

INFORME 38/2023

UNIVERSIDAD
POMPEU FABRA
GASTOS DE PERSONAL,
EJERCICIOS 2018-2021

INFORME 38/2023

**UNIVERSIDAD
POMPEU FABRA**
GASTOS DE PERSONAL,
EJERCICIOS 2018-2021

Edición: marzo de 2024

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

Sindicatura de Cuentas de Cataluña
Vía Laietana, 60
08003 Barcelona
Tel. +34 93 270 11 61
sindicatura@sindicatura.cat
www.sindicatura.cat

Publicación sujeta a depósito legal de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 635/2015, de 10 de julio

ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	7
ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. INFORME.....	9
1.2. ENTE FISCALIZADO.....	10
1.2.1. Antecedentes.....	10
1.2.2. Actividades y organización.....	11
1.2.3. Trabajos de control.....	17
2. CONCLUSIONES.....	18
3. RECOMENDACIONES.....	22
4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN.....	22
4.1. TIPOS DE PERSONAL Y REGULACIÓN. EVOLUCIÓN Y ANÁLISIS DE LA PLANTILLA.....	22
4.1.1. Tipos de personal y su regulación.....	22
4.1.2. Evolución y análisis de la plantilla.....	23
4.2. CONTROL INTERNO EN EL ÁMBITO DE PERSONAL.....	33
4.3. PRESUPUESTO DE GASTOS DE PERSONAL.....	33
4.3.1. Obligaciones reconocidas.....	36
4.4. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	37
4.5. RETRIBUCIONES.....	39
4.5.1. Variaciones retributivas.....	39
4.5.2. Análisis de la nómina.....	41
4.6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	46
4.7. JORNADA Y CONTROL HORARIO. ABSENTISMO LABORAL.....	49
4.7.1. Jornada y control horario.....	49
4.7.2. Absentismo laboral.....	50
4.8. LICENCIAS DE ESTUDIOS Y PERMISOS DE INVESTIGACIÓN.....	52
4.9. DEDICACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO.....	53
4.9.1. Normativa reguladora.....	53
4.9.2. Control interno.....	55
4.9.3. Dedicación docente, curso 2018-2019.....	56
4.9.4. Dedicación docente individual.....	58
4.10. SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN INFORMES ANTERIORES DE LA SINDICATURA.....	59

5.	RESPONSABILIDADES	61
5.1.	DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD	61
5.2.	DE LA SINDICATURA DE CUENTAS	61
6.	ANEXOS.....	62
6.1.	ENVEJECIMIENTO DE LA PLANTILLA	62
6.2.	PRESUPUESTO INICIAL Y MODIFICACIONES DEL GASTO DE PERSONAL DE CAPÍTULO 1 POR CONCEPTOS, DE LOS EJERCICIOS FISCALIZADOS	64
6.3.	COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO.....	68
6.4.	DISTRIBUCIÓN DE LA NÓMINA POR COLECTIVOS Y CONCEPTOS	70
6.5.	CONVOCATORIAS DE PAS Y PDI DESGLOSADAS POR PROCEDIMIENTO DURANTE EL PERÍODO FISCALIZADO	72
7.	TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	73
7.1.	ALEGACIONES RECIBIDAS	73
7.2.	TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES.....	75
	APROBACIÓN DEL INFORME	75

ABREVIACIONES

DOGC	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
ECTS	European Credit Transfer System
ETC	Equivalentes a tiempo completo
ICREA	Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats
LOU	Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades
LUC	Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña
M€	Millones de euros
PAS	Personal de administración y servicios
PDD	Plan de dedicación docente
PDI	Personal docente e investigador
PSR	Personal de soporte a la investigación
RPT	Relación de puestos de trabajo
SIIU	Sistema Integrado de Información Universitaria
UPF	Universidad Pompeu Fabra

ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS

Los importes monetarios que se presentan en los cuadros de este informe se han redondeado de forma individualizada, lo que puede producir diferencias entre la suma de las cifras parciales y los totales de los cuadros.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INFORME

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, ha emitido este informe de fiscalización de seguridad limitada de los gastos de personal de la Universidad Pompeu Fabra (UPF) correspondiente a los ejercicios 2018-2021.

El trabajo de esta fiscalización ha incluido la revisión de los aspectos legales y económicos relacionados con los gastos de personal de la UPF de los ejercicios 2018-2021. El informe también contiene otros aspectos relativos a la actividad académica del personal docente e investigador (PDI) de la UPF. En concreto, el trabajo de esta fiscalización incluye la revisión de los siguientes aspectos:

- Tipos de personal y su regulación. Evolución y análisis de la plantilla
- Control interno
- Presupuesto de gastos de personal
- Relación de puestos de trabajo
- Retribuciones
- Procesos de selección y provisión de puestos de trabajo
- Jornada y control horario. Absentismo laboral
- Licencias de estudios y permisos de investigación
- Dedicación docente del profesorado
- Seguimiento de recomendaciones de anteriores informes de la Sindicatura

Aunque el ámbito temporal de este informe han sido los ejercicios 2018-2021, cuando se ha considerado necesario para completar el trabajo, se ha ampliado a períodos anteriores y posteriores.

En el apartado 4.10 se hace el seguimiento de las recomendaciones en materia de personal incluidas en el informe 12/2013, relativo a la fiscalización efectuada por la Sindicatura de los gastos de personal de la UPF correspondientes al ejercicio 2011 y de otros informes de la Sindicatura referidos al personal de las universidades.

El trabajo de fiscalización se ha llevado a cabo de acuerdo con los principios y normas internacionales de fiscalización del sector público generalmente aceptados y ha incluido todas aquellas pruebas, de cumplimiento y sustantivas, que se han considerado necesarias para obtener evidencias suficientes y adecuadas para poder expresar las conclusiones que se exponen en el informe.

1.2. ENTE FISCALIZADO

1.2.1. Antecedentes

La UPF fue creada por la Ley 11/1990, de 18 de junio. La UPF es una universidad pública que presta el servicio de enseñanza superior mediante el estudio, la investigación y la docencia, actúa en régimen de autonomía y fundamenta sus actuaciones en la investigación libre del conocimiento.

Durante el período fiscalizado se regía por la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOU); por la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña (LUC); por las normas dictadas por el Estado y por la Generalidad de Cataluña, y por sus Estatutos, aprobados por el Decreto 209/2003, de 9 de septiembre, y modificados el 18 de mayo de 2010 y el 8 de junio de 2015.¹

De acuerdo con los Estatutos, las finalidades de la UPF son promover la excelencia en todas sus actividades; participar en el progreso de la sociedad mediante la conservación, la creación, la crítica y la difusión del saber científico; contribuir a la mejora y la innovación del sistema educativo y promover actividades de difusión del conocimiento por medio de la extensión universitaria y de la formación a lo largo de toda la vida; promover la participación de la comunidad universitaria en la comunidad académica internacional; desarrollar actividades con dimensión y relevancia internacionales e intercambiar conocimientos e informaciones con otras instituciones; velar por el principio de igualdad de oportunidades en lo referente al acceso y a la permanencia de los estudiantes en la Universidad; adecuar la oferta de estudios a las necesidades de la sociedad y fomentar el pensamiento crítico y la transmisión de los valores cívicos y sociales propios de una sociedad democrática.

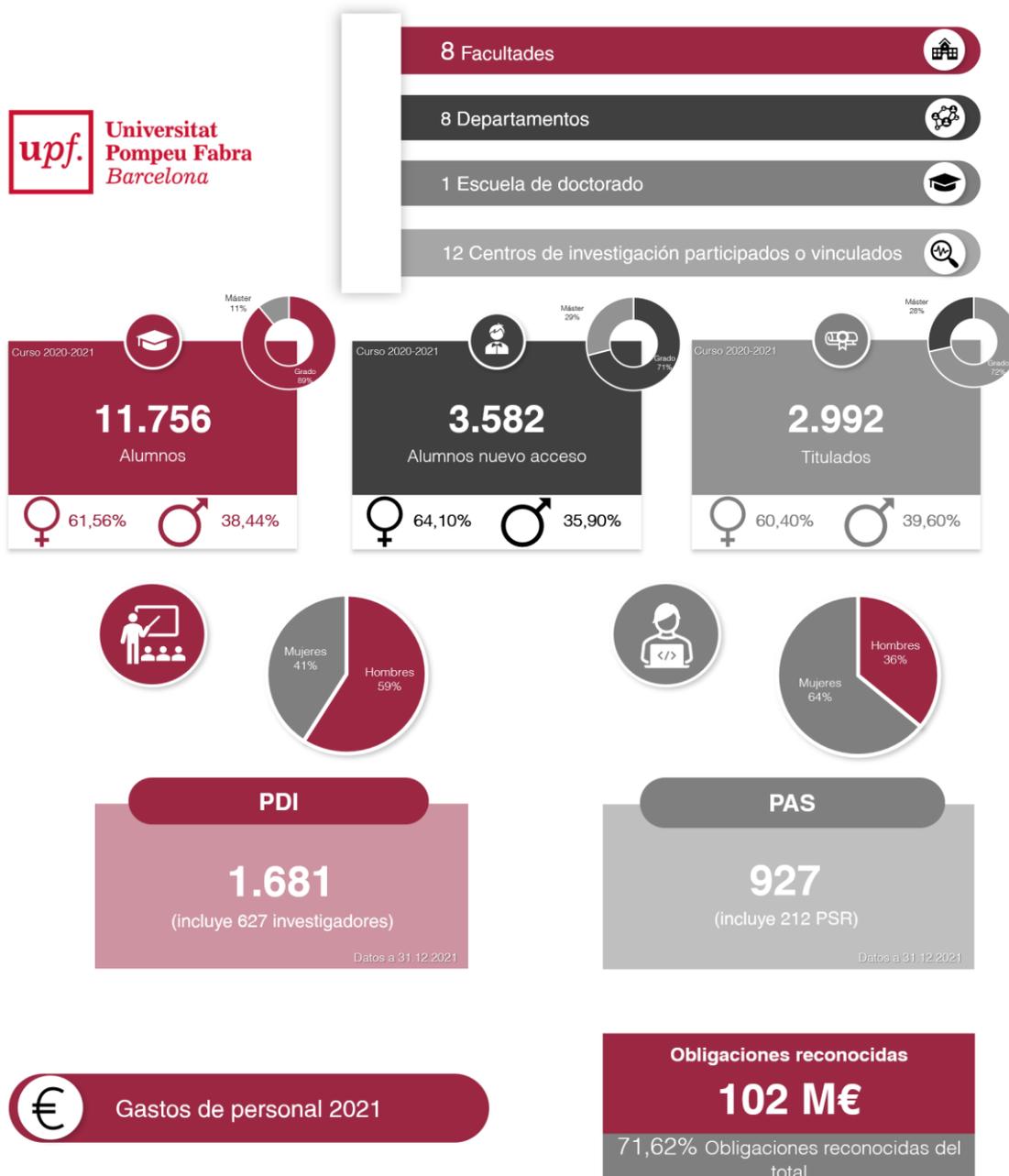
La UPF está distribuida físicamente en 4 sedes: 3 campus (Campus de la Ciutadella, Campus Poblenou y Campus del Mar) y el edificio Mercè, sede de los órganos de gobierno y de los servicios centrales, todos ellos situados en Barcelona.

De acuerdo con sus Estatutos, la estructura académica de la UPF incluye las facultades y escuelas, los departamentos, los institutos universitarios de investigación y los centros de investigación. Asimismo, la Universidad puede crear otros centros o estructuras que den soporte a la investigación, a la docencia o a la comunidad universitaria, y también reconocer, adscribir o vincular centros de enseñanza o de investigación.

A continuación se muestran los datos básicos del año 2021 correspondientes a la UPF.

1. El 12 de abril de 2023 entró en vigor la Ley 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario, que deroga la LOU y otras disposiciones que se opongan a ella. La disposición transitoria primera de esta ley establece un período de 2 años (hasta el 12 de abril de 2025) para adaptar los estatutos de las universidades a la nueva normativa.

Diagrama 1. Datos básicos de la UPF. Año 2021



Fuente: Elaboración propia.

1.2.2. Actividades y organización

1.2.2.1. Actividades

A continuación se muestra un conjunto de datos representativos de la UPF en el ámbito académico sobre alumnos, créditos y titulados y la evolución en los últimos cursos. Estos datos se han obtenido del Portal Uneix de la Secretaría de Universidades e Investigación en julio de 2023

y pueden diferir ligeramente de los que figuran en la actualidad a causa de las correcciones realizadas por el departamento competente en materia de universidades.

Alumnos matriculados y alumnos equivalentes a tiempo completo

En el siguiente cuadro se muestra la evolución en los últimos cursos del número de alumnos matriculados en títulos homologados y centros integrados.

