	> 65 en 2027	> 65 en 2028	Total 2025/28	%/Efectivos
SUBDIRECTOR/A DE ENFERMERÍA	11	1	1		1	3	27,27%
SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN DE SECTOR	16	1				1	6,25%
SUBDIRECTOR/A MÉDICO	21	7	1	1		9	42,86%
SUPERVISOR/A DE ÁREA FUNCIONAL	43			1	1	2	4,65%
SUPERVISOR/A DE UNIDAD	246	5	5	4	8	22	8,94%
T. CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	5191	218	179	171	204	772	14,87%
T.S. ANATOMÍA PATOLÓGICA Y CITOLOGÍA	108				1	1	0,93%
T.S. ESP. DIETÉTICA Y NUTRICIÓN	7				1	1	14,29%
T.S. ESP. DOCUMENTACIÓN SANITARIA	37	2	2	1		5	13,51%
T.S. HIGIENE BUCODENTAL	28			1		1	3,57%
T.S. LABORATORIO DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO	580	8	13	12	17	50	8,62%
T.S. MEDICINA NUCLEAR	15					0	0,00%
T.S. RADIODIAGNÓSTICO	412	4	4	7	8	23	5,58%
T.S. RADIOTERAPIA	66			1		1	1,52%
TÉCNICO/A AUXILIAR DE FARMACIA	169	4	5	4	3	16	9,47%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE SISTEMAS Y T.I.	28				1	1	3,57%
TÉCNICO/A DE SALUD PÚBLICA	8	2				2	25,00%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA DE SISTEMAS Y T.I.	36	1				1	2,78%
TÉCNICO/A SUPERIOR DE SISTEMAS Y T.I.	26		1	2		3	11,54%
TELEFONISTA	94	9	10	2	1	22	23,40%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	58	1	1		1	3	5,17%
TRABAJADOR/A SOCIAL	107		5	6	8	19	17,76%
<b>TOTALES:</b>	<b>27.327</b>	<b>1.258</b>	<b>721</b>	<b>814</b>	<b>851</b>	<b>3.644</b>	<b>13,33%</b>

\* La edad de jubilación forzosa en 2025 es de 66 años y 8 meses o 65 años si se tienen cotizados 38 años y tres meses.

\* La edad de jubilación forzosa en 2026 es de 66 años y 10 meses o 65 años si se tienen cotizados 38 años y tres meses.

\* La edad de jubilación forzosa a partir de 2027 es de 67 años o 65 años si se tienen cotizados 38 años y seis meses.

**ANEXO IIIB**
**PREVISIÓN DE JUBILACIÓN DE PERSONAL PROCEDENTE DEL C.A.S.A.R. (DE 2024 A 2028)**

CATEGORÍA/PUESTO	Efectivos a 31/12/2024	> 65 en 2025	> 65 en 2026	> 65 en 2027	> 65 en 2028	Total 2024/28	% Efectivos
CELADOR	16	3		1		4	25,00%
COND.INSTALACIONES	3					0	0,00%
ENFERMERO/A	21			1		1	4,76%
FARMACEUTICO/A	2					0	0,00%
FISIOTERAPEUTA	3					0	0,00%
GRUPO ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	14	1	1			2	14,29%
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO F. ADMVA.	6	1			2	3	50,00%
MEDICO/A ALERGOLOGIA	1					0	0,00%
MEDICO/A CIRUGÍA GENERAL	1					0	0,00%
MEDICO/A OBSTETRICIO-GINECOLOGÍA	2					0	0,00%
MEDICO/A INTERNISTA	1					0	0,00%
MEDICO/A NEFROLOGIA	1					0	0,00%
MEDICO/A NEUMOLOGIA	1					0	0,00%
MEDICO/A NEUROLOGIA	1					0	0,00%
MEDICO/A REHABILITADOR	2		1			1	50,00%
MEDICO/A URGENCIAS	3	1			1	2	66,67%
MEDICO/A UROLOGIA	1					0	0,00%
RESP. ENFERMERIA CENTRO	3					0	0,00%
SUPERVISOR/A DE UNIDAD	1					0	0,00%
T.CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	20	1	2	1	2	6	30,00%
T.S. RADIODIAGNÓSTICO	8			1		1	12,50%
TEC. FARMACIA	1					0	0,00%
TEC. LABORATORIO	2					0	0,00%
TEC. SISTEMAS	1					0	0,00%
TECNICO DE CONTRATACION	1					0	0,00%
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1					0	0,00%
TECNICO DE RECURSOS HUMANOS	1					0	0,00%
<b>Total general</b>	<b>118</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>16,95%</b>

### ANEXO IIIC

#### PREVISIÓN JUBILACIÓN DEL PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA (EXCLUIDO PERSONAL CON PLAZA VINCULADA A LA UNIVERSIDAD).

ESPECIALIDAD (*)	Plantilla Orgánica	Efectivos (31/12/24)	RESIDENTES 2025	> 65 en 2025	RESIDENTES 2026	> 65 en 2026	RESIDENTES 2027	> 65 en 2027	RESIDENTES 2028	> 65 en 2028	Total RESIDENTES	Total Bajas
ALERGOLOGÍA	16	17		1	1	1	1		1	2	3	4
ANÁLISIS CLÍNICOS Y BIOQUÍMICA CLÍNICA	67	75	4	2	4	2	3		6	2	17	6
ANATOMÍA PATOLÓGICA	51	54	4	1	5		3	1	4	2	16	4
ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN	220	238	8	7	8	2	8		11	2	35	11
ANGIOLOGÍA Y CIRUGÍA VASCULAR	28	25	2		2		2	1	2	2	8	3
APARATO DIGESTIVO	71	95	4		4		6	1	7	3	21	4
CARDIOLOGÍA	88	94	6	1	6	2	5		6	2	23	5
CIRUGÍA CARDIOVASCULAR	7	8							1		1	0
CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIG.	120	121	4	1	5		6		4	3	19	4
CIRUGÍA ORAL Y MAXILOFACIAL	11	12	1		1		1		1		4	0
CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMAT.	140	138	8	1	7	7	8	1	7	3	30	12
CIRUGÍA PEDIÁTRICA	10	10	1				1				2	0
CIRUGÍA PLÁSTICA, ESTÉTICA Y REP.	13	11	1		2		1		2		6	0
CIRUGÍA TORÁCICA	6	7	1		1		1		1		4	0
DERMATOLOGÍA MÉDICO-QUIR.	37	36	5	1	4	1	4		4	1	17	3
ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN	34	39	2		2	1	2		2		8	1
FARMACIA HOSPITALARIA	58	68	3		3		3		3	1	12	1
GERIATRÍA	37	43	8	2	6		5		5	2	24	4
HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA	58	67	6		5	1	6		5	2	22	3
INMUNOLOGÍA	2	2									0	0
MEDICINA DEL TRABAJO	13	13	1	2	3	2	2		2	1	8	5
MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN	51	50	5	2	5	3	5	1	5	1	20	7

