

INFORME 38/2023

**UNIVERSITAT  
POMPEU FABRA**  
DESPESES DE PERSONAL,  
EXERCICIS 2018-2021



INFORME 38/2023

**UNIVERSITAT  
POMPEU FABRA**  
DESPESES DE PERSONAL,  
EXERCICIS 2018-2021

---

Edició: febrer de 2024

Document electrònic etiquetat per a persones amb discapacitat visual

Pàgines en blanc inserides per facilitar la impressió a doble cara

Autor i editor:

Sindicatura de Comptes de Catalunya  
Via Laietana, 60  
08003 Barcelona  
Tel. +34 93 270 11 61  
sindicatura@sindicatura.cat  
www.sindicatura.cat

Publicació subjecta a dipòsit legal d'acord amb el que preveu el Reial decret 635/2015, del 10 de juliol

**ÍNDEX**

ABREVIACIONS.....	7
ACLARIMENT SOBRE ARRODONIMENTS .....	7
1. INTRODUCCIÓ .....	9
1.1. INFORME.....	9
1.2. ENS FISCALITZAT .....	10
1.2.1. Antecedents .....	10
1.2.2. Activitats i organització .....	11
1.2.3. Treballs de control.....	17
2. CONCLUSIONS .....	18
3. RECOMANACIONS.....	22
4. RESULTATS DE LA FISCALITZACIÓ .....	22
4.1. TIPUS DE PERSONAL I REGULACIÓ. EVOLUCIÓ I ANÀLISI DE LA PLANTILLA .....	22
4.1.1. Tipus de personal i la seva regulació.....	22
4.1.2. Evolució i anàlisi de la plantilla .....	23
4.2. CONTROL INTERN EN L'ÀMBIT DE PERSONAL .....	33
4.3. PRESSUPOST DE DESPESES DE PERSONAL .....	33
4.3.1. Obligacions reconegudes .....	36
4.4. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL .....	37
4.5. RETRIBUCIONS .....	39
4.5.1. Variacions retributives .....	39
4.5.2. Anàlisi de la nòmina .....	41
4.6. PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL .....	46
4.7. JORNADA I CONTROL HORARI. ABSENTISME LABORAL .....	49
4.7.1. Jornada i control horari .....	49
4.7.2. Absentisme laboral.....	50
4.8. LLICÈNCIES D'ESTUDIS I PERMISOS DE RECERCA.....	52
4.9. DEDICACIÓ DOCENT DEL PROFESSORAT .....	53
4.9.1. Normativa reguladora.....	53
4.9.2. Control intern.....	55
4.9.3. Dedicació docent curs 2018-2019 .....	56
4.9.4. Dedicació docent individual .....	58
4.10. SEGUIMENT DE RECOMANACIONS CONTINGUDES EN INFORMES ANTERIORS DE LA SINDICATURA .....	59

5.	RESPONSABILITATS .....	61
5.1.	DE LA DIRECCIÓ DE L'ENTITAT .....	61
5.2.	DE LA SINDICATURA DE COMPTES .....	61
6.	ANNEXOS .....	62
6.1.	ENVELLIMENT DE LA PLANTILLA .....	62
6.2.	PRESSUPOST INICIAL I MODIFICACIONS DE LA DESPESA DE PERSONAL DE CAPÍTOL 1 PER CONCEPTES, DELS EXERCICIS FISCALITZATS .....	64
6.3.	COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE GOVERN .....	68
6.4.	DISTRIBUCIÓ DE LA NÒMINA PER COL·LECTIUS I CONCEPTES.....	70
6.5.	CONVOCATÒRIES DE PAS I PDI DESGLOSSEDES PER PROCEDIMENT DURANT EL PERÍODE FISCALITZAT .....	72
7.	TRÀMIT D'AL·LEGACIONS .....	73
7.1.	AL·LEGACIONS REBUDES .....	73
7.2.	TRACTAMENT DE LES AL·LEGACIONS .....	75
	APROVACIÓ DE L'INFORME .....	75

## **ABREVIACIONS**

DOGC	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
ECTS	European Credit Transfer System
ETC	Equivalentes a temps complet
ICREA	Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats
LOU	Llei orgànica 6/2001, del 21 de desembre, d'universitats
LUC	Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya
M€	Milions d'euros
PAS	Personal d'administració i serveis
PDD	Pla de dedicació docent
PDI	Personal docent i investigador
PSR	Personal de suport a la recerca
RLT	Relació de llocs de treball
SIIU	Sistema Integrat d'Informació Universitària
UPF	Universitat Pompeu Fabra

## **ACLARIMENT SOBRE ARRODONIMENTS**

Els imports monetaris que es presenten en els quadres d'aquest informe s'han arrodonit de forma individualitzada, fet que pot produir diferències entre la suma de les xifres parcials i els totals dels quadres.





## 1. INTRODUCCIÓ

### 1.1. INFORME

La Sindicatura de Comptes, com a òrgan fiscalitzador del sector públic de Catalunya, d'acord amb la normativa vigent i en compliment del seu Programa anual d'activitats, ha emès aquest informe de fiscalització de seguretat limitada de les despeses de personal de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) corresponent als exercicis 2018-2021.

El treball d'aquesta fiscalització ha inclòs la revisió dels aspectes legals i econòmics relacionats amb les despeses de personal de la UPF dels exercicis 2018-2021. L'informe també conté altres aspectes relatius a l'activitat acadèmica del personal docent i investigador (PDI) de la UPF. En concret, el treball d'aquesta fiscalització inclou la revisió dels aspectes següents:

- Tipus de personal i la seva regulació. Evolució i anàlisi de la plantilla
- Control intern
- Pressupost de despeses de personal
- Relació de llocs de treball
- Retribucions
- Processos de selecció i provisió de llocs de treball
- Jornada i control horari. Absentisme laboral
- Llicències d'estudis i permisos de recerca
- Dedicació docent del professorat
- Seguiment de recomanacions d'anteriors informes de la Sindicatura

Encara que l'àmbit temporal d'aquest informe han estat els exercicis 2018-2021, quan s'ha considerat necessari per completar el treball, s'ha ampliat a períodes anteriors i posteriors.

En l'apartat 4.10 es fa el seguiment de les recomanacions en matèria de personal incloses en l'informe 12/2013, relatiu a la fiscalització efectuada per la Sindicatura de les despeses de personal de la UPF corresponents a l'exercici 2011 i d'altres informes de la Sindicatura referits al personal de les universitats.

El treball de fiscalització s'ha dut a terme d'acord amb els principis i normes internacionals de fiscalització del sector públic generalment acceptats i ha inclòs totes aquelles proves, de compliment i substantives, que s'han considerat necessàries per obtenir evidències suficients i adients per poder expressar les conclusions que s'exposen en l'informe.

## **1.2. ENS FISCALITZAT**

### **1.2.1. Antecedents**

La UPF va ser creada per la Llei 11/1990, del 18 de juny. La UPF és una universitat pública que presta el servei d'ensenyament superior mitjançant l'estudi, la recerca i la docència, actua en règim d'autonomia i fonamenta les seves actuacions en la recerca lliure del coneixement.

Durant el període fiscalitzat es regia per la Llei orgànica 6/2001, del 21 de desembre, d'universitats (LOU); per la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (LUC); per les normes dictades per l'Estat i per la Generalitat de Catalunya, i pels seus Estatuts, aprovats pel Decret 209/2003, del 9 de setembre i modificats el 18 de maig del 2010 i el 8 de juny del 2015.<sup>1</sup>

D'acord amb els Estatuts, les finalitats de la UPF són promoure l'excel·lència en totes les seves activitats; participar en el progrés de la societat mitjançant la conservació, la creació, la crítica i la difusió del saber científic; contribuir a la millora i la innovació del sistema educatiu i promoure activitats de difusió del coneixement per mitjà de l'extensió universitària i de la formació al llarg de tota la vida; promoure la participació de la comunitat universitària en la comunitat acadèmica internacional; desplegar activitats amb dimensió i rellevància internacionals i intercanviar coneixements i informacions amb altres institucions; vetllar pel principi d'igualtat d'oportunitats pel que fa a l'accés i a la permanència dels estudiants a la Universitat; adequar l'oferta d'estudis a les necessitats de la societat i fomentar el pensament crític i la transmissió dels valors cívics i socials propis d'una societat democràtica.

La UPF està distribuïda físicament en 4 seus: 3 campus (Campus de la Ciutadella, Campus Poblenou i Campus del Mar) i l'edifici Mercè, seu dels òrgans de govern i dels serveis centrals, tots ells situats a Barcelona.

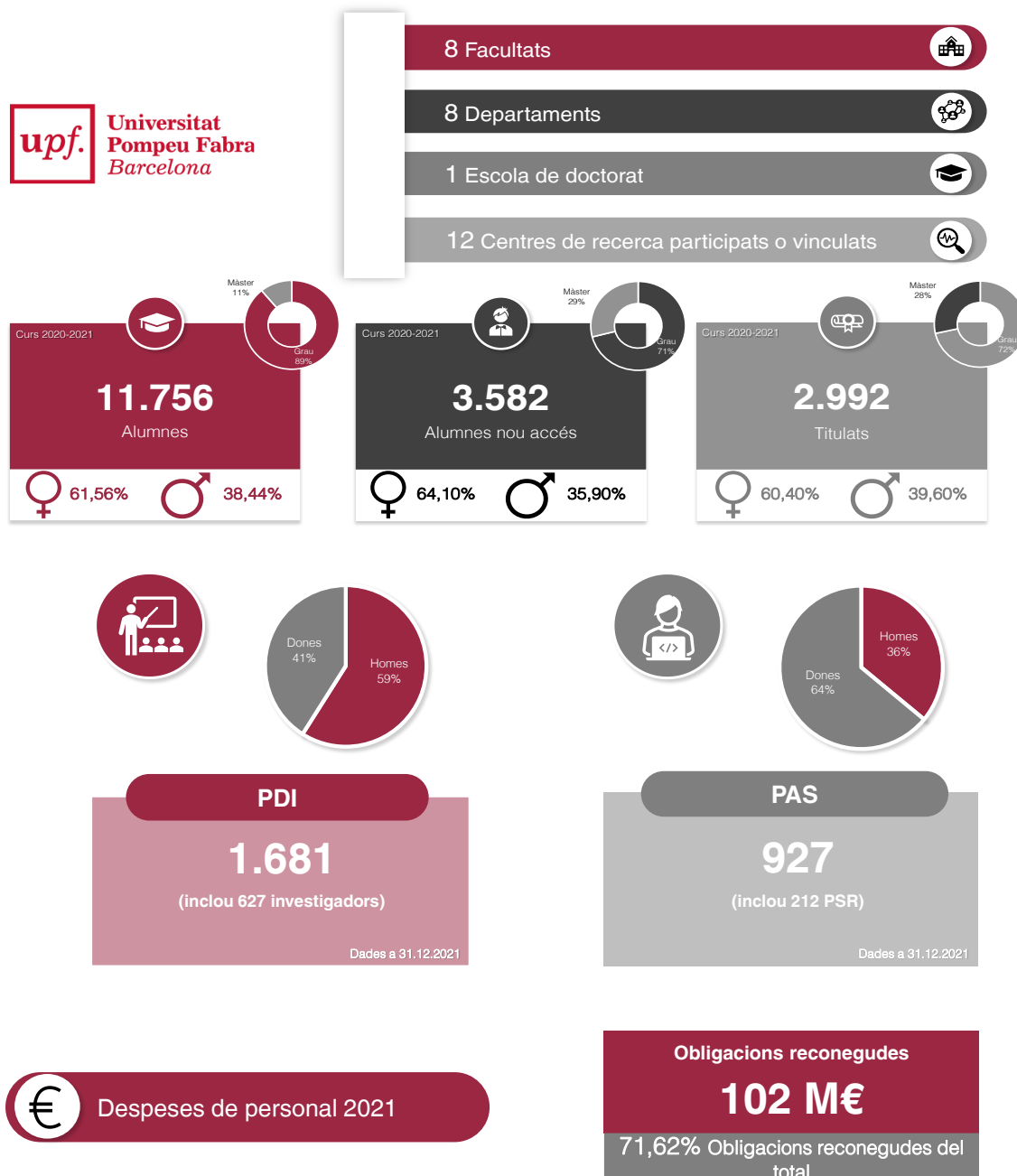
D'acord amb els seus Estatuts, l'estructura acadèmica de la UPF inclou les facultats i escoles, els departaments, els instituts universitaris d'investigació i els centres de recerca. Així mateix, la Universitat pot crear altres centres o estructures que donin suport a la investigació, a la docència o a la comunitat universitària, i també reconèixer, adscriure-hi o vincular-hi centres d'ensenyament o de recerca.

A continuació es mostren les dades bàsiques de l'any 2021 corresponents a la UPF.

---

1. El 12 d'abril del 2023 va entrar en vigor la Llei 2/2023, del 22 de març, del sistema universitari, que deroga la LOU i altres disposicions que s'hi oposin. La disposició transitòria primera d'aquesta llei estableix un període de 2 anys (fins al 12 d'abril del 2025) per adaptar els estatuts de les universitats a la nova normativa.

Diagrama 1. Dades bàsiques de la UPF. Any 2021



Font: Elaboració pròpia.

## 1.2.2. Activitats i organització

### 1.2.2.1. Activitats

A continuació es mostra un conjunt de dades representatives de la UPF en l'àmbit acadèmic sobre alumnes, crèdits i titulats i l'evolució en els darrers cursos. Aquestes dades s'han obtingut del Portal Uneix de la Secretaria d'Universitats i Recerca el mes juliol del 2023 i poden diferir

lleugerament de les que figuren en l'actualitat a causa de les correccions realitzades pel departament competent en matèria d'universitats.

### Alumnes matriculats i alumnes equivalents a temps complet

En el quadre següent es mostra l'evolució en els darrers cursos del nombre d'alumnes matriculats en títols homologats i centres integrats.

**Quadre 1. Alumnes matriculats**

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de grau	6.259	4.120	10.379	6.325	4.128	10.453	6.355	4.068	10.423	6.384	4.060	10.444
Màsters	741	464	1.205	723	451	1.174	774	492	1.266	853	459	1.312
<b>Total</b>	<b>7.000</b>	<b>4.584</b>	<b>11.584</b>	<b>7.048</b>	<b>4.579</b>	<b>11.627</b>	<b>7.129</b>	<b>4.560</b>	<b>11.689</b>	<b>7.237</b>	<b>4.519</b>	<b>11.756</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

El nombre total d'estudiants matriculats van augmentar un 1,48% entre els cursos 2017-2018 i 2020-2021. Les matrícules d'alumnes dones han incrementat en un 3,39% i en canvi les matrícules d'alumnes homes han disminuït un 1,42%.

El nombre d'alumnes d'estudis de grau ha augmentat un 0,63% (el de dones ha augmentat un 2% i el d'homes han disminuït un 1,46%) i el d'alumnes de màsters han augmentat un 8,88% (el de dones han augmentat un 15,11% i el d'homes han disminuït un 1,08%).

Les dones representaven un 61,56% dels alumnes del curs 2020-2021 (un 61,13% en estudis de grau i un 65,02% en màsters).

En el curs 2020-2021 la UPF aplegava el 8,03% dels estudiants de les universitats públiques de Catalunya matriculats en centres integrats i en titulacions homologades.

Els alumnes de grau representaven un 89,60%, 89,90%, 89,17% i un 88,84% del total d'alumnes dels cursos 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 i 2020-2021, respectivament. La distribució entre dones i homes en els estudis de grau i en els màsters és similar.

En el quadre següent es mostra l'evolució dels alumnes equivalents a temps complet<sup>2</sup> en títols homologats i centres integrats en els cursos 2017-2018 a 2020-2021.

2. Es calcula a partir del nombre total de crèdits matriculats pel conjunt d'estudiants de cada una de les titulacions dividit per la mitjana de crèdits que un alumne ha de cursar cada any per finalitzar els seus estudis en el temps mínim previst.

**Quadre 2. Alumnes equivalents a temps complet**

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de grau	6.048	3.880	9.928	6.119	3.908	10.027	6.117	3.814	9.931	6.225	3.847	10.072
Màsters	615	394	1.009	600	380	980	663	415	1.078	703	377	1.079
<b>Total</b>	<b>6.663</b>	<b>4.274</b>	<b>10.938</b>	<b>6.719</b>	<b>4.288</b>	<b>11.007</b>	<b>6.780</b>	<b>4.229</b>	<b>11.009</b>	<b>6.928</b>	<b>4.224</b>	<b>11.151</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

El nombre d'alumnes equivalents a temps complet ha augmentat un 1,95% entre els cursos 2017-2018 i 2020-2021. El nombre d'alumnes a temps complet en estudis de grau ha augmentat un 1,45% i en màsters un 6,94%. Pel que fa al comportament per sexes, el nombre d'alumnes dones equivalents a temps complet ha augmentat un 3,97% i el d'alumnes homes ha disminuït un 1,18%.

La ràtio entre alumnes equivalents a temps complet i alumnes matriculats, que indica el grau de dedicació dels alumnes, ha passat de 0,94 en el curs 2017-2018 a 0,95 en el curs 2020-2021. Aquesta ràtio s'ha mantingut estable en 0,96 pels alumnes de graus i ha disminuït lleugerament de 0,84 en el curs 2017-2018 a 0,82 en el curs 2020-2021 pels alumnes de màsters. La ràtio entre alumnes equivalents a temps complet i professors equivalents a temps complet ha estat de 24,84 en el curs 2020-2021.

**Crèdits matriculats**

En el quadre següent es mostra l'evolució dels crèdits ordinaris matriculats (crèdits matriculats per l'alumne, sense incloure els crèdits convalidats, reconeguts o equiparats<sup>3</sup>) en titulacions homologades en centres integrats en els cursos 2017-2018 a 2020-2021.

**Quadre 3. Crèdits matriculats**

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de grau	362.876	232.820	595.696	367.155	234.473	601.628	367.045	228.814	595.859	373.492	230.829	604.321
Màsters	36.928	23.638	60.566	36.015	22.802	58.816	39.759	24.924	64.683	42.165	22.601	64.766
<b>Total</b>	<b>399.804</b>	<b>256.458</b>	<b>656.261</b>	<b>403.170</b>	<b>257.275</b>	<b>660.444</b>	<b>406.804</b>	<b>253.738</b>	<b>660.542</b>	<b>415.657</b>	<b>253.430</b>	<b>669.087</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

3. S'entén per convalidació, reconeixement o equiparació de crèdits, l'acceptació en l'expedient acadèmic dels estudis oficials als quals s'accedeix, dels crèdits obtinguts en ensenyaments oficials cursats anteriorment en altres ensenyaments superiors, en ensenyaments universitaris no oficials, per experiència laboral i professional, per activitats no programades en el pla d'estudis, per llengües o en activitats universitàries culturals, esportives, de solidaritat i cooperació i representació estudiantil.

El nombre de crèdits ordinaris matriculats ha augmentat un 1,95% entre els cursos 2017-2018 i 2020-2021. La mitjana de crèdits per alumne matriculat ha passat de 56,65 el curs 2017-2018 a 56,91 el curs 2020-2021, el que representa un augment d'un 0,46%.

### Alumnes de nou accés

El quadre següent mostra l'evolució del nombre d'alumnes de nou accés (nombre d'alumnes que han formalitzat la matrícula a la titulació per primera vegada a primer curs) en titulacions homologades i centres integrats en els cursos 2017-2018 a 2020-2021.

**Quadre 4. Alumnes de nou accés**

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de grau	1.590	1.087	2.677	1.576	994	2.570	1.526	949	2.475	1.613	928	2.541
Màsters	569	358	927	567	362	929	626	389	1.015	683	358	1.041
<b>Total</b>	<b>2.159</b>	<b>1.445</b>	<b>3.604</b>	<b>2.143</b>	<b>1.356</b>	<b>3.499</b>	<b>2.152</b>	<b>1.338</b>	<b>3.490</b>	<b>2.296</b>	<b>1.286</b>	<b>3.582</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

El nombre d'alumnes de nou accés ha disminuït un 0,61% entre el curs 2017-2018 i el 2020-2021. De l'anàlisi de la distribució per sexes es desprèn que el nombre d'alumnes dones de nou accés en estudis de grau ha augmentat un 1,45% i el nombre d'alumnes homes ha disminuït un 14,63%. Pel que fa als màsters, el nombre d'alumnes dones de nou accés s'ha incrementat en un 20,04% i el nombre d'alumnes homes s'ha mantingut estable.

### Titulats i rendiment

El quadre següent mostra l'evolució dels titulats en títols homologats de grau i màster en centres integrats en els cursos del 2017-2018 al 2020-2021.

**Quadre 5. Titulats**

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de grau	1.199	693	1.892	1.237	737	1.974	1.300	746	2.046	1.241	899	2.140
Màsters	537	334	871	509	292	801	538	336	874	566	286	852
<b>Total</b>	<b>1.736</b>	<b>1.027</b>	<b>2.763</b>	<b>1.746</b>	<b>1.029</b>	<b>2.775</b>	<b>1.838</b>	<b>1.082</b>	<b>2.920</b>	<b>1.807</b>	<b>1.185</b>	<b>2.992</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

En el període analitzat el nombre de titulats augmenta un 8,29% (augmenta un 13,11% en els estudis de grau i disminueix un 2,18% en els màsters). El nombre de titulats dones augmenta un 4,09% i el nombre de titulats homes un 15,38%.

La taxa de rendiment (crèdits ordinaris superats / crèdits ordinaris matriculats) per al curs 2020-2021 ha estat de 0,91 per als estudis de grau i de 0,93 per als màsters. La taxa de rendiment per a les dones és superior a la dels homes, tant en els estudis de grau com en màsters per als 4 cursos analitzats.

De l'anàlisi de la situació de les cohorts (grup d'alumnes que s'incorporen a la universitat en un mateix curs) a T<sup>4</sup>+1 que es van incorporar a la UPF des del curs 2012-2013 fins al curs 2016-2017,<sup>5</sup> es desprèn que, segons la informació proporcionada pel Departament de Recerca i Universitats, entre un 68,47% i un 69,54% s'havien titulat, entre un 15,67% i un 17,60% continuaven estudiant (en els mateixos estudis en què es van iniciar o en uns altres) i entre un 12,86% i un 15,48% havien abandonat el sistema universitari de Catalunya.

### **1.2.2.2. Òrgans de govern**

La LOU determina que els Estatuts de les universitats públiques han d'establir, com a mínim, els òrgans següents:

- a) Òrgans col·legiats: Consell Social, Consell de Govern, Claustre Universitari, Juntes d'Escola i Facultat i Consells de Departament.
- b) Unipersonals: rector, vicerectors, secretari general, gerent, degans de facultats, directors d'escoles, de departaments i d'instituts universitaris d'investigació.

La LUC defineix i regula la composició i el nomenament del rector, el gerent i el Consell Social.