Cuadro 1. Alumnos matriculados

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Estudios de grado	6.259	4.120	10.379	6.325	4.128	10.453	6.355	4.068	10.423	6.384	4.060	10.444
Másteres	741	464	1.205	723	451	1.174	774	492	1.266	853	459	1.312
Total	7.000	4.584	11.584	7.048	4.579	11.627	7.129	4.560	11.689	7.237	4.519	11.756

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

El número total de estudiantes matriculados aumentó un 1,48% entre los cursos 2017-2018 y 2020-2021. Las matrículas de alumnas mujeres se han incrementado en un 3,39% y en cambio las matrículas de alumnos hombres han disminuido un 1,42%.

El número de alumnos de estudios de grado ha aumentado un 0,63% (el de mujeres ha aumentado un 2% y el de hombres ha disminuido un 1,46%) y el de alumnos de másteres ha aumentado un 8,88% (el de mujeres ha aumentado un 15,11% y el de hombres ha disminuido un 1,08%).

Las mujeres representaban un 61,56% de los alumnos del curso 2020-2021 (un 61,13% en estudios de grado y un 65,02% en másteres).

En el curso 2020-2021 la UPF reunía el 8,03% de los estudiantes de las universidades públicas de Cataluña matriculados en centros integrados y en titulaciones homologadas.

Los alumnos de grado representaban un 89,60%, 89,90%, 89,17% y un 88,84% del total de alumnos de los cursos 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021, respectivamente. La distribución entre mujeres y hombres en los estudios de grado y en los másteres es similar.

En el siguiente cuadro se muestra la evolución de los alumnos equivalentes a tiempo completo² en títulos homologados y centros integrados en los cursos 2017-2018 a 2020-2021.

2. Se calcula a partir del número total de créditos matriculados por el conjunto de estudiantes de cada una de las titulaciones dividido por la media de créditos que un alumno debe cursar cada año para finalizar sus estudios en el tiempo mínimo previsto.

Cuadro 2. Alumnos equivalentes a tiempo completo

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Estudios de grado	6.048	3.880	9.928	6.119	3.908	10.027	6.117	3.814	9.931	6.225	3.847	10.072
Másteres	615	394	1.009	600	380	980	663	415	1.078	703	377	1.079
Total	6.663	4.274	10.938	6.719	4.288	11.007	6.780	4.229	11.009	6.928	4.224	11.151

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

El número de alumnos equivalentes a tiempo completo ha aumentado un 1,95% entre los cursos 2017-2018 y 2020-2021. El número de alumnos a tiempo completo en estudios de grado ha aumentado un 1,45% y en másteres un 6,94%. En lo referente al comportamiento por sexos, el número de alumnos mujeres equivalentes a tiempo completo ha aumentado un 3,97% y el de alumnos hombres ha disminuido un 1,18%.

La ratio entre alumnos equivalentes a tiempo completo y alumnos matriculados, que indica el grado de dedicación de los alumnos, ha pasado de 0,94 en el curso 2017-2018 a 0,95 en el curso 2020-2021. Esta ratio se ha mantenido estable en 0,96 para los alumnos de grados y ha disminuido ligeramente de 0,84 en el curso 2017-2018 a 0,82 en el curso 2020-2021 para los alumnos de másteres. La ratio entre alumnos equivalentes a tiempo completo y profesores equivalentes a tiempo completo ha sido de 24,84 en el curso 2020-2021.

Créditos matriculados

En el siguiente cuadro se muestra la evolución de los créditos ordinarios matriculados (créditos matriculados por el alumno, sin incluir los créditos convalidados, reconocidos o equiparados³) en titulaciones homologadas en centros integrados en los cursos 2017-2018 a 2020-2021.

Cuadro 3. Créditos matriculados

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Estudios de grado	362.876	232.820	595.696	367.155	234.473	601.628	367.045	228.814	595.859	373.492	230.829	604.321
Másteres	36.928	23.638	60.566	36.015	22.802	58.816	39.759	24.924	64.683	42.165	22.601	64.766
Total	399.804	256.458	656.261	403.170	257.275	660.444	406.804	253.738	660.542	415.657	253.430	669.087

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

3. Se entiende por convalidación, reconocimiento o equiparación de créditos, la aceptación en el expediente académico de los estudios oficiales a los cuales se accede, de los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas anteriormente en otras enseñanzas superiores, en enseñanzas universitarias no oficiales, por experiencia laboral y profesional, por actividades no programadas en el plan de estudios, por lenguas o en actividades universitarias culturales, deportivas, de solidaridad y cooperación y representación estudiantil.

El número de créditos ordinarios matriculados ha aumentado un 1,95% entre los cursos 2017-2018 y 2020-2021. La media de créditos por alumno matriculado ha pasado de 56,65 en el curso 2017-2018 a 56,91 en el curso 2020-2021, lo que representa un aumento de un 0,46%.

Alumnos de nuevo acceso

El siguiente cuadro muestra la evolución del número de alumnos de nuevo acceso (número de alumnos que han formalizado la matrícula en la titulación por primera vez en el primer curso) en titulaciones homologadas y centros integrados en los cursos 2017-2018 a 2020-2021.

Cuadro 4. Alumnos de nuevo acceso

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Estudios de grado	1.590	1.087	2.677	1.576	994	2.570	1.526	949	2.475	1.613	928	2.541
Másteres	569	358	927	567	362	929	626	389	1.015	683	358	1.041
Total	2.159	1.445	3.604	2.143	1.356	3.499	2.152	1.338	3.490	2.296	1.286	3.582

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

El número de alumnos de nuevo acceso ha disminuido un 0,61% entre el curso 2017-2018 y el 2020-2021. Del análisis de la distribución por sexos se desprende que el número de alumnas mujeres de nuevo acceso en estudios de grado ha aumentado un 1,45% y el número de alumnos hombres ha disminuido un 14,63%. En lo referente a los másteres, el número de alumnas mujeres de nuevo acceso se ha incrementado en un 20,04% y el número de alumnos hombres se ha mantenido estable.

Titulados y rendimiento

El siguiente cuadro muestra la evolución de los titulados en títulos homologados de grado y máster en centros integrados en los cursos del 2017-2018 al 2020-2021.

Cuadro 5. Titulados

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Estudios de grado	1.199	693	1.892	1.237	737	1.974	1.300	746	2.046	1.241	899	2.140
Másteres	537	334	871	509	292	801	538	336	874	566	286	852
Total	1.736	1.027	2.763	1.746	1.029	2.775	1.838	1.082	2.920	1.807	1.185	2.992

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

En el período analizado el número de titulados aumenta un 8,29% (aumenta un 13,11% en los estudios de grado y disminuye un 2,18% en los másteres). El número de mujeres tituladas aumenta un 4,09% y el número de hombres titulados un 15,38%.

La tasa de rendimiento (créditos ordinarios superados / créditos ordinarios matriculados) para el curso 2020-2021 ha sido de 0,91 para los estudios de grado y de 0,93 para los másteres. La tasa de rendimiento para las mujeres es superior a la de los hombres, tanto en los estudios de grado como en los másteres para los 4 cursos analizados.

Del análisis de la situación de las cohortes (grupo de alumnos que se incorporan a la universidad en un mismo curso) a T^4+1 que se incorporaron a la UPF desde el curso 2012-2013 hasta el curso 2016-2017,⁵ se desprende que, según la información proporcionada por el Departamento de Investigación y Universidades, entre un 68,47% y un 69,54% se habían titulado, entre un 15,67% y un 17,60% seguían estudiando (en los mismos estudios en los que se iniciaron o en otros) y entre un 12,86% y un 15,48% habían abandonado el sistema universitario de Cataluña.

1.2.2.2. Órganos de gobierno

La LOU determina que los Estatutos de las universidades públicas deben establecer, como mínimo, los siguientes órganos:

- a) Órganos colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y Facultad, y Consejos de Departamento.
- b) Unipersonales: rector, vicerrectores, secretario general, gerente, decanos de facultades, directores de escuelas, de departamentos y de institutos universitarios de investigación.

La LUC define y regula la composición y el nombramiento del rector, el gerente y el Consejo Social.

El título tercero de los Estatutos de la UPF regula sus órganos de gobierno, que son los órganos colegiados de ámbito general (el Consejo Social, el Consejo de Gobierno, el Claustro Universitario, la Junta Electoral y las comisiones responsables en materia de posgrado y doctorado, enseñanza, investigación, profesorado y estudiantes), los órganos colegiados de ámbito particular (las juntas de centro, los consejos de departamento y los consejos de instituto), los órganos unipersonales de ámbito general (el rector, los vicerrectores, el secretario general y el gerente) y los órganos unipersonales de ámbito particular (los decanos y los

4. La T corresponde a la duración teórica de los grados, es decir, los cursos previstos según el plan de estudios para que el alumno obtenga la titulación. Generalmente, los grados tienen una duración teórica de 4 años (240 créditos ECTS), pero hay casos excepcionales como Estudios Globales, que tiene una duración de 3 años (180 créditos ECTS) y Medicina, que tiene una duración de 6 años (360 créditos ECTS). En consecuencia, $T+1$ será un momento temporal diferente según la duración de los estudios.

5. Hasta el curso 2014-2015 el número de alumnos de la cohorte corresponde a todos los que se incorporaron por primera vez a la UPF. Para el curso 2015-2016 y 2016-2017 el número de alumnos corresponde a los que se incorporaron por primera vez a la UPF en estudios de 4 años.

directores de centro; los directores de departamento; los directores de institutos universitarios de investigación; los vicedecanos; los subdirectores de centro y de departamento y los secretarios de centro, de departamento y de institutos universitarios de investigación).

El Consejo Social

El Consejo Social es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad y el órgano de relación de la Universidad con la sociedad. Le corresponde, entre otras funciones, supervisar las actividades de carácter económico de la Universidad y el rendimiento de sus servicios, y también promover la colaboración de la sociedad en su financiación.

Está formado por una representación de los intereses sociales, de acuerdo con la legislación vigente, y una representación de la comunidad universitaria. La representación de la comunidad universitaria en el Consejo Social está constituida por el rector, el secretario general y el gerente, como miembros natos. Además, el Consejo de Gobierno designa de entre sus miembros a un estudiante, un miembro del personal docente e investigador y un miembro del personal de administración y servicios, por un período máximo de 4 años. La composición y las funciones se regulan en los artículos del 37 al 39 de los Estatutos de la UPF.

Véase la composición nominal del Consejo Social durante el período fiscalizado en el anexo 6.3.

El Consejo de Gobierno

El Consejo de Gobierno es el órgano colegiado de gobierno de la Universidad. Establece las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad, y las directrices y los procedimientos para aplicarlas en los ámbitos de organización de las enseñanzas y la docencia, de la investigación, de los recursos humanos y económicos, y de elaboración de los presupuestos.

Su composición y funciones se regulan en los artículos 40 a 42 de los Estatutos de la UPF. En el anexo 6.3 se muestra la composición del Consejo de Gobierno a 31 de diciembre de 2018, de 2019, de 2020 y de 2021.

El Claustro Universitario

El Claustro Universitario es el órgano máximo de representación de la comunidad universitaria, a quien corresponde, entre otras funciones, la elaboración y modificación de los Estatutos, la elaboración del reglamento para la elección del rector y la convocatoria de manera extraordinaria de elecciones a rector, la elección del síndico de agravios, la fiscalización de la gestión de los cargos y de los órganos de gobierno de la Universidad y la aprobación de las líneas generales de actuación de la Universidad. Se reúne, como mínimo, 2 veces al año y se renueva cada 4 años.

Está integrado por el rector, el secretario general, el gerente, los decanos y directores de centro, departamento e instituto universitario de investigación propio y 121 claustrales. Su composición y funciones se regulan en los artículos 43 a 46 de los Estatutos de la UPF.

El rector

El rector es el representante legal de la Universidad y la máxima autoridad académica. Preside el Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno; forma parte del Consejo Social y ejecuta sus acuerdos. Es elegido por la comunidad universitaria, mediante elección directa y sufragio universal libre y secreto, entre el personal funcionario del cuerpo de catedráticos de universidad en activo que presta servicios en la UPF. El mandato del rector tiene una duración de 4 años y es renovable por un único mandato. El artículo 52 de los estatutos de la UPF regula sus competencias.

Hasta el 18 de mayo de 2021, el rector de la UPF fue Jaume Casals Pons. De acuerdo con el Decreto 20/2021, a partir de aquella fecha y hasta la finalización del período fiscalizado, el cargo de rector lo ocupó Oriol Amat Salas.

El rector, en el ejercicio de sus competencias, es asistido por el Consejo de Dirección, y lo preside. El Consejo de Dirección está formado por el rector, los vicerrectores, el secretario general y el gerente.