ESPECIALIDAD (*)	Plantilla Orgánica	Efectivos (31/12/24)	RESIDENTES 2025	> 65 en 2025	RESIDENTES 2026	> 65 en 2026	RESIDENTES 2027	> 65 en 2027	RESIDENTES 2028	> 65 en 2028	Total RESIDENTES	Total Bajas
MEDICINA INTENSIVA	87	108	5	2	6	1	7		4	2	22	5
MEDICINA INTERNA	124	141	12	6	11	1	10	1	12	3	45	11
MEDICINA NUCLEAR	12	15	1		2	3	3		2		8	3
MEDICINA PREVENTIVA Y S. PÚBLICA	21	24	3	1	3		3	1	3	1	12	3
MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	46	45	4	4	4		4		2	2	14	6
NEFROLOGÍA	37	45	3	4	2	2	3		3		11	6
NEUMOLOGÍA	53	58	5	2	6		6		6		23	2
NEUROCIRUGÍA	23	25	2	2			2		1		5	2
NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA	15	17	3		2		3		2		10	0
NEUROLOGÍA	52	62	4	3	3		4	1	3	1	14	5
OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	144	155	6	3	4	2	6		5	5	21	10
OFTALMOLOGÍA	114	119	7	3	7	2	6	3	7	7	27	15
ONCOLOGÍA MÉDICA	43	50	4	1	4		4	1	4		16	2
ONCOLOGÍA RADIOTERÁPICA	16	23	1		2		2		2		7	0
OTORRINOLARINGOLOGÍA	57	46	2	2	2		2	2	3	3	9	7
PEDIATRÍA	87	120	19	2	16		15	3	18		68	5
PSICOLOGÍA CLÍNICA** (PSICÓLOGO ESP.)	40	61	7	2	5	1	7	3	8	2	27	8
PSIQUIATRÍA	108	123	13	1	12	3	11	2	11	1	47	7
RADIODIAGNÓSTICO	149	143	7	3	6	2	6	5	6	4	25	14
RADIOFÍSICA HOSPITALARIA	14	19			2		2		2		6	0
REUMATOLOGÍA	23	20	2	1	2		2	2	3		9	3
UROLOGÍA	71	75	5	2	3	1	4		5	2	17	5
URGENCIA HOSPITALARIA	194	247		1		3		5		2	0	11
MÉDICO DE FAMILIA (***)	1.434	1.510	75	81	68	56	61	36	59	49	263	222
PEDIATRA DE ATENCIÓN PRIMARIA	183	183		9		7		5		4	0	25
<b>TOTAL</b>	<b>4.285</b>	<b>4.657</b>	<b>264</b>	<b>156</b>	<b>246</b>	<b>106</b>	<b>246</b>	<b>75</b>	<b>250</b>	<b>117</b>	<b>1.006</b>	<b>454</b>

ADMISIÓN Y DOC. CLÍNICA	<b>21</b>	<b>13</b>		1		2		1		2	<b>0</b>	<b>6</b>
ENFERMERO/A ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL	<b>183</b>	<b>190</b>	12	5	13		14	4		3	<b>39</b>	<b>12</b>
ENFERMERO/A ESP. ENF. FAMILIAR Y COMUN.	<b>109</b>	<b>114</b>	36		37	1	39			1	<b>112</b>	<b>2</b>
ENFERMERO/A ESP. OBSTETRICO GINECOLÓGICO-MATRON/A	<b>208</b>	<b>277</b>	10		10		9				<b>29</b>	<b>0</b>
ENFERMERO/A DEL TRABAJO (****)			1		2		2				<b>5</b>	<b>0</b>
ENFERMERO/A ESP. EN ENF. PEDIÁTRICA (*****)			7		7		7				<b>21</b>	<b>0</b>
ENFERMERO/A ESP. EN ENF. GERIÁTRICA (*****)			3		3		4				<b>10</b>	<b>0</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: Coordinadores de E.A.P., Coordinadores de ESAD, CCU, UME, SUAP, M.A.C., Médico de emergencias, médico de refuerzo, médico de Atención Primaria, Médico de Familia, Médico ESAD y Médico SUAP

(\*\*\*\*) Aprobada creación categoría en MSS, en trámite de creación

(\*\*\*\*\*) Creada categoría, pendiente de modificación plantilla

ATENCIÓN PRIMARIA EDAD 65 AÑOS PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA- AÑO 2025										
	MEDICINA DE FAMILIA	PEDIATRÍA	ENFERMERÍA	ODONTOESTOMATÓLOGÍA	URGENCIAS DE A.P.	ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS	MEDICINA DE EMERGENCIAS	SUAP/ESAD	MATRÓN/A	PSICOLOGÍA
EAP ZARAGOZA I	10	1	4							
EAP ZARAGOZA II	23	3	26	2						
EAP ZARAGOZA III	11	4	7	2				1		1
EAP ALCAÑIZ	8		2							
EAP BARBASTRO	9		2							
EAP CALATAYUD	4		1							
EAP HUESCA	9	1	4						1	
EAP TERUEL	6		4							
Urgencias y Emergencias (061)						2	6	4		
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

ATENCIÓN PRIMARIA EDAD 65 AÑOS PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA - AÑO 2026										
	MEDICINA DE FAMILIA	PEDIATRÍA	ENFERMERÍA	ODONTOESTOMATÓLOGÍA	URGENCIAS DE A.P.	ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS	MEDICINA DE EMERGENCIAS	SUAP/ESAD	MATRÓN/A	PSICOLOGÍA
EAP ZARAGOZA I	7	1	9						1	
EAP ZARAGOZA II	18	2	20	1					1	2
EAP ZARAGOZA III	10	2	11							
EAP ALCAÑIZ	2		3							
EAP BARBASTRO	2		3							
EAP CALATAYUD	2	1	2							
EAP HUESCA	5		7							
EAP TERUEL	6		5							
Urgencias y Emergencias (061)			1			2		1		
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**ATENCIÓN PRIMARIA EDAD 65 AÑOS PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA - AÑO 2027**

	MEDICINA DE FAMILIA	PEDIATRÍA	ENFERMERÍA	ODONTOESTOMATÓLOGÍA	URGENCIAS DE A.P.	ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS	MEDICINA DE EMERGENCIAS	SUAP/ESAD	MATRÓN/A	PSICOLOGÍA	FISIOTERAPIA
EAP ZARAGOZA I	3		7								
EAP ZARAGOZA II	17	2	21	1				1	3	1	1
EAP ZARAGOZA III	8	2	18						2		
EAP ALCAÑIZ			2		1						
EAP BARBASTRO	1		4								
EAP CALATAYUD	2		4								
EAP HUESCA	2		9						1	1	
EAP TERUEL	5		6								
Urgencias y Emergencias (061)						3		1			
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**ATENCIÓN PRIMARIA EDAD 65 AÑOS PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA - AÑO 2028**

	MEDICINA DE FAMILIA	PEDIATRÍA	ENFERMERÍA	ODONTOESTOMATÓLOGÍA	URGENCIAS DE A.P.	ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS	MEDICINA DE EMERGENCIAS	SUAP/ESAD	MATRÓN/A	PSICOLOGÍA	FISIOTERAPIA	FARMACIA
EAP ZARAGOZA I	7		5									
EAP ZARAGOZA II	13		21								1	
EAP ZARAGOZA III	9	2	11									1
EAP ALCAÑIZ	2		2									
EAP BARBASTRO	7		8	1								
EAP CALATAYUD	1		1									
EAP HUESCA	4	1	9									
EAP TERUEL	5	1	5						2			
Urgencias y Emergencias (061)			6			1						
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