El títol tercer dels Estatuts de la UPF regula els seus òrgans de govern, que són els òrgans col·legiats d'àmbit general (el Consell Social, el Consell de Govern, el Claustre Universitari, la Junta Electoral i les comissions responsables en matèria de postgrau i doctorat, ensenyament, recerca, professorat i estudiants), els òrgans col·legiats d'àmbit particular (les juntes de centre, els consells de departament i els consells d'institut), els òrgans unipersonals d'àmbit general (el rector, els vicerectors, el secretari general i el gerent) i els òrgans

---

4. La T correspon a la durada teòrica dels graus, és a dir, els cursos previstos segons el pla d'estudis perquè l'alumne obtingui la titulació. Generalment, els graus tenen una durada teòrica de 4 anys (240 crèdits ECTS), però hi ha casos excepcionals com Estudis Globals, que té una durada de 3 anys (180 crèdits ECTS) i Medicina que té una durada de 6 anys (360 crèdits ECTS). En conseqüència, T+1 serà un moment temporal diferent segons la durada dels estudis.

5. Fins al curs 2014-2015 el nombre d'alumnes de la cohort correspon a tots els que es van incorporar per primera vegada a la UPF. Per al curs 2015-2016 i 2016-2017 el nombre d'alumnes correspon als que es van incorporar per primera vegada a la UPF en estudis de 4 anys.

unipersonals d'àmbit particular (els degans i els directors de centre; els directors de departament; els directors d'instituts universitaris de recerca; els vicedegans; els sotsdirectors de centre i de departament i els secretaris de centre, de departament i d'instituts universitaris de recerca).

### **El Consell Social**

El Consell Social és l'òrgan de participació de la societat en la Universitat i l'òrgan de relació de la Universitat amb la societat. Li correspon, entre altres funcions, supervisar les activitats de caràcter econòmic de la Universitat i el rendiment dels seus serveis, i també promoure la col·laboració de la societat en el seu finançament.

Està format per una representació dels interessos socials, d'acord amb la legislació vigent, i una representació de la comunitat universitària. La representació de la comunitat universitària en el Consell Social està constituïda pel rector, el secretari general i el gerent, com a membres nats. A més, el Consell de Govern designa d'entre els seus membres un estudiant, un membre del personal docent i investigador i un membre del personal d'administració i serveis, per un període màxim de 4 anys. La composició i les funcions es regulen en els articles del 37 al 39 dels Estatuts de la UPF.

Vegeu la composició nominal del Consell Social durant el període fiscalitzat en l'annex 6.3.

### **El Consell de Govern**

El Consell de Govern és l'òrgan col·legiat de govern de la Universitat. Estableix les línies estratègiques i programàtiques de la Universitat i les directrius i els procediments per aplicar-les en els àmbits d'organització dels ensenyaments i la docència, de la recerca, dels recursos humans i econòmics, i d'elaboració dels pressupostos.

La seva composició i funcions es regulen en els articles 40 a 42 dels Estatuts de la UPF. En l'annex 6.3 es mostra la composició del Consell de Govern el 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021.

### **El Claustre Universitari**

El Claustre Universitari és l'òrgan màxim de representació de la comunitat universitària, al qual correspon, entre d'altres, l'elaboració i modificació dels Estatuts, l'elaboració del reglament per a l'elecció del rector i la convocatòria de manera extraordinària d'eleccions a rector, l'elecció del síndic de greuges, la fiscalització de la gestió dels càrrecs i dels òrgans de govern de la Universitat, i l'aprovació de les línies generals d'actuació de la Universitat. Es reuneix, com a mínim, 2 vegades l'any i es renova cada 4 anys.



Està integrat pel rector, el secretari general, el gerent, els degans i directors de centre, departament i institut universitari d'investigació propi i 121 claustrals. La seva composició i funcions es regulen en els articles 43 a 46 dels Estatuts de la UPF.

### **El rector**

El rector és el representant legal de la Universitat i la màxima autoritat acadèmica. Presideix el Claustre Universitari i el Consell de Govern; forma part del Consell Social i n'executa els acords. És elegit per la comunitat universitària, mitjançant elecció directa i sufragi universal lliure i secret, entre el personal funcionari del cos de catedràtics d'universitat en actiu que presti serveis a la UPF. El mandat del rector té una durada de 4 anys i és renovable per un únic mandat. L'article 52 dels estatuts de la UPF en regula les competències.

Fins al 18 de maig del 2021, el rector de la UPF va ser Jaume Casals Pons. D'acord amb el Decret 20/2021, a partir d'aquella data i fins a la finalització del període fiscalitzat, el càrrec de rector el va ocupar Oriol Amat Salas.

El rector, en l'exercici de les seves competències, és assistit pel Consell de Direcció, que presideix. El Consell de Direcció està format pel rector, els vicerectors, el secretari general i el gerent.

### **El gerent**

L'article 57 dels Estatuts estableix que el gerent exerceix, d'acord amb el rector, la direcció i la gestió dels recursos administratius i econòmics de la Universitat i coordina els òrgans equivalents de les entitats que la Universitat creï amb caràcter instrumental per a finalitats vinculades a la Universitat. L'article 58 dels Estatuts de la UPF en regula en detall les competències. És proposat, nomenat i revocat pel rector, i el seu nomenament es fa d'acord amb el Consell Social.

En els exercicis fiscalitzats el gerent de la UPF era Jaume Badia Pujol.

### **1.2.3. Treballs de control**

Els comptes anuals de la UPF dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 van ser auditats per Faura-Casas, Auditors Consultors, SL, que va emetre els seus informes el 14 d'octubre del 2019, el 13 d'octubre del 2020, el 19 d'octubre del 2021 i el 27 de juliol del 2022, respectivament, en què va expressar una opinió amb 1 excepció en tots els exercicis relacionada amb el criteri de reconeixement dels ingressos pressupostaris derivats de subvencions o transferències.

## 2. CONCLUSIONS

En virtut del que disposa la seva llei de creació, d'acord amb el que preveu el Programa anual d'activitats, de conformitat amb els principis fonamentals de fiscalització dels òrgans de control extern i les normes internacionals d'auditoria adaptades al sector públic, la Sindicatura de Comptes de Catalunya ha fiscalitzat amb una seguretat limitada l'àrea de personal de la UPF amb l'abast i la metodologia descrits en l'apartat 1.1.

En els apartats següents s'inclouen les conclusions més significatives del treball de seguretat limitada realitzat.

### Tipus de personal i regulació. Evolució i anàlisi de la plantilla

1. El percentatge de temporalitat en els 4 exercicis analitzats, sense tenir en compte el personal de suport a la recerca i els investigadors, se situava per sobre del 30% per al personal d'administració i serveis (PAS) i per sobre del 66% per al PDI (vegeu l'apartat 4.1.2.1).
2. En el període fiscalitzat el PDI amb contracte laboral temporal superava el 40% de la plantilla docent. El PDI contractat, computat en equivalència a temps complet, superava el 49% del total del PDI. En ambdós casos se superaven els límits màxims establerts en la LOU (vegeu els apartats 4.1.2. i 4.1.2.1).
3. L'exercici 2021 el percentatge de professors associats equivalents a temps complet respecte al total de PDI era del 18,83%, molt superior al del conjunt del sistema universitari de tot l'Estat, que era del 10,17%, segons les dades del Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU) (vegeu l'apartat 4.1.2.2).
4. La utilització que es feia de la figura de l'investigador distingit prevista en la normativa de la UPF per a la contractació de professors *tenure-track* no s'adequava a l'objectiu previst per a aquesta figura en la Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació (vegeu l'apartat 4.1.2.3).

### Control intern en l'àmbit de personal

5. El traspàs de dades entre algunes de les aplicacions que intervenien en el registre i la gestió de les despeses de personal es feia manualment, el que augmentava les hores de dedicació necessàries per dur a terme alguns processos i incrementava el risc que es produïssin errors o que algunes situacions no estiguessin correctament introduïdes (vegeu l'apartat 4.2).

6. La UPF no disposava d'un departament que exercís les funcions d'auditoria interna, element essencial en el control intern per garantir la transparència i el retiment de comptes (vegeu l'apartat 4.2).

### **Pressupost de despeses de personal**

7. Les despeses de personal de la UPF dels exercicis fiscalitzats van ser autoritzades per acords de Govern amb caràcter extemporani, atès que la universitat ja havia aprovat i executat bona part dels seus pressupostos (vegeu l'apartat 4.3).
8. En el capítol 2 es recollien altres despeses corresponents a personal d'estructura (conferències, estudis i treballs tècnics) que s'haurien d'haver executat a càrrec del capítol 1 del pressupost de despeses (vegeu l'apartat 4.3).

### **Relació de llocs de treball**

9. La retribució corresponent als llocs de treball de personal eventual es detallava en el portal de transparència de la universitat, però no en la relació de llocs de treball (RLT) del PAS, on sí hauria d'haver constat. L'RLT tampoc incloïa informació sobre la mobilitat interadministrativa (vegeu l'apartat 4.4).
10. La UPF no disposava d'una RLT pel PDI, com corresponia d'acord amb la LOU (vegeu l'apartat 4.4).
11. L'annex de personal que acompanyava el pressupost no incorporava l'annex específic amb el detall dels llocs de nou ingrés tal com estableix la LOU (vegeu l'apartat 4.4).

### **Retribucions**

12. En alguns casos la UPF va abonar retribucions que no estaven equiparades en les taules retributives aprovades, que no es corresponien amb les establertes en el Conveni, que no havien quedat formalitzades en cap document o que contravenien o no corresponien a cap de les situacions previstes en la legislació vigent (vegeu l'apartat 4.5.2).
13. Mancava regulació interna en l'establiment de complements al personal de suport a la recerca (PSR) i al PDI que participaven en projectes de recerca; en els requisits i condicions de les diferents categories d'investigadors i dels candidats *tenure-track*; en l'establiment d'alguns càrrecs, i en la regulació d'activitats del professorat com seminaris, conferències o ponències. Aquesta manca de regulació permetia en alguns casos un alt grau de discrecionalitat als departaments o als investigadors principals dels projectes de recerca en la determinació d'alguns complements (vegeu l'apartat 4.5.2).

14. La normativa reguladora dels concerts entre universitats i institucions sanitàries, estableix que totes les retribucions del personal que ocupi plaça vinculada les ha d'abonar la universitat en una única nòmina, sense que la institució sanitària pugui satisfer cap retribució. No obstant això, aquesta previsió no es compleix a Catalunya i s'abonen 2 nòmines (una la universitat i una altra la institució sanitària) (vegeu l'apartat 4.5.2).

### **Processos de selecció i provisió de llocs de treball**

15. La UPF va contractar o nomenar 33 treballadors PAS i 151 PDI (professors associats) sense procés de selecció previ. També va proveir 5 llocs de comandament mitjançant encàrrecs de funcions sense procés de selecció (vegeu l'apartat 4.6).
16. En el període fiscalitzat la UPF va convocar concursos específics i concursos generals de mèrits de PAS que no es van publicar en els diaris oficials corresponents tal com estableix la normativa vigent (vegeu l'apartat 4.6).
17. La durada dels encàrrecs de funcions dels PAS laboral i del PAS funcionari superava els límits temporals previstos en la normativa sense que s'hagués convocat concurs, i, per tant es va contravenir el caràcter provisional i extraordinari previst en la normativa per a aquesta forma d'ocupació. En els casos analitzats, els períodes de vigència estaven entre 3,5 i 23 anys (vegeu l'apartat 4.6).
18. La política sobre professorat de la UPF no especificava per als professors associats els requisits per a cada una de les categories com corresponia d'acord amb el conveni col·lectiu del PDI laboral, sinó que els requisits els estableix cada departament, sense que estiguessin publicats, fet que podia donar lloc a arbitri en les decisions (vegeu l'apartat 4.6).
19. La UPF va regularitzar els contractes dels professors visitants en categories que no s'ajustaven a la normativa. S'haurien d'haver dotat les places necessàries i haver convocat els concursos corresponents. A més, aquesta adjudicació directa els situava en condicions d'avantatge en futurs processos de selecció (vegeu l'apartat 4.6).
20. El 31 de desembre del 2021 hi havia 36 PDI laboral temporals que havien concatenat contractacions temporals durant els 4 exercicis fiscalitzats i que en la pràctica haurien d'haver format part de la plantilla estructural (vegeu l'apartat 4.6).

### **Jornada i control horari. Absentisme laboral**

21. Durant el període fiscalitzat no s'havia implementat cap sistema de control horari per al PDI (vegeu l'apartat 4.7.1).

22. Durant els exercicis fiscalitzats la UPF va aplicar al PAS la jornada de 1.462 hores, que correspon a una distribució de 35 hores setmanals, i per tant es va contravenir la normativa existent, d'acord amb la qual la jornada havia de ser de 37,5 setmanals (vegeu l'apartat 4.7.1).
23. El nivell d'absentisme del PDI (1,28% el 2019 i 2,03% el 2021) era significativament inferior al del PAS (7,58% el 2019 i 6,46% el 2021), diferència que podia estar motivada pel fet que el PDI no registrava la jornada laboral. D'altra banda, va disminuir l'absentisme del PAS el 2021 respecte del 2019, quan s'esperaria el contrari per la situació de pandèmia. Aquest fet podia estar relacionat amb l'increment del teletreball, ja que les absències que van experimentar una disminució major van ser les absències per motius de salut d'un dia o d'hores. En canvi, les hores totals d'absència del PDI van augmentar de l'exercici 2019 al 2021 un 33,88% principalment com a conseqüència de l'increment de les absències per malaltia (vegeu l'apartat 4.7.2).

### **Dedicació docent del professorat**

24. La dedicació docent establerta en la normativa pròpia de la UPF no complia la normativa vigent, ja que la dedicació mínima presencial per al professorat a temps complet era inferior en un 37,50% al mínim de 160 hores/any i en un 58,33% a la dedicació ordinària de 240 hores/any previstes en la normativa. A més, incloïa diferents reduccions de la dedicació docent per activitats de recerca i per altres activitats i cada un dels departaments de la UPF disposava de normativa pròpia que concretava alguns aspectes i establia reduccions addicionals a la docència presencial amb incidència en la determinació de l'encàrrec docent que no s'ajustaven als supòsits previstos en l'article 68 de la LOU (vegeu l'apartat 4.9.1).
25. La UPF aplicava al professorat associat les reduccions per recerca, activitats docents i altres activitats previstes en la normativa pròpia per a la resta del professorat. Aquesta previsió no s'ajustava a l'establert en el conveni laboral del PDI (vegeu l'apartat 4.9.1).
26. Les hores assignades efectivament en el Pla de dedicació docent del curs 2018-2019 al professorat permanent i temporal a temps complet van ser 32.984, el que equivalia al 43,09% del potencial docent i al 71,95% de la capacitat docent. Aquesta minva de la dedicació potencial del professorat permanent i del professorat temporal a temps complet derivada de l'aplicació de la normativa pròpia de la UPF feia que una part significativa de la necessitat docent s'hagués de cobrir amb professorat temporal, especialment associats. Això tenia com a conseqüència un increment de la despesa en personal i una pèrdua potencial dels avantatges del nexa entre docència i recerca (vegeu l'apartat 4.9.3).

27. El professorat permanent i el professorat temporal a temps complet van cobrir el 30,97% de les hores lectives presencials del curs 2018-2019, un 44,09% de la docència presencial va ser impartida per professorat associat i el 24,94% restant per professorat temporal amb categories diferents d'associat i per investigadors (vegeu l'apartat 4.9.3).

### **Seguiment de recomanacions d'informes anteriors de la Sindicatura**

28. De les 13 recomanacions d'informes de la Sindicatura d'exercicis anteriors que han estat objecte de seguiment, 3 havien estat implementades totalment, 7 parcialment i 3 no havien estat implementades (vegeu l'apartat 4.10).

## **3. RECOMANACIONS**

A continuació s'inclouen les recomanacions sobre alguns aspectes que s'han posat de manifest durant el treball de fiscalització, sense perjudici de les modificacions necessàries per corregir els incompliments normatius assenyalats en l'apartat de conclusions.

1. La UPF hauria d'elaborar o modificar les seves normatives internes, aprovar-les i publicar-les per regular els aspectes següents: condicions específiques de les categories d'investigadors amb càrrec a projectes no competitius; complements salarials de personal de suport a la recerca; nivell salarial dels professors *tenure-track*; activitats com la realització de conferències, seminaris o ponències; i complements retributius per la participació en projectes de recerca i requisits per a les diferents categories de professorat associat.
2. Incloure en la normativa reguladora de la dedicació del professorat tots els aspectes que intervenen en la determinació de l'encàrrec docent del professorat, ja siguin establerts de forma general o de forma específica per cada departament, per tal de millorar la transparència i evitar la discrecionalitat.

## **4. RESULTATS DE LA FISCALITZACIÓ**

### **4.1. TIPUS DE PERSONAL I REGULACIÓ. EVOLUCIÓ I ANÀLISI DE LA PLANTILLA**

#### **4.1.1. Tipus de personal i la seva regulació**

El personal de les universitat públiques catalanes està format per 2 col·lectius: el PAS i el PDI. Tant el PAS com el PDI pot ser funcionari o laboral.

La LOU regula el PDI en el títol IX i el PAS en el títol X. La LUC regula el PDI en el capítol III del títol II i el PAS en el capítol VI del mateix títol.

També és d'aplicació al personal de les universitats la normativa pressupostària de la Generalitat en matèria de despeses de personal.

El PAS s'encarrega de la gestió tècnica, econòmica i administrativa, per garantir el desenvolupament de les funcions de les universitats. Al PAS funcionari li és aplicable la normativa de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. El 18 de gener del 2016 es va publicar en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC) el VI Conveni col·lectiu del PAS laboral. Durant el període fiscalitzat es va continuar aplicant aquest conveni perquè no s'ha signat un de nou. Dins del PAS laboral s'inclou també el PSR contractat en règim laboral amb càrrec a projectes d'investigació i transferència tecnològica o a subvencions públiques.

El PDI desenvolupa principalment les activitats de docència i investigació. El PDI funcionari és un cos estatal amb nomenament de caràcter indefinit i, en general, amb dedicació a temps complet. Al PDI funcionari li és aplicable la normativa general de funció pública de l'Estat i l'específica del seu col·lectiu. El PDI laboral pot ser indefinit o temporal i la seva dedicació pot ser a temps complet o parcial. Al PDI laboral se li aplica el I Conveni col·lectiu per al PDI laboral de les universitats públiques catalanes per al període comprès entre el 10 d'octubre del 2006 i el 31 de desembre del 2009, modificat l'exercici 2016. Durant el període fiscalitzat es va continuar aplicant aquest conveni perquè no se n'havia signat un de nou. Dins del PDI laboral també s'inclouen altres figures investigadores subjectes a convocatòries internes o externes amb cofinançament o subjectes a finançament específic.

En el marc de l'autonomia universitària que cada universitat té reconeguda es poden desenvolupar normatives pròpies respectant sempre la normativa de rang superior.

#### **4.1.2. Evolució i anàlisi de la plantilla**

En el quadre següent es presenta la composició i l'evolució de la plantilla<sup>6</sup> de la UPF en el període fiscalitzat, que inclou el nombre d'efectius el 31 de desembre de cada exercici fiscalitzat.

---

6. Aquestes dades s'han obtingut del Portal Uneix de la Secretaria d'Universitats i Recerca durant el mes juliol del 2023 i poden diferir lleugerament de les que figuren actualment a causa de les correccions realitzades pel departament competent en matèria d'universitats.

**Quadre 6. Composició de la plantilla a 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021**

Categoria	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>PDI funcionari</b>	<b>53</b>	<b>151</b>	<b>204</b>	<b>53</b>	<b>145</b>	<b>198</b>	<b>51</b>	<b>140</b>	<b>191</b>	<b>50</b>	<b>137</b>	<b>187</b>
Catedràtic d'universitat	16	77	93	17	76	93	16	72	88	18	73	91
Titular d'universitat	37	72	109	36	67	103	35	66	101	32	62	94
Titular d'escola universitària	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
<b>PDI laboral</b>	<b>302</b>	<b>430</b>	<b>732</b>	<b>313</b>	<b>457</b>	<b>770</b>	<b>321</b>	<b>450</b>	<b>771</b>	<b>359</b>	<b>508</b>	<b>867</b>
Catedràtic contractat	6	18	24	7	20	27	8	20	28	9	27	36
Agregat	44	63	107	44	65	109	46	69	115	45	74	119
Lector	10	12	22	9	11	20	11	8	19	5	4	9
Col·laborador permanent	7	5	12	7	5	12	5	4	9	5	4	9
Associat*	188	274	462	198	293	491	205	290	495	216	306	522
Associat mèdic	26	19	45	28	20	48	28	17	45	64	57	121
Visitant	4	4	8	2	3	5	0	1	1	0	3	3
Emèrit	8	19	27	7	16	23	6	14	20	3	15	18
Professor <i>tenure-track</i>	9	14	23	11	22	33	12	25	37	12	17	29
Altres categories	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	1	1
<b>Investigadors</b>	<b>315</b>	<b>324</b>	<b>639</b>	<b>304</b>	<b>332</b>	<b>636</b>	<b>309</b>	<b>384</b>	<b>693</b>	<b>282</b>	<b>345</b>	<b>627</b>
Investigador postdoctoral	52	45	97	54	48	102	77	89	166	82	88	170
Investigador predoctoral	204	182	386	194	186	380	201	223	424	165	186	351
Altres investigadors	59	97	156	56	98	154	31	72	103	35	71	106
<b>Total PDI</b>	<b>670</b>	<b>905</b>	<b>1.575</b>	<b>670</b>	<b>934</b>	<b>1.604</b>	<b>681</b>	<b>974</b>	<b>1.655</b>	<b>691</b>	<b>990</b>	<b>1.681</b>
<b>PAS funcionari:</b>	<b>361</b>	<b>115</b>	<b>476</b>	<b>373</b>	<b>119</b>	<b>492</b>	<b>365</b>	<b>124</b>	<b>489</b>	<b>376</b>	<b>121</b>	<b>497</b>
Subgrup A1	19	10	29	19	11	30	19	11	30	20	9	29
Subgrup A2	85	26	111	114	30	144	118	35	153	120	36	156
Subgrup C1	225	40	265	197	38	235	198	41	239	196	43	239
Subgrup C2	14	10	24	24	15	39	15	11	26	24	10	34
Agrupacions professionals	18	29	47	19	25	44	15	26	41	16	23	39
<b>PAS laboral</b>	<b>96</b>	<b>109</b>	<b>205</b>	<b>99</b>	<b>106</b>	<b>205</b>	<b>104</b>	<b>109</b>	<b>213</b>	<b>98</b>	<b>108</b>	<b>206</b>
Grup laboral 1	56	41	97	58	42	100	57	40	97	52	39	91
Grup laboral 2	17	36	53	17	35	52	23	40	63	21	38	59
Grup laboral 3	23	32	55	23	29	52	24	29	53	25	31	56
Grup laboral 4	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Eventuals</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
<b>PSR</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>182</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>188</b>	<b>108</b>	<b>112</b>	<b>220</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>212</b>
Tècnic de suport a la recerca	33	43	76	30	40	70	37	47	84	38	43	81
Auxiliar de suport a la recerca	58	48	106	58	60	118	68	65	133	74	57	131
Altres de suport a la recerca	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0
<b>Total PAS</b>	<b>555</b>	<b>321</b>	<b>876</b>	<b>568</b>	<b>330</b>	<b>898</b>	<b>585</b>	<b>350</b>	<b>935</b>	<b>594</b>	<b>333</b>	<b>927</b>
<b>Plantilla total</b>	<b>1.225</b>	<b>1.226</b>	<b>2.451</b>	<b>1.238</b>	<b>1.264</b>	<b>2.502</b>	<b>1.266</b>	<b>1.324</b>	<b>2.590</b>	<b>1.285</b>	<b>1.323</b>	<b>2.608</b>

Font: Uneix.

