

Polítiques de personal

5. Polítiques per al PDI i el PTGAS

Més d'una dècada d'infrafinançament ha provocat a la nostra universitat, i al conjunt del sistema públic català, un efecte molt important en la plantilla de personal. Els nombres d'egressats i egressades, de projectes, de convenis amb empreses o d'articles llegits, per anomenar algunes de les variables, s'han mantingut en uns nivells molt bons malgrat les dures circumstàncies. I això ha estat possible gràcies al sobreesforç de les plantilles de PDI i de PTGAS malgrat les greus limitacions que li han estat imposades.

L'impacte de la manca de finançament ha generat tres efectes: en primer lloc l'envelliment de la plantilla fruit de la manca de relleu en les contractacions, en segon lloc una reducció del nombre de persones que treballen a la UPC i finalment un augment de la temporalitat en les contractacions. Aquests són efectes que s'han produït tant en el col·lectiu del PDI com en el col·lectiu del PTGAS.

Per tant, i prenent com a repte revertir aquesta situació, hem centrat les prioritats de la política de personal en 4 grans estratègies:

- **Recuperació** dels efectius, iniciant el camí que ens ha de portar a recuperar, primer, la plantilla de que disposava la UPC el 2010 i, seguidament, complir la LOSU.
- **Renovació** per garantir el relleu generacional mantenint tot el potencial
- **Estabilització** per reduir la temporalitat de les plantilles i disposar d'una estructura més estable i sòlida
- **Feminització** per superar de manera progressiva el biaix de gènere a la carrera professional i acadèmica

La LOSU i la seva aplicació no ens ajudarà en l'augment de la capacitat docent de la nostra plantilla. La LOSU obre un escenari de millora qualitativa de la plantilla, d'estabilització, no d'increment de la seva capacitat. Això és quelcom que cal tenir-ho clar i per això exigim a les administracions que s'impliquin i es corresponsabilitzin amb l'extensió i el desenvolupament de la nostra oferta formativa.

En el cas del PDI, aquest col·lectiu ha vist com la seva estabilització i carrera professional s'ha vist compromesa i com les universitats, per a garantir la docència, s'han vist obligades a la contractació de molt professorat associat a temps parcial en condicions gens satisfactòries en termes salarials i en cap cas en consonància amb la seva vàlua acadèmica i professional.

I en el cas del PTGAS ha suposat un esforç adicional de les plantilles per una reducció d'efectius, una manca de reposició de les jubilacions i a unes dificultats enormes per al desenvolupament d'una carrera professional en les condicions que serien desitjables.

Les accions empreses durant aquest any 2023 han estat emmarcades per l'adaptació a la nova Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU 2/2023 de 22 de març), incidint especialment en la reestructuració de figures de personal docent i investigador (PDI) i personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS). Això inclou canvis rellevants com la figura del professorat substituït, el professor associat i el control intern requerit per la nova llei.

La Universitat ha destinat fons per millorar la plantilla docent. Per exemple, les 100 noves places creades en resposta a la convocatòria de captació i altres per estabilitzar el professorat associat, amb el compromís de majoria de funcionaris en la contractació. També s'han posat en marxa programes per a la captació de talent internacional i s'ha gestionat una àmplia gamma de contractes i beques per a investigadors.

Quant al personal de gestió, s'ha prioritzat la creació de noves places i reforç d'àmbits específics, com la igualtat i diversitat, la prevenció de conflictes, la gestió de la qualitat i altres exigències de la nova llei. Hi ha hagut processos de requalificació i promoció interna, així com iniciatives d'estabilització per reduir la temporalitat.

En temes de nòmina i gestió laboral, s'han actualitzat els salaris, s'han implementat canvis en cotitzacions i gestió de baixes mèdiques segons noves regulacions. A més a més, s'ha treballat en millores i digitalització dels processos administratius, simplificant tràmits i potenciant la Seu electrònica com a punt central d'accés i registre.

En conseqüència, i com a compromisos recollits al Pla Estratègic per aquest mandat, s'ha treballat d'acord amb els objectius següents:

- *Definir una plantilla adequada als objectius acadèmics amb una progressiva reducció de la temporalitat*

S'han posat en marxa accions per estabilitzar figures com el professorat associat, amb plans específics per convertir contractes temporals en permanents. S'han convocat noves places i implementat mecanismes d'adaptació per assegurar una plantilla més estable i reduir la temporalitat.