EDAD 65 AÑOS PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA AT. HOSPITALARIA AÑO 2025															
	H. ROYO VILLANO VA	H. NTRA SRA DE GRACIA	H. MIGUEL SERVET	H. C. U. LOZANO BLESADA	CRP NTRA. SRA. DEL PILAR	H. ALCAÑIZ	H. BARBASTRO	CRP STO. CRISTO DE LOS MILAGROS	H. SGDO. CORAZÓN DE JESÚS	H. SAN JORGE	H. OBISPO POLANCO	H. ERNEST LLUCH MARTÍN	CRP SAN JUAN DE DIOS	H. SAN JOSÉ	TOTAL ESPECIALIDAD
EMFERMERÍA	9	6	39	20	1	3	7	1		7	3	6			102
MATRÓN/A							2								2
FISIOTERAPIA				2						1					3
<b>TOTAL</b>															<b>107</b>
FEA ALERGOLOGÍA				1											1
FEA ADMISIÓN				1		1	1								3
FEA ANÁLISIS CLÍNICOS Y BIOQUÍMICA				2											2
FEA ANATOMÍA PATOLÓGICA			2								1				3
FEA BIOQUÍMICA										1					1
FEA CIRUGÍA PLÁSTICA, ESTÉTICA Y R			1												1
FEA ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN			1												1
FEA ANESTESISTA Y REANIMACIÓN	1		5	2		1	1			1					11
FEA FARMACIA			1												1
FEA OFTALMOLOGÍA	2		2	1											5
FEA PSIQUIATRÍA	2												1		3
FEA CARDIOLOGÍA				1											1
FEA CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO	1			2		1									4
FEA MEDICINA INTERNA	1	1	2							1					5
FEA MEDICINA PREVENTIVA				2											2
FEA MEDICINA DEL TRABAJO				1		1									2
MEDICO DE URGENCIAS		1								2					3
FEA MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	1		2								1				4
FEA NEUMOLOGÍA			2	1											3
FEA NEUROLOGÍA			3												3
FEA NEFROLOGÍA			3	1											4
FEA OBSTRETICIA Y GINECOLÓGICA			3	1											4
FEA OTORRINOLARINGOLOGÍA HOSPITALIZACIÓN															
FEA PEDIATRÍA				1		1	1								3
FEA PSICOLOGÍA CLÍNICA	1										1				2
FEA RADIOLOGÍA			1	2			1				1				5
FEA REUMATOLOGÍA												1			1
FEA MEDICINA INTENSIVA			1	2											3
FEA ONCOLOGÍA RADIOTERÁPICA			1	1											2
FEA MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN		2	1	1											4
FEA UROLOGÍA			2	1											3
FEA NEUROCIROLOGÍA			1	1											2
FEA CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMATOLOGÍA				1											1
FEA GERIATRÍA		1							1						2
FEA DERMATOLOGÍA				1											1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>99</b>

EDAD 65 AÑOS PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA AT. HOSPITALARIA AÑO 2026															
	H. ROYO VILLANO VA	H. NTRA SRA DE GRACIA	H. MIGUEL SERVET	H. C. U. LOZANO BLESIA	CRP NTRA. SRA. DEL PILAR	H. ALCAÑIZ	H. BARBASTRO	CRP STO. CRISTO DE LOS MILAGROS	H. SGDO. CORAZÓN DE JESÚS	H. SAN JORGE	H. OBISPO POLANCO	H. ERNEST LLUCH MARTÍN	CRP SAN JUAN DE DIOS	H. SAN JOSÉ	TOTAL ESPECIALIDAD
EMFERMERÍA	4	1	15	21		2	8			8	9	1		1	70
MATRÓN/A				2			1					1			4
FISIOTERAPIA		1	1			1	1								4
<b>TOTAL</b>															<b>78</b>
FEA ALERGOLOGÍA			1						1						1
FEA ADMISIÓN	1			1					1						3
FEA ANALISIS CLÍNICOS Y BIOQUÍMICA	1	1		1											3
FEA ATENCIÓN PRIMARIA									1						1
FEA CIRUGIA ORAL Y MAXILOFACIAL			1												1
FEA ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN			1												1
FEA HEMATOLOGÍA	1			1											2
FEA ANESTESISTA Y REANIMACIÓN		2					1								3
FEA OFTALMOLOGÍA	1		1												2
FEA PSIQUIATRÍA		2	2	2										1	7
FEA CARDIOLOGÍA			1								1				2
FEA CIRUGIA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO			1												1
FEA MEDICINA INTERNA	1		1	1											3
FEA MEDICINA DEL TRABAJO			1	1											2
FEA MEDICINA NUCLEAR				3											3
MEDICO DE URGENCIAS		1					1					1			3
FEA NEUMOLOGÍA	1		1												2
FEA NEFROLOGÍA			2												2
FEA OBSTRETICIA Y GINECOLÓGICA			1	1											2
FEA OTORRINOLARINGOLOGÍA HOSPITALIZACIÓN			1												1
FEA PEDIATRÍA				1											1
FEA PSICOLOGÍA CLÍNICA			1												1
FEA RADIOLOGÍA		2							1						3
FEA MEDICINA INTENSIVA	1			1											2
FEA ONCOLOGÍA RADIOTERAPICA			1												1
FEA MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACION	1		1									1			3
FEA UROLOGÍA			2												2
FEA NEUROFISIOLOGÍA			1												1
FEA CIRUG ORTOPEDICA Y TRAUMATOLOGIA			3	1		2	1				1				8
FEA DERMATOLOGIA			1												1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>68</b>

EDAD 65 AÑOS PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA AT. HOSPITALARIA AÑO 2027															
	H. ROYO VILLANO VA	H. NTRA SRA DE GRACIA	H. MIGUEL SERVET	H. C. U. LOZANO BLESA	CRP NTRA. SRA. DEL PILAR	H. ALCAÑIZ	H. BARBASTRO	CRP STO. CRISTO DE LOS MILAGROS	H. SGDO. CORAZÓN DE JESÚS	H. SAN JORGE	H. OBISPO POLANCO	H. ERNEST LLUCH MARTÍN	CRP SAN JUAN DE DIOS	H. SAN JOSÉ	TOTAL ESPECIALIDAD
EMFERMERÍA	5	6	23	17		2	4	1	1	10	8	3		1	81
MATRÓN/A			2	1											3
FISIOTERAPIA		1		1											2
<b>TOTAL</b>															<b>86</b>
FEA ADMISIÓN			1												1
FEA ANATOMÍA PATOLÓGICA			1												1
FEA ANGIOLOGÍA Y CIRG. VASCULAR			1	1											2
FEA ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN			1												1
FEA FARMACIA	1														1
FEA OFTALMOLOGÍA		1		1			1								3
FEA PSIQUIATRÍA	1	2	1	2	1										7
FEA CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO	1														1
FEA MEDICINA INTERNA				1											1
FEA MEDICINA PREVENTIVA				1											1
MÉDICO DE URGENCIAS	2		1	2											5
FEA MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	1														1
FEA NEUROLOGÍA	1		1												2
FEA NEFROLOGÍA											1				1
FEA OBSTETICIA Y GINECOLÓGICA			1							1					2
FEA OTORRINOLARINGOLOGÍA HOSPITALIZACIÓN	1		1												2
FEA PEDIATRÍA			3												3
FEA RADIOLOGÍA	1		1			1				1	2				6
FEA REUMATOLOGÍA			1	1											2
FEA ONCOLOGÍA RADIOTERAPICA			1												1
FEA MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACION			1												1
FEA DIGESTIVO							1								1
FEA CIRUG ORTOPEDICA Y TRAUMATOLOGIA				1											1
FEA HEMATATOLOGIA			1	1											2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>49</b>