\* Els associats inclouen investigadors contractats per altres institucions que desenvolupen la seva activitat investigadora a la UPF i que alhora estan contractats com a associats. Aquests casos estan inclosos com a investigadors i com a professors associats.



La plantilla a 31 de desembre de la UPF va augmentar un 6,41% de l'exercici 2018 al 2021. En percentatge, els homes van augmentar un 7,91% i les dones un 4,90%. El 31 de desembre del 2021 un 49,27% de la plantilla eren dones i un 50,73% homes. Del total del PDI un 58,89% eren homes i la resta dones. En canvi, del total del PAS un 64,08% eren dones i la resta homes.

L'article 48 de la LOU estableix que el PDI contractat, computat en equivalència a temps complet, no pot superar el 49% del total del PDI de la universitat. Del treball realitzat es desprèn que en el període fiscalitzat la UPF superava aquest límit, amb uns percentatges del 53,27% el 31 de desembre del 2018 i del 56,02% el 31 de desembre del 2021.

#### 4.1.2.1. Anàlisi de la temporalitat de la plantilla

El quadre següent mostra l'evolució de la plantilla per col·lectius, per vinculació i per sexes a 31 de desembre de cada exercici fiscalitzat:

**Quadre 7. Plantilla per col·lectiu i vinculació a 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021**

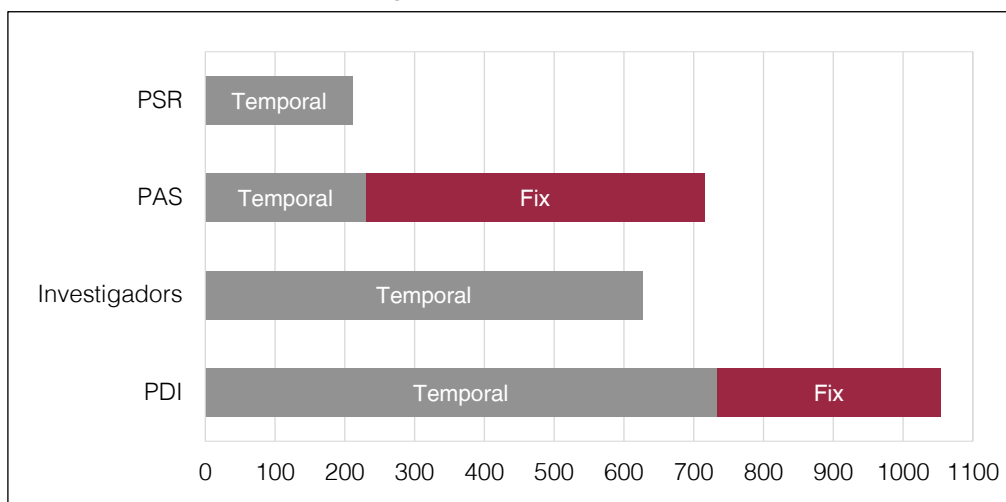
Concepte	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Personal fix	364	356	720	375	353	728	430	374	804	432	374	806
PDI	93	223	316	98	223	321	98	218	316	100	221	321
PAS	271	133	404	277	130	407	332	156	488	332	153	485
Personal temporal	861	870	1.731	863	911	1.774	836	950	1.786	853	949	1.802
PDI	262	358	620	268	379	647	273	373	646	309	424	733
Investigadors	315	324	639	304	332	636	309	384	693	282	345	627
PAS	193	97	290	203	100	303	146	81	227	150	80	230
PSR	91	91	182	88	100	188	108	112	220	112	100	212
<b>Plantilla total</b>	<b>1.225</b>	<b>1.226</b>	<b>2.451</b>	<b>1.238</b>	<b>1.264</b>	<b>2.502</b>	<b>1.266</b>	<b>1.324</b>	<b>2.590</b>	<b>1.285</b>	<b>1.323</b>	<b>2.608</b>

Font: Uneix i elaboració pròpia.

Del quadre anterior es desprèn que, sense tenir en compte el PSR ni els investigadors<sup>7</sup>, el 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021 hi havia un percentatge de temporalitat d'entre un 31,75% i un 42,68% en el PAS i d'entre un 66,24% i un 69,54% en el PDI. De l'anàlisi de la distribució per sexes es desprèn que el percentatge de temporalitat era superior per als homes en el PAS i per a les dones en el PDI.

En el gràfic següent es mostra la temporalitat per cada tipologia de personal a 31 de desembre del 2021.

7. No es tenen en compte els PSR i els investigadors perquè la temporalitat està vinculada amb els projectes que els financen.

**Gràfic 1. Temporalitat per tipologia de personal a 31 de desembre del 2021**

Font: Elaboració pròpia.

L'article 48 de la LOU estableix que el PDI amb contracte laboral temporal no pot superar el 40% de la plantilla docent. La UPF superava aquest límit en els 4 exercicis fiscalitzats. En termes d'equivalència a temps complet, el 2018 el PDI laboral representava el 31,09% de la plantilla docent i el 2021 el 27,83%.

Les lleis de pressupostos generals de l'Estat per als exercicis fiscalitzats van habilitar la possibilitat d'aprovar i publicar processos d'estabilització extraordinaris amb la finalitat de reduir la temporalitat. Aquests processos se sumaven als ja previstos amb la mateixa finalitat en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici 2017. A més, l'exercici 2021, es va publicar el Reial decret llei 14/2021, del 6 de juliol, i la Llei 20/2021, del 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, amb el principal objectiu de reduir els elevats nivells de temporalitat estructural. La UPF va publicar les ofertes públiques d'ocupació a l'empara de la normativa anterior.

Amb posterioritat als exercicis fiscalitzats, el Reial decret llei 8/2022, del 5 d'abril, pel qual s'adopten mesures urgents en l'àmbit de la contractació laboral del Sistema espanyol de ciència, tecnologia i innovació, que modifica la Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, i la Llei orgànica 2/2023, del 22 de març, del sistema universitari, va introduir mesures que persegueixen la reducció de la temporalitat en el PAS i PDI generalitzant la contractació indefinida i tornant al contracte temporal la causalitat que es correspon amb la seva duració limitada.

#### **4.1.2.2. Professors associats**

L'article 48 de la LOU preveu que les universitats puguin contractar personal docent i investigador en règim laboral, a través de les modalitats específiques de contractació regulades en la mateixa Llei, entre les quals hi ha la de professorat associat.

L'article 11 del Conveni col·lectiu del PDI laboral de les universitats públiques de Catalunya estableix que el professorat associat desenvolupa tasques docents a temps parcial i amb caràcter temporal i és contractat entre especialistes de reconeguda competència que acreditin exercir la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari.

L'article 34 del Conveni col·lectiu estableix que el professorat associat és retribuint de manera proporcional a la seva dedicació a partir de l'establerta en el Conveni col·lectiu per a l'associat bàsic (tipus 1) amb dedicació de 480 hores anuals. Aquest mateix article preveu que les universitats, amb negociació prèvia amb el comitè d'empresa, poden establir altres tipus retributius, fins a un màxim de 4, i les seves condicions d'accés. Les retribucions corresponents als altres tipus són del 125% del tipus bàsic per al tipus 2, del 153% del tipus bàsic per al tipus 3 i del 241% del tipus bàsic per al tipus 4.

En el quadre següent es presenta el detall de contractes per categories a 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021.

**Quadre 8. Plantilla de professors associats per categoria a 31 de desembre**

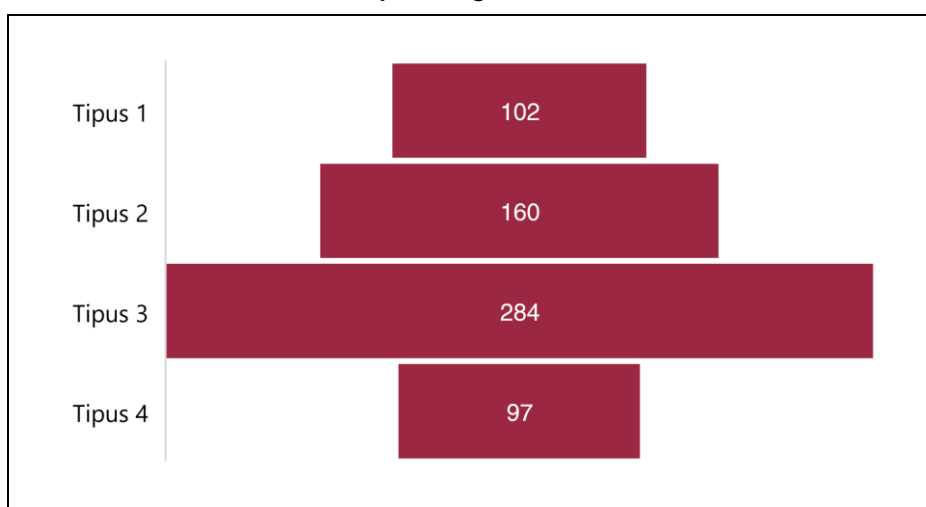
Categoria	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Tipus 1	55	59	48	102
Tipus 2	91	103	108	160
Tipus 3	273	279	292	284
Tipus 4	88	98	92	97
<b>Total</b>	<b>507</b>	<b>539</b>	<b>540</b>	<b>643</b>

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Aquest quadre inclou els professors associats mèdics.

En el gràfic següent es presenta la distribució de professors associats per categories a 31 de desembre del 2021.

**Gràfic 2. Professors associats per categoria a 31 de desembre del 2021**



Font: Elaboració pròpia.

En el quadre següent es presenta el nombre de contractes de professors associats segons les hores de docència presencial setmanals (considerant 30 setmanes lectives per cada curs acadèmic) a 31 de desembre de cada exercici.

**Quadre 9. Plantilla de professors associats segons les hores de docència a 31 de desembre**

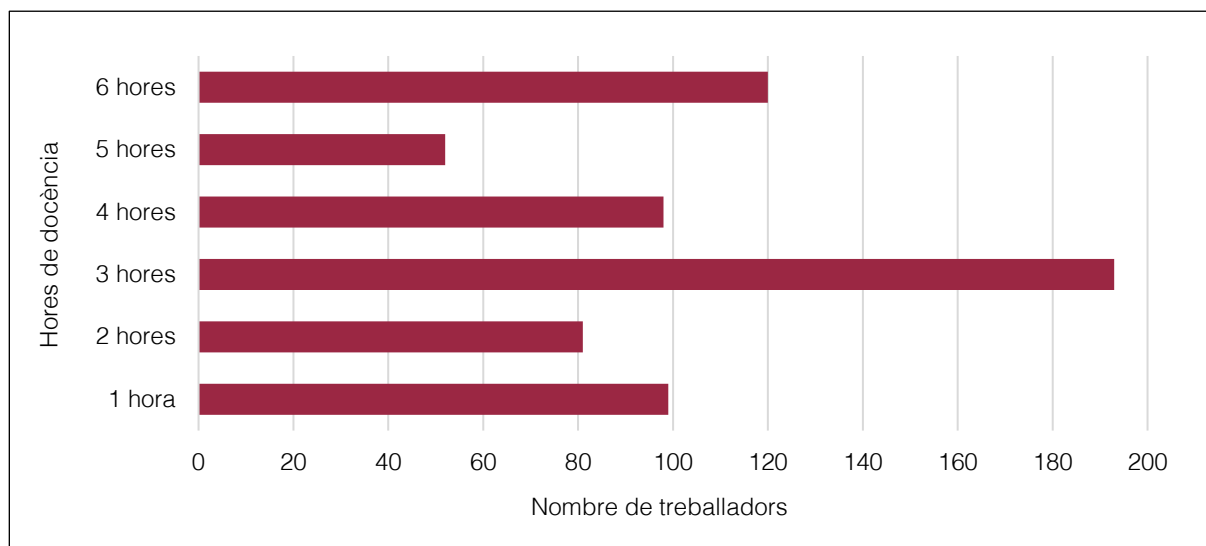
Hores de docència setmanals	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Temps parcial d'1 hora	84	95	99	99
Temps parcial de 2 hores	91	86	92	81
Temps parcial de 3 hores	91	95	96	193
Temps parcial de 4 hores	68	95	92	98
Temps parcial de 5 hores	71	77	63	52
Temps parcial de 6 hores	102	91	98	120
<b>Total</b>	<b>507</b>	<b>539</b>	<b>540</b>	<b>643</b>

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Aquest quadre inclou els professors associats mèdics.

En el gràfic següent es presenta la distribució de professors associats segons les hores de docència a 31 de desembre del 2021.

**Gràfic 3. Professors associats segons les hores de docència setmanals a 31 de desembre del 2021**



Font: Elaboració pròpia.

Dels quadres anteriors es desprèn que de l'exercici 2018 a l'exercici 2021 l'increment en la contractació de professors associats va ser d'un 26,82%. L'increment més important correspon a l'exercici 2022, principalment per l'inici del nou grau en Medicina el curs 2021-2022.

En el quadre següent es presenta la relació entre el nombre de professors associats (inclo-

ent-hi els associats mèdics) equivalents a temps complet i el nombre total de PDI equivalents a temps complet per contracte acumulat durant l'exercici.

**Quadre 10. Relació de professors associats ETC i PDI ETC els exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021**

Categoria	2018	2019	2020	2021
Associat	69,79	69,81	68,17	73,85
Associat mèdic	3,77	2,64	3,71	8,44
<b>Total</b>	<b>73,56</b>	<b>72,45</b>	<b>71,88</b>	<b>82,28</b>
<b>PDI ETC</b>	<b>445,26</b>	<b>445,10</b>	<b>448,88</b>	<b>436,99</b>
<b>Percentatge associats/PDI ETC</b>	<b>16,52</b>	<b>16,28</b>	<b>16,01</b>	<b>18,83</b>

Font: Uneix.

L'exercici 2021 els professors associats equivalents a temps complet representaven el 18,83% del total de PDI, molt superior al del conjunt del sistema universitari de tot l'Estat, que era del 10,17%, segons les dades del SIIU.

#### **4.1.2.3. Professors tenure-track**

El Consell de Govern del 6 del juliol del 2016 va aprovar la Regulació del sistema *tenure-track* per a la captació i retenció de talent. Les places *tenure-track* impliquen que els professors que les ocupen estan en una carrera professional de promoció per arribar a una plaça permanent si al cap d'uns anys inicials compleixen una sèrie de criteris d'avaluació prèviament definits. La decisió de la convocatòria sobre aquestes places recau sobre la Comissió de professorat a proposta dels departaments. L'acord estableix que s'ha de permetre establir els candidats excel·lents en termes de qualitat científica i acadèmica. Els contractes de *tenure-track* impliquen contractes temporals d'una durada d'entre 5 i 7 anys per portar a terme tasques de docència i recerca. La UPF va formalitzar aquests contractes com a contractes d'investigadors distingits, figura prevista a la Llei 14/2011 de la ciència, la tecnologia i la innovació. La Sindicatura considera que el contracte d'investigador distingit previst en la Llei 14/2011 no és l'adequat per les característiques d'aquestes places. A més, aquest tipus de modalitat contractual no està prevista en la normativa vigent ni en el conveni laboral com un pas en la carrera acadèmica.<sup>8</sup>

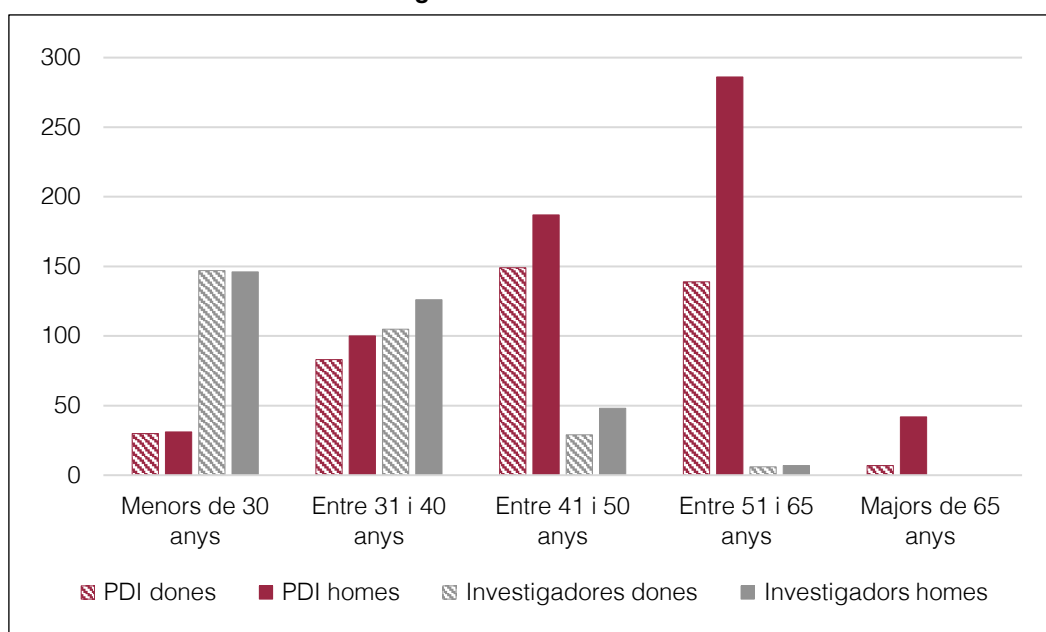
8. L'article 23 de la Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació, preveu aquests contractes per a investigadors i tecnòlegs de reconegut prestigi i amb una reputació internacional consolidada basada en les seves contribucions en l'àmbit científic o tècnic. L'objecte del contracte ha de ser la direcció d'equips humans com a investigador principal, direcció de centres de recerca o transferència del coneixement i innovació, o d'instal·lacions i programes científics i tecnològics singulars de gran rellevància en l'àmbit del coneixement de què es tracti.

#### 4.1.2.4. Envel·liment de la plantilla

##### Personal docent i investigador

En el gràfic següent es mostra la distribució per sexes i per trams d'edat del PDI a 31 de desembre del 2021. En l'annex 6.1 es presenta el detall del personal funcionari, laboral i eventual per categories.

**Gràfic 4. Personal docent i investigador a 31 de desembre del 2021**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la UPF.

Del gràfic anterior i de l'annex 6.1 s'observa el següent:

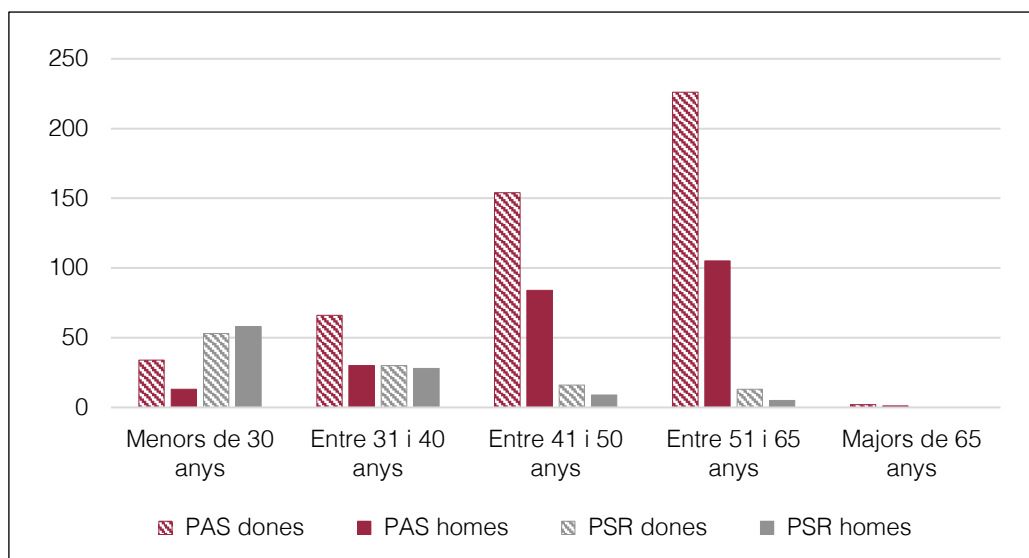
- El 44,97% de la plantilla de PDI (excloent-ne els investigadors) a 31 de desembre del 2021 era major de 51 anys i només el 23,15% era menor de 40 anys. En canvi, el 85,34% dels investigadors tenien menys de 40 anys.
- El 90,37% del PDI funcionari tenia més de 51 anys. No hi havia cap PDI funcionari menor de 40 anys.
- El 50% del PDI laboral permanent (catedràtic contractat, professor agregat i col·laborador permanent) tenia més de 51 anys. Només un 7,93% tenia menys de 40 anys.
- El 68,28% del PDI laboral temporal tenia menys de 50 anys.

##### Personal d'administració i serveis

En el gràfic següent es mostra la distribució per sexes i per trams d'edat del PAS a 31 de

desembre del 2021. En l'annex 6.1 es presenta el detall del personal funcionari i laboral per categories.

**Gràfic 5. Personal d'administració i serveis a 31 de desembre del 2021**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la UPF.

Del gràfic anterior i de l'annex 6.1 s'observa el següent:

- El 46,71% de la plantilla del PAS (exclòs el PSR) era major de 51 anys. Els menors de 40 anys només representaven un 20% del total. En canvi, el 79,72% del PSR tenia menys de 40 anys.
- El 51,51% del PAS funcionari era majors de 51 anys.
- El 67,48% del PAS laboral tenia menys de 50 anys.

#### **4.1.2.5. Càrrecs acadèmics per sexes**

Els càrrecs acadèmics estan previstos en la normativa universitària estatal i en la normativa pròpia de la UPF. El 31 de desembre del 2021, un 22,40% dels càrrecs acadèmics de la UPF eren càrrecs previstos en la normativa universitària i un 77,60% eren càrrecs creats per la UPF. Un 62,30% dels càrrecs acadèmics estaven ocupats per homes i un 37,70% per dones, percentatges semblants als del percentatge d'homes i de dones dins del PDI (sense tenir en compte els investigadors) que era del 61,20% i del 38,80%, respectivament.

A continuació es presenta un quadre amb la distribució de l'ocupació dels càrrecs acadèmics per sexes a 31 de desembre del 2021:

**Quadre 11. Càrrecs acadèmics per sexes a 31 de desembre del 2021**

Càrrec acadèmic	31.12.2021		
	Dones	Homes	Total
<b>Càrrecs oficials</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>41</b>
Rector	0	1	1
Secretari general	0	1	1
Gerent	0	1	1
Vicerector	2	6	8
Degans	2	5	7
Vicedegans	9	4	13
Directors	2	8	10
<b>Càrrecs propis</b>	<b>54</b>	<b>88</b>	<b>142</b>
Sotsdirectors	5	11	16
Caps d'estudis	4	7	11
Secretaris	6	8	14
Coordinadors de màster	13	19	32
Altres coordinadors	15	28	43
Altres càrrecs propis	11	15	26
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>114</b>	<b>183</b>

Font: Elaboració pròpia.