- *Definir plans de desenvolupament professional vertical/horitzontal per garantir l'adequació de la plantilla*

S'ha aprovat i implementat diversos concursos i convocatòries destinades al desenvolupament professional, incloent-hi programes d'estabilització, promoció interna i creació de noves figures docents. Això permet millorar les competències personals i professionals del PDI i el PTGAS.

- *Implementar un programa formatiu orientat a la millora de les competències personals i professionals*

S'ha posat en marxa una convocatòria específica per a la captació de talent internacional, juntament amb programes de formació i ajuts destinats a investigadors amb reconeixement internacional. Això contribueix a millorar les competències del PDI.

- *Impulsar mesures per garantir la igualtat en l'accés i el desenvolupament de la carrera professional de les dones*

S'han establert accions per reforçar àmbits com la igualtat i la diversitat, prioritzant-los segons les exigències legals. Això inclou iniciatives per promoure la igualtat en l'accés i desenvolupament professional.

- *Racionalitzar els processos i eines per optimitzar la dedicació a tasques de valor afegit*

S'ha treballat en la digitalització i simplificació dels processos administratius, com la implementació de gConcursos i millora de la Seu electrònica, per permetre al personal dedicar més temps a tasques rellevants.

- *Implementar una estratègia de captació nacional i internacional i de retenció de talent*

S'ha posat en marxa una estratègia activa de captació, com la participació en convocatòries per a l'atracció de talent internacional i la convocatòria de programes de contractació per a investigadors amb reconeixement.

- *Reforçar el sentiment de pertinença a la comunitat UPC, facilitant el compromís amb els objectius de la institució*

S'han promogut sessions d'acollida i accions de formació per a tot el personal de la universitat de nova incorporació, reforçant el sentiment de pertinença i compromís amb la institució.

- *Implantar un pla de comunicació interna que tingui com a eix la relació i el debat entre les persones*

Es consolida un canal intern d'informació que inclou bústies per a la interacció i la comunicació interna, incloent una bústia antifrau, per fomentar el debat i la relació entre els membres de la comunitat universitària.

	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
PDI TC	397	1.192	1.589	393	1.155	1.548	393	1.124	1.517	386	1.110	1.496	399	1.141	1.540	410	1.152	1.562	433	1.216	1.649
PDI TP	274	821	1.095	314	926	1.240	356	1.012	1.368	370	1.121	1.491	380	1.206	1.586	385	1.153	1.538	371	1.033	1.404
PAS	920	577	1.497	921	571	1.492	941	570	1.511	930	558	1.488	933	548	1.481	942	543	1.485	987	553	1.540
TOTAL	1.591	2.590	4.181	1.628	2.652	4.280	1.690	2.706	4.396	1.686	2.789	4.475	1.712	2.895	4.607	1.737	2.848	4.585	1.791	2.802	4.593

Evolució edat PDI

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
AGREGAT/DA	42,76	43,42	43,91	44,46	45,01	45,97	46,66	47,40	48,20	48,76	49,36	49,99
CATEDRÀTIC/A CONTRACTAT/DA	50,45	51,45	52,45	53,08	54,08	52,31	51,61	52,46	53,07	53,03	53,12	52,97
CATEDRÀTIC/A D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	55,38	56,03	56,79	57,57	58,38	58,71	59,57	59,88	60,61	61,26	62,31	63,44
CATEDRÀTIC/A D'UNIVERSITAT	57,16	57,86	58,29	59,14	59,86	59,86	60,04	60,15	60,44	60,51	60,59	60,53
COL LABORADOR/A DOCTOR	45,47	46,46	47,87	49,09	51,01	51,89	52,87	53,57	54,41	55,27	55,80	56,78
EMÈRIT/A	72,25	73,33	72,50	71,55	72,00	71,15	71,58	71,93	72,14	71,71	71,76	72,06
LECTOR/A	37,58	38,13	38,20	38,24	37,58	37,50	39,24	39,61	40,34	40,81	41,28	41,36
TITULAR D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	54,05	55,08	55,67	56,48	57,25	57,80	58,17	58,73	59,27	59,86	60,64	61,70
TITULAR D'UNIVERSITAT	50,94	51,70	52,59	53,38	54,10	54,77	55,55	56,17	56,87	57,41	58,18	58,95
ASSOCIAT/DA	43,13	43,78	43,78	43,08	42,80	43,08	43,13	43,20	43,24	43,58	44,05	45,51
PROFESSORAT SUBSTITUT/A 2												38,60
Total general	47,85	48,65	49,02	49,09	49,15	49,32	49,25	49,19	49,17	49,15	49,40	49,64