EDAD 65 AÑOS PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA AT. HOSPITALARIA AÑO 2028														
H. ROYO VILLANO VA	H. NTRA SRA DE GRACIA	H. MIGUEL SERVET	H. C. U. LOZANO BLESAS	CRP NTRA. SRA. DEL PILAR	H. ALCAÑIZ	H. BARBASTRO	CRP STO. CRISTO DE LOS MILAGROS	H. SGDO. CORAZÓN DE JESÚS	H. SAN JORGE	H. OBISPO POLANCO	H. ERNEST LLUCH MARTÍN	CRP SAN JUAN DE DIOS	H. SAN JOSÉ	TOTAL ESPECIALIDAD
EMFERMERÍA	3	11	26	24	1	3	9	2	2	12	5	1	2	101
MATRÓN/A			1		1					1				3
FISIOTERAPIA			1	1					1		1			4
<b>TOTAL</b>														<b>108</b>
FEA ALERGOLOGÍA	1			1										2
FEA ADMISIÓN			1											1
FEA ANÁLISIS CLÍNICOS Y BIOQUÍMICA				1										1
FEA ANATOMÍA PATOLÓGICA			2											2
FEA ANGIOLOGÍA Y CIRUGÍA VASCULAR			1	1										2
FEA BIOQUÍMICA	1			1										2
FEA CIRUGÍA			2							1	1			4
FEA ANESTESISTA Y REANIMACIÓN			3				1				1			5
FEA FARMACIA			1							1				2
FEA OFTALMOLOGÍA	2		3	1		1								7
FEA PSIQUIATRÍA			1		1									2
FEA CARDIOLOGÍA			2	1										3
FEA MEDICINA INTERNA	1			1							1			3
FEA MEDICINA DEL TRABAJO			1											1
MEDICO DE URGENCIAS				2										2
FEA MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA			2											2
FEA NEUROLOGÍA			1	1										2
FEA OBSTRETICIA Y GINECOLÓGICA			3	2										5
FEA OTORRINOLARINGOLOGÍA HOSPITALIZACIÓN			2	1										3
FEA PEDIATRÍA			2											2
FEA RADIOLOGÍA	2		3			1					2			8
FEA MEDICINA INTENSIVA	1													1
FEA MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN	1													1
FEA UROLOGÍA	1		2	1										4
FEA DIGESTIVO	1		1	1										3
FEA CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMATOLOGÍA			3											3
FEA GERIATRÍA			2											2
FEA DERMATOLOGÍA									1					1
FEA HEMATOLOGÍA			1				1							2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>78</b>

### ANEXO IIID

#### JUBILACIONES PERSONAL CON PLAZA VINCULADA A LA UNIVERSIDAD

ESPECIALIDAD	Efectivos (31/12/24)	> 65 en 2024	> 65 en 2025	> 65 en 2026	> 65 en 2027	> 65 en 2028	TOTAL
ALERGOLOGÍA	1	1					1
ANÁLISIS CLÍNICOS Y BIOQUÍMICA CLÍNICA	1		1				1
ANATOMÍA PATOLÓGICA	2						0
ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN	2		1				1
APARATO DIGESTIVO	4	3					3
CARDIOLOGÍA	2						0
CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO	4		2				2
CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMATOLOGÍA	2			1			1
DERMATOLOGÍA MÉDICO-QUIRÚRGICA Y VEN.	1						0
ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN	1				1		1
ENFERMERÍA	1						0
ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS	1						0
HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA	1			1			1
INMUNOLOGÍA	1						0
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	1				1		1
MEDICINA INTENSIVA	1						0
MEDICINA INTERNA	6	1		1			2
MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	2	1					1
NEFROLOGÍA	1						0
NEUMOLOGÍA	1	1					1
NEUROLOGÍA	2						0
OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	3						0
OFTALMOLOGÍA	7						0

ESPECIALIDAD	Efectivos (31/12/24)	> 65 en 2024	> 65 en 2025	> 65 en 2026	> 65 en 2027	> 65 en 2028	TOTAL
ONCOLOGÍA MEDICA	1	1					1
OTORRINOLARINGOLOGÍA	2	1				1	2
PEDIATRÍA	4		1	1		1	3
PSIQUIATRÍA	1				1		1
RADIODIAGNÓSTICO	2	1					1
REUMATOLOGÍA	1	1					1
URGENCIA HOSPITALARIA	1						0
UROLOGIA	2						0
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>25</b>

### ANEXO III E

#### PERSONAL QUE HA SOLICITADO PROLONGACIÓN DE LA PERMANENCIA EN EL AÑO 2024 (A FECHA 31/12/2024) Y PORCENTAJE

CATEGORÍA	PERSONAL QUE CUMPLE 65 AÑOS EN 2024	PROLONGACIONES CONCEDIDAS	(*) PORCENTAJE
FEA (Incluye Jefes/as de Servicio y Sección)	77	104	135,06
SUBDIRECTOR/A MÉDICO/A	2	2	100,00
PSICÓLOGO/A CLÍNICO/A	1	1	100,00
MÉDICO/A URGENCIA HOSPITALARIA	6	11	183,33
MÉDICO/A DOCUMENTACIÓN CLÍNICA	1	4	400,00
MÉDICO/A DE EMERGENCIAS	3	3	100,00
MÉDICO/A FAMILIA / MAC	87	111	127,59
PEDIATRA A.P.	7	7	100,00
ODONTOESTOMATOLOGOS	7	1	14,29
INSPECTOR/A MÉDICO	3	3	100,00
MÉDICO/A SUAP	4	11	275,00
ENFERMERO/A	67	4	5,97
ENFERMERO/A (en PIT a Médico/a A.P.)		3	4,48
TCAE (en PIT a Enfermero/a)	123	1	0,81
<b>TOTAL</b>	<b>388</b>	<b>266</b>	<b>68,56</b>

(\*) Los porcentajes que superan el 100% se refieren a la columna que detalla el personal que cumple 65 años en 2024, así como a la columna que recoge las prolongaciones concedidas en ese mismo año a quienes alcanzan la edad legal de jubilación —entre los 65 años y los 66 años y 6 meses—, incluyendo también las renovaciones anuales posteriores hasta alcanzar los 70 años.

## ANEXO IV

### COBERTURA DE PLAZAS EN EL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD POR LAS OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO EN CURSO

CATEGORÍA	OPE 2020	OPE 2021	OPE Estabilización		OPE 2022	OPE 2023	OPE 2024	Convocado pdte. resolver	Comprometido pdte. convocar	TOTAL COMPROM.	VACANTES A 31/12/24	TASA CONV. OPE 2025	Suma OPEs	Observaciones
			Concurso	Concurso-Oposición										
Administrador/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Albañil/a	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	6	1	5	Categoría de Oficios. Pendiente de redefinir
Bibliotecario/a	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	Pendiente de redefinir
Calefactor/a	1	2	3	1	4	11	1	19	0	19	24	2	25	
Carpintero/a	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	3	0	9	Categoría de Oficios. Pendiente de redefinir
Celador/a	34	52	104	54	68	58	47	173	0	173	327	127	544	
Cocinero/a	1	1	3	1		1	5	8	0	8	11	3	15	
Conductor/a	0	0	0	1	1	6	0	7	0	7	7	0	8	
Controlador/a de suministros	0	0	5	0	1	0	0	1	0	1	5	1	7	
Costurero/a	0	0	9	3	1	0	0	1	0	1	15	2	15	Categoría de Servicios domésticos, pendiente de redefinir
Delineante	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	Pendiente de redefinir
Electricista	1	0	3	0	4	9	5	19	0	19	28	5	27	
Encargado/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria
Enfermero/a	277	274	136	108	274	282	47	603	0	603	862	180	1578	
Enfermero/a esp. Enf. Familiar y Comunitaria	0	0	0	0	106	0	0	106	0	106	115	0	106	
Enfermero/a Espec. Salud Mental	3	10	9	16	2	14	14	26	14	40	50	5	73	
Facultativo/a Especialista Área	40	14	39	57	93	120	83	147	207	354	426	72	518	
Farmacéutico/a	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	