#### **4.1.2.6. Relació entre el nombre de personal d'administració i serveis i personal docent i investigador**

La Sindicatura ha calculat la relació entre el nombre de PAS i el nombre de PDI en equivalència a temps complet.<sup>9</sup> Per fer l'anàlisi s'han calculat 3 ràtios tenint en compte diferents magnituds:

- 1) La ràtio PAS total / PDI total és de 0,91 el que suposa una de les 2 ràtios més altes de les universitats públiques de Catalunya (la mitjana de les universitats públiques catalanes és de 0,80).
- 2) La ràtio PAS sense PSR / PDI total és de 0,70, superior a la mitjana de les universitats públiques de Catalunya (0,63). S'ha calculat aquesta ràtio sense el PSR perquè encara que el PSR ofereix serveis de gestió i suport a la investigació les tasques que realitza no poden considerar-se pròpiament administratives.
- 3) Si es considera el PSR personal que realitza principalment tasques relacionades amb la recerca i se sumen als investigadors, la ràtio PAS sense el PSR / PDI total més el PSR és de 0,58, superior a la mitjana de les universitats públiques de Catalunya (0,54).

9. Dades obtingudes d'Uneix.



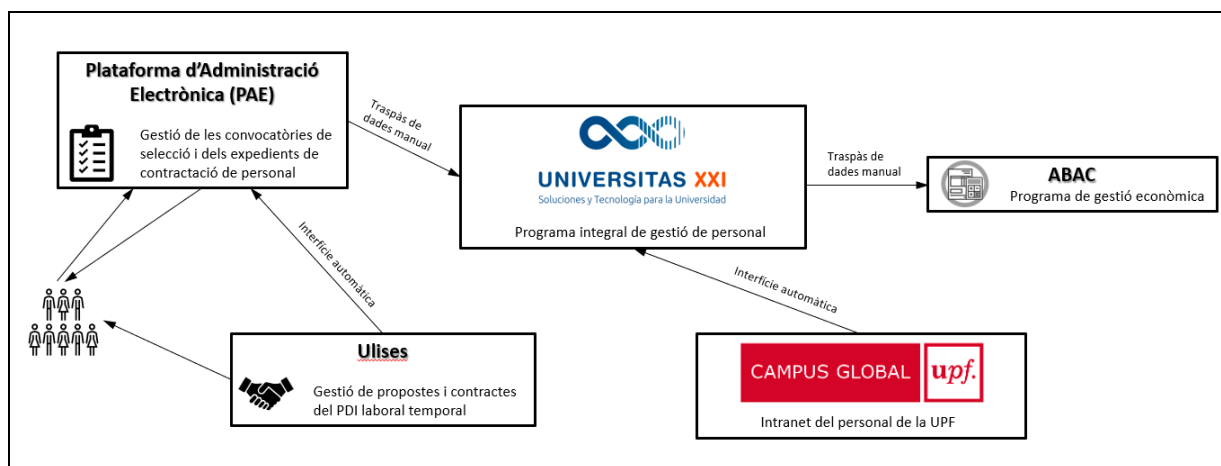
## 4.2. CONTROL INTERN EN L'ÀMBIT DE PERSONAL

Els procediments d'auditoria han inclòs, entre d'altres, la comprensió dels sistemes de registre i de control intern del personal dissenyats per la direcció de la universitat.

L'aplicació informàtica principal és Universitas-XXI (anteriorment Hominis) que és un programa que engloba i gestiona de forma integral totes les dades de recursos humans i confecciona la nòmina mensual. Al voltant d'aquesta aplicació, n'existeixen d'altres que gestionen aspectes concrets com, per exemple, els expedients de contractació de personal, les convocatòries de selecció o el control horari.

El diagrama següent mostra els sistemes d'informació que intervenien en el registre i la gestió de les despeses de personal en el període fiscalitzat:

**Diagrama 2. Sistemes d'informació per al registre i gestió de les despeses de personal**



Font: Elaboració pròpia.

La Sindicatura ha observat que en moltes ocasions el traspàs de dades s'havia de realitzar manualment, fet que incrementava les hores de dedicació necessàries per dur a terme alguns processos i el risc que es produïssin errors.

La UPF no disposava d'un departament que exercís les funcions d'auditoria interna ni tampoc elaborava informes de control intern.

## 4.3. PRESSUPOST DE DESPESES DE PERSONAL

El Consell Social va aprovar els pressupostos dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 el 21 de desembre del 2017, el 20 de desembre del 2018, el 19 de desembre del 2019 i el 21 de desembre del 2020, respectivament. L'article 4 de les Bases d'execució del pressupost dels 4 exercicis fiscalitzats estableix que el pressupost de la universitat s'ha de publicar

en el DOGC i en els mitjans de comunicació institucionals de la universitat. La UPF va publicar els seus pressupostos en el seu portal de la transparència però no els va publicar en el DOGC.

El 17 de novembre del 2020 el Govern de la Generalitat va autoritzar la despesa màxima de personal de la UPF per als exercicis 2018 i 2019 d'acord amb l'article 81.4 de la LOU i el 163 de la LUC. En els acords es fa constar que, atès que la UPF ja havia aprovat els seus pressupostos, les autoritzacions tenien caràcter extemporani i que era d'aplicació l'article 52.4 de la Llei 39/2015, de l'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

El Govern de la Generalitat va autoritzar la despesa màxima de personal finançada amb recursos no finalistes per als exercicis 2020 i 2021 mitjançant acords del 17 de novembre del 2020 i del 20 d'abril del 2021, respectivament. El 14 de setembre del 2021 el Govern de la Generalitat va autoritzar una ampliació per a l'exercici 2021 per fer front a l'increment de plantilla conseqüència de l'inici del nou grau en Medicina el curs 2021-2022.

Els acords del Govern especificaven que l'autorització no comportava en cap cas la modificació de la subvenció prevista per la Generalitat en els seus pressupostos, ni per a exercicis futurs, i que les despeses autoritzades s'havien d'ajustar a les limitacions legals aplicables. Tanmateix, s'autoritzava la universitat, de manera excepcional, a incrementar les despeses de personal autoritzades per fer front als increments retributius previstos en les lleis de pressupostos de l'Estat i a la recuperació de les pagues extraordinàries dels exercicis 2012, 2013 i 2014. En els exercicis fiscalitzats també es va autoritzar l'increment de la despesa de personal per fer front, si s'esqueia, al compliment del que disposessin sentències judicials fermes i en el cas dels exercicis 2020 i 2021 també s'autoritzava l'increment per fer front al compliment de qualsevol altra norma estatal o autonòmica. Per últim, els acords del Govern estableixen que les universitats no poden prendre acords que impliquin increment de la despesa de personal superior a l'autoritzat si aquest no es compensa mitjançant un finançament finalista.

La despesa de personal està registrada en els capítols 1, 2 i 6 del pressupost de despeses. En el capítol 2 es recullen les despeses de personal propi vinculades a activitats (conferències, estudis i treballs tècnics) i també altres despeses corresponents a personal d'estructura finançades principalment amb recursos externs que s'haurien d'haver executat a càrrec del capítol 1 (vegeu el 13). En el capítol 6 del pressupost de despeses s'imputa la despesa de personal finançada amb càrrec a projectes d'investigació.

En el quadre següent es presenta de forma resumida l'execució de la despesa de personal del capítol 1 i del capítol 6 del pressupost a nivell agregat per als exercicis fiscalitzats, les variacions respecte de l'exercici precedent i el grau d'execució. No es presenta aquest desglossament pel capítol 2 perquè, com ja s'ha fet esment en el paràgraf anterior, en aquest

capítol s'inclouen despeses que no són despeses de personal propi i la UPF no disposava d'una partida pressupostària diferenciada per incloure-les.

**Quadre 12. Despeses de personal dels capítols 1 i 6 dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021**

Concepte	2018	2019	2020	2021	Variacions en percentatge		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
<b>Capítol 1</b>							
Pressupost inicial	71.024.884	79.313.344	81.503.879	81.824.169	11,67	2,76	0,39
Modificacions de crèdit	3.493.976	3.829.161	6.805.676	10.587.021	9,59	77,73	55,56
Pressupost final	74.518.860	83.142.505	88.309.555	92.411.190	11,57	6,21	4,64
Obligacions reconegudes	71.571.074	77.307.318	82.144.891	84.182.602	8,01	6,26	2,48
Pagaments realitzats	70.606.488	76.140.894	80.967.898	83.036.231	7,84	6,34	2,55
Pendent de pagament	964.586	1.166.424	1.176.993	1.146.371	20,92	0,91	(2,60)
<b>Grau d'execució (%)</b>	<b>96,04</b>	<b>92,98</b>	<b>93,02</b>	<b>91,10</b>	-	-	-
<b>Capítol 6</b>							
Pressupost inicial	10.546.866	11.002.210	11.661.788	12.230.000	4,32	5,99	4,87
Modificacions de crèdit	6.091.973	4.936.934	4.922.678	6.435.615	(18,96)	(0,29)	30,73
Pressupost final	16.638.839	15.939.144	16.584.466	18.665.615	(4,21)	4,05	12,55
Obligacions reconegudes	14.397.889	12.785.930	14.569.843	15.525.659	(11,20)	13,95	6,56
Pagaments realitzats	14.117.720	12.785.930	14.292.160	15.248.708	(9,43)	11,78	6,69
Pendent de pagament	280.169	0	277.683	276.951	(100,00)	(100,00)	(0,26)
<b>Grau d'execució (%)</b>	<b>86,53</b>	<b>80,22</b>	<b>87,85</b>	<b>83,18</b>	-	-	-
<b>Total general</b>							
Pressupost inicial	81.571.750	90.315.554	93.165.667	94.054.169	10,72	3,16	0,95
Modificacions de crèdit	9.585.949	8.766.095	11.728.354	17.022.636	(8,55)	33,79	45,14
Pressupost final	91.157.699	99.081.649	104.894.021	111.076.805	8,69	5,87	5,89
Obligacions reconegudes	85.968.963	90.093.248	96.714.734	99.708.261	4,80	7,35	3,10
Pagaments realitzats	84.724.208	88.926.824	95.260.058	98.284.939	4,96	7,12	3,18
Pendent de pagament	1.244.755	1.166.424	1.454.676	1.423.322	(6,29)	24,71	(2,16)
<b>Grau d'execució (%)</b>	<b>94,31</b>	<b>90,93</b>	<b>92,20</b>	<b>89,77</b>	-	-	-

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

En els exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 el pressupost inicial de Despeses de personal de la UPF (sense tenir en compte el capítol 2) era de 81,57 M€, 90,32 M€, 93,17 M€ i 94,05 M€, respectivament, i representava el 58,19%, el 60,01%, el 62% i el 63,83%, respectivament, del pressupost inicial de la UPF per a cada exercici.

En l'annex 6.2 es presenta el detall, desglossat per conceptes, dels crèdits inicials i les seves modificacions, el crèdits definitius i les obligacions reconegudes del capítol 1 per a cadascun dels exercicis fiscalitzats.

**4.3.1. Obligacions reconegudes**

El total d'obligacions reconegudes de Despeses de personal dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 (capítols 1, 2 i 6) va ser de 88,97 M€, 93,04 M€, 99,50 M€ i 102,34 M€, que representen un 66,24%, un 67,60%, un 70,13% i un 71,62%, respectivament, de les obligacions reconegudes per la UPF.

En el quadre següent es mostra la variació de la despesa de personal registrada entre els exercicis 2018 i 2021.

**Quadre 13. Despeses de personal dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021**

Concepte	2018	2019	2020	2021	Variacions en percentatge		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
Personal eventual	887.400	1.004.766	984.518	967.484	13,23	(2,02)	(1,73)
Personal funcionari	28.318.849	28.988.003	30.326.851	31.343.547	2,36	4,62	3,35
Personal acadèmic	14.644.101	14.664.428	15.054.505	15.355.823	0,14	2,66	2,00
PAS	13.674.748	14.323.575	15.272.346	15.987.724	4,74	6,62	4,68
Personal laboral	29.712.477	32.804.707	35.770.394	36.759.330	10,41	9,04	2,76
Personal acadèmic	21.810.917	24.810.885	27.121.633	27.788.127	13,75	9,31	2,46
PAS	7.901.560	7.993.822	8.648.761	8.971.203	1,17	8,19	3,73
Incentius al rendiment	413.155	419.719	441.152	454.212	1,59	5,11	2,96
Despeses socials	12.239.193	14.090.123	14.621.976	14.658.029	15,12	3,77	0,25
<b>Total capítol 1</b>	<b>71.571.074</b>	<b>77.307.318</b>	<b>82.144.891</b>	<b>84.182.602</b>	<b>8,01</b>	<b>6,26</b>	<b>2,48</b>
<b>Despeses diverses</b>							
Realització d'estudis i treballs tècnics	2.566.048	2.496.054	2.500.548	2.344.933	(2,73)	0,18	(6,22)
Honoraris per organització de conferències	439.665	455.394	279.765	288.961	3,58	(38,57)	3,29
<b>Total capítol 2</b>	<b>3.005.713</b>	<b>2.951.448</b>	<b>2.780.313</b>	<b>2.633.894</b>	<b>(1,81)</b>	<b>(5,80)</b>	<b>(5,27)</b>
<b>Personal de recerca</b>							
Retribucions	11.347.429	10.155.605	11.520.615	12.196.438	(10,50)	13,44	5,87
Quotes socials	3.050.460	2.630.325	3.049.228	3.329.221	(13,77)	15,93	9,18
<b>Total capítol 6</b>	<b>14.397.889</b>	<b>12.785.930</b>	<b>14.569.843</b>	<b>15.525.659</b>	<b>(11,20)</b>	<b>13,95</b>	<b>6,56</b>
<b>Total general</b>	<b>88.974.676</b>	<b>93.044.696</b>	<b>99.495.047</b>	<b>102.342.155</b>	<b>4,57</b>	<b>6,93</b>	<b>2,86</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

El grau d'execució del pressupost del capítol 1 en els exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 va ser del 96,04%, del 92,98%, del 93,02% i del 91,10%, respectivament.

El nivell d'execució del pressupost del capítol 6 en els exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 va ser del 86,53%, del 80,22%, del 87,85% i del 83,18%, respectivament. El grau d'execució d'aquest capítol està condicionat pel procediment de comptabilització del reconeixement de la despesa dels projectes amb finançament afectat.

En els exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 es van pagar el 98,60%, el 98,74%, el 98,54% i el 98,61%, respectivament, del total de les obligacions reconegudes en despeses de personal en els capítols 1, 2 i 6.

Les obligacions reconegudes en despeses de personal han augmentat en el període fiscalitzat en un 4,57%, en un 6,93% i en un 2,86% respecte a l'exercici precedent. Aquests augments són deguts, entre altres motius, a l'aplicació dels increments retributius previstos en la normativa, als nous triennis perfets pel PAS i PDI i al reconeixement de nous trams de docència i recerca del PDI en cada exercici. A més, l'exercici 2019, el Reial decret 103/2019, de l'1 de març, va aprovar l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació pel qual la UPF va abonar els increments salarials establerts en el decret. La Universitat estima que van significar un increment aproximat de les retribucions dels investigadors provinents de convocatòries internes i externes de més de 890.000 €. Cal tenir en compte també que en el període fiscalitzat la UPF ha retornat la part pendent de la paga extra de l'exercici 2012 (0,67 M€) i la totalitat de les pagues extres dels exercicis 2013 i 2014 (2,90 M€ i 2,42 M€, respectivament) que es van deixar de percebre en els exercicis corresponents.

#### **4.4. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL**

L'article 29 del Decret legislatiu 1/1997, regulador de la funció pública a Catalunya i aplicable a les universitats públiques, estableix que el contingut de les relacions de llocs de treball ha de contenir almenys la denominació i les característiques essencials dels llocs, els requisits essencials per ocupar-los, el complement de destinació i, si escau, l'específic, si són llocs de personal funcionari; el grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral; la forma de provisió dels llocs, i els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder-hi accedir.

Els Estatuts de la UPF estableixen que l'RLT ha de ser pública i ha de ser revisada com a mínim cada 2 anys.

### **Personal d'administració i serveis**

El ple del Consell Social del 7 d'octubre del 2002 va aprovar l'RLT. Des d'aleshores s'han aprovat modificacions que s'han anat incorporant a l'RLT refosa publicada en el portal de la transparència de la UPF.

En la revisió de l'RLT del PAS publicada s'ha observat que no s'hi detalla la retribució corresponent als llocs de treball de personal eventual ni tampoc s'hi dona informació sobre la mobilitat interadministrativa, és a dir, sobre les administracions a què pot pertànyer el funcionari per ocupar un lloc de treball.

L'article 30 del Decret legislatiu 1/1997 estableix que els llocs de treball han de ser ocupats, amb caràcter general, per funcionaris públics. Com a excepció, poden ser ocupats per personal en règim laboral si es tracta de llocs de naturalesa no permanent o de caràcter periòdic i discontinu; si es tracta de desenvolupar activitats pròpies d'oficis; si es tracta de llocs de caràcter instrumental corresponents a les àrees de conservació i manteniment d'edificis, equips i instal·lacions, arts gràfiques, enquestes, protecció civil, comunicació social, expressió artística, serveis socials o protecció de menors i no hi ha cap cos o escala amb les funcions adequades; si es tracta de desenvolupar activitats que requereixin uns coneixements específics o tècnics especialitzats i no hi ha cap cos o escala amb la preparació pertinent per al desenvolupament adequat de les funcions pròpies del lloc, o si es tracta de llocs d'investigació.

L'exercici 2021, l'RLT inclou 884 llocs de treball de PAS, dels quals 675 són places de funcionaris, 13 d'eventuals i 196 de laborals. De l'anàlisi de les descripcions dels llocs de treball previstos per a PAS laboral se'n desprèn que s'inclouen alguns llocs, com per exemple caps d'unitat i de servei, tècnics de personal, tècnics de comptabilitat i coordinadors d'àmbit que, en opinió de la Sindicatura, podrien ser ocupats per funcionaris, ja que no reuneixen les característiques d'excepcionalitat previstes en la normativa.

D'altra banda, en l'anàlisi realitzada de la situació a 31 de desembre del 2021 s'han detectat 33 llocs de treball conjunturals que, tenint en compte la seva descripció i la durada del contracte, podrien ser places de caràcter estructural no incloses en l'RLT.

### **Personal docent i investigador**

L'article 70 de la LOU estableix que cada universitat pública ha d'establir anualment en l'estat de despeses del seu pressupost l'RLT del seu professorat, en què hi ha d'haver degudament classificades totes les places de professorat incloent-hi el PDI contractat. La UPF no disposava d'una RLT. L'annex de personal del pressupost de despeses de la UPF dels exercicis fiscalitzats incloïa un detall de les places autoritzades per la Generalitat (vegeu

l'apartat 4.3) per categories i el seu cost però no les places de personal finançades o cofinançades externament.

D'acord amb l'article 81.4 de la LOU, l'annex de personal que acompanya el pressupost ha d'incorporar un annex específic amb el detall dels llocs de nou ingrés que es proposen. El pressupost de la UPF no incorporava aquest detall.

## 4.5. RETRIBUCIONS

L'anàlisi de les retribucions s'ha fet a partir del detall de la nòmina dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 per persones i conceptes que ha estat facilitat per la UPF i que ha estat conciliat amb les despeses de personal registrades en els capítols 1, 2 i 6 del pressupost, amb resultat satisfactori. En l'annex 6.4 es mostren uns quadres amb l'evolució de la nòmina desglossada per col·lectius i conceptes.

En el quadre següent es mostra l'evolució de la nòmina per col·lectius.

**Quadre 14. Evolució de la nòmina dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021**

Col·lectiu	2018	2019	2020	2021	Variacions en percentatge		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
<b>PAS</b>							
Funcionari	17.364.971	18.242.551	19.296.051	20.068.566	5,05	5,77	4,00
Laboral	10.089.835	10.332.633	11.197.378	11.339.586	2,41	8,37	1,27
Eventual	1.021.810	1.170.429	1.146.736	1.114.254	14,54	(2,02)	(2,83)
PSR	4.996.472	5.040.164	5.869.788	6.417.542	0,87	16,46	9,33
<b>Total PAS</b>	<b>33.473.088</b>	<b>34.785.777</b>	<b>37.509.953</b>	<b>38.939.948</b>	<b>3,92</b>	<b>7,83</b>	<b>3,81</b>
<b>PDI</b>							
Funcionari	16.598.575	16.722.813	16.940.376	17.068.138	0,75	1,30	0,75
Laboral	20.840.986	21.696.474	23.280.641	23.973.808	4,10	7,30	2,98
Investigadors	17.438.655	19.080.189	21.038.986	21.752.004	9,41	10,27	3,39
<b>Total PDI</b>	<b>54.878.216</b>	<b>57.499.476</b>	<b>61.260.003</b>	<b>62.793.950</b>	<b>4,78</b>	<b>6,54</b>	<b>2,50</b>
<b>Total general</b>	<b>88.351.304</b>	<b>92.285.253</b>	<b>98.769.956</b>	<b>101.733.898</b>	<b>4,45</b>	<b>7,03</b>	<b>3,00</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

### 4.5.1. Variacions retributives

En els exercicis del 2018 al 2021 es van aplicar els increments retributius detallats en el quadre següent:

**Quadre 15. Incrementos retributius aplicats en els exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021**

Norma o acord	Increment aprovat
<b>Exercici 2018</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per al 2018</li> <li>• Llei 4/2017, del 28 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2017, prorrogats per al 2018</li> <li>• Decret llei 5/2018, del 16 d'octubre, sobre l'increment retributiu per al 2018 i el règim de millores de la prestació econòmica d'incapacitat laboral aplicable al personal del sector públic</li> <li>• Acord de la Mesa d'Universitats del 6 de novembre del 2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,50% respecte al 2017 amb efectes de l'1 de gener del 2018</li> <li>• 0,25% adicional respecte al 2017 en funció del creixement del PIB amb efectes de l'1 de juliol del 2018</li> <li>• 0,20% de la massa salarial lineal consolidable amb efectes de l'1 de gener del 2018</li> </ul>
<b>Exercici 2019</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per al 2018, prorrogats per al 2019</li> <li>• Llei 4/2017, del 28 de març, de pressupostos de la Generalitat per al 2017, prorrogats per al 2019</li> <li>• Reial decret llei 24/2018, del 21 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic.</li> <li>• Decret llei 3/2019, del 22 de gener, sobre l'increment retributiu per a l'any 2019 i la recuperació parcial de l'import de la paga extraordinària de l'any 2013</li> <li>• Consell de Govern del 15 de desembre del 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,25% respecte al 2018 amb efectes de l'1 de gener del 2019</li> <li>• 0,25% variable respecte al 2018 en funció del creixement del PIB amb efectes de l'1 de juliol del 2019</li> <li>• 0,25% de la massa salarial amb efectes de l'1 de gener del 2019</li> </ul>
<b>Exercici 2020</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per al 2018, prorrogats per al 2020</li> <li>• Llei 4/2020, del 29 d'abril, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020.</li> <li>• Reial decret llei 2/2020, del 21 de gener, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic</li> <li>• Decret llei 3/2020, de l'11 de febrer, sobre l'increment retributiu per a l'any 2020 per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya</li> <li>• Consell de Govern del 15 de desembre del 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2% respecte al 2019 amb efectes de l'1 de gener del 2020</li> <li>• 0,25% variable respecte al 2018 en funció del creixement del PIB. Sense efectes perquè l'increment del PIB no va superar els llindars establerts en la norma</li> <li>• 0,30% de la massa salarial amb efectes de l'1 de gener del 2020</li> </ul>
<b>Exercici 2021</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llei 11/2020, del 30 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2021</li> <li>• Llei 4/2020, del 29 d'abril, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020, prorrogats per al 2021</li> <li>• Decret llei 18/2021, del 27 de juliol, sobre l'increment retributiu per a l'any 2021 i la recuperació parcial de l'import de la paga extraordinària de l'any 2014 per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,90% respecte al 2020 amb efectes de l'1 de gener del 2021</li> </ul>

Font: Elaboració pròpia.