El gerente

El artículo 57 de los Estatutos establece que el gerente ejerce, de acuerdo con el rector, la dirección y la gestión de los recursos administrativos y económicos de la Universidad y coordina los órganos equivalentes de las entidades que la Universidad cree con carácter instrumental para finalidades vinculadas a la Universidad. El artículo 58 de los Estatutos de la UPF regula al detalle sus competencias. Es propuesto, nombrado y revocado por el rector, y su nombramiento se hace de acuerdo con el Consejo Social.

En los ejercicios fiscalizados el gerente de la UPF era Jaume Badia Pujol.

1.2.3. Trabajos de control

Las cuentas anuales de la UPF de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 fueron auditadas por Faura-Casas, Auditors Consultors, SL, que emitió sus informes el 14 de octubre de 2019, el 13 de octubre de 2020, el 19 de octubre de 2021 y el 27 de julio de 2022, respectivamente, en los que expresó una opinión con 1 salvedad en todos los ejercicios relacionada con el criterio de reconocimiento de los ingresos presupuestarios derivados de subvenciones o transferencias.

2. CONCLUSIONES

En virtud de lo dispuesto en su ley de creación, de acuerdo con lo previsto en el Programa anual de actividades, de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de los órganos de control externo y las normas internacionales de auditoría adaptadas al sector público, la Sindicatura de Cuentas de Cataluña ha fiscalizado con una seguridad limitada el área de personal de la UPF con el alcance y la metodología descritos en el apartado 1.1.

En los siguientes apartados se incluyen las conclusiones más significativas del trabajo de seguridad limitada realizado.

Tipos de personal y regulación. Evolución y análisis de la plantilla

1. El porcentaje de temporalidad en los 4 ejercicios analizados, sin tener en cuenta el personal de soporte a la investigación y los investigadores, se situaba por encima del 30% para el personal de administración y servicios (PAS) y por encima del 66% para el PDI (véase el apartado 4.1.2.1).
2. En el período fiscalizado el PDI con contrato laboral temporal superaba el 40% de la plantilla docente. El PDI contratado, computado en equivalencia a tiempo completo, superaba el 49% del total del PDI. En ambos casos se superaban los límites máximos establecidos en la LOU (véanse los apartados 4.1.2 y 4.1.2.1).
3. En el ejercicio 2021 el porcentaje de profesores asociados equivalentes a tiempo completo respecto al total de PDI era del 18,83%, muy superior al del conjunto del sistema universitario de todo el Estado, que era del 10,17%, según los datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) (véase el apartado 4.1.2.2).
4. La utilización que se hacía de la figura del investigador distinguido prevista en la normativa de la UPF para la contratación de profesores *tenure-track* no se adecuaba al objetivo previsto para esta figura en la Ley 14/2011, de la ciencia, la tecnología y la innovación (véase el apartado 4.1.2.3).

Control interno en el ámbito de personal

5. El traspaso de datos entre algunas de las aplicaciones que intervenían en el registro y la gestión de los gastos de personal se hacía manualmente, lo que aumentaba las horas de dedicación necesarias para llevar a cabo algunos procesos e incrementaba el riesgo de que se produjesen errores o de que algunas situaciones no estuviesen correctamente introducidas (véase el apartado 4.2).

6. La UPF no disponía de un departamento que ejerciese las funciones de auditoría interna, elemento esencial en el control interno para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas (véase el apartado 4.2).

Presupuesto de gastos de personal

7. Los gastos de personal de la UPF de los ejercicios fiscalizados fueron autorizados por acuerdos de Gobierno con carácter extemporáneo, puesto que la universidad ya había aprobado y ejecutado buena parte de sus presupuestos (véase el apartado 4.3).
8. En el capítulo 2 se recogían otros gastos correspondientes a personal de estructura (conferencias, estudios y trabajos técnicos) que se deberían haber ejecutado a cargo del capítulo 1 del presupuesto de gastos (véase el apartado 4.3).

Relación de puestos de trabajo

9. La retribución correspondiente a los puestos de trabajo de personal eventual se detallaba en el portal de transparencia de la universidad, pero no en la relación de puestos de trabajo (RPT) del PAS, donde sí debería haber constado. La RPT tampoco incluía información sobre la movilidad interadministrativa (véase el apartado 4.4).
10. La UPF no disponía de una RPT para el PDI, como correspondía de acuerdo con la LOU (véase el apartado 4.4).
11. El anexo de personal que acompañaba al presupuesto no incorporaba el anexo específico con el detalle de los puestos de nuevo ingreso tal y como establece la LOU (véase el apartado 4.4).

Retribuciones

12. En algunos casos la UPF abonó retribuciones que no estaban equiparadas en las tablas retributivas aprobadas, que no se correspondían con las establecidas en el Convenio, que no habían quedado formalizadas en ningún documento o que contravenían o no correspondían a ninguna de las situaciones previstas en la legislación vigente (véase el apartado 4.5.2).
13. Faltaba regulación interna en el establecimiento de complementos al personal de soporte a la investigación (PSR) y al PDI que participaba en proyectos de investigación; en los requisitos y condiciones de las diferentes categorías de investigadores y de los candidatos *tenure-track*; en el establecimiento de algunos cargos, y en la regulación de actividades del profesorado como seminarios, conferencias o ponencias. Esta falta de regulación permitía en algunos casos un alto grado de discrecionalidad a los departamentos o a los investigadores principales de los proyectos de investigación en la determinación de algunos complementos (véase el apartado 4.5.2).

14. La normativa reguladora de los conciertos entre universidades e instituciones sanitarias establece que todas las retribuciones del personal que ocupe plaza vinculada las debe abonar la universidad en una única nómina, sin que la institución sanitaria pueda satisfacer ninguna retribución. No obstante, esta previsión no se cumple en Cataluña y se abonan 2 nóminas (una la universidad y otra la institución sanitaria) (véase el apartado 4.5.2).

Procesos de selección y provisión de puestos de trabajo

15. La UPF contrató o nombró a 33 trabajadores PAS y 151 PDI (profesores asociados) sin proceso de selección previo. También proveyó 5 puestos de mando mediante encargos de funciones sin proceso de selección (véase el apartado 4.6).

16. En el período fiscalizado la UPF convocó concursos específicos y concursos generales de méritos de PAS que no se publicaron en los diarios oficiales correspondientes tal y como establecía la normativa vigente (véase el apartado 4.6).

17. La duración de los encargos de funciones del PAS laboral y del PAS funcionario superaba los límites temporales previstos en la normativa sin que se hubiese convocado concurso, y, por lo tanto se contravino el carácter provisional y extraordinario previsto en la normativa para esta forma de ocupación. En los casos analizados, los períodos de vigencia estaban entre 3,5 y 23 años (véase el apartado 4.6).

18. La política sobre profesorado de la UPF no especificaba para los profesores asociados los requisitos para cada una de las categorías como correspondía de acuerdo con el convenio colectivo del PDI laboral, sino que los requisitos los establecía cada departamento, sin que estuviesen publicados, hecho que podía dar lugar a arbitrariedad en las decisiones (véase el apartado 4.6).

19. La UPF regularizó los contratos de los profesores visitantes en categorías que no se ajustaban a la normativa. Se deberían haber dotado las plazas necesarias y haber convocado los correspondientes concursos. Además, esta adjudicación directa los situaba en condiciones de ventaja en futuros procesos de selección (véase el apartado 4.6).

20. A 31 de diciembre de 2021 había 36 PDI laboral temporales que habían concatenado contrataciones temporales durante los 4 ejercicios fiscalizados y que en la práctica deberían haber formado parte de la plantilla estructural (véase el apartado 4.6).

Jornada y control horario. Absentismo laboral

21. Durante el período fiscalizado no se había implementado ningún sistema de control horario para el PDI (véase el apartado 4.7.1).

22. Durante los ejercicios fiscalizados la UPF aplicó al PAS la jornada de 1.462 horas, que corresponde a una distribución de 35 horas semanales, y, por lo tanto, se contravino la normativa existente, de acuerdo con la cual la jornada debía ser de 37,5 semanales (véase el apartado 4.7.1).
23. El nivel de absentismo del PDI (1,28% en 2019 y 2,03% en 2021) era significativamente inferior al del PAS (7,58% en 2019 y 6,46% en 2021), diferencia que podía estar motivada por el hecho de que el PDI no registraba la jornada laboral. Por otro lado, disminuyó el absentismo del PAS en 2021 respecto de 2019, cuando se esperaría lo contrario por la situación de pandemia. Este hecho podía estar relacionado con el incremento del teletrabajo, ya que las ausencias que experimentaron una mayor disminución fueron las ausencias por motivos de salud de un día o de horas. En cambio, las horas totales de ausencia del PDI aumentaron del ejercicio 2019 al 2021 un 33,88%, principalmente como consecuencia del incremento de las ausencias por enfermedad (véase el apartado 4.7.2).

Dedicación docente del profesorado

24. La dedicación docente establecida en la normativa propia de la UPF no cumplía la normativa vigente, ya que la dedicación mínima presencial para el profesorado a tiempo completo era inferior en un 37,50% al mínimo de 160 horas/año y en un 58,33% a la dedicación ordinaria de 240 horas/año previstas en la normativa. Además, incluía diferentes reducciones de la dedicación docente por actividades de investigación y por otras actividades y cada uno de los departamentos de la UPF disponía de normativa propia que concretaba algunos aspectos y establecía reducciones adicionales a la docencia presencial con incidencia en la determinación del encargo docente que no se ajustaban a los supuestos previstos en el artículo 68 de la LOU (véase el apartado 4.9.1).
25. La UPF aplicaba al profesorado asociado las reducciones por investigación, actividades docentes y otras actividades previstas en la normativa propia para el resto del profesorado. Esta previsión no se ajustaba a lo establecido en el convenio laboral del PDI (véase el apartado 4.9.1).
26. Las horas asignadas efectivamente en el Plan de dedicación docente del curso 2018-2019 al profesorado permanente y temporal a tiempo completo fueron 32.984, lo que equivalía al 43,09% del potencial docente y al 71,95% de la capacidad docente. Esta merma de la dedicación potencial del profesorado permanente y del profesorado temporal a tiempo completo derivada de la aplicación de la normativa propia de la UPF hacía que una parte significativa de la necesidad docente debiera cubrirse con profesorado temporal, especialmente asociados. Esto tenía como consecuencia un incremento del gasto en personal y una pérdida potencial de las ventajas del nexo entre docencia e investigación (véase el apartado 4.9.3).

27. El profesorado permanente y el profesorado temporal a tiempo completo cubrieron el 30,97% de las horas lectivas presenciales del curso 2018-2019, un 44,09% de la docencia presencial fue impartida por profesorado asociado y el 24,94% restante por profesorado temporal con categorías diferentes de asociado y por investigadores (véase el apartado 4.9.3).

Seguimiento de recomendaciones de informes anteriores de la Sindicatura

28. De las 13 recomendaciones de informes de la Sindicatura de ejercicios anteriores que han sido objeto de seguimiento, 3 habían sido implementadas totalmente, 7 parcialmente y 3 no habían sido implementadas (véase el apartado 4.10).

3. RECOMENDACIONES

A continuación se incluyen las recomendaciones sobre algunos aspectos que se han puesto de manifiesto durante el trabajo de fiscalización, sin perjuicio de las modificaciones necesarias para corregir los incumplimientos normativos indicados en el apartado de conclusiones.

1. La UPF debería elaborar o modificar sus normativas internas, aprobarlas y publicarlas para regular los siguientes aspectos: condiciones específicas de las categorías de investigadores con cargo a proyectos no competitivos; complementos salariales de personal de soporte a la investigación; nivel salarial de los profesores *tenure-track*; actividades como la realización de conferencias, seminarios o ponencias; y complementos retributivos por la participación en proyectos de investigación y requisitos para las diferentes categorías de profesorado asociado.
2. Incluir en la normativa reguladora de la dedicación del profesorado todos los aspectos que intervienen en la determinación del encargo docente del profesorado, ya sean establecidos de forma general o de forma específica por cada departamento, a fin de mejorar la transparencia y evitar la discrecionalidad.

4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

4.1. TIPOS DE PERSONAL Y REGULACIÓN. EVOLUCIÓN Y ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

4.1.1. Tipos de personal y su regulación

El personal de las universidades públicas catalanas está formado por 2 colectivos: el PAS y el PDI. Tanto el PAS como el PDI puede ser funcionario o laboral.

La LOU regula el PDI en el título IX y el PAS en el título X. La LUC regula el PDI en el capítulo III del título II y el PAS en el capítulo VI del mismo título.

También es de aplicación al personal de las universidades la normativa presupuestaria de la Generalidad en materia de gastos de personal.