CATEGORÍA	OPE 2020	OPE 2021	OPE Estabilización		OPE 2022	OPE 2023	OPE 2024	Convocado pdte. resolver	Comprometido pdte. convocar	TOTAL COMPROM.	VACANTES A 31/12/24	TASA CONV. OPE 2025	Suma OPEs	Observaciones
Fisioterapeuta	5	7	12	4	12	5	3	20	0	20	25	5	53	
Fontanero/a	0	2	1	0	0	7	1	10	0	10	11	1	12	
Fotógrafo/a	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	No cubierta, solicitar amortizar
Gobernante/a	0	0	7	0	1	4	9	14	0	14	20	0	21	
Grupo Administrativo F. Admtva.	0	0	5	1	17	16	24	57	0	57	127	61	124	
Grupo Auxiliar Admtvo. F. Admtva.	6	0	32	25	89	74	55	218	0	218	401	147	428	
Grupo Gestión función admtva.	3	14	3	2	4	2	3	9	0	9	26	8	39	
Grupo Técnico función admtva.	0	2	1	0	2	4	0	6	0	6	6	0	9	
Ingeniero/a superior	0	0	0	1	1	2	1	2	2	4	4	0	5	
Ingeniero/a técnico	1	0	0	0	1	2	2	5	0	5	7	0	6	
Lavandero/a	0	0	18	1	0	0	0	0	0	0	36	5	24	Categoría de Servicios domésticos, pendiente de redefinir
Limpiador/a	0	0	29	0	2	0	0	0	2	2	12	7	38	Categoría de Servicios domésticos, pendiente de redefinir
Locutor/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría suprimida por ORDEN 1 de abril de 2015 (BOA 09/04/2015)
Logopeda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	
Matrón/a	9	7	6	4	9	20	8	36	8	44	38	0	63	
Mecánico/a	0	2	3	2	0	7	2	11	0	11	14	1	17	
Médico/a de familia de A.P	52	71	60	25	71	151	38	260	0	260	332	66	534	
Médico/a de administración sanitaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Médico/a de admisión y doc. Clínica	0	0	0	0	1	2	3	6	0	6	7	1	7	
Médico/a de urgencias y emergencias	7	0	6	12	2	9	8	19	0	19	29	5	49	

CATEGORÍA	OPE 2020	OPE 2021	OPE Estabilización		OPE 2022	OPE 2023	OPE 2024	Convocado pdte. resolver	Comprometido pdte. convocar	TOTAL COMPROM.	VACANTES A 31/12/24	TASA CONV. OPE 2025	Suma OPEs	Observaciones
Médico/a de urgencia hospitalaria	3	4	19	7	2	8	3	9	11	20	27	7	53	
Monitor/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	Pendiente de redefinir (Titulación FP, Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia)
Odontostomatólogo	0	0	0	0	1	3	3	7	0	7	10	3	10	
Oficial 1ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 1ª albañil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 1ª cocinero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 1ª conductor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 1ª costurera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 1ª jardinero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 1ª oficios varios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 1ª peluquera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 2ª ayudante de cocina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 2ª calefactor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 2ª costurera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 2ª jardinero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir
Oficial 2ª oficios varios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria. A extinguir

CATEGORÍA	OPE 2020	OPE 2021	OPE Estabilización		OPE 2022	OPE 2023	OPE 2024	Convocado pdte. resolver	Comprometido pdte. convocar	TOTAL COMPROM.	VACANTES A 31/12/24	TASA CONV. OPE 2025	Suma OPEs	Observaciones
Operador de ordenador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Pendiente de redefinir o amortizar
Operador máquinas de imprimir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Pendiente de redefinir o amortizar
Óptico-Optometrista	0	0	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
Pediatra de Atención Primaria	10	6	3	1	4	17	1	22	0	22	32	10	52	
Peluquero/a	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7	Pendiente de redefinir
Peón/a	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	Pendiente de redefinir.
Peón/a especializado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	A extinguir
Personal de servicios auxiliares	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría no estatutaria
Personal esp. Serv. domésticos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría de Servicios domésticos, pendiente de redefinir
Personal técnico no titulado	0	0	11	4	0	0	0	0	0	0	13	1	16	Pendiente redefinir categorías que incluye
Personal técnico Titulado G. medio	0	0	5	3	0	0	0	0	0	0	14	2	10	Pendiente redefinir categorías que incluye
Personal técnico Titulado superior	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	Pendiente redefinir categorías que incluye
Pinche	16	39	7	6	13	22	52	87	0	87	144	39	194	
Pintor/a	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	7	3	8	Categoría de Oficios. Pendiente de redefinir
Planchador/a	0	0	23	3	0	0	0	0	0	0	41	1	27	Categoría de Servicios domésticos, pendiente de redefinir
Psicólogo/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Categoría pendiente de supresión e integración en Psicólogo Esp. Psicología Clínica

CATEGORÍA	OPE 2020	OPE 2021	OPE Estabilización		OPE 2022	OPE 2023	OPE 2024	Convocado pdte. resolver	Comprometido pdte. convocar	TOTAL COMPROM.	VACANTES A 31/12/24	TASA CONV. OPE 2025	Suma OPEs	Observaciones
Psicólogo/a esp. Psicología clínica	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	5	Convocado como F.E.A.
T. Auxiliares de Farmacia	0	3	7	11	0	5	7	8	7	15	31	3	36	
T.C. Auxiliares Enfermería	132	147	63	93	172	111	35	318	0	318	620	278	1031	
Tapicero/a	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	Categoría de Oficios. Pendiente de redefinir
Técnico/a de salud pública	0	0	1	0	1	0	3	4	0	4	5	0	5	
Técnico/a esp. sistemas y T.I.	0	0	1	1	1	4	3	8	0	8	10	1	11	
Técnico/a gestión sistemas y T.I.	0	0	1	2	4	3	4	11	0	11	11	0	14	
Técnico/a Sup. A. patológica y citología	1	0	5	7	1	3	4	8	0	8	11	1	22	
Técnico/a Sup. Dietética y Nutrición	0	0	0	0	1	0	1	0	2	2	3	0	2	
Técnico/a Sup. Documentación Clínica	0	0	1	2	0	0	2	2	0	2	2	0	5	
Técnico/a Sup. Higiene bucodental	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	1	
Técnico/a Sup. Lab. Diag. clínico	24	9	14	10	14	14	8	36	0	36	66	23	116	
Técnico/a Sup. Medicina nuclear	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	3	
Técnico/a Sup. radiodiagnóstico	7	1	12	7	8	13	7	28	0	28	39	11	66	
Técnico/a Sup. Radioterapia	0	0	0	0	2	1	1	4	0	4	4	0	4	
Técnico/a Superior sistemas y T.I.	0	0	1	2	0	0	3	3	0	3	6	2	8	
Telefonista	0	0	9	1	3	6	3	12	0	12	15	0	22	
Terapeuta ocupacional	0	0	1	1	2	0	1	5	0	5	6	1	6	
Trabajador/a social	5	3	0	3	1	3	4	8	0	8	14	6	25	
<b>Totales generales:</b>	<b>639</b>	<b>670</b>	<b>720</b>	<b>487</b>	<b>996</b>	<b>1.020</b>	<b>509</b>	<b>2.366</b>	<b>253</b>	<b>2.619</b>	<b>4.132</b>	<b>1.098</b>	<b>6.139</b>	

## ANEXO V

### **DESARROLLO DE LAS ESPECIALIDADES DE ENFERMERÍA DE ARAGÓN**

El sistema sanitario español, y en particular el de la Comunidad Autónoma de Aragón, afronta el reto de adaptar sus recursos humanos a las nuevas necesidades asistenciales y sociales.