La normativa vigent en els exercicis 2018, 2019 i 2020 autoritzava increments retributius addicionals, la destinació dels quals s'havia de concretar en els àmbits de negociació respectius i podia preveure, entre altres mesures, la implantació de plans i projectes de millora



de la productivitat o eficiència, la revisió de complements específics, l'homologació de complements de destinació o l'aportació a plans de pensions.

La Mesa d'Universitats del 6 de novembre del 2018 va acordar un increment retributiu addicional del 0,20% lineal consolidable per a la millora de l'eficiència universitària. L'import lineal en valor anual per a la UPF va ser de 71,54 € per persona. Aquest acord era d'aplicació directa al personal funcionari de les universitats i, pel que fa al personal laboral, obligava les parts en els àmbits de negociació corresponents. La Comissió negociadora del PAS laboral de la mateixa data va establir uns increments iguals que per al personal funcionari.

Per als exercicis 2019 i 2020 el Consell de Govern de la UPF del 15 de desembre del 2021 va aprovar la distribució i l'aplicació de fons addicionals equivalents al 0,25% i al 0,30% de la massa salarial dels anys 2019 i 2020, respectivament, per un total de 317.587 € amb la distribució que es mostra en el quadre següent:

**Quadre 16. Distribució dels fons addicionals. Exercicis 2019 i 2020**

Projectes	Import
Canvi del professorat associat d'A1 a A2	22.152
Accions de millora dels nivells més baixos del PAS laboral	41.209
Modificació del perfil de l'escala administrativa del PAS funcionari	96.909
Projecte de racionalització i simplificació de les taules retributives del PAS funcionari	157.317
<b>Total</b>	<b>317.587</b>

Imports en euros.

Font: UPF.

Durant l'exercici 2021 es va aplicar el canvi de categoria dels professors associats amb efectes del 2021 i es va aprovar la modificació de l'RLT del PAS corresponent a les accions de millora dels nivells més baixos del PAS laboral i a la modificació del perfil inferior de l'escala administrativa del PAS funcionari amb efectes del 2022. El juliol del 2023 totes les mesures estaven completades a excepció de la simplificació de les taules retributives del PAS funcionari.

En la revisió dels increments aplicats per la UPF no s'ha detectat cap incidència.

#### **4.5.2. Anàlisi de la nòmina**

De l'anàlisi de la nòmina es desprenen les observacions següents per a cadascun del col·lectius:

##### **Personal d'administració i serveis**

- L'article 40 del Conveni col·lectiu del PAS laboral estableix que l'import de les hores extraordinàries romandrà congelat durant la vigència del conveni i estableix un únic

import per categoria. El conveni laboral anterior al vigent durant els exercicis fiscalitzats preveia el mateix. Els imports abonats per la UPF per hores extres eren superiors als del conveni atès que la UPF va aplicar anualment els mateixos increments que a la resta de conceptes retributius fins a l'exercici 2018. D'altra banda, la UPF abonava 2 tipus d'hores extres (normals/diürnes i festives/nocturnes) amb retribució diferent.

- Els exercicis 2018, 2019 i 2021 1 PAS laboral va ser retribuït en concepte d'hores extres superant en cada un dels exercicis el límit de les 80 hores extraordinàries establert en l'article 35.2 del Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. D'acord amb la normativa, als efectes del còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries autoritzades no s'han de tenir en compte les treballades de més per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, circumstàncies que no es donaven en el cas assenyalat.
- La retribució dels llocs de treball corresponents al gerent d'un institut de recerca i 1 tècnic de gestió adscrit al Consell Social no consta publicada en la web de la UPF. En el cas del tècnic de gestió adscrit al Consell Social, el complement específic no estava equiparat a les taules retributives del PAS funcionari. El juliol del 2023 la retribució d'aquests llocs de treball seguia sense estar publicada.
- En l'exercici 2021, 3 persones contractades com a PSR que també tenien contracte com a professors associats a la UPF van percebre triennis en els 2 llocs de treball, fet que incompleix l'article 6 de la Llei 21/1987, del 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, aplicable al personal al servei de les universitats públiques. D'acord amb aquest article en el cas que l'activitat principal es presti en el sector públic, els serveis prestats com a associat no s'han de computar a l'efecte de triennis i les pagues extres només es perceben en l'activitat principal.
- Les taules salarials de la UPF estableixen la retribució mínima del PSR. A més d'aquesta retribució, l'investigador principal dels projectes de recerca en què participa el PSR pot determinar un complement retributiu per sobre d'aquest mínim. La UPF no té cap normativa que estableixi criteris homogenis per a l'establiment d'aquest complement. S'ha constatat, tanmateix, que la retribució establerta no supera el màxim previst en les taules salarials pel PAS.

### **Personal docent i investigador**

- L'any 2021 hi havia 11 treballadors que rebien un complement per càrrecs no establerts en la normativa general ni en la pròpia de la UPF. Aquests complements sí s'inclouen en les taules salarials de l'exercici 2021.
- L'exercici 2021, el complement de càrrec abonat a 6 directors de departament va ser superior a l'establert en les taules salarials aprovades per la UPF per a l'exercici 2021.

- L'article 11 del Conveni col·lectiu del PDI estableix que els òrgans de govern han de regular els requisits i les condicions específiques del personal investigador postdoctoral. El 18 d'octubre del 2017 el Consell de Govern va acordar regular el contracte d'investigador postdoctoral i va definir 2 tipus de contractes postdoctorals: contractes a nous doctors després de la finalització del contracte predoctoral fins al final del curs següent i contractes d'accés de postdoctorals per un període màxim de 5 anys equiparats, a tots els efectes, a lectors. El 31 de desembre del 2021 hi havia 4 contractes postdoctorals amb una durada superior a 1 any i retribucions inferiors a les de lector. Aquests contractes no s'ajustaven a la normativa esmentada.
- La disposició addicional 5a del Conveni col·lectiu del PDI laboral estableix que als investigadors contractats sobre la base de convocatòries de finançament extern a la universitat els seran d'aplicació les condicions establertes en la seva respectiva convocatòria, i només subsidiàriament les establertes en el conveni. Per als casos no previstos en la convocatòria, en les taules salarials del conveni la UPF establí 3 categories d'investigadors i la seva retribució, però no hi havia cap normativa interna que regulés els requisits i les condicions específiques de cada categoria, sinó que el departament de destinació decidia la categoria en funció del currículum professional de l'investigador i del finançament del projecte.
- La normativa interna que regula el sistema *tenure-track* per a la captació i retenció de talent no estableix els criteris a tenir en compte per determinar el nivell salarial quan es contracten els candidats, sinó que la retribució la fixa el departament d'acord amb el perfil del candidat i la disponibilitat pressupostària. La figura del professor *tenure-track* implica la possibilitat d'entrar en la carrera professional per assolir una plaça permanent. El 31 de desembre del 2021 hi havia 21 professors *tenure-track* que tenien una retribució superior a la d'un professor agregat a temps complet (en 6 casos la retribució era superior a la d'un professor catedràtic contractat a temps complet), fet que fa qüestionable que la figura de *tenure-track* fos l'adequada per a la seva vinculació a la UPF.
- En els exercicis fiscalitzats la UPF no tenia establerta cap normativa interna que regulés activitats com la realització de seminaris, conferències o ponències que realitzava el seu professorat i cada departament fixava la retribució.
- Durant el període fiscalitzat un professor associat amb contracte d'1 hora setmanal va rebre un complement *ad personam* mensual de 1.098€ per realitzar altres tasques de coordinació i direcció no relacionades amb la docència presencial, tasques no previstes en la normativa per al professorat associat.
- La UPF no havia aprovat cap normativa reguladora dels complements per projectes de recerca i del complement addicional, que són complements que retribueixen la participació dels PDI en activitats de recerca. En els projectes de recerca amb finançament

específic les bases de les convocatòries poden establir la retribució concreta a la persona en qüestió o un import global amb criteris de distribució (contractació nou personal, retribucions addicionals, etc.). En altres casos aquestes retribucions les estableix el departament.

- La UPF abonava als investigadors de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) adscrits a la Universitat les pagues extres corresponents al seu contracte a temps parcial amb la Universitat. D'acord amb la normativa en matèria d'incompatibilitats aquests treballadors només podien percebre les pagues extres corresponents a l'activitat principal. El 31 de desembre del 2021 hi havia 40 investigadors ICREA adscrits a la UPF (33 contractats com a professors associats i 7 com a catedràtics contractats).
- Un investigador ICREA adscrit a la UPF i contractat com catedràtic per la UPF va exercir de director de la Fundació Barcelona Beta Brain Research Center. L'any 2020 la UPF i aquesta fundació van signar un conveni per regular l'adscripció de l'investigador per dur a terme activitats de recerca i assumir-ne la direcció. El conveni no va ser signat per ICREA, que únicament va emetre un informe favorable sobre l'adscripció. Malgrat que es tracta d'una fundació privada participada per la UPF, hauria estat més adequat que se signés el conveni entre ICREA i la Fundació. El conveni establia una compensació econòmica a favor de l'investigador ICREA per l'especial dedicació requerida per l'assumpció del càrrec de director de la Fundació i un pagament addicional a la UPF per compensar la reducció de l'activitat de recerca a la Universitat.

A més de les compensacions esmentades, la UPF va complementar la retribució a l'investigador ICREA mitjançant un complement personal que no ha quedat acreditat ni recollit en el conveni signat.

- Un investigador ICREA adscrit a la UPF i contractat com a professor associat per aquesta universitat va rebre un complement personal per realitzar activitats de recerca al Centre de Recerca en Economia Internacional, que és un consorci públic participat per la Universitat (3.077 € el 2019, 12.656 € el 2020 i 15.949 € el 2021). No existia un conveni d'adscripció de l'investigador al Consorci i el complement abonat no ha quedat acreditat.
- Hi havia 7 investigadors ICREA adscrits a la UPF que estaven contractats com a catedràtics a temps parcial a la Universitat amb dedicacions del 22% (1 cas) i del 50% (6 casos). La dedicació a ICREA era a temps parcial d'entre el 92% i el 94,5%. Si bé les dedicacions esmentades compleixen la normativa en matèria d'incompatibilitats, que estableix que només es poden ocupar 2 llocs de treball en el sector públic si ambdós estan definits com de prestació a temps parcial, és qüestionable que realment corresponguin a dedicacions reals a temps parcial i més tenint en compte que les funcions de catedràtic contractat inclouen l'activitat de recerca, que és precisament l'exercida per la condició d'investigador ICREA.

- Durant els 4 exercicis fiscalitzats un professor associat va ser director del Barcelona Institute of Science and Technology (BIST)<sup>10</sup> pel qual va ser retribuït per la UPF amb un complement personal anual d'entre 22.360,00 € i 25.761,01 € l'establiment del qual no ha quedat acreditat. Com a professor associat de la UPF no li és aplicable l'article 17.2 de la Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, que regula l'adscripció de personal de recerca a altres agents públics o privats i, per tant, s'hauria d'haver formalitzat un contracte entre el professor i el Barcelona Institute of Science and Technology que és qui hauria d'haver abonat el complement.
- La UPF no va abonar el complement específic a 8 PDI amb dedicació a temps parcial, fet que incompleix l'article 5.1 del Reial decret 1086/1989, del 28 d'agost, sobre retribucions del professorat universitari, que estableix que el component general del complement específic del PDI funcionari a temps parcial s'ha de retribuir d'acord amb la jornada parcial realitzada.
- La Llei 14/1986, del 25 d'abril, general de sanitat, preveu la formalització de concerts entre institucions sanitàries i les universitats per a la impartició dels ensenyaments de medicina i infermeria. Aquests concerts poden establir la vinculació de determinades places assistencials de la institució sanitària amb places docents dels cossos de professors d'universitat. Les places vinculades es consideren a tots els efectes com un únic lloc de treball. El Reial decret 1558/1986, del 28 de juny, que estipula les bases generals del règim de concerts entre les universitats i les institucions sanitàries, estableix que totes les retribucions del personal que ocupi una plaça vinculada les ha d'abonar la universitat en una única nòmina, sense que la institució sanitària pugui satisfer-ne cap. No obstant això, a Catalunya s'incompleix la normativa reguladora de les places vinculades pel que fa a les retribucions, ja que s'abonen 2 nòmines (una la universitat i una altra la institució sanitària). Aquest incompliment, no es pot imputar a les universitats ni a les institucions sanitàries sinó que s'ha d'imputar als departaments competents en matèria de salut i d'universitats de la Generalitat que no han establert el sistema de compensació previst en la normativa reguladora.<sup>11</sup> Per tant, en els exercicis fiscalitzats, la UPF abonava al PDI que ocupava places vinculades únicament les retribucions corresponents a la seva activitat docent.

D'altra banda, s'ha observat que s'ha aplicat el mateix règim retributiu que a les places vinculades a un PDI que no estava inclòs en el conveni entre la UPF i la institució sanitària

---

10. Institució de cooperació científica de 7 centres de recerca CERCA: el Centre de Regulació Genòmica (CRG), l'Institut de Bioenginyeria de Catalunya (IBEC), l'Institut de Ciències Fotòniques (ICFO), l'Institut d'Investigacions Químiques de Catalunya (ICIQ), l'Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia (ICN2), l'Institut de Física d'Altes Energies (IFAE) i l'Institut de Recerca en Biomedicina (IRB Barcelona).

11. L'informe de la Sindicatura 11/2018, referent a les places vinculades docents i assistencials de les universitats públiques de Catalunya, curs 2015-2016, ja contenia aquesta observació.

i, per tant, hauria d'estar en situació de temps parcial a la Universitat i percebre les retribucions corresponents a aquesta situació.

#### **4.6. PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL**

L'article 70 del Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, disposa que les necessitats de recursos humans amb assignació pressupostària que hagin de proveir-se mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés han de ser objecte d'oferta pública d'ocupació o d'un altre instrument semblant de gestió de la provisió de les necessitats de personal. També estableix que l'execució de l'oferta d'ocupació pública s'ha de fer dins del termini improrrogable de 3 anys. Durant el període fiscalitzat la UPF va aprovar diverses ofertes d'ocupació pública per PAS i PDI. A més de convocatòries fetes d'acord amb les ofertes d'ocupació, la UPF va fer convocatòries per a contractacions temporals i interinatges per cobrir llocs de treball vacants o per necessitats sobrevingudes i convocatòries mitjançant sistemes extraordinaris de provisió per a personal funcionari de carrera o laboral fix.

De l'anàlisi de la provisió i selecció de llocs de treball en el PAS i en el PDI, sense incloure les places del PSR i dels investigadors subjectes a convocatòries pròpies de la UPF perquè no hi havia una relació completa de les places convocades, es desprenen les observacions següents:

##### **Personal d'administració i serveis**

- Es van contractar o nomenar 33 treballadors (28 PAS laboral temporal i 5 funcionaris interins) per a períodes d'entre 39 i 364 dies sense procés de selecció.
- El març del 2019 es va formalitzar, sense procés de selecció previ, una comissió de serveis com a cap d'unitat amb un nivell A.1.27 a 1 PAS funcionari provinent d'una altra administració, però en l'RLT no hi constava la possibilitat de mobilitat interadministrativa d'aquest lloc de treball. D'altra banda, el març del 2021 es va perllongar la comissió de serveis, i es va superar el límit de 2 anys establert en la normativa.
- L'article 64 del Decret legislatiu 1/1997 estableix que les convocatòries de provisió de llocs de treball, tant les que es fan mitjançant concurs com les de lliure designació, s'han de publicar en el DOGC. El Reglament d'ingrés, provisió de llocs de treball, promoció professional i promoció interna del PAS funcionari de la UPF estableix que les convocatòries, juntament amb les bases, s'han de publicar en els diaris oficials que correspongui. En el període fiscalitzat els concursos específics i els concursos generals de mèrits únicament es van publicar en la pàgina web de la Universitat.
- El 31 de desembre del 2021 hi havia 20 llocs de treball ocupats mitjançant encàrrecs de funcions. D'aquests, 8 corresponien a PAS laboral i 12 a PAS funcionari.

L'article 26 del VI Conveni col·lectiu del PAS laboral vigent en el període fiscalitzat preveu la possibilitat que s'ocupin llocs de treball mitjançant encàrrecs de funcions amb un límit temporal que no pot superar els 6 mesos durant 1 any o els 8 mesos durant 2 anys per als encàrrecs de treballs de categoria superior i un màxim de 3 mesos per als encàrrecs de categoria inferior. La durada dels encàrrecs de funcions dels 8 PAS laboral superaven aquests límits temporals previstos en el conveni. Els períodes de vigència analitzats van ser d'entre 3,5 i 23 anys.

Pel que fa al PAS funcionari, l'article 105.2 del Decret 123/1997, del 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aplicable al PAS funcionari de les universitats públiques, estableix que els llocs de comandament o assimilats vacants que sigui urgent proveir es poden cobrir mitjançant encàrrec de funcions, sempre que les RLT estableixin per a aquests llocs el sistema de concurs específic. Dels 12 llocs de treball ocupats mitjançant encàrrecs de funcions, 3 estaven recollits en l'RLT per ser proveïts mitjançant el sistema de lliure designació i no pel del concurs específic establert en la norma. A més, 6 encàrrecs de funcions es van iniciar durant el període fiscalitzat i només en 1 cas la provisió del lloc de treball va ser objecte d'un procés de selecció.

L'article 106.1 del Decret 123/1997 disposa que transcorregut el termini màxim de 6 mesos a comptar des de la data de la resolució per la qual s'efectua l'encàrrec de funcions, s'ha de fer la convocatòria de concurs, llevat que el lloc de treball estigui reservat a un funcionari per algun dels motius establerts en la normativa vigent. Dels 12 PAS funcionaris que ocupaven un lloc de treball mitjançant encàrrecs de funcions a 31 de desembre del 2021, 11 superaven el termini màxim sense que el juliol del 2023 es fes un concurs. Els períodes de vigència analitzats van ser d'entre 2 i 14 anys.

- La UPF no havia publicat en el DOGC els nomenaments de personal eventual com corresponia d'acord amb el Decret 2/2005, de règim jurídic del personal eventual de la Generalitat, aplicable a les universitats públiques, que estableix que les resolucions de nomenament de personal eventual s'han de publicar en el DOGC juntament amb les funcions i el nivell retributiu del lloc ocupat.

### **Personal docent i investigador**

- En la revisió de la contractació dels exercicis 2020 i 2021, s'ha observat que la UPF va contractar 42 i 109 associats els exercicis 2020<sup>12</sup> i 2021, respectivament, de forma directa,

---

12. La Sindicatura no ha tingut en compte les contractacions realitzades des del 14 de març del 2020 al 31 de desembre del 2020 (període corresponent a la pandèmia de la covid).

fet que incompleix l'article 48.3 de la LOU, que estableix que la contractació s'ha de fer mitjançant concurs públic.

- La normativa de la UPF sobre política de professorat, aprovada l'any 2011 no especifica els requisits per a cada una de les categories de professor associat,<sup>13</sup> sinó que els departaments decidien la categoria contractual i els requisits per passar d'una categoria a una altra. Els criteris dels departaments no estaven publicats. El 31 de desembre del 2021, el 15,86% dels associats eren de tipus 1, el 24,88% de tipus 2, el 44,17% de tipus 3 i el 15,09% de tipus 4.
- Tal com ja es reflectia en l'informe de la Sindicatura 12/2013, corresponent a les despeses de personal de l'exercici 2011, la UPF no utilitzava la figura de professor visitant tal com estableix l'article 54 de la LOU. Per regularitzar aquesta situació, el Consell de Govern del 18 d'octubre del 2017 va acordar la regulació del contracte d'investigador postdoctoral amb l'objectiu, entre altres, de reconvertir els contractes existents de professors visitants en agregats interins, lectors (sense que la plaça es transformés en permanent) o en contractes postdoctorals. Els departaments havien de proposar a la Comissió de professorat la reconversió dels contractes i la Comissió estudiava per a cada cas la contractació més adequada. La UPF va realitzar les reconversions dels contractes d'aquests professors durant el període fiscalitzat. En el cas dels contractes postdoctorals els professors visitants tenien antiguitats a la UPF d'entre 8 i 17 anys. Aquesta conversió directa dels professors visitants en altres categories no s'ajusta a la normativa i s'haurien d'haver dotat les places necessàries i haver convocat els concursos corresponents. D'altra banda, la utilització de la figura d'investigador postdoctoral en aquest cas no s'ajusta a la definida en l'article 22 de la Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació.<sup>14</sup> A més, l'accés a una plaça postdoctoral pot suposar un avantatge competitiu en futurs processos de selecció.
- En l'anàlisi de la concatenació de contractacions temporals s'ha observat que el 31 de desembre del 2021, hi havia 36 PDI laborals temporals a càrrec del capítol 1 que havien concatenat contractacions temporals durant els 4 exercicis fiscalitzats encara que en la pràctica haurien de formar part de la plantilla estructural de la universitat.

---

13. L'article 34 del Conveni col·lectiu estableix que el professorat associat és retribuït de manera proporcional a la seva dedicació a partir de l'establerta en el Conveni col·lectiu per a l'associat bàsic (tipus 1) amb dedicació de 480 hores anuals. Les retribucions corresponents als altres tipus són del 125% del tipus bàsic per al tipus 2, del 153% del tipus bàsic per al tipus 3 i del 241% del tipus bàsic per al tipus 4.

14. L'article 22 de Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació regula els requisits per subscriure els contractes de treball d'accés al Sistema espanyol de ciència i tecnologia i innovació. Aquest article estableix que la finalitat d'aquests contractes és que el personal investigador obtingui un nivell elevat de perfeccionament i especialització professional que condueixin a la consolidació de la seva experiència professional.