El PAS se encarga de la gestión técnica, económica y administrativa, para garantizar el desarrollo de las funciones de las universidades. Al PAS funcionario le es aplicable la normativa de la función pública de la Administración de la Generalidad de Cataluña. El 18 de enero de 2016 se publicó en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* (DOGC) el VI Convenio colectivo del PAS laboral. Durante el período fiscalizado se continuó aplicando este convenio porque no se ha firmado uno nuevo. Dentro del PAS laboral se incluye también el PSR contratado en régimen laboral con cargo a proyectos de investigación y transferencia tecnológica o a subvenciones públicas.

El PDI desarrolla principalmente las actividades de docencia e investigación. El PDI funcionario es un cuerpo estatal con nombramiento de carácter indefinido y, en general, con dedicación a tiempo completo. Al PDI funcionario le es aplicable la normativa general de función pública del Estado y la específica de su colectivo. El PDI laboral puede ser indefinido o temporal y su dedicación puede ser a tiempo completo o parcial. Al PDI laboral se le aplica el I Convenio colectivo para el PDI laboral de las universidades públicas catalanas para el período comprendido entre el 10 de octubre de 2006 y el 31 de diciembre de 2009, modificado en el ejercicio 2016. Durante el período fiscalizado se continuó aplicando este convenio porque no se había firmado uno nuevo. Dentro del PDI laboral también se incluyen otras figuras investigadoras sujetas a convocatorias internas o externas con cofinanciación o sujetas a financiación específica.

En el marco de la autonomía universitaria que cada universidad tiene reconocida pueden desarrollarse normativas propias respetando siempre la normativa de rango superior.

4.1.2. Evolución y análisis de la plantilla

En el siguiente cuadro se presenta la composición y la evolución de la plantilla⁶ de la UPF en el período fiscalizado, que incluye el número de efectivos a 31 de diciembre de cada ejercicio fiscalizado.

6. Estos datos se han obtenido del Portal Uneix de la Secretaría de Universidades e Investigación durante el mes julio de 2023 y pueden diferir ligeramente de los que figuran actualmente a causa de las correcciones realizadas por el departamento competente en materia de universidades.

Cuadro 6. Composición de la plantilla a 31 de diciembre de 2018, de 2019, de 2020 y de 2021

Categoría	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
PDI funcionario	53	151	204	53	145	198	51	140	191	50	137	187
Catedrático de universidad	16	77	93	17	76	93	16	72	88	18	73	91
Titular de universidad	37	72	109	36	67	103	35	66	101	32	62	94
Titular de escuela universitaria	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
PDI laboral	302	430	732	313	457	770	321	450	771	359	508	867
Catedrático contratado	6	18	24	7	20	27	8	20	28	9	27	36
Agregado	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
Colaborador permanente	7	5	12	7	5	12	5	4	9	5	4	9
Asociado*	188	274	462	198	293	491	205	290	495	216	306	522
Asociado médico	26	19	45	28	20	48	28	17	45	64	57	121
Visitante	4	4	8	2	3	5	0	1	1	0	3	3
Emérito	8	19	27	7	16	23	6	14	20	3	15	18
Profesor <i>tenure-track</i>	9	14	23	11	22	33	12	25	37	12	17	29
Otras categorías	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	1	1
Investigadores	315	324	639	304	332	636	309	384	693	282	345	627
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
Otros investigadores	59	97	156	56	98	154	31	72	103	35	71	106
Total PDI	670	905	1.575	670	934	1.604	681	974	1.655	691	990	1.681
PAS funcionario:	361	115	476	373	119	492	365	124	489	376	121	497
Subgrupo A1	19	10	29	19	11	30	19	11	30	20	9	29
Subgrupo A2	85	26	111	114	30	144	118	35	153	120	36	156
Subgrupo C1	225	40	265	197	38	235	198	41	239	196	43	239
Subgrupo C2	14	10	24	24	15	39	15	11	26	24	10	34
Agrupaciones profesionales	18	29	47	19	25	44	15	26	41	16	23	39
PAS laboral	96	109	205	99	106	205	104	109	213	98	108	206
Grupo laboral 1	56	41	97	58	42	100	57	40	97	52	39	91
Grupo laboral 2	17	36	53	17	35	52	23	40	63	21	38	59
Grupo laboral 3	23	32	55	23	29	52	24	29	53	25	31	56
Grupo laboral 4	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Eventuales	7	6	13	8	5	13	8	5	13	8	4	12
PSR	91	91	182	88	100	188	108	112	220	112	100	212
Técnico de soporte a la investigación	33	43	76	30	40	70	37	47	84	38	43	81
Auxiliar de soporte a la investigación	58	48	106	58	60	118	68	65	133	74	57	131
Otros de soporte a la investigación	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Total PAS	555	321	876	568	330	898	585	350	935	594	333	927
Plantilla total	1.225	1.226	2.451	1.238	1.264	2.502	1.266	1.324	2.590	1.285	1.323	2.608

Fuente: Uneix.

* Los asociados incluyen investigadores contratados por otras instituciones que desarrollan su actividad investigadora en la UPF y que a la vez están contratados como asociados. Estos casos están incluidos como investigadores y como profesores asociados.

La plantilla a 31 de diciembre de la UPF aumentó un 6,41% del ejercicio 2018 al 2021. En porcentaje, los hombres aumentaron un 7,91% y las mujeres un 4,90%. A 31 de diciembre de 2021 un 49,27% de la plantilla eran mujeres y un 50,73% hombres. Del total del PDI un 58,89% eran hombres y el resto mujeres. En cambio, del total del PAS un 64,08% eran mujeres y el resto hombres.

El artículo 48 de la LOU establece que el PDI contratado, computado en equivalencia a tiempo completo, no puede superar el 49% del total del PDI de la universidad. Del trabajo realizado se desprende que en el período fiscalizado la UPF superaba este límite, con unos porcentajes del 53,27% a 31 de diciembre de 2018 y del 56,02% a 31 de diciembre de 2021.

4.1.2.1. *Análisis de la temporalidad de la plantilla*

El siguiente cuadro muestra la evolución de la plantilla por colectivos, por vinculación y por sexos a 31 de diciembre de cada ejercicio fiscalizado:

Cuadro 7. Plantilla por colectivo y vinculación a 31 de diciembre de 2018, de 2019, de 2020 y de 2021

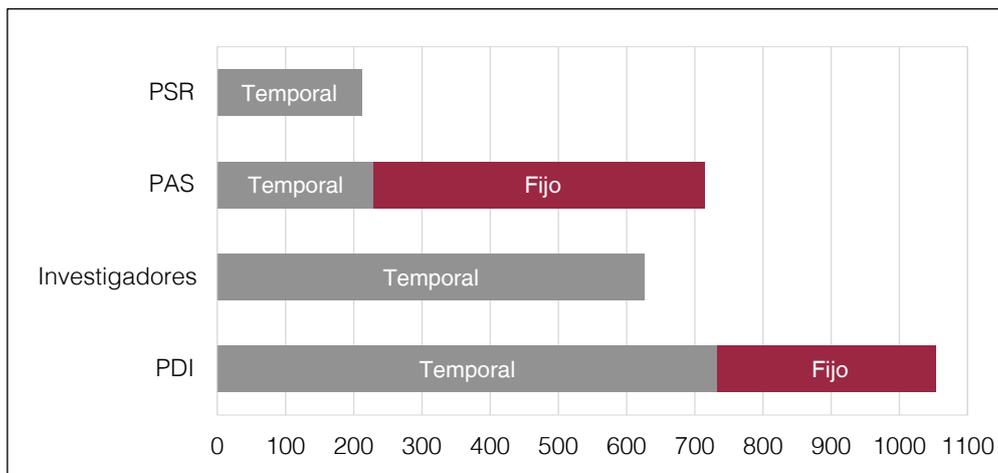
Concepto	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Personal fijo	364	356	720	375	353	728	430	374	804	432	374	806
PDI	93	223	316	98	223	321	98	218	316	100	221	321
PAS	271	133	404	277	130	407	332	156	488	332	153	485
Personal temporal	861	870	1.731	863	911	1.774	836	950	1.786	853	949	1.802
PDI	262	358	620	268	379	647	273	373	646	309	424	733
Investigadores	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
Plantilla total	1.225	1.226	2.451	1.238	1.264	2.502	1.266	1.324	2.590	1.285	1.323	2.608

Fuente: Uneix y elaboración propia.

Del cuadro anterior se desprende que, sin tener en cuenta el PSR ni los investigadores,⁷ a 31 de diciembre de 2018, de 2019, de 2020 y de 2021 había un porcentaje de temporalidad de entre un 31,75% y un 42,68% en el PAS y de entre un 66,24% y un 69,54% en el PDI. Del análisis de la distribución por sexos se desprende que el porcentaje de temporalidad era superior para los hombres en el PAS y para las mujeres en el PDI.

En el siguiente gráfico se muestra la temporalidad por cada tipología de personal a 31 de diciembre de 2021.

7. No se tienen en cuenta los PSR y los investigadores porque la temporalidad está vinculada con los proyectos que los financian.

Gráfico 1. Temporalidad por tipología de personal a 31 de diciembre de 2021

Fuente: Elaboración propia.

El artículo 48 de la LOU establece que el PDI con contrato laboral temporal no puede superar el 40% de la plantilla docente. La UPF superaba este límite en los 4 ejercicios fiscalizados. En términos de equivalencia a tiempo completo, en 2018 el PDI laboral representaba el 31,09% de la plantilla docente y en 2021 el 27,83%.

Las leyes de presupuestos generales del Estado para los ejercicios fiscalizados habilitaron la posibilidad de aprobar y publicar procesos de estabilización extraordinarios con la finalidad de reducir la temporalidad. Estos procesos se sumaban a los ya previstos con la misma finalidad en la Ley de presupuestos generales del Estado para el ejercicio 2017. Además, en el ejercicio 2021, se publicó el Real decreto ley 14/2021, de 6 de julio, y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con el principal objetivo de reducir los elevados niveles de temporalidad estructural. La UPF publicó las ofertas públicas de empleo al amparo de la normativa anterior.

Con posterioridad a los ejercicios fiscalizados, el Real decreto ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema español de ciencia, tecnología e innovación, que modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, y la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario, introdujeron medidas que persiguen la reducción de la temporalidad en el PAS y PDI generalizando la contratación indefinida y volviendo al contrato temporal la causalidad que se corresponde con su duración limitada.

4.1.2.2. Profesores asociados

El artículo 48 de la LOU prevé que las universidades puedan contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades específicas de contratación reguladas en la misma Ley, entre las cuales está la de profesorado asociado.

El artículo 11 del Convenio colectivo del PDI laboral de las universidades públicas de Cataluña establece que el profesorado asociado desarrolla tareas docentes a tiempo parcial y con carácter temporal y es contratado entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

El artículo 34 del Convenio colectivo establece que el profesorado asociado es retribuido de manera proporcional a su dedicación a partir de la establecida en el Convenio colectivo para el asociado básico (tipo 1) con dedicación de 480 horas anuales. Este mismo artículo prevé que las universidades, previa negociación con el Comité de empresa, pueden establecer otros tipos retributivos, hasta un máximo de 4, y sus condiciones de acceso. Las retribuciones correspondientes a los otros tipos son del 125% del tipo básico para el tipo 2, del 153% del tipo básico para el tipo 3 y del 241% del tipo básico para el tipo 4.

En el siguiente cuadro se presenta el detalle de contratos por categorías a 31 de diciembre de 2018, de 2019, de 2020 y de 2021.

Cuadro 8. Plantilla de profesores asociados por categoría a 31 de diciembre

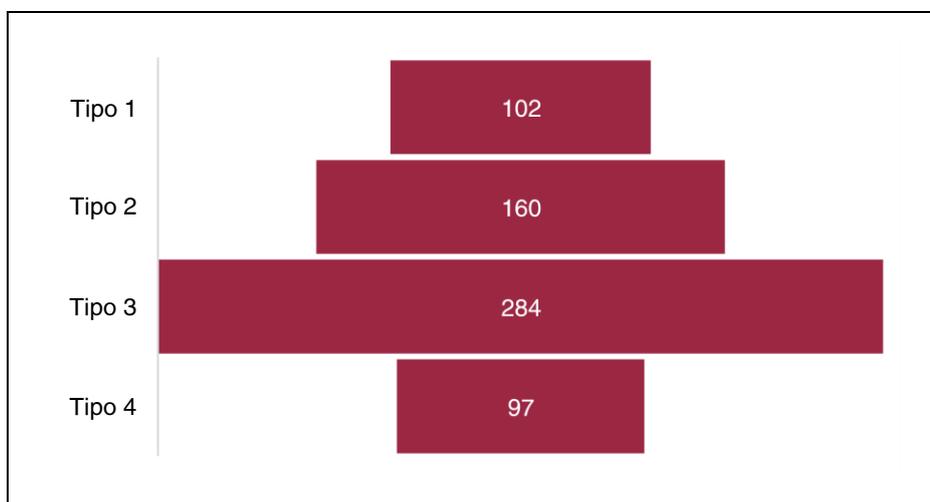
Categoría	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Tipo 1	55	59	48	102
Tipo 2	91	103	108	160
Tipo 3	273	279	292	284
Tipo 4	88	98	92	97
Total	507	539	540	643

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Este cuadro incluye a los profesores asociados médicos.