En este contexto, la incorporación de enfermeras especialistas en el sistema sanitario constituye una medida clave para prestar cuidados especializados, responder a las exigencias normativas y garantizar la adecuada formación de las nuevas generaciones de profesionales.

El desarrollo de las especialidades de enfermería es una línea de actuación prioritaria, tanto a nivel nacional, como de la Comunidad Autónoma.

La progresiva incorporación de enfermeros/as especialistas pasa, por tanto, por la creación de plazas de nueva creación cuando sean necesarias, así como la reconversión de plazas de enfermera/o, en aquellas unidades en las que pueda ser beneficioso contar con especialistas.

Dicha reconversión de plazas responde a varios motivos fundamentales:

**Adecuación a la normativa vigente:** El Real Decreto 450/2005 y la normativa autonómica establecen la necesidad de crear categorías profesionales de enfermería especialista, en línea con el Espacio Europeo de Educación Superior y las directrices del Sistema Nacional de Salud.

**Prestación de cuidados especializados:** Las enfermeras especialistas, poseen competencias avanzadas para el cuidado de la población en todas sus etapas y desde un enfoque individual, familiar y comunitario, lo que influye positivamente en la atención a la población.

**Garantía de formación de residentes:** La existencia de plazas de especialista es imprescindible para mantener la acreditación de las unidades docentes y asegurar la formación de residentes en las especialidades de enfermería, conforme a lo dispuesto en la Orden PRE/861/2013 y la normativa relativa a los tutores.

**Respuesta a la demanda profesional:** La disponibilidad de profesionales de enfermería con titulación en distintas especialidades, excede significativamente la oferta de plazas de especialista en el sistema sanitario de Aragón. En determinadas especialidades, la ausencia total de plazas impide su incorporación efectiva al sistema, lo que genera una infrautilización de recursos humanos y dificulta el cumplimiento de los objetivos del Ministerio de Sanidad.

## CRITERIOS GENERALES DE PRIORIZACIÓN DE RECONVERSIÓN:

La reconversión de plazas de enfermera generalista a plazas de enfermera especialista requiere un proceso planificado y basado en criterios objetivos, que permitan garantizar tanto la calidad asistencial como la equidad en el acceso a los puestos. Estos criterios deben responder a la normativa vigente, a la disponibilidad de profesionales formados y a las necesidades reales de los servicios de salud en Aragón.

En el caso de la comunidad autónoma de Aragón, las plazas ofertadas de Formación Sanitaria Especializada (FSE), han seguido la tendencia nacional, aumentando en los últimos años de manera notable (tabla 1).

	2024/ 2025	2023/ 2024	2022/ 2023	2021/ 2022	2020/ 2021	2019/ 2020	2018/ 2019	2017/ 2018	2016/ 2017	2015/ 2016	2014/ 2015	TOTAL
<b>E. DEL TRABAJO</b>	2	3	2	2	2	2	0	0	0	0	0	<b>13</b>
<b>E. DE SALUD MENTAL</b>	16	16	13	11	11	11	10	10	8	8	6	<b>120</b>
<b>E. FAMILIAR Y COMUNITARIA</b>	40	38	36	34	30	18	10	6	6	8	8	<b>234</b>
<b>E. GERIÁTRICA</b>	5	4	3	3	4	5	1	1	1	1	1	<b>29</b>
<b>E. OBSTETRICO-GINECOLÓGICA</b>	9	10	10	10	10	10	8	8	8	8	6	<b>97</b>
<b>E. PEDIÁTRICA</b>	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	4	<b>71</b>

*Tabla 1. Oferta de plazas de Formación Sanitaria Especializada en la CCAA de Aragón en los últimos años.*

Además, se han resuelto las convocatorias establecidas para la obtención de estos títulos por *Vía Excepcional*, de todas las especialidades (a excepción de la especialidad de Enfermería Médico- Quirúrgica). Esto implica que el número de enfermeros especialistas disponibles en cada una de las especialidades, sea mayor.

La recomendación habitual es contar con una bolsa de reserva que oscile aproximadamente entre el 15% y el 20% de las plazas de plantilla. Esto se fundamenta en el análisis de absentismo en el ámbito sanitario, donde se tienen en cuenta factores como vacaciones, situaciones de incapacidad temporal, comisiones y otros imprevistos que pueden afectar la operatividad del servicio.

### Factores a considerar:

- Vacaciones y permisos: los periodos de vacaciones planificados sí son previsibles, y requieren cobertura. Los permisos pueden variar, pero existen datos históricos

anuales que permiten prever las necesidades de cobertura de una forma aproximada.

- Bajas médicas y ausencias inesperadas: aunque la incidencia exacta puede variar según el contexto, se suele estimar en torno al 10-15% anual, dependiendo del entorno laboral y la salud de la plantilla.
- Comisiones y formación: las salidas por motivos de capacitación o comisiones también deben tenerse en cuenta en la planificación.

#### Ajustes en función del contexto:

- Historial y datos locales: es importante revisar el historial de absentismo y otros indicadores específicos del servicio o la región para ajustar este porcentaje.

Esta aproximación del 15-20% permite cubrir las ausencias previstas e imprevistas, manteniendo la operatividad y calidad del servicio.

En épocas fuera de la temporada vacacional –cuando la mayor parte de las ausencias se deben a situaciones de incapacidad temporal (IT), permisos o licencias programadas que no incluyen el disfrute coordinado de vacaciones– se observa que el absentismo en el sector sanitario puede oscilar aproximadamente entre el 9% y el 11% de la plantilla activa.

Sin embargo, durante la temporada estival se activa un escenario diferente, al sumarse a las vacaciones una mayor concurrencia de permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que en determinados centros el porcentaje de ausencias puede aumentar hasta entre un 15% y un 25% en días pico.

Estas cifras son aproximadas y dependen en gran medida de la planificación interna, la distribución de las vacaciones y la modalidad de permisos de maternidad o licencias especiales. En resumen:

- Temporada no vacacional: aproximadamente 9–11% de absentismo.
- Época vacacional: puede aumentar hasta un 15–25% en situaciones de alta concentración de ausencias.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado, se hace necesario plantear las necesidades específicas de cada especialidad.

Enfermería de Salud Mental y Enfermería Obstétrico- Ginecológica cuentan con un desarrollo completo en el Servicio Aragonés de Salud, por lo que no se detallan en la siguiente propuesta.

## PROPUESTA DE RECONVERSIÓN EN ENFERMERO/A DEL TRABAJO:

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, siguiendo los mandatos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, se constituyeron en su totalidad las Unidades Básicas de Prevención de los ocho Sectores Sanitarios en los que se ha venido organizando el Servicio Aragonés de Salud.

En la actualidad, estos puestos de trabajo **se encuentran ocupados por profesionales enfermeros/as generalistas.**

En este contexto, se plantea la posibilidad de **crear y clasificar una nueva categoría estatutaria específica para las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales**, con el objetivo de reconocer adecuadamente las funciones que se desempeñan en este ámbito y facilitar una estructura organizativa más acorde con las necesidades del sistema.