## **4.7. JORNADA I CONTROL HORARI. ABSENTISME LABORAL**

### **4.7.1. Jornada i control horari**

La disposició addicional 144 de la Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, estableix que la jornada de treball general al sector públic es comptarà en quantia anual i suposarà una mitjana setmanal de 37,5 hores. No obstant això, cada administració pública podrà establir en els seus calendaris laborals, prèvia negociació col·lectiva, altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establerta amb caràcter general, condicionant aquesta capacitat negociadora al fet que en l'exercici pressupostari anterior s'haguessin complert els objectius d'estabilitat pressupostària i deute públic i la regla de despesa.

El Reial decret llei 8/2019, del 12 de març del 2019, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball obliga a registrar l'horari d'inici i de finalització de la jornada de treball.

#### **Personal docent i investigador**

L'article 18 del Conveni col·lectiu del PDI laboral vigent en l'exercici fiscalitzat estableix que la jornada laboral d'aquest personal és la que es fixi amb caràcter general per al PDI funcionari, establerta en 1.640 hores anuals, que correspon a una mitjana de 37,5 hores setmanals.

Durant el període fiscalitzat no s'havia implementat cap sistema de control horari per al PDI.

#### **Personal d'administració i serveis**

L'article 42.1 del 6è Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques de Catalunya vigent en el període fiscalitzat estableix una jornada de 1.462 hores amb una distribució setmanal de 35 hores. No obstant això, en la disposició transitòria vuitena del Conveni col·lectiu s'estableix que la disposició addicional dotzena de la Llei 5/2012<sup>15</sup> modifica l'aplicació de l'article 42.1 del Conveni i estableix que la jornada ha de tenir una mitjana setmanal no inferior a 37,5 hores. Els calendaris laborals aprovats per la UPF equiparen la jornada anual del PAS funcionari amb la del PAS laboral.

---

15. La disposició addicional dotzena de la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, estableix que la jornada ordinària de treball del PAS de les universitats públiques de Catalunya ha de tenir una mitjana setmanal no inferior a 37,5 hores sens perjudici de la jornada continuada en períodes de vacances i de les jornades especials que les universitats determinin reglamentàriament i deixa en suspens els acords, pactes i convenis d'àmbit laboral que ho contradiguin.

El personal de les universitats està subjecte a la normativa aplicable al personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Per tant, l'Administració pública competent per fixar els criteris per a la negociació de la jornada ordinària a què es refereix la disposició addicional 144 de la Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, era l'Administració de la Generalitat. La Generalitat no havia complert els objectius d'estabilitat pressupostària i deute públic ni la regla de despesa requerits en la disposició addicional 144 de la Llei de pressupost generals de l'Estat per a l'any 2018 i, per tant, no podia establir altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establerta amb caràcter general, que era de 37,5 hores setmanals.

La Mesa general d'universitats del 6 de novembre del 2018 va acordar restablir la jornada laboral de 35 hores i els horaris acordats en el 6è Conveni col·lectiu. L'Acord estableix que una vegada sigui publicat, i en els 12 mesos següents com a màxim, cada universitat negociarà el procés transitori de canvi de jornada. Aquest Acord no es va publicar fins a l'exercici 2020. La Mesa general d'universitats no era competent per acordar aquest aspecte sense l'autorització de la Generalitat.

La UPF va aplicar la jornada de 1.462 hores amb una distribució setmanal de 35 hores durant els exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 contravenint la disposició addicional dotzena de la Llei 56/2012 i la disposició addicional 144 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018.

El PAS disposa de terminals de recollida de marcatges per registrar la seva presència. No obstant això, el PSR, el gerent, els vicegerents i el cap de Gabinet no registren la seva jornada. El PAS de la UPF no registra la sortida i l'entrada de la pausa per esmorzar.

Durant els exercicis fiscalitzats a la UPF existia un programa de teletreball que s'estava aplicant des de l'exercici 2016. Les persones acollides a aquest programa de teletreball no registraven la seva jornada quan treballaven en aquesta modalitat. En les diferents etapes de la pandèmia global originada per la covid la UPF va establir mesures excepcionals com el teletreball per a tot el PAS. El 16 de juny del 2021 les universitats públiques de Catalunya i les organitzacions sindicals van signar un acord marc per al desenvolupament del teletreball del PAS a les universitats públiques de Catalunya, en què es va establir, entre altres aspectes, que la jornada laboral en la modalitat de teletreball ha de ser la mateixa que la presencial i que cada universitat ha d'implementar un sistema de registre de l'horari. La instrucció de gerència de maig del 2021 va establir l'obligatorietat de registrar la jornada en teletreball.

#### **4.7.2. Absentisme laboral**

La Sindicatura ha analitzat l'absentisme laboral del PAS (sense el PSR) i PDI a partir de la informació lliurada per la UPF per als exercicis 2019 i 2021. No s'han considerat les dades

de l'exercici 2020 ja que no són representatives atès que fan referència al període de pandèmia de la covid.

### Personal d'administració i serveis

Segons els càlculs realitzats per la Sindicatura, l'índex d'absentisme del PAS en els exercicis 2019 i 2021 va ser del 7,58% i del 6,46%, respectivament.

A continuació es presenta un quadre en què es mostren en percentatges els principals conceptes d'absència per als 2 exercicis respecte del total d'hores d'absència de cada exercici. Tenint en compte que el nombre de treballadors es manté bastant estable, es mostra també la variació d'hores d'absència per a cada concepte de l'exercici 2019 al 2021.

**Quadre 17. Principals conceptes d'absència. Exercicis 2019 i 2021**

Tipus d'absència	2019	2021	Variació 2019-2021
Malaltia i absències per salut*	69,83	76,97	(4,54)
Maternitat, paternitat i lactància	7,74	8,24	(7,84)
Malaltia d'un familiar	6,47	4,48	(40,08)
Visites mèdiques	5,88	4,48	(33,93)
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>(13,39)</b>

Imports en percentatges.

Font: Elaboració pròpia.

\* Inclou malaltia més absències per motius de salut d'un dia o d'hores.

Les hores totals d'absència per malaltia i permisos es van reduir de l'exercici 2019 al 2021 en un 13,39%. La principal causa d'absència va ser per malaltia o per absències de salut. Les absències per malaltia i absències de salut van disminuir un 4,54% respecte a l'exercici 2019 com a conseqüència del descens de les hores d'absència per motius de salut d'un dia o d'hores, que es van reduir un 47,85%.

### Personal docent i investigador

Segons els càlculs realitzats per la Sindicatura, l'índex d'absentisme del PDI en els exercicis 2019 i 2021 va ser de l'1,28% i del 2,03%, respectivament. Aquests percentatges significativament més baixos que els del PAS poden estar motivats pel fet que no existeixi un control horari del PDI.

Les hores totals d'absència van augmentar de l'exercici 2019 al 2021 un 33,88% principalment com a conseqüència de l'increment de les absències per malaltia.

A continuació es mostra un quadre en què es mostren en percentatges els principals conceptes d'absència per als 2 exercicis respecte del total d'hores d'absència de cada exercici.

Tenint en compte que el nombre de treballadors es manté bastant estable es mostra també la variació d'hores d'absència per a cada concepte de l'exercici 2019 al 2021.

**Quadre 18. Principals conceptes d'absència. Exercicis 2019 i 2021**

Tipus d'absència	2019	2021	Variació 2019-2021
Malaltia	44,09	63,58	93,04
Maternitat, paternitat i lactància	48,29	36,17	0,26
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>33,88</b>

Imports en percentatges.

Font: Elaboració pròpia.

En les dades de les hores d'absència lliurades per la UPF per a aquest col·lectiu no apareixen hores d'absència en concepte de visites mèdiques o malalties de familiars.

#### **4.8. LLICÈNCIES D'ESTUDIS I PERMISOS DE RECERCA**

L'article 40.4 de la LOU preveu que les universitats fomentin la mobilitat del seu personal docent i investigador amb la concessió de permisos i llicències, en el marc de la legislació aplicable i d'acord amb les previsions estatutàries de cada universitat.

L'article 56 de la LUC estableix que els professors contractats permanents, els professors col·laboradors temporals amb títol de doctor i els professors lectors poden sol·licitar llicències per a activitats de docència o de recerca.

L'article 122 dels Estatuts de la UPF estableix que el Consell de Govern ha d'aprovar el reglament sobre el règim de llicències i excedències de què podran gaudir els professors funcionaris dels cossos docents, els professors contractats permanents i els lectors, d'acord amb la normativa vigent.

El Reglament de llicències d'estudis i permisos de recerca del PDI de la UPF, aprovat per Acord del Consell de Govern del 29 de maig del 2019 i modificat el 9 d'octubre del 2019, preveu que els professors dels cossos docents (catedràtics d'universitat, professors titulars d'universitat i professors titulars d'escola universitària) i els professors contractats laboralment (catedràtics contractats, professors agregats, professors col·laboradors, professors *tenure-track*, lectors i contractes postdoctorals) amb dedicació a temps complet puguin gaudir de llicències d'estudis per col·laborar en tasques docents, de recerca o per millorar la seva formació docent i activitat investigadora. Aquest reglament també regula l'autorització de la llicència, la reducció de la capacitat docent i la retribució. Quant a la retribució, el Reglament preveu la percepció del 100% de la retribució els 3 primers mesos i de fins al 80% de la retribució a partir del quart mes.

De l'anàlisi realitzada de la relació de les llicències i permisos de recerca vigents en el període fiscalitzat s'ha detectat la concessió de llicències a 2 professors visitants i a 1 professor associat, el que contradiu la normativa vigent. S'han detectat 2 llicències d'estudis de 6 mesos de durada en les quals s'ha mantingut el 100% de la retribució a partir del quart mes. Un d'aquests casos correspon a un dels professors visitants.

## **4.9. DEDICACIÓ DOCENT DEL PROFESSORAT**

### **4.9.1. Normativa reguladora**

En els exercicis fiscalitzats el règim de dedicació estava regulat en l'article 68 de la LOU, modificat per l'article 6.4 del Reial decret llei 14/2012, del 20 d'abril, de mesures urgents de racionalització de la despesa pública en l'àmbit educatiu. La normativa preveia que el PDI funcionari de les universitats en règim de dedicació a temps complet havia de dedicar a l'activitat docent presencial la part de la jornada necessària per impartir en cada curs un total de 24 crèdits ECTS (*European Credit Transfer System*) (240 hores/any). Aquesta dedicació podia variar a l'alça o a la baixa a partir del reconeixement de l'activitat de recerca, amb 2 nivells de dedicació que perseguen, el primer, premiar l'exercici de l'activitat de recerca reduint el potencial docent a 16 crèdits ECTS (160 hores/any) per als professors amb 3 sexennis o més d'activitat investigadora, i, el segon, buscar incentivar l'activitat de recerca i la seva avaluació del professorat que no compta amb sexennis d'activitat investigadora, que havia de dedicar a la funció docent un total de 32 crèdits ECTS (320 hores/any). El Reial decret llei 14/2012 estableix que el Govern, amb informe previ de les comunitats autònomes i del Consell d'universitats, havia de regular les bases del règim general de dedicació del PDI funcionari. Aquesta regulació no va ser aprovada.

Pel que fa al professorat laboral, l'article 21 del Conveni col·lectiu estableix que la dedicació del PDI laboral s'ha d'acordar en cada universitat amb els representants del personal, i que la dedicació màxima a la docència presencial ha de ser la mateixa que la màxima del PDI funcionari de la mateixa universitat.

La Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya en la sessió del 10 de maig del 2012 va adoptar un acord segons el qual les universitats, considerant la seva autonomia, havien de poder mantenir o establir unes normes pròpies per determinar la dedicació acadèmica del seu professorat permanent. Aquestes normes, que podrien ser alternatives a les previstes en el Reial decret llei 14/2012, havien de donar com a resultat un còmput d'hores de dedicació per al conjunt del professorat equivalent al previst en el Reial decret llei 14/2012.

El 20 de juny del 2012 el Consell de Govern de la UPF va aprovar la Regulació de la dedicació del professorat, que estableix les normes i criteris bàsics per determinar l'encàrrec docent, és a dir, la docència presencial lectiva en el curs acadèmic. La dedicació docent

del professorat queda recollida en el Pla de dedicació docent (PDD) que és l'eina de planificació, gestió i control de les activitats docents del professorat.

Cada un dels departaments de la UPF disposava de normativa pròpia que concretava alguns aspectes i reduccions a la docència presencial amb incidència en la determinació de l'encàrrec docent.

De l'anàlisi de la normativa es desprenen les observacions següents:

- Per als professors a temps complet s'estableix una dedicació docent (activitats docents presencials, direcció de treballs i tutorització) de 160 hores i 100 hores de docència presencial (hores de classe presencial de grau, màster, doctorat i qualsevol altra docència no remunerada). Per al professorat a temps parcial (exclosos els professors associats) s'estableix en 120 el mínim d'hores de dedicació docent i en 80 el d'hores de docència presencial. Per als professors a temps parcial a la UPF contractats a temps complet en un centre de recerca s'estableix un mínim d'hores de dedicació docent de 80 hores un mínim de 50 hores de docència presencial.

La dedicació establerta en la normativa pròpia de la UPF no compleix la normativa vigent, ja que la dedicació mínima presencial per al professorat a temps complet era inferior en un 37,50% al mínim de 160 hores/any i en un 58,33% a la dedicació ordinària de 240 hores/any previstes en la normativa.

- La direcció de treballs de fi de grau, de fi de màster i de tesis doctorals, i les tutories d'estudiants de grau i màster i les tutories de pràctiques, es comptabilitzaven en el Pla de dedicació docent (PDD) d'acord amb les indicacions del vicerektorat competent en cada cas, si bé els departaments tenien normatives pròpies per a la seva aplicació. Els criteris establerts pels departaments no eren totalment homogenis i no sempre s'ajustaven als criteris del vicerektorat. En alguns casos s'ha constatat que els criteris del departament suposen un nombre d'hores de reconeixement de l'activitat docent superior a l'establerta pel vicerektorat.
- La capacitat docent del professorat es pot reduir, d'acord amb la normativa, per l'exercici de càrrec acadèmic. La normativa de la UPF estableix que les reduccions per càrrec seran del 100% per al rector, del 75% per als vicectors, del 50% per als degans, directors d'escola i caps de departament i del 18,75% per a altres càrrecs. A més, preveu que en funció de les seves disponibilitats pressupostàries, els departaments poden establir altres reduccions per activitats de gestió del departament o centre i per la coordinació o el lideratge de grans projectes de recerca en els cursos en què el projecte estigui vigent, a comptar des de l'inici del curs següent a aquell en què es va iniciar el projecte i per una durada equivalent a la durada del projecte, amb un màxim de 30 hores docents.

- La normativa de la UPF estableix reduccions per direcció de projectes i preveu que els departaments, en funció de les seves disponibilitats pressupostàries i amb la corresponent aprovació de la Comissió de Recerca, puguin fixar altres reduccions per activitats de gestió del departament, pel lideratge de grans projectes de recerca i altres reduccions per incrementar l'activitat de recerca. De la revisió realitzada de les reduccions establertes pels departaments es desprèn que no són homogènies.

Aquestes reduccions no s'ajustaven als supòsits recollits en l'article 68 de la LOU, ja que l'article esmentat era d'obligat compliment i no permetia altres dedicacions docents del professorat que les que s'hi establiren (16, 24 o 32 crèdits, depenent del compliment dels requisits establerts).

- La normativa pròpia de la UPF estableix que la dedicació docent dels associats és la que s'estableix en el conveni col·lectiu, i comptabilitza totes les activitats previstes en aquesta normativa. Això fa que s'apliquin també al personal associat les reduccions per recerca, activitats docents i altres activitats. Aquesta previsió no s'ajusta al que estableix el conveni laboral del PDI, d'acord amb el qual les reduccions de docència no són aplicables al professorat associat.
- Per als associats que en la seva activitat principal exerceixen d'investigadors en centres de recerca, la normativa pròpia establí un mínim d'hores de dedicació docent i un mínim d'hores de docència presencial inferior al que correspondria d'acord amb el conveni laboral del PDI laboral: el nombre mínim d'hores de docència presencial per a un associat de 6 hores era de 50 anuals en lloc de 180 i per a un associat de 3 hores de 31,25 hores anuals en lloc de 90.<sup>16</sup>

#### **4.9.2. Control intern**

Del treball realitzat es desprenen les observacions següents:

- D'acord amb l'article 16 del Reial decret 898/1985, en cada universitat s'ha de constituir un servei d'inspecció per fer, entre altres tasques, el seguiment i control general de la disciplina acadèmica. La UPF no havia constituït aquest servei.

---

16. L'article 21 del Conveni col·lectiu del PDI laboral estableix que la jornada laboral del professorat associat és la que es fixi en el seu contracte, amb una dedicació màxima de 480 hores anuals, que correspon a un màxim de 180 hores de docència presencial (6 hores setmanals durant 30 setmanes), en funció de les característiques de les matèries a impartir, i de 120 hores d'atenció als estudiants. La resta de la jornada s'ha de dedicar a preparar la docència, elaborar material de suport, corregir treballs i participar en tasques de planificació, avaluació i coordinació. En els contractes del professorat associat de dedicació inferior s'ha de mantenir la mateixa proporcionalitat d'hores de dedicació a cadascuna de les activitats.

- En els exercicis fiscalitzats no existia un sistema de control de presència i de compliment de l'horari sobre les hores de docència presencial.
- El PDD és l'eina de planificació, gestió i control de les activitats docents del professorat. El període per introduir la informació en el programari utilitzat per al control i gestió del PDD acaba el 31 de desembre de l'any de finalització de cada curs acadèmic. En la informació facilitada hi havia alguns casos de professors dels quals no constava la docència assignada, si bé aquest fet no ha suposat una limitació en la realització del treball.

### 4.9.3. Dedicació docent curs 2018-2019

La UPF va facilitar les hores de docència presencial de tots els professors per al curs 2018-2019 i les reduccions de docència aplicables. No s'ha analitzat la dedicació docent dels cursos 2019-2020 i 2020-2021 perquè eren anys atípics per la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid.

La Sindicatura ha fet una estimació del potencial docent<sup>17</sup> del professorat permanent i del professorat temporal a temps complet tenint en compte la normativa aplicable,<sup>18</sup> amb dades obtingudes del SIU, amb un resultat de 76.555 hores.

El total de reduccions per recerca, per càrrec i per altres activitats docents i de gestió d'acord amb el PDD de la UPF va ser de 30.712 hores. En el gràfic següent es mostra la distribució per conceptes. Les reduccions per càrrec van ser de 7.545 hores per a 180 professors.<sup>19</sup> S'ha observat que hi havia 15 càrrecs amb una reducció superior a la que corresponia d'acord amb la normativa pròpia.

En conseqüència, la capacitat docent<sup>20</sup> estimada era de 45.843 hores. Les hores assignades efectivament en el PDD a aquest professorat van ser 32.984, el que equival al 43,09% del potencial docent i al 71,95% de la capacitat docent. La diferència entre el potencial docent i les hores assignades efectivament equival a 272 professors considerant la dedicació de 160 hores establerta per la normativa pròpia de la UPF.

---

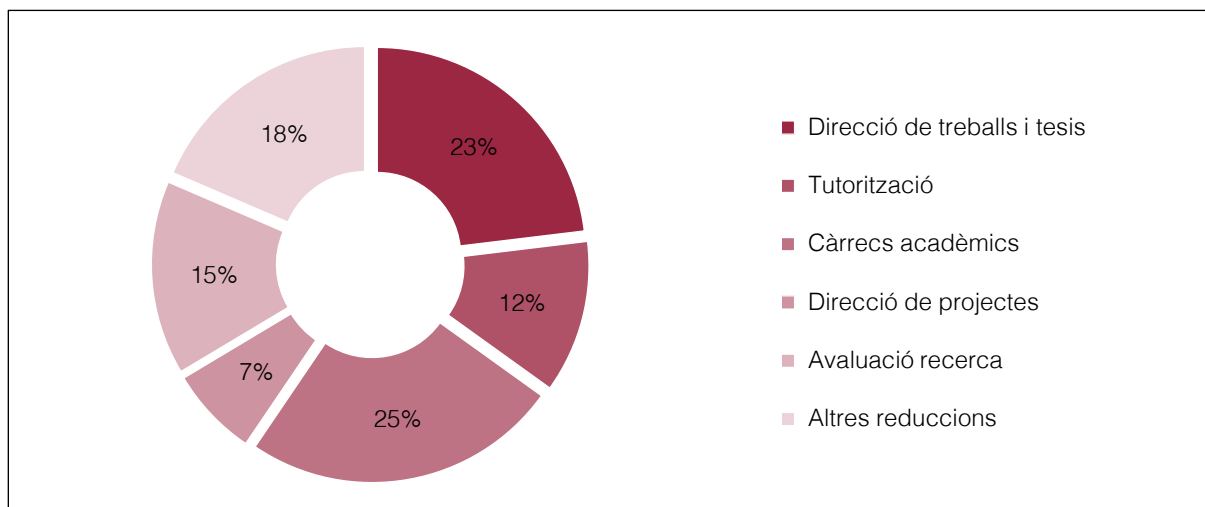
17. Nombre d'hores presencials lectives en ensenyament homologats.

18. 24 crèdits amb caràcter general (240 hores lectives presencials) que es podien reduir o ampliar en funció de l'activitat de recerca reconeguda (nombre de trams de recerca).

19. Les reduccions docents previstes en la normativa pròpia de la UPF són del 100% per al rector, del 75% per als vicerectors i el secretari general, del 50% per als degans, directors d'escola o directors de departament, del 25% pels directors d'institut universitari propi i del 18,75% per a altres càrrecs unipersonals de centres, departaments o instituts.

20. Diferència entre el potencial docent i les reduccions per càrrec, activitats de recerca i reconeixement d'activitats docents.



**Gràfic 6. Distribució de les reduccions docents per conceptes. Curs 2018-2019**

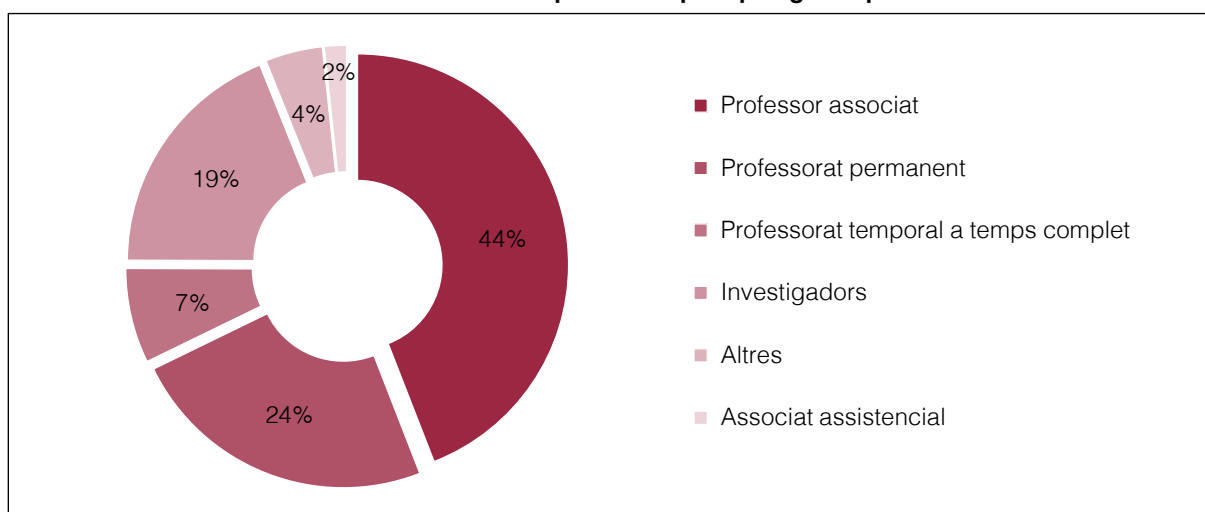
Font: Elaboració pròpia.