Evolució edat PTGAS

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PAS total	45,00	46,24	46,99	47,64	48,19	48,48	49,11	49,56	50,08	50,51	50,80	51,01

Polítiques de PDI

Accions i dades relacionades amb l'adaptació a la nova *Ley Orgánica del Sistema Universitario* (LOSU 2/2023 de 22 de març)

L'aprovació i l'entrada en vigor de la LOSU ha comportat l'aparició de noves figures de professorat així com la revisió de les figures existents i les condicions de dedicació de cadascuna d'elles.

Els canvi més rellevants es corresponen a la **figura del professorat substitut** per substituir el PDI que suspengui o redueixi temporalment la prestació dels seus serveis docents, i a la **figura de professor associat**, que passa a tenir un contracte indefinit i amb una dedicació màxima de 120 h lectives anuals. Per altra banda s'ha portat a terme la regulació a la UPC de la nova figura de professorat substitut que preveu la llei com a contracte temporal per fer front a baixes, alliberaments, etc.

La llei també estableix el màxim de contractació temporal en un 8% (sense comptar els contractes de professorat lector) i al mateix temps estableix el requisit que hi hagi una majoria de funcionaris en el total de la contractació de professorat.

La Generalitat de Catalunya va aprovar el que ha denominat el pla de xoc, que suposa una inversió en el sistema universitari públic de 10.000.000 d'euros per al PDI en el 2023. D'aquest import a la UPC li correspon una partida de 1.948.000 € d'acord amb el nostre pes al sistema universitari (19,48%).

Amb aquesta partida la UPC va posar en marxa una **convocatòria de captació de 100 places de professorat lector de nou ingrés**, que fou aprovada al Consell de Govern d'abril de 2023 i que ha permès millorar la plantilla dels departaments. Aquesta convocatòria es reflecteix en la xifra de professorat a temps complet què, per primera vegada, supera la xifra de professorat a temps complet de l'any 2017; la diferència és de 60 places, un 3.8%,

que encara s'ha d'incrementar donat que alguns dels professors lectors que han guanyat els concursos no s'han incorporat encara i alguns concursos encara s'han de dur a terme. Per aquestes places s'han aplicat mecanismes d'adaptació per a determinades figures de PDI de les universitats públiques, d'acord amb el que estableix la disposició transitòria vuitena de la LOSU.

Adicionalment, es van **convocar les places derivades de les jubilacions del 2022** i altres places que havien quedat vacants en anys anteriors.

També s'està posant en marxa d'acord amb el que estableix la disposició transitòria setena de la Llei els **processos per l'estabilització del professorat associat**. Aquests processos han d'estar resolts com a màxim el desembre de 2024.

> Pel que fa a l'avaluació de l'activitat del PDI

S'han aprovat les diferents **resolucions de l'avaluació dels trams de recerca**, que han estat avaluades prèviament per l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA), i de docència i de gestió, avaluades per l'AQU Catalunya. Pràcticament totes corresponen a les convocatòries de l'any 2022. Igualment, s'ha presentat l'**informe del resultat de l'avaluació del règim de dedicació del PDI** i s'ha **resolt la convocatòria del programes de càtedres 2023 de la UPC**.

Captació i estabilització de PDI i personal finançat per projectes

A banda d'aquestes actuacions específiques per fer front als canvis conseqüència de l'entrada en vigor de la nova llei, la Universitat ha seguit treballant en el **pla de captació**, en què es recull la necessitat de renovació de la plantilla i l'optimització dels recursos per captar/estabilitzar personal que ja ha aconseguit ajuts en convocatòries públiques competitives. **En aquest sentit s'han convocat 24 places de lector** que tenen prevista la seva incorporació durant el 2024.