En el siguiente gráfico se presenta la distribución de profesores asociados por categorías a 31 de diciembre de 2021.

Gráfico 2. Profesores asociados por categoría a 31 de diciembre de 2021



Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente cuadro se presenta el número de contratos de profesores asociados según las horas de docencia presencial semanales (considerando 30 semanas lectivas por cada curso académico) a 31 de diciembre de cada ejercicio.

Cuadro 9. Plantilla de profesores asociados según las horas de docencia a 31 de diciembre

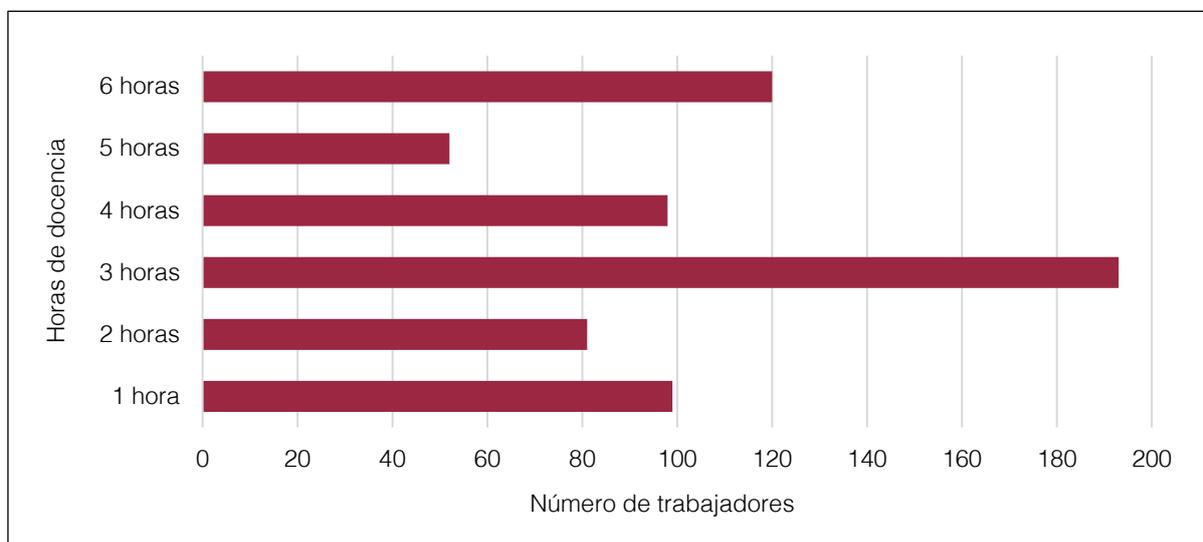
Horas de docencia semanales	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Tiempo parcial de 1 hora	84	95	99	99
Tiempo parcial de 2 horas	91	86	92	81
Tiempo parcial de 3 horas	91	95	96	193
Tiempo parcial de 4 horas	68	95	92	98
Tiempo parcial de 5 horas	71	77	63	52
Tiempo parcial de 6 horas	102	91	98	120
Total	507	539	540	643

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Este cuadro incluye a los profesores asociados médicos.

En el siguiente gráfico se presenta la distribución de profesores asociados según las horas de docencia a 31 de diciembre de 2021.

Gráfico 3. Profesores asociados según las horas de docencia semanales a 31 de diciembre de 2021



Fuente: Elaboración propia.

De los cuadros anteriores se desprende que del ejercicio 2018 al ejercicio 2021 el incremento en la contratación de profesores asociados fue de un 26,82%. El incremento más importante corresponde al ejercicio 2022, principalmente por el inicio del nuevo grado en Medicina en el curso 2021-2022.

En el siguiente cuadro se presenta la relación entre el número de profesores asociados

(incluyendo los asociados médicos) equivalentes a tiempo completo y el número total de PDI equivalentes a tiempo completo por contrato acumulado durante el ejercicio.

Cuadro 10. Relación de profesores asociados ETC y PDI ETC en los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021

Categoría	2018	2019	2020	2021
Asociado	69,79	69,81	68,17	73,85
Asociado médico	3,77	2,64	3,71	8,44
Total	73,56	72,45	71,88	82,28
PDI ETC	445,26	445,10	448,88	436,99
Porcentaje asociados/PDI ETC	16,52	16,28	16,01	18,83

Fuente: Uneix.

En el ejercicio 2021 los profesores asociados equivalentes a tiempo completo representaban el 18,83% del total de PDI, muy superior al del conjunto del sistema universitario de todo el Estado, que era del 10,17%, según los datos del SIIU.

4.1.2.3. Profesores tenure-track

El Consejo de Gobierno de 6 del julio de 2016 aprobó la Regulación del sistema *tenure-track* para la captación y retención de talento. Las plazas *tenure-track* implican que los profesores que las ocupan están en una carrera profesional de promoción para llegar a una plaza permanente si al cabo de unos años iniciales cumplen una serie de criterios de evaluación previamente definidos. La decisión de la convocatoria sobre estas plazas recae sobre la Comisión de profesorado a propuesta de los departamentos. El Acuerdo establece que debe permitirse estabilizar los candidatos excelentes en términos de calidad científica y académica. Los contratos de *tenure-track* implican contratos temporales de una duración de entre 5 y 7 años para llevar a cabo trabajos de docencia e investigación. La UPF formalizó estos contratos como contratos de investigadores distinguidos, figura prevista en la Ley 14/2011, de la ciencia, la tecnología y la innovación. La Sindicatura considera que el contrato de investigador distinguido previsto en la Ley 14/2011 no es el adecuado por las características de estas plazas. Además, este tipo de modalidad contractual no está prevista en la normativa vigente ni en el convenio laboral como un paso en la carrera académica.⁸

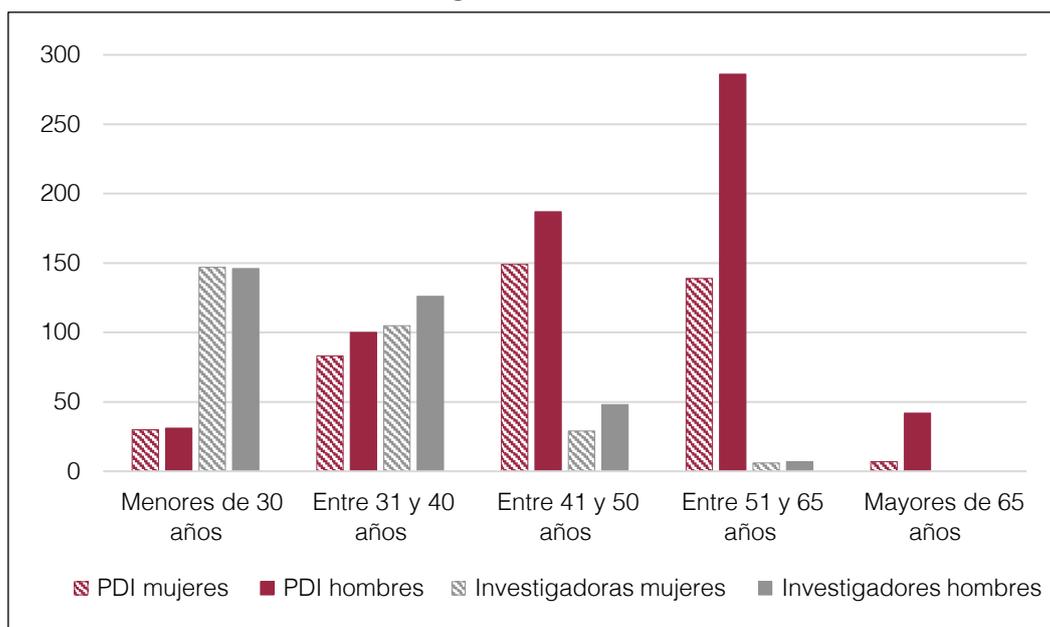
8. El artículo 23 de la Ley 14/2011, de la ciencia, la tecnología y la innovación, prevé estos contratos para investigadores y tecnólogos de reconocido prestigio y con una reputación internacional consolidada basada en sus contribuciones en el ámbito científico o técnico. El objeto del contrato debe ser la dirección de equipos humanos como investigador principal, dirección de centros de investigación o transferencia del conocimiento e innovación, o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito del conocimiento de que se trate.

4.1.2.4. *Envejecimiento de la plantilla*

Personal docente e investigador

En el siguiente gráfico se muestra la distribución por sexos y por tramos de edad del PDI a 31 de diciembre de 2021. En el anexo 6.1 se presenta el detalle del personal funcionario, laboral y eventual por categorías.

Gráfico 4. Personal docente e investigador a 31 de diciembre de 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPF.

Del gráfico anterior y del anexo 6.1 se observa lo siguiente:

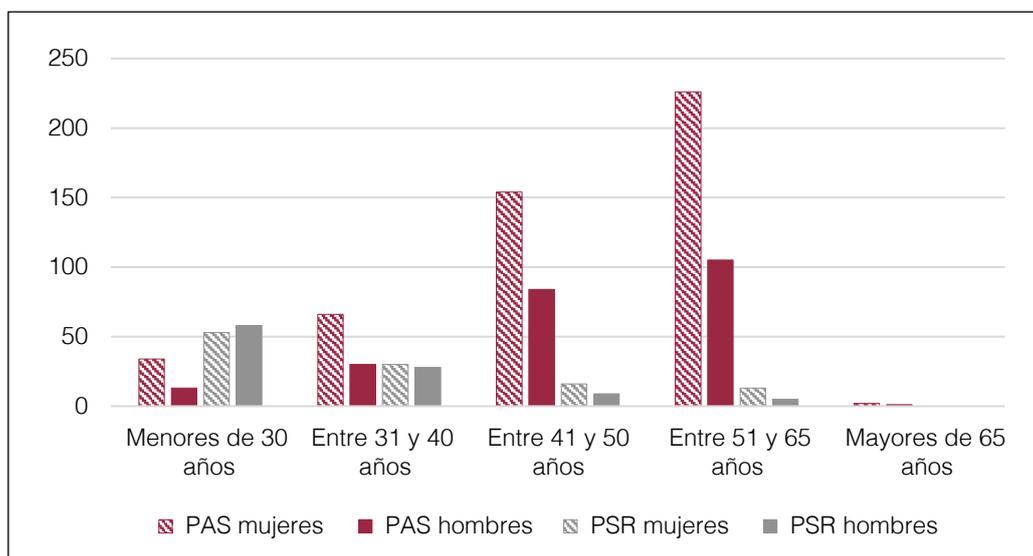
- El 44,97% de la plantilla de PDI (excluyendo a los investigadores) a 31 de diciembre de 2021 era mayor de 51 años y solo el 23,15% era menor de 40 años. En cambio, el 85,34% de los investigadores tenían menos de 40 años.
- El 90,37% del PDI funcionario tenía más de 51 años. No había ningún PDI funcionario menor de 40 años.
- El 50% del PDI laboral permanente (catedrático contratado, profesor agregado y colaborador permanente) tenía más de 51 años. Solo un 7,93% tenía menos de 40 años.
- El 68,28% del PDI laboral temporal tenía menos de 50 años.

Personal de administración y servicios

En el gráfico siguiente se muestra la distribución por sexos y por tramos de edad del PAS a

31 de diciembre de 2021. En el anexo 6.1 se presenta el detalle del personal funcionario y laboral por categorías.

Gráfico 5. Personal de administración y servicios a 31 de diciembre de 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPF.

Del gráfico anterior y del anexo 6.1 se observa lo siguiente:

- El 46,71% de la plantilla del PAS (excluido el PSR) era mayor de 51 años. Los menores de 40 años solo representaban un 20% del total. En cambio, el 79,72% del PSR tenía menos de 40 años.
- El 51,51% del PAS funcionario era mayor de 51 años.
- El 67,48% del PAS laboral tenía menos de 50 años.

4.1.2.5. Cargos académicos por sexos

Los cargos académicos están previstos en la normativa universitaria estatal y en la normativa propia de la UPF. A 31 de diciembre de 2021, un 22,40% de los cargos académicos de la UPF eran cargos previstos en la normativa universitaria y un 77,60% eran cargos creados por la UPF. Un 62,30% de los cargos académicos estaban ocupados por hombres y un 37,70% por mujeres, porcentajes similares a los del porcentaje de hombres y de mujeres dentro de del PDI (sin tener en cuenta los investigadores) que era del 61,20% y del 38,80%, respectivamente.