Notes:

1. La tutorització inclou tutoria d'estudiants de grau i màster i tutoria de pràctiques.
2. La direcció de projectes inclou les reduccions docents dels investigadors principals de projectes de recerca.
3. L'avaluació de recerca inclou la reducció en funció del resultat d'aquesta avaluació.
4. En altres reduccions s'inclouen activitats de recerca, activitats de gestió i altres reduccions relacionades directa o indirectament amb la docència o la recerca.

El nombre d'hores de docència presencial del curs 2018-2019 va ser de 106.519,19 hores. El professorat permanent i el professorat temporal a temps complet, considerant les hores assignades en el PDD, van cobrir el 30,97% d'aquestes hores. La resta de la docència presencial la va impartir el professorat associat (44,09%), el professorat temporal amb categories diferents d'associat i els investigadors (24,94%).

La distribució de les hores de docència presencial per tipologia de professorat és la següent:

**Gràfic 7. Distribució de les hores de docència presencial per tipologia de professorat. Curs 2018-2019**

Font: Elaboració pròpia.

#### 4.9.4. Dedicació docent individual

S'ha fet una anàlisi de la dedicació docent individual del professorat permanent i temporal a temps complet i del professorat associat, recollida en el PDD del curs 2018-2019. No s'han considerat els professors visitants, els convidats, els emèrits, els investigadors ni els professors associats mèdics. Tampoc no s'han considerat els professors que durant el curs 2018-2019 van gaudir d'algun permís o llicència.

##### Professorat permanent i temporal a temps complet

La Sindicatura ha comprovat el compliment de la dedicació docent del professorat permanent i temporal a temps complet tenint en compte les hores de docència presencial assignades i les que corresponia fer a cada professor d'acord amb la normativa interna de la UPF, prenent com a referència el mínim de 100 hores de docència presencial.<sup>21</sup>

L'anàlisi s'ha realitzat sobre una mostra de 249 professors que havien estat actius durant tot el curs 2018-2019 i que representen el 61,23% del professorat permanent i temporal a temps complet.

El 51,41% dels docents de la mostra tenia una dedicació docent presencial inferior a 100 hores. D'aquests, 85 de 128 exercien algun càrrec.

El quadre següent presenta les hores de docència presencials de la mostra de professorat permanent i temporal a temps complet per al curs 2018-2019.

**Quadre 19. Dedicació docent de la mostra de professorat permanent i temporal a temps complet. Curs 2018-2019**

Hores de docència presencial	Nombre de professors	Percentatge respecte del total
Superior a 100 hores	104	41,76
Igual a 100 hores	17	6,83
Inferior a 100 hores	128	51,41
<b>Total</b>	<b>249</b>	<b>100,00</b>

Font: Elaboració pròpia.

##### Professorat associat

S'han analitzat 819 professors del curs 2018-2019 (un 93,28% respecte del total de la població). El resultat de l'anàlisi referida a la dedicació establerta en el conveni laboral del

21. La dedicació mínima presencial de 100 hores per al professorat a temps complet era inferior en un 37,50% al mínim de 160 hores/any i en un 58,33% a la dedicació ordinària de 240 hores/any previstes en la normativa.

PDI<sup>22</sup> es presenta en el quadre següent. La mitjana d'hores de docència presencial de 72 professors associats contractats amb dedicació de 6 hores per un període d'entre 9 i 12 mesos va ser de 117,93 hores en lloc de les 180 que corresponien d'acord amb el conveni.

**Quadre 20. Dedicació docent de la mostra de professorat associat. Curs 2018-2019**

Hores de docència presencial	Nombre de professors	Percentatge respecte del total
Superiors a les que correspondria	317	38,71
Iguals a les que correspondria	363	44,32
Inferiors a les que correspondria	139	16,97
<b>Total</b>	<b>819</b>	<b>100,00</b>

Font: Elaboració pròpia.

#### 4.10. SEGUIMENT DE RECOMANACIONS CONTINGUDES EN INFORMES ANTERIORS DE LA SINDICATURA

A continuació es presenta el seguiment de les recomanacions incloses en informes anteriors que es refereixen a actuacions sobre aspectes de personal. Quan ha estat possible aquest seguiment s'ha fet referit al juliol del 2023.

**Quadre 21. Seguiment de recomanacions d'informes anteriors**

Descripció	Situació	Apartat
La UPF ha de complir estrictament la normativa vigent pel que fa a les remuneracions del PAS i del PDI (a)	Implementada parcialment	Diversos
La UPF hauria de fer les modificacions necessàries en l'RLT del PAS per tal que s'ajustés completament a la normativa vigent i publicar-la en el DOGC (a)	Implementada	4.4
La UPF ha d'adaptar els plans de jubilació voluntària a la normativa vigent (a)	No vigent	
La UPF ha de prendre els acords necessaris per adaptar l'aplicació dels articles 17 i 18 de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació a la mobilitat del seu personal investigador, i concretar els diferents tipus d'entitats, les modalitats d'adscripció de PDI a altres entitats, així com les autoritzacions per prestar serveis en societats mercantils. Els acords han de recollir explícitament les obligacions del PDI envers la Universitat i les compensacions que, si escau, correspongui percebre a la Universitat i han de vetllar perquè en cap cas hi hagi un cost per a la Universitat i perquè quedi garantit el compliment de les obligacions del PDI (a)	Implementada parcialment	4.6.2

22. Dedicació màxima de 480 hores anuals, que corresponen a 180 hores de docència presencial, 120 d'atenció als estudiants i 180 a preparar la docència, elaborar material de suport, corregir treballs i participar en tasques de planificació, avaluació i coordinació. En els contractes de professorat associat de dedicació inferior s'ha de mantenir la mateixa proporcionalitat de dedicació a cadascuna de les activitats.

Descripció	Situació	Apartat
La UPF hauria d'elaborar i aprovar una regulació de les condicions d'accés a cada una de les categories de professor associat, tal com preveu el conveni col·lectiu del PDI laboral i fer les contractacions de professors associats mitjançant concurs públic (a)	Implementada parcialment	4.7
La UPF ha d'elaborar i aprovar una normativa reguladora de la participació del seu personal en activitats de l'article 83 de la LOU i establir els mecanismes de control adequats per garantir el compliment dels límits retributius fixats per la normativa vigent (a)	Implementada parcialment. L'1 de febrer del 2012, el Consell de Govern de la UPF va aprovar una normativa que regula la tramitació de contractes a l'empara de l'article 83 de la LOU	-
La UPF ha d'elaborar i aprovar una normativa que estableixi els requisits i les condicions específiques dels investigadors postdoctorals i dels investigadors ordinaris i que reguli la docència que aquests investigadors puguin fer i la remuneració que els correspongui (a)	Implementada parcialment. L'acord de Consell de Govern del 18 d'octubre del 2017 va acordar la regulació del contracte d'investigador postdoctoral	-
La UPF ha d'utilitzar la figura del professor visitant en la forma establerta per la normativa i no per substituir altres figures contractuals (a)	Implementada parcialment	4.7
La UPF ha de promoure la signatura dels convenis amb institucions sanitàries per a la creació de les places vinculades i adaptar les retribucions dels professors que les ocupin a la normativa aplicable (a)	Implementada	-
La UPF ha de constituir el servei d'inspecció per al seguiment i control de la disciplina acadèmica previst en el Reial decret 898/1985, del 30 d'abril, sobre règim del professorat universitari (a)	No implementada	-
La UPF ha d'adaptar la dedicació docent del seu professorat a la normativa vigent (a)	No implementada	4.10
Les universitats han de revisar en detall l'activitat professional del professorat associat per garantir que l'activitat es presta realment i que està relacionada amb els ensenyaments impartits i que els professors associats són professionals de reconeguda competència. Únicament d'aquesta forma es pot garantir el compliment de la finalitat del professorat associat establerta per la LOU, i també la qualitat dels ensenyaments impartits (b)	Implementada	-
S'hauria de suprimir la contractació directa de professorat associat i establir sistemes que garantissin que els professors es contracten respectant els principis de concurrència, mèrit i capacitat (b)	Implementada parcialment	4.7
La contractació de professorat associat hauria de fonamentar-se en motius estrictament acadèmics i de necessitats de la docència (b)	No implementada	4.7

Font: Elaboració pròpia.

Notes:

(a) Informe 12/2013, UPF: despeses de personal, exercici 2011.

(b) Informe 25/2016, Professorat associat de les universitats públiques de Catalunya, curs 2013-2014.

## **5. RESPONSABILITATS**

### **5.1. DE LA DIRECCIÓ DE L'ENTITAT**

Els òrgans de govern i direcció de la UPF (Consell Social, Consell de Govern, rector i gerent) han de garantir que les activitats de gestió de personal i la informació relacionada reflectida en els comptes anuals de la UPF s'adeqüen a les normes aplicables. També són responsables d'establir els sistemes de control intern que considerin necessaris per garantir que les activitats esmentades estiguin lliures d'incompliments normatius.

Els òrgans de govern i direcció de la UPF també són responsables d'aprovar i formular els comptes anuals perquè expressin la imatge fidel del patrimoni, de la situació economico-financera, de l'execució del pressupost i el resultat economicopatrimonial de la UPF, d'acord amb el marc d'informació financera aplicable, i del control intern que considerin necessari per permetre la preparació dels comptes anuals lliures d'incorreccions materials degudes a frau o error.

### **5.2. DE LA SINDICATURA DE COMPTES**

L'objectiu de la Sindicatura ha estat obtenir una seguretat limitada que la informació sobre despeses de personal mostrada en els comptes anuals està lliure d'incorreccions materials per frau o error, emetre'n una conclusió i formular altres conclusions sobre l'adequació a la legalitat de les operacions revisades i, si escau, formular les conclusions sobre l'adequació a la legalitat de les operacions revisades.

Els procediments aplicats en una auditoria de seguretat limitada són reduïts en comparació amb els que cal per obtenir una seguretat raonable, però s'espera que, d'acord amb el judici professional de l'auditor, el nivell de seguretat sigui significatiu per als destinataris de l'informe. La seguretat limitada no garanteix que una auditoria realitzada de conformitat amb els principis fonamentals de fiscalització dels òrgans de control extern i amb les normes internacionals d'auditoria adaptades al sector públic sempre detecti una incorrecció significativa quan existeix. Les incorreccions es poden generar per frau o per error i es consideren materials d'acord amb els criteris establerts en el Manual de fiscalització.

## 6. ANNEXOS

### 6.1. ENVELLIMENT DE LA PLANTILLA

**Quadre 22. Plantilla a 31 de desembre del 2021 per edats i sexes**

Categoria	Menors de 30 anys			Entre 31 i 40 anys			Entre 41 i 50 anys			Entre 51 i 65 anys			Majors de 65 anys			Total		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>PDI funcionari</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>106</b>	<b>145</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>137</b>	<b>187</b>
Catedràtic d'universitat	0	0	0	0	0	0	2	4	6	13	55	68	3	14	17	18	73	91
Titular d'universitat	0	0	0	0	0	0	6	6	12	26	50	76	0	6	6	32	62	94
Titular d'escola universitària	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2
<b>PDI laboral</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>61</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>183</b>	<b>141</b>	<b>177</b>	<b>318</b>	<b>100</b>	<b>180</b>	<b>280</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>358</b>	<b>509</b>	<b>867</b>
Catedràtic contractat	0	0	0	1	1	2	2	5	7	6	21	27	0	0	0	9	27	36
Agregat	0	0	0	5	6	11	24	38	62	16	29	45	0	1	1	45	74	119
Col·laborador permanent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	8	1	0	1	5	4	9
Lector	0	0	0	4	3	7	1	0	1	0	1	1	0	0	0	5	4	9
Associat	28	30	58	55	71	126	76	112	188	56	90	146	0	4	4	215	307	522
Associat mèdic	1	0	1	11	4	15	34	18	52	18	34	52	0	1	1	64	57	121
Visitant	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	3	3
Emèrit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	15	18	3	15	18
Professor <i>tenure-track</i>	1	1	2	7	13	20	4	3	7	0	0	0	0	0	0	12	17	29
Altres categories	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Investigadors</b>	<b>147</b>	<b>146</b>	<b>293</b>	<b>105</b>	<b>126</b>	<b>231</b>	<b>29</b>	<b>48</b>	<b>77</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>287</b>	<b>327</b>	<b>614</b>
Investigador postdoctoral	10	8	18	46	51	97	21	25	46	5	4	9	0	0	0	82	88	170
Investigador predoctoral	135	138	273	25	42	67	4	6	10	1	0	1	0	0	0	165	186	351
Altres investigadors*	2	0	2	34	33	67	4	17	21	0	3	3	0	0	0	40	53	93
<b>Total PDI</b>	<b>177</b>	<b>177</b>	<b>354</b>	<b>188</b>	<b>226</b>	<b>414</b>	<b>178</b>	<b>235</b>	<b>413</b>	<b>145</b>	<b>293</b>	<b>438</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>695</b>	<b>973</b>	<b>1.668</b>

Categoria	Menors de 30 anys			Entre 31 i 40 anys			Entre 41 i 50 anys			Entre 51 i 65 anys			Majors de 65 anys			Total		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>PAS funcionari</b>	23	11	34	45	15	60	113	34	147	192	62	254	2	0	2	375	122	497
Subgrup A1	0	0	0	2	0	2	3	1	4	14	8	22	1	0	1	20	9	29
Subgrup A2	1	1	2	14	8	22	40	12	52	64	15	79	1	0	1	120	36	156
Subgrup C1	15	7	22	22	6	28	62	11	73	97	19	116	0	0	0	196	43	239
Subgrup C2	6	3	9	6	1	7	5	3	8	6	4	10	0	0	0	23	11	34
Agrupacions professionals	1	0	1	1	0	1	3	7	10	11	16	27	0	0	0	16	23	39
<b>PAS laboral</b>	11	2	13	21	15	36	40	50	90	27	40	67	0	0	0	99	107	206
Grup laboral 1	2	0	2	11	5	16	21	14	35	18	20	38	0	0	0	52	39	91
Grup laboral 2	5	1	6	3	3	6	9	20	29	4	14	18	0	0	0	21	38	59
Grup laboral 3	4	1	5	7	7	14	10	16	26	5	6	11	0	0	0	26	30	56
<b>Eventuals</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7	3	10	0	1	1	8	4	12
<b>PSR</b>	53	58	111	30	28	58	16	9	25	13	5	18	0	0	0	112	100	212
Tècnic de suport a la recerca	12	21	33	12	15	27	7	5	12	7	2	9	0	0	0	38	43	81
Auxiliar de suport a la recerca	41	37	78	18	13	31	9	4	13	6	3	9	0	0	0	74	57	131
<b>Total PAS</b>	87	71	158	96	58	154	170	93	263	239	110	349	2	1	3	594	333	927
<b>Plantilla total</b>	264	248	512	284	284	568	348	328	676	384	403	787	9	43	52	1.289	1.306	2.595

Font: Uneix per al personal docent i elaboració pròpia per a la resta de personal.

\* En la categoria d'altres investigadors no s'inclouen els investigadors contractats per altres institucions que desenvolupen la seva activitat investigadors a la UPF i que alhora estan contractats com a associats. Aquests casos estan inclosos només com a personal docent.

## 6.2. PRESSUPOST INICIAL I MODIFICACIONS DE LA DESPESA DE PERSONAL DE CAPÍTOL 1 PER CONCEPTES, DELS EXERCICIS FISCALITZATS

**Quadre 23. Pressupost inicial i modificacions del capítol 1 per conceptes. Exercici 2018**

Article i concepte	Crèdits inicials	Modificacions de crèdit	Crèdits definitius	Obligacions reconegudes	Grau d'execució (percentatge)
<b>Personal eventual</b>	<b>847.401</b>	<b>40.479</b>	<b>887.880</b>	<b>887.400</b>	<b>99,95</b>
Retribucions bàsiques i altres remuneracions	847.401	40.479	887.880	887.400	99,95
<b>Personal acadèmic funcionari</b>	<b>14.011.347</b>	<b>316.908</b>	<b>14.328.255</b>	<b>14.644.101</b>	<b>102,20</b>
Retribucions bàsiques	4.004.109	73.723	4.077.832	4.077.952	100,00
Retribucions complementàries	10.007.238	243.185	10.250.423	10.566.149	103,08
<b>Personal d'administració i serveis funcionari</b>	<b>13.903.266</b>	<b>161.188</b>	<b>14.064.454</b>	<b>13.674.748</b>	<b>97,23</b>
Retribucions bàsiques	5.514.944	97.782	5.612.726	5.428.033	96,71
Retribucions complementàries	7.457.979	(34.519)	7.423.460	7.251.909	97,69
Retribucions PAS interins per programa*	930.343	97.925	1.028.268	994.806	96,75
<b>Personal laboral acadèmic</b>	<b>21.407.489</b>	<b>1.865.595</b>	<b>23.273.084</b>	<b>21.810.917</b>	<b>93,72</b>
Retribucions bàsiques i complementàries*	16.182.787	1.026.082	17.208.869	16.713.959	97,12
Retribucions del personal investigador	5.224.702	839.513	6.064.215	5.096.958	84,05
<b>Personal d'administració i serveis laboral</b>	<b>8.066.535</b>	<b>707.699</b>	<b>8.774.234</b>	<b>7.901.560</b>	<b>90,05</b>
Retribucions bàsiques i complementàries*	8.066.535	707.699	8.774.234	7.901.560	90,05
<b>Incentius al rendiment</b>	<b>530.943</b>	<b>(22.655)</b>	<b>508.288</b>	<b>413.155</b>	<b>81,28</b>
<b>Despeses socials</b>	<b>12.257.903</b>	<b>424.762</b>	<b>12.682.665</b>	<b>12.239.193</b>	<b>96,50</b>
<b>Total capítol 1</b>	<b>71.024.884</b>	<b>3.493.976</b>	<b>74.518.860</b>	<b>71.571.074</b>	<b>96,04</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

\* La classificació pressupostària presentada no permet el desglossament de les retribucions bàsiques i les complementàries.



**Quadre 24. Pressupost inicial i modificacions del capítol 1 per conceptes. Exercici 2019**

Article i concepte	Crèdits inicials	Modificacions de crèdit	Crèdits definitius	Obligacions reconegudes	Grau d'execució (percentatge)
<b>Personal eventual</b>	<b>947.963</b>	<b>57.823</b>	<b>1.005.786</b>	<b>1.004.766</b>	<b>99,90</b>
Retribucions bàsiques i altres remuneracions	947.963	57.823	1.005.786	1.004.766	99,90
<b>Personal acadèmic funcionari</b>	<b>14.742.359</b>	<b>290.431</b>	<b>15.032.790</b>	<b>14.664.428</b>	<b>97,55</b>
Retribucions bàsiques	4.127.113	0	4.127.113	4.020.035	97,41
Retribucions complementàries	10.615.246	290.431	10.905.677	10.644.393	97,60
<b>Personal d'administració i serveis funcionari</b>	<b>15.333.677</b>	<b>100.891</b>	<b>15.434.568</b>	<b>14.323.575</b>	<b>92,80</b>
Retribucions bàsiques	6.117.908	0	6.117.908	5.995.338	98,00
Retribucions complementàries	8.006.556	305.987	8.312.543	8.116.031	97,64
Retribucions PAS interins per programa*	1.209.213	(205.096)	1.004.117	212.206	21,13
<b>Personal laboral acadèmic</b>	<b>26.064.484</b>	<b>1.954.494</b>	<b>28.018.978</b>	<b>24.810.885</b>	<b>88,55</b>
Retribucions bàsiques i complementàries*	17.532.261	550.932	18.083.193	17.310.826	95,73
Retribucions del personal investigador	8.532.223	1.403.562	9.935.785	7.500.059	75,49
<b>Personal d'administració i serveis laboral</b>	<b>7.796.829</b>	<b>769.496</b>	<b>8.566.325</b>	<b>7.993.822</b>	<b>93,32</b>
Retribucions bàsiques i complementàries*	7.796.829	769.496	8.566.325	7.993.822	93,32
<b>Incentius al rendiment</b>	<b>517.040</b>	<b>1.200</b>	<b>518.240</b>	<b>419.719</b>	<b>80,99</b>
<b>Despeses socials</b>	<b>13.910.992</b>	<b>654.826</b>	<b>14.565.818</b>	<b>14.090.123</b>	<b>96,73</b>
<b>Total capítol 1</b>	<b>79.313.344</b>	<b>3.829.161</b>	<b>83.142.505</b>	<b>77.307.318</b>	<b>92,98</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

\* La classificació pressupostària presentada no permet el desglossament de les retribucions bàsiques i les complementàries.

**Quadre 25. Pressupost inicial i modificacions del capítol 1 per conceptes. Exercici 2020**

Article i concepte	Crèdits inicials	Modificacions de crèdit	Crèdits definitius	Obligacions reconegudes	Grau d'execució (percentatge)
Personal eventual	1.025.745	32.044	1.057.789	984.518	93,07
Retribucions bàsiques i altres remuneracions	1.025.745	32.044	1.057.789	984.518	93,07
Personal acadèmic funcionari	15.068.592	795.861	15.864.453	15.054.505	94,89
Retribucions bàsiques	4.265.604	32.750	4.298.354	4.035.546	93,89
Retribucions complementàries	10.802.988	763.111	11.566.099	11.018.959	95,27
Personal d'administració i serveis funcionari	15.634.010	120.260	15.754.270	15.272.346	96,94
Retribucions bàsiques	6.652.377	0	6.652.377	6.340.987	95,32
Retribucions complementàries	8.389.215	0	8.389.215	8.574.838	102,21
Retribucions PAS interins per programes*	592.418	120.260	712.678	356.521	50,03
Personal laboral acadèmic	26.861.494	4.179.376	31.040.870	27.121.633	87,37
Retribucions bàsiques i complementàries*	17.583.877	992.860	18.576.737	18.887.075	101,67
Retribucions del personal investigador	9.277.617	3.186.516	12.464.133	8.234.558	66,07
Personal d'administració i serveis laboral	8.002.869	920.057	8.922.926	8.648.761	96,93
Retribucions bàsiques i complementàries*	8.002.869	920.057	8.922.926	8.648.761	96,93
Incentius al rendiment	481.121	17.200	498.321	441.152	88,53
Despeses socials	14.430.048	740.878	15.170.926	14.621.976	96,38
<b>Total capítol 1</b>	<b>81.503.879</b>	<b>6.805.676</b>	<b>88.309.555</b>	<b>82.144.891</b>	<b>93,02</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

\* La classificació pressupostària presentada no permet el desglossament de les retribucions bàsiques i les complementàries.