La implementació del Pla de captació per al PDI ha permès donar continuïtat a investigadors beneficiaris d'ajuts Juan de la Cierva, Marie Curie, i Beatriu de Pinós, Maria Zambrano i ERC. A través de la convocatòria ICREA Senior 2023 la UPC incorporarà 5 investigadors de prestigi.

En el marc de l'objectiu específic d'implementar una estratègia de Captació nacional i internacional de retenció de talent per aconseguir una plantilla adequada, inclòs en

l'estratègia de la Universitat 2022-2025, en col·laboració amb la UASLR i el Gabinet de Relacions Internacionals, la Unitat de Captació de Talent ha presentat una proposta en la convocatòria de 2023 de "Ayudas para facilitar la atracción de talento internacional en las Instituciones de I+D". La proposta TOP SPRING Strategic Plan to Gain TOP International Researchers ha resultat finançada i s'executarà al llarg del 2024-2025.

La UPC ha participat en la convocatòria per a la concessió de subvencions públiques destinades al finançament del Programa Investigo, de contractació de persones joves demandants d'ocupació en la realització d'iniciatives de recerca i innovació, en el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència – finançat per la Unió Europea – Next Generation EU, per a l'any 2023. El finançament rebut ha permès la contractació de 43 tecnòlegs que s'han incorporat a diferents Grups de Recerca i Serveis Generals.

> Concursos PDI

S'ha aprovat el reglament per la selecció i contractació del professorat substitut i el reglament de selecció i contractació del professorat associat.

Durant tot l'any s'han anat desenvolupant i resolent els concursos de captació, d'estabilització i de promoció aprovats prèviament. En concret, s'han convocat i resolt les places següents:

	Convocades 2023	Resoltes 2023 de les convocades l'any 2023	Resoltes 2023 de les convocatòries anteriors
Lector	204	155	3
Estabilització a agregat	20	19	16
Captació agregat	2	2	3
Promoció horitzontal TU	2	0	0
Estabilització a TU			
Promoció CU	19	19	0
Promoció CC	15	15	0

> Contractes de personal investigador en formació i postdoctorals i contractació de personal de suport a la recerca

Durant l'any 2023, s'han gestionat **618 contractes nous de personal de recerca**. Del total de contractes, 367 corresponen a personal de suport a la recerca, que és personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat finançat per projectes específics. També s'han signat 186 nous contractes predoctorals perquè doctorands i doctorandes facin la tesi

doctoral, i s'han iniciat 65 contractes postdoctorals, orientats a consolidar la tasca de recerca dels investigadors i investigadores.

Així mateix, s'han concedit **300 beques perquè estudiants de grau i/o màster s'iniciïn en la recerca**

En l'apartat de beques i ajuts per al foment de la carrera investigadora propis de la UPC, s'han convocat, gestionat i resolt **28 beques FPI-UPC, i 20 beques FPU-UPC.**

Dins del marc de cooperació entre universitats de l'aliança Unite!, s'han convocat, gestionat i resolt dos ajuts per a la **contractació de dos estudiants de doctorat en cotutela UPC-U Lisboa**, en els àmbits d' Indústria 4.0, Intel·ligència Artificial i Energia

Per primera vegada i per encàrrec de la Agencia Española de Investigación (AEI) als centres d'adscripció dels ajuts, s'ha convocat i gestionat la convocatòria de Formació de Doctors i Doctores del Ministeri 2023

Així mateix, s'ha donat suport a la sol·licitud i s'ha gestionat la contractació de personal investigador en formació de les convocatòries següents: FPI Ministerio, FPU Ministerio, FI Joan Oró, FI SDUR, Marie Curie predoctoral.

També s'ha gestionat la contractació del personal investigador postdoctoral de les següents convocatòries: Juan de la Cierva, Beatriu de Pinós, Beatriz Galindo, Ramón y Cajal, ERC, "la Caixa", doctorats industrials, Tecniospring, Axa Chairs.

I s'hi ha d'afegir les noves convocatòries Consolidación i Atrac del Ministerio de Ciencia e Innovación.

El resum dels concursos que s'han realitzat del personal de recerca

Personal de recerca	65
Personal de suport a la recerca	367
Convocatòries específiques predoctorals	35

> Gestió de la contractació i la vida laboral del personal docent i investigador

En aplicació de l'article 80 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, s'ha posat en marxa la gestió necessària per a la contractació de professorat substitut.