Una vez creada la categoría profesional, el siguiente paso será la reconversión de las plazas de enfermero/a ubicadas en estas unidades.

La plantilla orgánica estructural actual de dichas unidades es de **12 plazas.**

De estas 12 plazas, **5** están ocupadas **por personal fijo** con plaza de generalista en estos servicios.

Por ello, la propuesta de reconversión que se plantea es para el **100% de las plazas actualmente vacantes y según la siguiente distribución:**

ESPECIALIDAD	UBICACIÓN	TOTAL
TRABAJO	ALCAÑIZ	1
TRABAJO	BARBASTRO	0
TRABAJO	CALATAYUD	1
TRABAJO	HUESCA	1
TRABAJO	TERUEL	0
TRABAJO	ZARAGOZA I	1
TRABAJO	ZARAGOZA II	2
TRABAJO	ZARAGOZA III	1
<b>TOTAL TRABAJO</b>	<b>ARAGÓN</b>	<b>7</b>

*Tabla 2. Plazas vacantes susceptibles de reconversión en enfermero/a del trabajo en Aragón*

## PROPUESTA DE RECONVERSIÓN EN ENFERMERO/A DE PEDIATRÍA:

La Especialidad de Enfermería Pediátrica en Aragón cuenta actualmente con:

- Categoría profesional: creada mediante publicación en el BOA en 2018 (ORDEN SAN/971/2018, de 5 de junio, por la que se crea la categoría estatutaria de Enfermera/o Especialista en Enfermería Pediátrica en el ámbito de los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud)
- Plazas definidas en plantilla orgánica: 0.
- Bolsa de empleo temporal: 114.
- Bolsa de PIT: 59
- Unidades Docentes Pediatría: anualmente se forman 7 enfermeros especialistas en pediatría en la comunidad autónoma de Aragón.

Desde el año 2021, se han “reservado” plazas en los hospitales de aquellas unidades que pudieran ser susceptibles de ser reconvertidas en plazas de especialista en pediatría.

El porcentaje inicialmente reservado fue del 50% lo que supone varios problemas: por un lado, para las enfermeras que acceden a esos puestos que no llegan a consolidar su puesto y por otro, para las especialistas que no han podido optar a ellas puesto que realmente no se han reconvertido dichas plazas.

En el año 2023 se acordó en Mesa Sectorial que solo se reservasen el 50% de las plazas vacantes de servicios especiales (Unidad de Neonatos, UCI de neonatos, UCI pediátrica, oncopediatría y urgencias) y el resto que estaban comprometidas se liberasen para enfermeras.

Por ello, la propuesta es:

- **Reconversión del 100% de plazas vacantes** en los hospitales en aquellos servicios que requieren una especialización mayor. Es decir, el 100% de las plazas vacantes de:
  - UCI de neonatos.
  - Unidad de neonatología.
  - UCI pediátrica.
  - Oncopediatría.
  - Urgencias pediátricas.
  - Cuidados paliativos pediátricos.
- **Reconversión del 100% de las plazas ya reservadas para reconversión en los servicios arriba indicados.**

- Cuando sea necesario crear **nuevas plazas** en dichas unidades, se crearán como plazas de Enfermería Especialista en Pediatría.
- Además, en aquellos hospitales que no dispongan de estas unidades especiales, pero sí de unidades de hospitalización de pediatría, se reconvertirán las vacantes en dichas unidades, para garantizar la presencia de especialistas en todo el territorio.

Esto implicaría las siguientes plazas para reconvertir:

- HUMS:
  - UCI NEONATAL: 12 VACANTES
  - URGENCIAS PEDIÁTRICAS: 4 VACANTES
  - ONCOPEDIATRÍA: 2 VACANTES
  - UCI PEDIÁTRICA: 0 VACANTES
  - UNIDAD DE NEONATOS: 3 VACANTES
- HCULB:
  - NEONATOS: 7 VACANTES
  - HOSPITALIZACIÓN DE PEDIATRÍA: 5 VACANTES
- H. BARBASTRO:
  - HOSPITALIZACIÓN DE PEDIATRÍA: 1 VACANTE

ESPECIALIDAD	UBICACIÓN	TOTAL VACANTES
PEDIATRÍA	HMI- HUMS	21
PEDIATRÍA	HCULB	12
PEDIATRÍA	HUSJ	2
PEDIATRÍA	H BARBASTRO	1
<b>TOTAL PEDIATRÍA</b>	<b>ARAGÓN</b>	<b>36</b>

*Tabla 3. Plazas vacantes susceptibles de reconversión en enfermero/a de pediatría en Aragón*

Además de la reconversión de estas plazas actualmente vacantes de plantilla orgánica, se propone la reconversión de las nuevas plazas consolidadas con fecha 07 de julio de 2025 y ubicadas en los servicios ya mencionados. Estas son las que se detallan a continuación:

ESPECIALIDAD	UBICACIÓN	TOTAL VACANTES
PEDIATRÍA	HMI- HUMS	9
PEDIATRÍA	HUSJ	1
<b>TOTAL PEDIATRÍA</b>	<b>ARAGÓN</b>	<b>10</b>

*Tabla 4. Plazas consolidadas el 07 de julio de 2025 susceptibles de reconversión*

### PROPUESTA DE RECONVERSIÓN EN ENFERMERÍA GERIÁTRICA:

La Especialidad de Enfermería geriátrica en Aragón cuenta actualmente con:

- Categoría profesional: creada mediante publicación en el BOA en 2018 (ORDEN SAN/971/2018, de 5 de junio, por la que se crea la categoría estatutaria de Enfermera/o Especialista en Enfermería Geriátrica en el ámbito de los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud).
- Plazas definidas en plantilla orgánica: 0.
- Bolsa de empleo temporal: 48.
- Bolsa de PIT: 2.
- Unidades Docentes Geriátrica: anualmente se forman 5 enfermeros especialistas en geriatría en la comunidad autónoma de Aragón.

Por ello, la propuesta es:

- **Reconversión del 100% de plazas vacantes** en:
  - Plantas de hospitalización de geriatría y ortogeriatría del Hospital Nuestra Señora de Gracia de Zaragoza, así como CEX de Geriátrica de este hospital.
  - Planta de hospitalización de geriatría del Hospital Universitario Miguel Servet (ubicada en el Hospital de la Defensa) y Unidad de Valoración Sociosanitaria (UVSS) de dicho hospital.
  - Hospital Sagrado Corazón de Jesús de Huesca.
  - Hospital San José de Teruel (incluida la Unidad de Valoración Sociosanitaria (UVSS) del Hospital San José).
- Cuando sea necesario crear **nuevas plazas** en dichas unidades, se crearán como plazas de Enfermero/a especialista en Geriátrica.