**Quadre 26. Pressupost inicial i modificacions del capítol 1 per conceptes. Exercici 2021**

Article i concepte	Crèdits inicials	Modificacions de crèdit	Crèdits definitius	Obligacions reconegudes	Grau d'execució (percentatge)
<b>Personal eventual</b>	<b>1.000.000</b>	<b>45.217</b>	<b>1.045.217</b>	<b>967.484</b>	<b>92,56</b>
Retribucions bàsiques i altres remuneracions	1.000.000	45.217	1.045.217	967.484	92,56
<b>Personal acadèmic funcionari</b>	<b>15.090.653</b>	<b>749.546</b>	<b>15.840.199</b>	<b>15.355.823</b>	<b>96,94</b>
Retribucions bàsiques	4.087.005	17.750	4.104.755	3.997.524	97,39
Retribucions complementàries	11.003.648	731.796	11.735.444	11.358.299	96,79
<b>Personal d'administració i serveis funcionari</b>	<b>15.766.245</b>	<b>951.245</b>	<b>16.717.490</b>	<b>15.987.724</b>	<b>95,63</b>
Retribucions bàsiques	6.625.611	0	6.625.611	6.477.551	97,77
Retribucions complementàries	8.596.376	737.449	9.333.825	9.036.181	96,81
Retribucions PAS interins per programa*	544.258	213.796	758.054	473.992	62,53
<b>Personal laboral acadèmic</b>	<b>26.799.253</b>	<b>6.444.023</b>	<b>33.243.276</b>	<b>27.788.127</b>	<b>83,59</b>
Retribucions bàsiques i complementàries*	18.400.208	1.568.971	19.969.179	19.509.167	97,70
Retribucions del personal investigador	8.399.045	4.875.052	13.274.097	8.278.960	62,37
<b>Personal d'administració i serveis laboral</b>	<b>7.996.372</b>	<b>1.178.244</b>	<b>9.174.616</b>	<b>8.971.203</b>	<b>97,78</b>
Retribucions bàsiques i complementàries*	7.996.372	1.178.244	9.174.616	8.971.203	97,78
<b>Incentius al rendiment</b>	<b>508.921</b>	<b>1.201</b>	<b>510.122</b>	<b>454.212</b>	<b>89,04</b>
<b>Despeses socials</b>	<b>14.662.725</b>	<b>1.217.545</b>	<b>15.880.270</b>	<b>14.658.029</b>	<b>92,30</b>
<b>Total capítol 1</b>	<b>81.824.169</b>	<b>10.587.021</b>	<b>92.411.190</b>	<b>84.182.602</b>	<b>91,10</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

\* La classificació pressupostària presentada no permet el desglossament de les retribucions bàsiques i les complementàries.

### 6.3. COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE GOVERN

#### Consell Social

En el quadre següent es mostra la composició nominal del Consell Social el 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021.

**Quadre 27. Composició nominal del Consell Social a 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021**

Membres	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
<b>Nomenats pel Govern de la Generalitat:</b>				
Núria Basi Moré (presidenta) (fins al 22.3.2019)	X			
Montserrat Vendrell Rius (presidenta) (des del 22.3.2019)		X	X	X
Milagros Pérez Oliva	X	X	X	X
Josep Tarradas Faja (fins al 19.3.2019)	X			
Ignasi Costas Ruiz del Portal (des del 19.3.2019)		X	X	X
<b>Nomenats pel Parlament de Catalunya:</b>				
Jordi Marin Puigpelat	X	X	X	X
Miquel Rubirola Torrent	X	X	X	X
<b>Escollits pels ens locals:</b>				
Judit Carrera Escudé (Ajuntament de Barcelona) (fins al 8.10.2020)	X	X		
Josep Ramoneda Molins (Ajuntament de Barcelona) (des del 8.10.2020)			X	X
<b>Escollit per les organitzacions sindicals:</b>				
Xesús B. González López (CCOO)	X	X	X	X
<b>Escollits per les organitzacions empresarials:</b>				
César Molins Bartra (PIMEC)	X	X	X	X
Carmen Mur Gómez (convidada) (Foment) (fins al 23.12.2020)	X	X		
Ernest Quingles Blasi (convidat) (Foment) (des del 23.12.2020)			X	X
<b>Escollit pels antics alumnes:</b>				
Salvador Garcia Ruiz	X	X	X	X
<b>Membres nats:</b>				
Jaume Casals Pons (rector) (fins al 25.05.2021)	X	X	X	
Oriol Amat Salas (rector) (des del 25.05.2021)				X
Pere Torra Pla (secretari general)	X	X	X	X
Jaume Badia Pujol (gerent)	X	X	X	X
<b>Escollits pel Consell de Govern de la UPF:</b>				
Pelegrí Viader Canals (en representació del PDI) (fins al 9.6.2021)	X	X	X	
David Sancho Royo (en representació del PDI) (des del 9.6.2021)				X
Lydia Garcia Escobosa (en representació del PAS)	X	X	X	X
Maria M. Payeras Sitjar (en representació dels estudiants) (fins al 9.12.2020)	X	X		
Cesc Gómez Rodríguez (en representació dels estudiants) (des del 9.12.2020 fins al 24.2.2021)			X	
Ferran Piqué Anguera (en representació dels estudiants) (des del 24.2.2021)				X
<b>Secretària:</b>				
Margarida Gual Perelló	X	X	X	X

Font: UPF.

**Consell de Govern**

En el quadre següent es mostra la composició del Consell de Govern el 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021.

**Quadre 28. Composició del Consell de Govern a 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021**

Membres	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Rector (president)	1	1	1	1
Secretari general	1	1	1	1
Gerent	1	1	1	1
Vicerectors	7	9	9	8
Elegits entre els degans, directors de centre, directors de departament i d'institut universitari	16	16	16	16
Membres del Claustre:				
Representants del personal acadèmic (a)	11	10	10	12
Representants dels estudiants (b)	4	4	4	4
Representants del PAS	2	2	2	2
Membres del Consell Social	3	3	3	3
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>48</b>

Font: UPF.

Notes:

- (a) D'acord amb els Estatuts de la UPF, formen part del Consell de Govern 13 membres representants del personal acadèmic designats pel Claustre. En els exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 hi havia membres pendents de designació.
- (b) D'acord amb els Estatuts de la UPF, formen part del Consell de Govern 5 membres representants dels estudiants designats pel Claustre. En els exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 hi havia un membre pendent de designació.

**6.4. DISTRIBUCIÓ DE LA NÒMINA PER COL·LECTIUS I CONCEPTES****Quadre 29. Distribució per conceptes de la nòmina del PAS dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021**

Concepte	2018	2019	2020	2021
<b>PAS funcionari</b>	<b>17.364.971</b>	<b>18.242.551</b>	<b>19.296.051</b>	<b>20.068.566</b>
Sou base	4.909.915	5.093.488	5.411.471	5.529.757
Complement específic	4.709.398	4.909.255	5.191.611	5.303.837
Complement de destinació	2.708.025	2.793.831	2.949.637	3.015.388
Triennis	962.657	1.003.669	1.098.215	1.157.225
Quota patronal Seguretat Social	3.696.454	3.905.995	4.031.201	4.123.374
Recuperacions pagues extres exercicis anteriors	147.564	283.149	418.883	706.993
Altres	230.958	253.164	195.033	231.992
<b>Personal eventual</b>	<b>1.021.810</b>	<b>1.170.429</b>	<b>1.146.736</b>	<b>1.114.254</b>
Sou base	273.234	306.757	300.423	288.893
Complement específic	430.984	476.283	458.549	445.644
Complement de destinació	128.029	146.300	139.876	134.148
Triennis	45.513	52.526	49.492	50.698
Quota patronal Seguretat Social	134.409	170.181	170.947	155.527
Altres	9.641	18.382	27.449	39.344
<b>PAS laboral</b>	<b>10.089.835</b>	<b>10.332.633</b>	<b>11.197.378</b>	<b>11.339.586</b>
Sou base	5.266.737	5.383.425	5.824.982	5.805.042
Complement del lloc de treball	1.333.434	1.336.708	1.438.741	1.472.802
Triennis	686.945	713.216	773.503	822.782
Quota patronal Seguretat Social	2.344.394	2.453.788	2.619.337	2.624.662
Recuperacions pagues extres exercicis anteriors	136.676	168.806	241.773	275.550
Altres	321.649	276.690	299.042	338.748
<b>PSR</b>	<b>4.996.472</b>	<b>5.040.164</b>	<b>5.869.788</b>	<b>6.417.542</b>
Sou base	3.331.475	3.346.814	3.938.818	4.336.974
Complement addicional	245.247	243.834	259.561	249.471
Triennis	83.151	84.994	86.311	90.856
Quota patronal Seguretat Social	1.167.665	1.199.817	1.404.537	1.548.054
Altres	168.934	164.705	180.561	192.187
<b>Total general</b>	<b>33.473.088</b>	<b>34.785.777</b>	<b>37.509.953</b>	<b>38.939.948</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

**Quadre 30. Distribució per conceptes de la nòmina del PDI dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021**

Concepte	2018	2019	2020	2021
<b>PDI funcionari</b>	<b>16.598.575</b>	<b>16.722.813</b>	<b>16.940.376</b>	<b>17.068.138</b>
Sou base	3.025.012	2.962.701	2.952.940	2.907.316
Regularitzacions*	602.551	589.487	587.798	580.923
Complement de destinació	2.445.761	2.389.865	2.381.719	2.348.467
Complement específic	1.909.721	1.883.845	1.881.507	1.866.706
Complement mèrit docent	1.893.238	1.908.559	1.944.857	1.953.068
Complement mèrit recerca	1.081.437	1.082.175	1.094.865	1.121.663
Mèrit autonòmic gestió	176.756	183.347	198.970	196.682
Mèrit autonòmic de docència	952.628	999.728	1.052.986	1.069.840
Mèrit autonòmic de transferència	751.317	762.681	792.863	855.375
Càrrec acadèmic	467.473	454.568	467.105	389.930
Triennis	1.051.429	1.057.860	1.084.550	1.090.655
Activitats article 83, projectes de recerca, convenis i conferències	1.498.638	1.622.919	1.479.159	1.368.177
Premi ICREA Acadèmia	239.999	214.000	230.000	234.000
Quota patronal Seguretat Social	173.981	183.830	185.934	196.647
Recuperacions pagues extres exercicis anteriors	128.132	237.005	344.158	551.563
Altres	200.502	190.243	260.965	337.126
<b>PDI laboral</b>	<b>20.840.986</b>	<b>21.696.474</b>	<b>23.280.641</b>	<b>23.973.808</b>
Sou base	7.481.870	7.509.525	8.138.531	8.253.566
Complement de lloc	3.538.716	3.580.457	3.697.880	3.895.356
Complement addicional	752.016	858.974	1.162.949	1.147.861
Complement mèrits docents	583.987	679.798	717.855	765.552
Complement mèrits recerca	403.448	453.874	514.208	528.542
Mèrit autonòmic docència	484.261	564.387	607.484	653.659
Mèrit autonòmic recerca	359.474	407.442	461.736	483.441
Càrrec acadèmic	351.930	377.208	385.409	403.054
Complement de categoria	393.217	382.753	384.810	395.037
Complement personal	142.212	148.552	172.334	176.828
Triennis	639.935	671.167	708.524	735.923
Activitats article 83, convenis i conferències	1.283.082	1.141.684	1.160.856	1.113.171
Premi ICREA Acadèmia	80.000	96.000	144.000	144.000
Quota patronal Seguretat Social	3.918.571	4.205.659	4.408.267	4.484.206
Recuperacions pagues extres exercicis anteriors	212.391	227.006	330.109	409.181
Altres	215.876	391.988	285.689	384.431
<b>Investigadors</b>	<b>17.438.655</b>	<b>19.080.189</b>	<b>21.038.986</b>	<b>21.752.004</b>
Sou base	10.817.288	12.005.926	13.344.374	13.802.250
Complement addicional	1.342.613	1.151.451	1.194.481	1.202.211
Complement personal	410.518	397.268	432.816	435.530
Complement de lloc	103.124	207.847	264.556	301.390
Complement de docència	271.960	276.286	212.228	267.191
Triennis	105.559	117.231	165.855	169.252
Activitats article 83	321.466	306.922	291.288	292.813
Quota patronal Seguretat Social	3.727.106	4.210.639	4.604.461	4.805.206
Altres	339.021	406.619	528.927	476.161
<b>Total general</b>	<b>54.878.216</b>	<b>57.499.476</b>	<b>61.260.003</b>	<b>62.793.950</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

\* Corresponen als increments pactats a la Mesa General d'universitats.

## 6.5. CONVOCATÒRIES DE PAS I PDI DESGLOSSADES PER PROCEDIMENT DURANT EL PERÍODE FISCALITZAT

**Quadre 31. Convocatòries PAS i PDI desglossades per procediment. Exercicis 2018-2021**

Procediment	2018	2019	2020	2021
<b>PAS funcionari</b>	<b>59</b>	<b>103</b>	<b>38</b>	<b>65</b>
Concurs oposició	1	5	1	6
Concurs específic	7	19	4	6
Concurs general de mèrits	3	4	2	5
Interinatge	3	1	1	5
Sistemes extraordinaris de provisió (a)	10	14	2	9
Reforç/substitució	35	60	28	34
<b>PAS laboral</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>25</b>
Concurs de nou ingrés		1		12
Concurs de trasllat (b)	1	4	5	3
Temporals	7			
Encàrrec de funcions a un lloc de treball de categoria superior		1		
Reforç/substitució	10	23	12	10
<b>Total PAS</b>	<b>77</b>	<b>132</b>	<b>55</b>	<b>90</b>
<b>PDI funcionari</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Concurs públic				
Catedràtic d'Universitat	2	1	1	4
<b>PDI laboral</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>34</b>
Concurs públic				
Catedràtic contractat	1	1	5	6
Agregat	2	5	10	13
Lector	2	1	4	1
Associat	2	2	1	2
Altres convocatòries públiques				
Professor <i>tenure-track</i>	17	7	5	12
Docent i/o investigador Beatriz Galindo (c)		2		
<b>Total PDI</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>38</b>

Font: Elaboració pròpia.

Notes:

1. Inclou convocatòries per atribucions temporals de funcions, comissions de servei i encàrrecs de funcions.
2. Inclou concursos de trasllat, concursos de trasllat per promoció interna i per reincorporació d'excedències.
3. Convocatòries en el marc de l'Ordre ECD/365/2018, del 23 de març, per la qual s'aproven les bases per a la concessió i es convoquen les ajudes Beatriz Galindo del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport.



## 7. TRÀMIT D'AL·LEGACIONS

A l'efecte del que preveu la normativa vigent, el projecte d'informe va ser tramès el 29 de novembre del 2023 a la Universitat Pompeu Fabra.

### 7.1. AL·LEGACIONS REBUDES

L'escrit d'al·legacions presentat per la Universitat Pompeu Fabra es reproduïx a continuació.



#### AL·LEGACIONS AL PROJECTE D'INFORME DE FISCALITZACIÓ (12/2022-D) DE LES DESPESES DE PERSONAL DE LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA (UPF), EXERCICIS 2018-2021, EMÈS PER LA SINDICATURA DE COMPTES DE CATALUNYA

Mitjançant escrit de data 29 de novembre de 2023, la Sindicatura de Comptes de Catalunya ha tramès el projecte d'informe 12/2022-D referent a les despeses de personal dels exercicis 2018-2021 de la UPF.

Dins del termini atorgat a la Universitat, manifestem:

**Primer.-** Que la UPF aspira a mantenir-se com una de les principals institucions acadèmiques d'Europa, apostant per un model integral que fusiona excel·lència docent, internacionalització i, sobretot, un fort compromís amb la investigació, la transferència i la innovació. Malgrat la seva breu història, els assoliments fins ara demostren que la trajectòria empresa ha estat la correcta. Tant els indicadors de recerca com els de qualitat docent la situen entre les millors universitats de l'Estat, i els més prestigiosos rànquings internacionals també la situen entre les millors universitats a nivell global:

- Times Higher Education: 18a. universitat del món entre les de menys de 50 anys. (Top 100 under 50 ranking, 2023)
- Rànquing QS (2024): 6a. universitat espanyola, 127a europea i 310a del món.
- The World University Rankings 2024: 118a a l'indicador de "qualitat de la recerca".
- Ranking de recerca U. Leiden (2022), 65a del món, 25a europea i 1a de l'Estat amb un percentatge d'articles publicats entre el 10% més citats.

Aquesta dedicació intensiva a la recerca és compatible amb la impartició d'una docència de qualitat, tal com posen de manifest els indicis següents:

- Taxa de rendiment més elevada del sistema universitari espanyol: 89% (curs 2017-2018)
- Ranking CYD 2021: 4a universitat espanyola amb rendiment més elevat.
- Alta demanda d'estudis: dos estudiants per plaça oferta (curs 2023-2024) i un 25% dels graus ofertats situen la seva nota de tall per sobre del 12.

**Segon.-** Que aquests indicadors no serien possibles sense un professorat amb una forta orientació cap a la recerca i sense la incorporació d'investigadors d'alt nivell. La UPF optimitza els recursos de què disposa de manera que el professorat pugui dedicar més temps a la recerca, sense que aquesta reducció docent impliqui un finançament addicional per part de la Generalitat de Catalunya. En aquesta estratègia d'èxit, el disseny i les particularitats del pioner programa *tenure-track* han jugat un paper determinant, com recentment ha posat de manifest la inclusió d'una proposta d'organització de la carrera acadèmica de característiques semblants a la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari.

**Tercer.-** Que, tot i compartir la literalitat de les conclusions expressades al projecte d'informe, la formulació de bona part de les mateixes pot donar lloc a interpretacions equívokes, bé per manca d'informació de context (com és el cas, per exemple, de la conclusió 15, que obvia el fet que els 151 professors associats contractats sense procés de selecció previ durant el període objecte de fiscalització van ser contractats per la via d'urgència per fer front a necessitats docents sobrevingudes i que, en termes agregats, aquestes contractacions representen al voltant del 5% del total de contractacions de professorat associat al llarg de l'esmentat període, o també de la conclusió 19, que no fa esment al fet que la UPF no tenia la capacitat de dotar les places necessàries i convocar els concursos corresponents com a conseqüència de les limitacions establertes per les autoritats governamentals sobre la taxa de reposició), bé per manca d'elements de referència que permetin ponderar correctament la seva significació (com és el cas, per exemple, de la conclusió 1, que omet el fet que, tot i mantenir-se per sobre de les xifres apuntades, tant la taxa de temporalitat dels PAS com la del PDI van decreixer de manera gradual al llarg del període 2018-2021, o també de la conclusió 6, que esmenta que la UPF no disposava d'un departament que exercís les funcions d'auditoria interna i ignora el fet que l'existència d'un departament d'aquesta naturalesa no era ni és obligatòria per a les universitats públiques).

**Quart.-** Que, si bé és cert que les conclusions recollides al projecte d'informe resulten vàlides per al període objecte de fiscalització, moltes de les pràctiques susceptibles de millora ja han estat corregides al llarg dels anys 2022 i 2023. Atès que la publicació de l'informe es produirà previsiblement a principis de l'any 2024, aquest desajustament temporal pot fer encara més probables interpretacions equívokes i/o no ajustades a la realitat actual de la Universitat Pompeu Fabra (és el cas, per exemple, de les conclusions 5 i 17, que fan referència a processos que ja han estat redreçats en els darrers dos anys).

Eulàlia de Nadal i Clanchet  
Rectora

[Signatura electrònica]

Barcelona, 14 de desembre de 2023

## **7.2. TRACTAMENT DE LES AL·LEGACIONS**

Les al·legacions formulades han estat analitzades i valorades per la Sindicatura de Comptes. El text del projecte d'informe no s'ha modificat perquè s'entén que les al·legacions trameses són explicacions que confirmen la situació descrita inicialment o perquè no es comparteixen els judicis que s'hi exposen

## **APROVACIÓ DE L'INFORME**

Certifico que a Barcelona, el 22 de desembre del 2023, reunit el Ple de la Sindicatura de Comptes, presidit pel síndic major, Miquel Salazar Canalda, amb l'assistència dels síndics Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, M. Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer i Padrosa i Josep Viñas i Xifra, i de la llavors secretària general per suplència de la Sindicatura, Marta Junquera i Bernal, actuant com a ponent la síndica Anna Tarrach Colls, amb deliberació prèvia s'acorda aprovar l'informe de fiscalització 38/2023, relatiu a la Universitat Pompeu Fabra, despeses de personal, exercicis 2018-2021.

I, perquè així consti i tingui els efectes que corresponguin, signo aquesta certificació, amb el vistiplau del síndic major.

La secretària general

Vist i plau,

El síndic major

the fact that the *de novo* synthesis of cholesterol is inhibited by statins, which are used to treat hypercholesterolemia.

Statins are also used to treat hypertriglyceridemia, but their effect on triglyceride levels is less pronounced than that of fibrates.

The mechanism of action of statins is the inhibition of HMG-CoA reductase, the rate-limiting enzyme in the synthesis of cholesterol.

Statins also have pleiotropic effects, including anti-inflammatory and antioxidant properties.

These effects are thought to contribute to their cardiovascular benefits.

Statins are generally well tolerated, with common side effects including muscle pain and liver enzyme elevation.

More serious side effects, such as rhabdomyolysis, are rare but can occur.

Statins are contraindicated in patients with active liver disease and those taking certain other medications.

Overall, statins are highly effective in reducing cardiovascular risk and are a cornerstone of lipid management.

They are recommended for patients with atherosclerotic cardiovascular disease and those at high risk of developing it.

The choice of statin and dose should be individualized based on the patient's clinical profile and risk factors.

Regular monitoring of lipid levels and liver function is essential for optimal treatment outcomes.

Statins represent a significant advance in the management of dyslipidemia and its associated complications.

Continued research is needed to further elucidate their mechanisms of action and optimize their use in clinical practice.

For more information on statins and other lipid-lowering therapies, consult your healthcare provider.

Understanding the benefits and risks of these medications is crucial for making informed decisions about your health.

Remember, maintaining healthy cholesterol levels is a key component of preventing heart disease.

Work closely with your doctor to develop a personalized treatment plan that meets your needs.

Stay informed, stay healthy, and take control of your cholesterol today.

Thank you for reading, and we hope this information has been helpful to you.

For more health tips and updates, please follow us on our social media channels.

We are committed to providing you with the latest and most accurate information available.

Your health is our top priority, and we are here to support you every step of the way.

Stay healthy, stay happy, and let's make a difference together.