A continuación se presenta un cuadro con la distribución del empleo de los cargos académicos por sexos a 31 de diciembre de 2021:

Cuadro 11. Cargos académicos por sexos a 31 de diciembre de 2021

Cargo académico	31.12.2021		
	Mujeres	Hombres	Total
Cargos oficiales	15	26	41
Rector	0	1	1
Secretario general	0	1	1
Gerente	0	1	1
Vicerrector	2	6	8
Decanos	2	5	7
Vicedecanos	9	4	13
Directores	2	8	10
Cargos propios	54	88	142
Subdirectores	5	11	16
Jefes de estudios	4	7	11
Secretarios	6	8	14
Coordinadores de máster	13	19	32
Otros coordinadores	15	28	43
Otros cargos propios	11	15	26
Total	69	114	183

Fuente: Elaboración propia.

4.1.2.6. Relación entre el número de personal de administración y servicios y personal docente e investigador

La Sindicatura ha calculado la relación entre el número de PAS y el número de PDI en equivalencia a tiempo completo.⁹ Para hacer el análisis se han calculado 3 ratios teniendo en cuenta diferentes magnitudes:

- 1) La ratio PAS total / PDI total es de 0,91, lo que supone una de las 2 ratios más altas de las universidades públicas de Cataluña (la media de las universidades públicas catalanas es de 0,80).
- 2) La ratio PAS sin PSR / PDI total es de 0,70, superior a la media de las universidades públicas de Cataluña (0,63). Se ha calculado esta ratio sin el PSR porque aunque el PSR ofrece servicios de gestión y soporte a la investigación las funciones que realiza no pueden considerarse propiamente administrativas.
- 3) Si se considera el PSR personal que realiza principalmente tareas relacionadas con la investigación y se suman a los investigadores, la ratio PAS sin el PSR / PDI total más el PSR es de 0,58, superior a la media de las universidades públicas de Cataluña (0,54).

9. Datos obtenidos de Uneix.

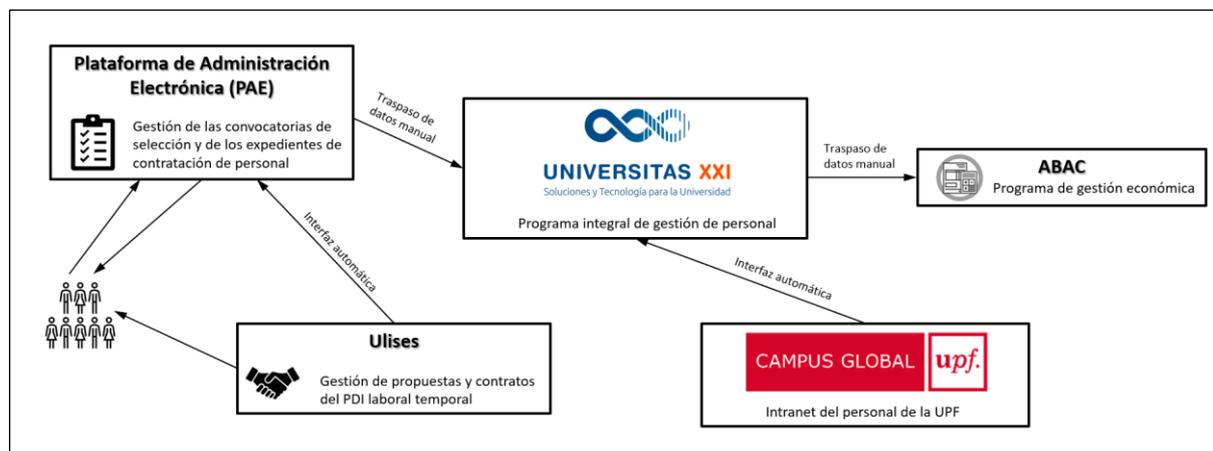
4.2. CONTROL INTERNO EN EL ÁMBITO DE PERSONAL

Los procedimientos de auditoría han incluido, entre otros, la comprensión de los sistemas de registro y de control interno del personal diseñados por la dirección de la universidad.

La aplicación informática principal es Universitas-XXI (anteriormente Hominis) que es un programa que engloba y gestiona de forma integral todos los datos de recursos humanos y confecciona la nómina mensual. Alrededor de esta aplicación, existen otras que gestionan aspectos concretos como, por ejemplo, los expedientes de contratación de personal, las convocatorias de selección o el control horario.

El diagrama siguiente muestra los sistemas de información que intervenían en el registro y la gestión de los gastos de personal en el período fiscalizado:

Diagrama 2. Sistemas de información para el registro y gestión de los gastos de personal



Fuente: Elaboración propia.

La Sindicatura ha observado que en muchas ocasiones el traspaso de datos debía realizarse manualmente, lo que incrementaba las horas de dedicación necesarias para llevar a cabo algunos procesos y el riesgo de que se produjesen errores.

La UPF no disponía de un departamento que ejerciese las funciones de auditoría interna ni tampoco elaboraba informes de control interno.

4.3. PRESUPUESTO DE GASTOS DE PERSONAL

El Consejo Social aprobó los presupuestos de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 el 21 de diciembre de 2017, el 20 de diciembre de 2018, el 19 de diciembre de 2019 y el 21 de diciembre de 2020, respectivamente. El artículo 4 de las Bases de ejecución del presupuesto de los 4 ejercicios fiscalizados establece que el presupuesto de la universidad

debe publicarse en el DOGC y en los medios de comunicación institucionales de la universidad. La UPF publicó sus presupuestos en su portal de la transparencia pero no en el DOGC.

El 17 de noviembre de 2020 el Gobierno de la Generalidad autorizó el gasto máximo de personal de la UPF para los ejercicios 2018 y 2019 de acuerdo con el artículo 81.4 de la LOU y el 163 de la LUC. En los acuerdos se hace constar que, puesto que la UPF ya había aprobado sus presupuestos, las autorizaciones tenían carácter extemporáneo y que era de aplicación el artículo 52.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

El Gobierno de la Generalidad autorizó el gasto máximo de personal financiado con recursos no finalistas para los ejercicios 2020 y 2021 mediante acuerdos de 17 de noviembre de 2020 y 20 de abril de 2021, respectivamente. El 14 de septiembre de 2021 el Gobierno de la Generalidad autorizó una ampliación para el ejercicio 2021 para hacer frente al incremento de plantilla consecuencia del inicio del nuevo grado en Medicina en el curso 2021-2022.

Los acuerdos de Gobierno especificaban que la autorización no comportaba en ningún caso la modificación de la subvención prevista por la Generalidad en sus presupuestos, ni para ejercicios futuros, y que los gastos autorizados debían ajustarse a las limitaciones legales aplicables. Sin embargo, se autorizaba a la universidad, de modo excepcional, a incrementar los gastos de personal autorizados para hacer frente a los incrementos retributivos previstos en las leyes de presupuestos del Estado y a la recuperación de las pagas extraordinarias de los ejercicios 2012, 2013 y 2014. En los ejercicios fiscalizados también se autorizó el incremento del gasto de personal para hacer frente, en su caso, al cumplimiento de lo que dispusieran sentencias judiciales firmes y en el caso de los ejercicios 2020 y 2021 también se autorizaba el incremento para hacer frente al cumplimiento de cualquier otra norma estatal o autonómica. Por último, los acuerdos del Gobierno establecen que las universidades no pueden tomar acuerdos que impliquen incremento del gasto de personal superior al autorizado si este no se compensa mediante una financiación finalista.

El gasto de personal está registrado en los capítulos 1, 2 y 6 del presupuesto de gastos. En el capítulo 2 se recogen los gastos de personal propio vinculados a actividades (conferencias, estudios y trabajos técnicos) y también otros gastos correspondientes a personal de estructura financiados principalmente con recursos externos que deberían haberse ejecutado a cargo del capítulo 1 (véase el cuadro 13). En el capítulo 6 del presupuesto de gastos se imputa el gasto de personal financiado con cargo a proyectos de investigación.

En el siguiente cuadro se presenta de forma resumida la ejecución del gasto de personal del capítulo 1 y del capítulo 6 del presupuesto a nivel agregado para los ejercicios fiscalizados, las variaciones respecto al ejercicio precedente y el grado de ejecución. No se presenta este desglose para el capítulo 2 porque, como se ha mencionado en el párrafo anterior, en

este capítulo se incluyen gastos que no son gastos de personal propio y la UPF no disponía de una partida presupuestaria diferenciada para incluirlos.

Cuadro 12. Gastos de personal de los capítulos 1 y 6 de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021

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

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

En los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 el presupuesto inicial de Gastos de personal de la UPF (sin tener en cuenta el capítulo 2) era de 81,57 M€, 90,32 M€, 93,17 M€ y 94,05 M€, respectivamente, y representaba el 58,19%, 60,01%, 62% y 63,83%, respectivamente, del presupuesto inicial de la UPF para cada ejercicio.

En el anexo 6.2 se presenta el detalle, desglosado por conceptos, de los créditos iniciales y sus modificaciones, los créditos definitivos y las obligaciones reconocidas del capítulo 1 para cada uno de los ejercicios fiscalizados.

4.3.1. Obligaciones reconocidas

El total de obligaciones reconocidas de Gastos de personal de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 (capítulos 1, 2 y 6) fue de 88,97 M€, 93,04 M€, 99,50 M€ y 102,34 M€, que representan un 66,24%, 67,60%, 70,13% y 71,62%, respectivamente, de las obligaciones reconocidas por la UPF.

En el siguiente cuadro se muestra la variación del gasto de personal registrado entre los ejercicios 2018 y 2021.

Cuadro 13. Gastos de personal de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021

Concepto	2018	2019	2020	2021	Variaciones en porcentaje		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
Personal eventual	887.400	1.004.766	984.518	967.484	13,23	(2,02)	(1,73)
Personal funcionario	28.318.849	28.988.003	30.326.851	31.343.547	2,36	4,62	3,35
Personal académico	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 académico	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
Incentivos al rendimiento	413.155	419.719	441.152	454.212	1,59	5,11	2,96
Gastos sociales	12.239.193	14.090.123	14.621.976	14.658.029	15,12	3,77	0,25
Total capítulo 1	71.571.074	77.307.318	82.144.891	84.182.602	8,01	6,26	2,48
Gastos varios							
Realización de estudios y trabajos técnicos	2.566.048	2.496.054	2.500.548	2.344.933	(2,73)	0,18	(6,22)
Honorarios por organización de conferencias	439.665	455.394	279.765	288.961	3,58	(38,57)	3,29
Total capítulo 2	3.005.713	2.951.448	2.780.313	2.633.894	(1,81)	(5,80)	(5,27)
Personal de investigación							
Retribuciones	11.347.429	10.155.605	11.520.615	12.196.438	(10,50)	13,44	5,87
Cuotas sociales	3.050.460	2.630.325	3.049.228	3.329.221	(13,77)	15,93	9,18
Total capítulo 6	14.397.889	12.785.930	14.569.843	15.525.659	(11,20)	13,95	6,56
Total general	88.974.676	93.044.696	99.495.047	102.342.155	4,57	6,93	2,86

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

El grado de ejecución del presupuesto del capítulo 1 en los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 fue del 96,04%, 92,98%, 93,02% y 91,10%, respectivamente.

El nivel de ejecución del presupuesto del capítulo 6 en los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 fue del 86,53%, 80,22%, 87,85% y 83,18%, respectivamente. El grado de ejecución de este capítulo está condicionado por el procedimiento de contabilización del reconocimiento del gasto de los proyectos con financiación afectada.

En los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 se pagaron el 98,60%, 98,74%, 98,54% y 98,61%, respectivamente, del total de las obligaciones reconocidas en gastos de personal en los capítulos 1, 2 y 6.

Las obligaciones reconocidas en gastos de personal han aumentado en el período fiscalizado en un 4,57%, 6,93% y 2,86% respecto al ejercicio precedente. Estos aumentos se deben, entre otros motivos, a la aplicación de los incrementos retributivos previstos en la normativa, a los nuevos trienios perfeccionados por el PAS y PDI y al reconocimiento de nuevos tramos de docencia e investigación del PDI en cada ejercicio. Además, en el ejercicio 2019, el Real decreto 103/2019, de 1 de marzo, aprobó el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación por el que la UPF abonó los incrementos salariales establecidos en el decreto. La Universidad estima que significaron un incremento aproximado de las retribuciones de los investigadores procedentes de convocatorias internas y externas de más de 890.000 €. Hay que tener en cuenta también que en el período fiscalizado la UPF ha devuelto la parte pendiente de la paga extra del ejercicio 2012 (0,67 M€) y la totalidad de las pagas extras de los ejercicios 2013 y 2014 (2,90 M€ y 2,42 M€, respectivamente) que dejaron de percibirse en los ejercicios correspondientes.