El Consell de Govern, en sessió del 22 de juny de 2023 ha aprovat la regulació de la figura de professorat substitut [Acord CG/2023/06/02] el reglament de selecció i contractació professorat substitut [Acord CG/2023/06/03]

Respecte al professorat associat, s'ha aprovat el reglament de selecció i contractació de professorat associat [Acord CG/2023/06/04].

S'han realitzat dues sessions d'acollida de tol el PDI de nova incorporació per informar-los de la carrera acadèmica i dels diferents recursos i serveis que la UPC posa al seu abast, així com dues sessions més adreçades als lectors, Ramón y Cajal i Beatriz Galindo que han superat el programa d'estabilització.

Al 2023 s'han incorporat 139 persones en la figura de professorat lector, 14 Ramón y Cajal i 3 Beatriz Galindo. 50 persones han accedit a la figura de professorat agregat, 15 a la figura de professorat catedràtic contractat i 19 al cos de catedràtics i catedràtiques d'universitat.

El Consell de Govern, en les sessions del 13 d'abril i 25 d'octubre, ha resolt les convocatòries 2022/2 i 2023/1 del Programa d'Estabilització del PDI a temps complet, respectivament, amb 62 sol·licituds candidatures declarades estabilitzables.

S'ha aprovat, durant aquest any, el nomenament de **8 professors o professores com a professorat emèrit, i s'ha fet la renovació de 13 nomenaments més.**

S'han resolt els permisos de mobilitat i les llicències sabàtiques per al curs 23/24 i s'han convocat els permisos de mobilitat per al primer quadrimestre del curs 24/25 i les llicències sabàtiques per a tot el curs 24/25.

Dades llicències sabàtiques curs 23-24 CG/2023/03/10

Sol·licituds rebudes	8
Sol·licituds admeses a tràmit	8
Sol·licituds estimades	4
Sol·licituds desestimades	4

Dades ajuts mobilitat 1a convocatòria 2023-1 CG/2023/03/11

Sol·licituds rebudes	4
Sol·licituds admeses a tràmit	4
Sol·licituds estimades	4
Sol·licituds desestimades	-

Dades ajuts mobilitat 1a convocatòria 2023-2 Acord CG/2023/08/39

Sol·licituds rebudes	3
Sol·licituds admeses a tràmit	2
Sol·licituds estimades	-
Sol·licituds desestimades	-

> Nòmina

S'ha treballat durant tot l'any en l'estabilització del sistema de gestió de recursos humans Universitat XXI i en la gestió de les múltiples incidències que encara ens reporta el sistema,

Es va actualitzar per al 2023 el Salari Mínim Interprofessional (SMI), Reial Decret Llei 99/2023 de 14 de febrer, fixant-se en 1080€. Es van realitzar les accions oportunes per actualitzar-lo al sistema de RRHH UXXI.

En el que respecta a les retribucions de la nòmina, s'han incrementat un 3 % respecte a les del 2022 de la manera següent:

Primer un increment del 2,5%, que es va formalitzar al mes de març, amb efectes retroactius d'1/1/2023, i un 0,5 % adicional respecte a les retribucions de 2022, que es va formalitzar al mes de novembre, amb efectes retroactius d'1/1/2023.

Aquest increment s'abona d'ofici a totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació que hagin estat actives com a mínim un dia durant l'any 2023.

Es va aplicar a la nòmina de febrer amb efectes retroactius del gener 2023 la nova cotització adicional del Mecanisme d' equitat intergeneracional (MEI) que neix amb una finalitat recaptatòria per garantir el sistema de pensions i que, per a l'any 2023 ha suposat un

increment de la contribució de 0,10% per part del treballador i de 0,5% per part de l'empresa.

Al febrer es va publicar el Salari Mínim Interprofessional 2023, afectant a les bases mínimes de Seguretat Social i concretament a les bases de cotització dels becaris que vam haver de recalcular i es va aplicar amb efectes retroactius a la nòmina de març.

Amb l'aprovació del RDL 1060/2022 de 27 de desembre, ha canviat el procediment de comunicació de les baixes mèdiques i el seu tractament, a partir del 1/4/2023. Ja no és necessària la presentació de les comunicacions d'Incapacitat Temporal per part del treballador.