Esto implicaría la reconversión de 23 plazas vacantes con la siguiente distribución:

- HUMS (H.DE LA DEFENSA): 5 VACANTES en la PLANTA DE GERIATRÍA
- HNSG:
  - PLANTA GERIATRÍA: 12 VACANTES
  - PLANTA ORTOGERIATRÍA: 2 VACANTES
- H SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS HUESCA: 3 VACANTES en la PLANTA GERIATRÍA
- H SAN JOSÉ DE TERUEL: 1 VACANTE en la PLANTA de GERIATRÍA

• ESPECIALIDAD	UBICACIÓN	TOTAL
GERIATRÍA	HGD-HUMS	5
GERIATRÍA	HNSG	14
GERIATRÍA	HSCJ	3
GERIATRÍA	HSJ	1
<b>TOTAL GERIATRÍA</b>	<b>ARAGÓN</b>	<b>23</b>

*Tabla 5. Plazas vacantes susceptibles de reconversión en enfermero/a de geriatría en Aragón*

Además de la reconversión de estas plazas actualmente vacantes de plantilla orgánica, se propone la reconversión de las nuevas plazas consolidadas con fecha 07 de julio de 2025 y ubicadas en los servicios ya mencionados. Estas son las que se detallan a continuación:

ESPECIALIDAD	UBICACIÓN	TOTAL
GERIATRÍA	HGD- HUMS	8
GERIATRÍA	HSCJ	2
GERIATRÍA	HSJ	5
<b>TOTAL GERIATRÍA</b>	<b>ARAGÓN</b>	<b>15</b>

*Tabla 6. Plazas consolidadas el 07 de julio de 2025 susceptibles de reconversión en enfermero/a de geriatría*

#### **PROPUESTA DE RECONVERSIÓN EN ENFERMERÍA FAMILIAR Y COMUNITARIA:**

La Especialidad de Enfermería Familiar y Comunitaria en Aragón cuenta actualmente con:

- Categoría profesional: creada mediante publicación en el BOA en 2018 (ORDEN SAN/969/2018, de 5 de junio, por la que se crea la categoría estatutaria de Enfermera/o Especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria en el ámbito de los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud).

- Plazas definidas en plantilla orgánica: 106. En 2021 (tras la pandemia COVID) se crearon 106 plazas estructurales nuevas, ampliando así las plantillas orgánicas de los Equipos de Atención Primaria. Actualmente estas plazas están cubiertas por interinos o PIT y están comprometidas en la Oferta Pública de empleo del año 2022, habiéndose realizado el examen de Oposición el 2 de marzo de 2025.
- Bolsa de empleo temporal: 353.
- Bolsa de PIT: 115.
- Unidades Docentes EEFyC: anualmente se forman 40 enfermeros especialistas en enfermería familiar y Comunitaria en la comunidad autónoma de Aragón.

En el caso de la especialidad de Enfermería Familiar y Comunitaria, ya se cuenta con plazas en plantilla orgánica, pendientes de resolución de un proceso selectivo. Esto implica que, en un plazo máximo de 2 años, es necesario convocar una oferta de Traslados en dicha categoría.

Por ello, la propuesta es:

- **Asignación de cupos de vacantes a EEFyC en aquellos Centros de Salud en los que la especialista no tiene cupo (16 plazas).**
- **Reconversión de plazas vacantes a razón de 2:1** en Equipos de Atención Primaria, con cupo asignado.
- Cuando sea necesario crear **nuevas plazas** en los Equipos de Atención Primaria, se crearán de Enfermera Familiar y Comunitaria.

Esto implicaría las siguientes plazas:

Sector	N.º plazas vacantes	N.º plazas vacantes tras asignar cupo a EFC	N.º plazas vacantes a razón 2:1	
			EFC	ENF
ALCAÑIZ	9	6	4	2
BARBASTRO	8	6	4	2
CALATAYUD	5	4	2	2
HUESCA	13	12	8	4
TERUEL	10	10	6	4
ZARAGOZA I	8	7	4	3
ZARAGOZA II	36	28	18	10
ZARAGOZA III	25	25	16	9
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>98</b>	<b>62</b>	<b>36</b>

*Tabla 7. Plazas vacantes susceptibles de reconversión en enfermero/a familiar y comunitaria en Aragón*

Además de la reconversión de estas plazas actualmente vacantes de plantilla orgánica, se propone la reconversión de las nuevas plazas consolidadas con fecha 07 de julio de 2025 y ubicadas en los Equipos de atención Primaria (EAP). Estas son las que se detallan a continuación:

ESPECIALIDAD	UBICACIÓN	TOTAL
EFYC	ALCAÑIZ	0
EFYC	BARBASTRO	0
EFYC	CALATAYUD	0
EFYC	HUESCA	1
EFYC	TERUEL	2
EFYC	ZARAGOZA I	4
EFYC	ZARAGOZA II	3
EFYC	ZARAGOZA III	0
<b>TOTAL EFYC</b>	<b>ARAGÓN</b>	<b>10</b>

*Tabla 8. Plazas consolidadas el 07 de julio de 2025 susceptibles de reconversión en enfermero/a de familia*

#### **OTRAS CONSIDERACIONES:**

Se procederá a la creación de la categoría profesional de Enfermería del Trabajo, con el posterior desarrollo de la misma, siguiendo las vías descritas para el resto de especialidades de enfermería.

La reconversión de las plazas mencionadas se realizará teniendo en cuenta los procesos de movilidad y traslados, de forma que se lleven a cabo de la manera más óptima, tanto para el funcionamiento de las unidades, como para las personas implicadas.

Tras la reconversión de plazas, se deberá incluirlas en la primera OPE que se oferte, siempre que lo permitan las Leyes de presupuestos.

En el plazo máximo de un año a contar desde la aprobación del presente documento/acuerdo, se procederá a la revisión del modelo vigente, con el objeto de efectuar los ajustes pertinentes en los porcentajes de reconversión. Dicha revisión se fundamentará en criterios objetivos tales como la disponibilidad de aspirantes en Bolsas de empleo temporal y de promoción interna temporal, así como en la evolución de la oferta de plazas EIR en la Comunidad Autónoma de Aragón, todo ello con la finalidad de garantizar una adecuada cobertura de todo tipo de incidencias.

Las unidades y puestos mencionados para la reconversión, se han considerado prioritarios para ser cubiertos por especialistas, pudiendo ampliarse dicha reconversión a otros puestos más adelante, previa negociación con las organizaciones sindicales.

Los datos mostrados en la propuesta son provisionales, y pueden estar sujetos a variaciones debido a procesos de movilidad interna, modificaciones de plantilla orgánica, etc.

Dicha propuesta se ha valorado con las vacantes generadas (y cubiertas por personal interino) hasta el 31 de diciembre de 2024. Los acuerdos que se alcancen se extenderán desde el momento que se pacte, a toda vacante que se genere desde entonces.

- **Pediatría:** en las unidades indicadas, se reconvertirán a Enfermería Pediátrica, en el momento en que se generen, el 100% de las vacantes.
- **Geriátrica:** en las unidades indicadas, se reconvertirán a Enfermería Geriátrica, en el momento en que se generen, el 100% de las vacantes.
- **Enfermería Familiar y Comunitaria:** en las Unidades Indicadas, las vacantes se reconvertirán a EEFyC, mediante razón de 2:1, en el momento y orden en que se generen. Esa razón será de cumplimiento a nivel de Sector. Se negociará con las diferentes OOSS la fecha desde la cual pasen a ser reconvertidas el 100% de las vacantes.

Otra situación a tener en cuenta, es la de aquellas personas con plaza en propiedad en la categoría de Enfermera/o generalista, que además disponen de la titulación de alguna de las especialidades descritas en este documento. Considerando el carácter excepcional que reviste el proceso de implantación de las especialidades en Enfermería, a lo largo del año 2025 se negociarán procedimientos extraordinarios de provisión que permitan la adecuada incorporación de estos profesionales a plazas de especialista, en la Comunidad Autónoma de Aragón, en el marco de la búsqueda de un acuerdo con los agentes implicados.