4.4. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El artículo 29 del Decreto legislativo 1/1997, regulador de la función pública en Cataluña y aplicable a las universidades públicas, establece que el contenido de las relaciones de puestos de trabajo deben contener al menos la denominación y las características esenciales de los puestos, los requisitos esenciales para ocuparlos, el complemento de destino y, si procede, el específico, si son puestos de personal funcionario; el grupo, la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable para los puestos de carácter laboral; la forma de provisión de los puestos, y los requisitos que deben cumplir los funcionarios de otras administraciones para poder acceder a los mismos.

Los Estatutos de la UPF establecen que la RPT debe ser pública y debe ser revisada como mínimo cada 2 años.

Personal de administración y servicios

El Pleno del Consejo Social de 7 de octubre de 2002 aprobó la RPT. Desde entonces se han aprobado modificaciones que se han ido incorporando a la RPT refundida publicada en el portal de la transparencia de la UPF.

En la revisión de la RPT del PAS publicada se ha observado que no se detalla la retribución correspondiente a los puestos de trabajo de personal eventual ni tampoco se da información sobre la movilidad interadministrativa, es decir, sobre las administraciones a las que puede pertenecer el funcionario para ocupar un puesto de trabajo.

El artículo 30 del Decreto legislativo 1/1997 establece que los puestos de trabajo deben ser ocupados, con carácter general, por funcionarios públicos. Como excepción, pueden ser ocupados por personal en régimen laboral si se trata de puestos de naturaleza no permanente o de carácter periódico y discontinuo; si se trata de desarrollar actividades propias de oficios; si se trata de puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de conservación y mantenimiento de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil, comunicación social, expresión artística, servicios sociales o protección de menores y no hay ningún cuerpo o escala con las funciones adecuadas; si se trata de desarrollar actividades que requieran unos conocimientos específicos o técnicos especializados y no hay ningún cuerpo o escala con la preparación pertinente para el desarrollo adecuado de las funciones propias del puesto, o si se trata de puestos de investigación.

En el ejercicio 2021, la RPT incluye 884 puestos de trabajo de PAS, de los cuales 675 son plazas de funcionarios, 13 de eventuales y 196 de laborales. Del análisis de las descripciones de los puestos de trabajo previstos para PAS laboral se desprende que se incluyen algunos puestos, como por ejemplo jefes de unidad y de servicio, técnicos de personal, técnicos de contabilidad y coordinadores de ámbito que, en opinión de la Sindicatura, podrían ser ocupados por funcionarios, ya que no reúnen las características de excepcionalidad previstas en la normativa.

Por otro lado, en el análisis realizado de la situación a 31 de diciembre de 2021 se han detectado 33 puestos de trabajo coyunturales que, teniendo en cuenta su descripción y la duración del contrato, podrían ser plazas de carácter estructural no incluidas en la RPT.

Personal docente e investigador

El artículo 70 de la LOU establece que cada universidad pública debe establecer anualmente en el estado de gastos de su presupuesto la RPT de su profesorado, en la que debe haber debidamente clasificadas todas las plazas de profesorado incluyendo el PDI contratado. La UPF no disponía de una RPT. El anexo de personal del presupuesto de gastos de la UPF de los ejercicios fiscalizados incluía un detalle de las plazas autorizadas por la Generalidad

(véase el apartado 4.3) por categorías y su coste pero no las plazas de personal financiadas o cofinanciadas externamente.

De acuerdo con el artículo 81.4 de la LOU, el anexo de personal que acompaña al presupuesto debe incorporar un anexo específico con el detalle de los puestos de nuevo ingreso que se proponen. El presupuesto de la UPF no incorporaba este detalle.

4.5. RETRIBUCIONES

El análisis de las retribuciones se ha hecho a partir del detalle de la nómina de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 por personas y conceptos que ha sido facilitado por la UPF y que ha sido conciliado con los gastos de personal registrados en los capítulos 1, 2 y 6 del presupuesto, con resultado satisfactorio. En el anexo 6.4 se muestran unos cuadros con la evolución de la nómina desglosada por colectivos y conceptos.

En el siguiente cuadro se muestra la evolución de la nómina por colectivos.

Cuadro 14. Evolución de la nómina de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021

Colectivo	2018	2019	2020	2021	Variaciones en porcentaje		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
PAS							
Funcionario	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
Total PAS	33.473.088	34.785.777	37.509.953	38.939.948	3,92	7,83	3,81
PDI							
Funcionario	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
Investigadores	17.438.655	19.080.189	21.038.986	21.752.004	9,41	10,27	3,39
Total PDI	54.878.216	57.499.476	61.260.003	62.793.950	4,78	6,54	2,50
Total general	88.351.304	92.285.253	98.769.956	101.733.898	4,45	7,03	3,00

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

4.5.1. Variaciones retributivas

En los ejercicios del 2018 al 2021 se aplicaron los incrementos retributivos detallados en el siguiente cuadro:

Cuadro 15. Incrementos retributivos aplicados en los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021

Norma o acuerdo	Incremento aprobado
Ejercicio 2018	
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018 • Ley 4/2017, de 28 de marzo, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2017, prorrogados para 2018 • Decreto ley 5/2018, de 16 de octubre, sobre el incremento retributivo para 2018 y el régimen de mejoras de la prestación económica de incapacidad laboral aplicable al personal del sector público • Acuerdo de la Mesa de universidades de 6 de noviembre de 2018 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,50% respecto a 2017 con efectos de 1 de enero de 2018 • 0,25% adicional respecto a 2017 en función del crecimiento del PIB con efectos de 1 de julio de 2018 • 0,20% de la masa salarial lineal consolidable con efectos de 1 de enero de 2018
Ejercicio 2019	
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018, prorrogados para 2019 • Ley 4/2017, de 28 de marzo, de presupuestos de la Generalidad para 2017, prorrogados para 2019 • Real decreto ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. • Decreto ley 3/2019, de 22 de enero, sobre el incremento retributivo para el año 2019 y la recuperación parcial del importe de la paga extraordinaria del año 2013 • Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • 2,25% respecto a 2018 con efectos de 1 de enero de 2019 • 0,25% variable respecto a 2018 en función del crecimiento del PIB con efectos de 1 de julio de 2019 • 0,25% de la masa salarial con efectos de 1 de enero de 2019
Ejercicio 2020	
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018, prorrogados para 2020 • Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020. • Real decreto ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público • Decreto ley 3/2020, de 11 de febrero, sobre el incremento retributivo para el año 2020 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña • Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • 2% respecto al 2019 con efectos de 1 de enero de 2020 • 0,25% variable respecto al 2018 en función del crecimiento del PIB. Sin efectos porque el incremento del PIB no superó los umbrales establecidos en la norma • 0,30% de la masa salarial con efectos de 1 de enero de 2020
Ejercicio 2021	
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2021 • Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020, prorrogados para 2021 • Decreto Ley 18/2021, de 27 de julio, sobre el incremento retributivo para el año 2021 y la recuperación parcial del importe de la paga extraordinaria del año 2014 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña 	<ul style="list-style-type: none"> • 0,90% respecto al 2020 con efectos de 1 de enero de 2021

Fuente: Elaboración propia.

La normativa vigente en los ejercicios 2018, 2019 y 2020 autorizaba incrementos retributivos adicionales, cuyo destino debía concretarse en los ámbitos de negociación respectivos y podía prever, entre otras medidas, la implantación de planes y proyectos de mejora de la

productividad o eficiencia, la revisión de complementos específicos, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

La Mesa de Universidades de 6 de noviembre de 2018 acordó un incremento retributivo adicional del 0,20% lineal consolidable para la mejora de la eficiencia universitaria. El importe lineal en valor anual para la UPF fue de 71,54 € por persona. Este acuerdo era de aplicación directa al personal funcionario de las universidades y, en cuanto al personal laboral, obligaba a las partes en los ámbitos de negociación correspondientes. La Comisión negociadora del PAS laboral de la misma fecha estableció unos incrementos iguales que para el personal funcionario.

Para los ejercicios 2019 y 2020 el Consejo de Gobierno de la UPF de 15 de diciembre de 2021 aprobó la distribución y aplicación de fondos adicionales equivalentes al 0,25% y al 0,30% de la masa salarial de los años 2019 y 2020, respectivamente, por un total de 317.587 € con la distribución que se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 16. Distribución de los fondos adicionales. Ejercicios 2019 y 2020

Proyectos	Importe
Cambio del profesorado asociado de A1 a A2	22.152
Acciones de mejora de los niveles más bajos del PAS laboral	41.209
Modificación del perfil de la escala administrativa del PAS funcionario	96.909
Proyecto de racionalización y simplificación de las tablas retributivas del PAS funcionario	157.317
Total	317.587

Importes en euros.

Fuente: UPF.

Durante el ejercicio 2021 se aplicó el cambio de categoría de los profesores asociados con efectos de 2021 y se aprobó la modificación de la RPT del PAS correspondiente a las acciones de mejora de los niveles más bajos del PAS laboral y a la modificación del perfil inferior de la escala administrativa del PAS funcionario con efectos de 2022. En julio de 2023 todas las medidas estaban completadas a excepción de la simplificación de las tablas retributivas del PAS funcionario.

En la revisión de los incrementos aplicados por la UPF no se ha detectado ninguna incidencia.

4.5.2. Análisis de la nómina

Del análisis de la nómina se desprenden las siguientes observaciones para cada uno de los colectivos:

Personal de administración y servicios

- El artículo 40 del Convenio colectivo del PAS laboral establece que el importe de las horas extraordinarias permanecerá congelado durante la vigencia del Convenio y establece un

único importe por categoría. El convenio laboral anterior al vigente durante los ejercicios fiscalizados preveía lo mismo. Los importes abonados por la UPF por horas extras eran superiores a los del convenio, puesto que la UPF aplicó anualmente los mismos incrementos que en el resto de conceptos retributivos hasta el ejercicio 2018. Por otro lado, la UPF abonaba 2 tipos de horas extras (normales/diurnas y festivas/nocturnas) con diferente retribución.

- Los ejercicios 2018, 2019 y 2021 1 PAS laboral fue retribuido en concepto de horas extras superando en cada uno de los ejercicios el límite de las 80 horas extraordinarias establecido en el artículo 35.2 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. De acuerdo con la normativa, a efectos del cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas no deben tenerse en cuenta las trabajadas de más para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, circunstancias que no se daban en el caso señalado.
- La retribución de los puestos de trabajo correspondientes al gerente de un instituto de investigación y 1 técnico de gestión adscrito al Consejo Social no consta publicada en la web de la UPF. En el caso del técnico de gestión adscrito al Consejo Social, el complemento específico no estaba equiparado en las tablas retributivas del PAS funcionario. En julio de 2023 la retribución de estos puestos de trabajo seguía sin estar publicada.
- En el ejercicio 2021, 3 personas contratadas como PSR que también tenían contrato como profesores asociados en la UPF percibieron trienios en los 2 puestos de trabajo, hecho que incumple el artículo 6 de la Ley 21/1987, de 26 de noviembre, de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Generalidad, aplicable al personal al servicio de las universidades públicas. De acuerdo con este artículo en el caso de que la actividad principal se preste en el sector público, los servicios prestados como asociado no deben computarse a efectos de trienios y las pagas extras solo se perciben en la actividad principal.
- Las tablas salariales de la UPF establecen la retribución mínima del PSR. Además de esta retribución, el investigador principal de los proyectos de investigación en los que participa el PSR puede determinar un complemento retributivo por encima de este mínimo. La UPF no tiene ninguna normativa que establezca criterios homogéneos para el establecimiento de este complemento. Se ha constatado, sin embargo, que la retribución establecida no supera el máximo previsto en las tablas salariales para el PAS.

Personal docente e investigador

- En el año 2021 había 11 trabajadores que recibían un complemento por cargos no establecidos en la normativa general ni en la propia de la UPF. Estos complementos sí se incluían en las tablas salariales del ejercicio 2021.
- En el ejercicio 2021, el complemento de cargo abonado a 6 directores de departamento fue superior al establecido en las tablas salariales aprobadas por la UPF para el ejercicio 2021.