S'ha adaptat al sistema de RRHH per complir amb el canvi d'1 de gener 2023 que recull l'article 179 de TRLGSS, en la base reguladora pel càlcul de la prestació per naixement, que deixa de ser la del mes anterior al fet causant si no la del mes immediatament anterior al mes previ del fet causant.

Polítiques de PTGAS

> Actuacions per l'adaptació a la Nova Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU 2/2023 de 22 de març)

La Generalitat dins el pla de xoc ha previst una partida per personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis. Concretament per a l'exercici 2023 s'ha previst una partida de 5.000.000 per tot el sistema universitari, de la qual a la UPC se li ha assignat una partida de 989.000, d'acord amb el nostre pes en el sistema universitari (19,78%).

Amb aquesta partida s'ha previst la creació de la unitat d'Inspecció de Servei i control intern de la UPC que és una exigència de la LOSU 2/2023 (art. 43.apartats 1 i 6). Concretament, la llei preveu la creació d'una unitat d'inspecció de serveis que ha d'actuar regida pels principis d'independència i autonomia. Tindrà les funcions d'incoació e instrucció dels expedients disciplinaris que afectin a membres de la comunitat universitària. La direcció d'aquest servei estarà atribuïda a personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis.

També s'ha previst la dotació de places per reforçar determinats àmbits que ens exigeix la LOSU que prioritzem: igualtat i diversitat, prevenció de conflictes i atenció a la comunitat, integritat, antifrau i qualitat de gestió, ciència oberta, plurilingüisme, gestió docència, ajuts a l'estudi i qualitat, internacionalització.

S'ha fet una planificació per reforçar aquests àmbits amb algunes actuacions que ja s'han iniciat al desembre de 2023 i altres que s'executaran en el 2024 i que ens ajudaran a fer front a les exigències de la LOSU en aquestes àrees.

> Requalificació i promoció de la plantilla

El 30 de juny de 2023, amb l'acte de presa de possessió, finalitzava el procés d'oposició del grup A1 de l'escala facultativa d'arxius, biblioteques i museus, amb el nomenament d'un total de 21 persones del torn de promoció interna.

El 27 d'octubre de 2023, amb l'acte de presa de possessió, finalitzava el procés d'oposició del grup C1, amb el nomenament d'un total de 85 persones del torn de promoció interna.

> Estabilització de personal

El 9 de novembre de 2023 finalitza la **convocatòria extraordinària d'estabilització de l'ocupació temporal de llarga durada** en torn lliure del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis laboral, amb la contractació indefinida d'un total de **14 persones**.

El 20 de desembre de 2023 amb l'acte de presa de possessió, finalitzarà la **convocatòria extraordinària d'estabilització** de l'ocupació temporal de llarga durada per a l'accés de diferents escales en torn lliure del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis funcionari, amb el **nomenament de 27 persones**.

Finalitzats durant l'any els processos d'estabilització que es van endegar en aplicació de les lleis de pressupostos generals de l'Estat de 2017 i 2018, amb la publicació al BOE de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública, s'inicia un nou procés extraordinari d'estabilització, que, en el cas de la UPC, afecta un total de 45 places que són objecte d'oferta pública d'ocupació extraordinària i específica, que va ser publicada el maig de 2022.

> Nou accés de personal

Paral·lelament, hi ha en marxa la convocatòria de proves selectives per a l'accés en torn lliure al grup C1, que es va publicar a desembre de 2022 i que es preveu que finalitzi a mitjans del 2024, amb el **nomenament d'un total de 86 persones**.

El resum dels processos de selecció de PTGAS el podeu veure en el quadre següent:

Convocatòries de personal Funcionari i Laboral	Convocades 2023	Resoltes 2023 de les convocades l'any 2023	Resoltes 2023 de les convocatòries anteriors
Oposicions Accés (inclou l'Estabilització) de personal Funcionari	----	----	135
Concursos de Provisió de personal Funcionari per mèrits i capacitats, de promoció horitzontal, en comissió de serveis i de lliure designació.	64	57	23
Concursos de selecció personal Funcionari Interí (inclou Ampliació Borsa de treball escala auxiliar administrativa)	67	67	15
Concursos de provisió de personal Laboral	43	40	9
Concursos de selecció de personal Laboral fix (inclou l' Estabilització)	9	9	20
Concursos de selecció personal Laboral temporal	2	2	----