- El artículo 11 del Convenio colectivo del PDI establece que los órganos de gobierno deben regular los requisitos y las condiciones específicas del personal investigador postdoctoral. El 18 de octubre de 2017 el Consejo de Gobierno acordó regular el contrato de investigador postdoctoral y definió 2 tipos de contratos postdoctorales: contratos a nuevos doctores después de la finalización del contrato predoctoral hasta el final del curso siguiente y contratos de acceso de postdoctorales por un período máximo de 5 años equiparados, a todos los efectos, a lectores. A 31 de diciembre de 2021 había 4 contratos postdoctorales con una duración superior a 1 año y retribuciones inferiores a las de lector. Estos contratos no se ajustaban a dicha normativa.
- La disposición adicional 5a del Convenio colectivo del PDI laboral establece que a los investigadores contratados sobre la base de convocatorias de financiación externa a la universidad les serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y solo subsidiariamente las establecidas en el convenio. Para los casos no previstos en la convocatoria, en las tablas salariales del convenio la UPF establecía 3 categorías de investigadores y su retribución, pero no había ninguna normativa interna que regulara los requisitos y las condiciones específicas de cada categoría, sino que el departamento de destino decidía la categoría en función del currículum profesional del investigador y de la financiación del proyecto.
- La normativa interna que regula el sistema *tenure-track* para la captación y retención de talento no establece los criterios a tener en cuenta para determinar el nivel salarial cuando se contratan los candidatos, sino que la retribución la fija el departamento de acuerdo con el perfil del candidato y la disponibilidad presupuestaria. La figura del profesor *tenure-track* implica la posibilidad de entrar en la carrera profesional para alcanzar una plaza permanente. A 31 de diciembre de 2021 había 21 profesores *tenure-track* que tenían una retribución superior a la de un profesor agregado a tiempo completo (en 6 casos la retribución era superior a la de un profesor catedrático contratado a tiempo completo), lo que hace cuestionable que la figura de *tenure-track* fuese la adecuada para su vinculación a la UPF.
- En los ejercicios fiscalizados la UPF no tenía establecida ninguna normativa interna que regulara actividades como la realización de seminarios, conferencias o ponencias que realizaba su profesorado y cada departamento fijaba su retribución.
- Durante el período fiscalizado un profesor asociado con contrato de 1 hora semanal recibió un complemento *ad personam* mensual de 1.098 € por realizar otros trabajos de coordinación y dirección no relacionados con la docencia presencial, trabajos no previstos en la normativa para el profesorado asociado.
- La UPF no había aprobado ninguna normativa reguladora de los complementos por proyectos de investigación y del complemento adicional, que son complementos que retribuyen la participación de los PDI en actividades de investigación. En los proyectos de

investigación con financiación específica las bases de las convocatorias pueden establecer la retribución concreta a la persona en cuestión o un importe global con criterios de distribución (contratación nuevo personal, retribuciones adicionales, etc.). En otros casos estas retribuciones las establece el departamento.

- La UPF abonaba a los investigadores de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) adscritos a la Universidad las pagas extras correspondientes a su contrato a tiempo parcial con la Universidad. De acuerdo con la normativa en materia de incompatibilidades estos trabajadores solo podían percibir las pagas extras correspondientes a la actividad principal. A 31 de diciembre de 2021 había 40 investigadores ICREA adscritos a la UPF (33 contratados como profesores asociados y 7 como catedráticos contratados).
- Un investigador ICREA adscrito a la UPF y contratado como catedrático por la UPF ejerció de director de la Fundación Barcelona Beta Brain Research Center. En el año 2020 la UPF y esta fundación firmaron un convenio para regular la adscripción del investigador para llevar a cabo actividades de investigación y asumir su dirección. El convenio no fue firmado por ICREA, que únicamente emitió un informe favorable sobre la adscripción. Aunque se trata de una fundación privada participada por la UPF, habría sido más adecuado que se firmase el convenio entre ICREA y la Fundación. El convenio establecía una compensación económica a favor del investigador ICREA por la especial dedicación requerida por la asunción del cargo de director de la fundación y un pago adicional a la UPF para compensar la reducción de la actividad de investigación en la Universidad.

Además de dichas compensaciones, la UPF complementó la retribución al investigador ICREA mediante un complemento personal que no ha quedado acreditado ni recogido en el convenio firmado.

- Un investigador ICREA adscrito a la UPF y contratado como profesor asociado por esta universidad recibió un complemento personal por realizar actividades de investigación en el Centro de Investigación en Economía Internacional, que es un consorcio público participado por la Universidad (3.077 € en 2019, 12.656 € en 2020 y 15.949 € en 2021). No existía un convenio de adscripción del investigador al Consorcio y el complemento abonado no ha quedado acreditado.
- Había 7 investigadores ICREA adscritos a la UPF que estaban contratados como catedráticos a tiempo parcial en la Universidad con dedicaciones del 22% (1 caso) y del 50% (6 casos). La dedicación en ICREA era a tiempo parcial de entre el 92% y 94,5%. Si bien dichas dedicaciones cumplen la normativa en materia de incompatibilidades, que establece que solo se pueden ocupar 2 puestos de trabajo en el sector público si ambos están definidos como de prestación a tiempo parcial, es cuestionable que realmente correspondan a dedicaciones reales a tiempo parcial y más teniendo en cuenta que las funciones de catedrático contratado incluyen la actividad de investigación, que es precisamente la ejercida por la condición de investigador ICREA.

- Durante los 4 ejercicios fiscalizados un profesor asociado fue director del Barcelona Institute of Science and Technology (BIST)¹⁰ por lo que fue retribuido por la UPF con un complemento personal anual de entre 22.360,00 € y 25.761,01 € cuyo establecimiento no ha quedado acreditado. Como profesor asociado de la UPF no le es aplicable el artículo 17.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, que regula la adscripción de personal de investigación a otros agentes públicos o privados y, por lo tanto, se debería haber formalizado un contrato entre el profesor y el Barcelona Institute of Science and Technology, que debería haber abonado el complemento.
- La UPF no abonó el complemento específico a 8 PDI con dedicación a tiempo parcial, lo que incumple el artículo 5.1 del Real decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, que establece que el componente general del complemento específico del PDI funcionario a tiempo parcial se debe retribuir de acuerdo con la jornada parcial realizada.
- La Ley 14/1986, de 25 de abril, general de sanidad, prevé la formalización de conciertos entre instituciones sanitarias y las universidades para la impartición de las enseñanzas de medicina y enfermería. Estos conciertos pueden establecer la vinculación de determinadas plazas asistenciales de la institución sanitaria con plazas docentes de los cuerpos de profesores de universidad. Las plazas vinculadas se consideran a todos los efectos como un único puesto de trabajo. El Real decreto 1558/1986, de 28 de junio, que estipula las bases generales del régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias, establece que todas las retribuciones del personal que ocupe una plaza vinculada deben abonarlas a la universidad en una única nómina, sin que la institución sanitaria pueda satisfacer ninguna de ellas. No obstante, en Cataluña se incumple la normativa reguladora de las plazas vinculadas en cuanto a las retribuciones, ya que se abonan 2 nóminas (una la abona la universidad y otra la institución sanitaria). Este incumplimiento no se puede imputar a las universidades ni a las instituciones sanitarias sino que hay que imputarlo a los departamentos competentes en materia de salud y de universidades de la Generalidad que no han establecido el sistema de compensación previsto en la normativa reguladora.¹¹ Por lo tanto, en los ejercicios fiscalizados, la UPF abonaba al PDI que ocupaba plazas vinculadas únicamente las retribuciones correspondientes a su actividad docente.

Por otro lado, se ha observado que se ha aplicado el mismo régimen retributivo que en las plazas vinculadas a un PDI que no estaba incluido en el convenio entre la UPF y la

10. Institución de cooperación científica de 7 centros de investigación CERCA: el Centro de Regulación Genómica (CRG), el Instituto de Bioingeniería de Cataluña (IBEC), el Instituto de Ciencias Fotónicas (ICFO), el Instituto de Investigaciones Químicas de Cataluña (ICIQ), el Instituto Catalán de Nanociencia y Nanotecnología (ICN2), el Instituto de Física de Altas Energías (IFAE) y el Instituto de Investigación en Biomedicina (IRB Barcelona).

11. El informe de la Sindicatura 11/2018, referente a las plazas vinculadas docentes y asistenciales de las universidades públicas de Cataluña, curso 2015-2016, ya contenía esta observación.

institución sanitaria y, por lo tanto, debería estar en situación de tiempo parcial en la Universidad y percibir las retribuciones correspondientes a esta situación.

4.6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El artículo 70 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, dispone que las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso deben ser objeto de oferta pública de empleo o de otro instrumento parecido de gestión de la provisión de las necesidades de personal. También establece que la ejecución de la oferta de empleo público debe hacerse dentro del plazo improrrogable de 3 años. Durante el período fiscalizado la UPF aprobó varias ofertas de empleo público para PAS y PDI. Además de convocatorias hechas de acuerdo con las ofertas de empleo, la UPF realizó convocatorias para contrataciones temporales e interinajes para cubrir puestos de trabajo vacantes o por necesidades sobrevenidas y convocatorias mediante sistemas extraordinarios de provisión para personal funcionario de carrera o laboral fijo.

Del análisis de la provisión y selección de puestos de trabajo en el PAS y en el PDI, sin incluir las plazas del PSR y de los investigadores sujetos a convocatorias propias de la UPF porque no había una relación completa de las plazas convocadas, se desprenden las siguientes observaciones:

Personal de administración y servicios

- Se contrataron o nombraron 33 trabajadores (28 PAS laboral temporal y 5 funcionarios interinos) para períodos de entre 39 y 364 días sin proceso de selección.
- En marzo de 2019 se formalizó, sin proceso de selección previo, una comisión de servicios como jefe de unidad con un nivel A.1.27 a 1 PAS funcionario procedente de otra administración, pero en la RPT no constaba la posibilidad de movilidad interadministrativa de este puesto de trabajo. Por otro lado, en marzo de 2021 se prolongó la comisión de servicios, y se superó el límite de 2 años establecido en la normativa.
- El artículo 64 del Decreto legislativo 1/1997 establece que las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, tanto las que se hacen mediante concurso como las de libre designación, deben publicarse en el DOGC. El Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo, promoción profesional y promoción interna del PAS funcionario de la UPF establece que las convocatorias, junto con las bases, deben publicarse en los diarios oficiales que corresponda. En el período fiscalizado los concursos específicos y los concursos generales de méritos únicamente se publicaron en la página web de la Universidad.
- A 31 de diciembre de 2021 había 20 puestos de trabajo ocupados mediante encargos de funciones. De estos, 8 correspondían a PAS laboral y 12 a PAS funcionario.

El artículo 26 del VI Convenio colectivo del PAS laboral vigente en el período fiscalizado prevé la posibilidad de que se ocupen puestos de trabajo mediante encargos de funciones con un límite temporal que no puede superar los 6 meses durante 1 año o los 8 meses durante 2 años para los encargos de trabajos de categoría superior y un máximo de 3 meses para los encargos de categoría inferior. La duración de los encargos de funciones de los 8 PAS laboral superaban estos límites temporales previstos en el convenio. Los períodos de vigencia analizados fueron de entre 3,5 y 23 años.

En lo referente al PAS funcionario, el artículo 105.2 del Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el cual se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña, aplicable al PAS funcionario de las universidades públicas, establece que los puestos de mando o asimilados vacantes que sea urgente proveer se pueden cubrir mediante encargo de funciones, siempre que las RPT establezcan para estos puestos el sistema de concurso específico. De los 12 puestos de trabajo ocupados mediante encargos de funciones, 3 estaban recogidos en la RPT para su provisión mediante el sistema de libre designación y no por el del concurso específico establecido en la norma. Además, 6 encargos de funciones se iniciaron durante el período fiscalizado y solo en 1 caso la provisión del puesto de trabajo fue objeto de un proceso de selección.

El artículo 106.1 del Decreto 123/1997 dispone que una vez transcurrido el plazo máximo de 6 meses a contar desde la fecha de la resolución por la que se efectúa el encargo de funciones, se debe convocar su concurso, salvo que el puesto de trabajo esté reservado a un funcionario por alguno de los motivos establecidos en la normativa vigente. De los 12 PAS funcionarios que ocupaban un puesto de trabajo mediante encargos de funciones a 31 de diciembre de 2021, 11 superaban el plazo máximo sin que en julio de 2023 se hiciese un concurso. Los períodos de vigencia analizados fueron de entre 2 y 14 años.

- La UPF no había publicado en el DOGC los nombramientos de personal eventual como correspondía de acuerdo con el Decreto 2/2005, de régimen jurídico del personal eventual de la Generalidad, aplicable a las universidades públicas, que establece que las resoluciones de nombramiento de personal eventual deben publicarse en el DOGC junto con las funciones y el nivel retributivo del puesto ocupado.

Personal docente e investigador

- En la revisión de la contratación de los ejercicios 2020 y 2021, se ha observado que la UPF contrató 42 y 109 asociados en los ejercicios 2020¹² y 2021, respectivamente, de

12. La Sindicatura no ha tenido en cuenta las contrataciones realizadas desde el 14 de marzo de 2020 al 31 de diciembre de 2020 (período correspondiente a la pandemia de la covid).

forma directa, lo que incumple el artículo 48.3 de la LOU, que establece que la contratación debe hacerse mediante concurso público.

- La normativa de la UPF sobre política de profesorado, aprobada en el año 2011 no especifica los requisitos para cada una de las categorías de profesor asociado,¹³ sino que los departamentos decidían la categoría contractual y los requisitos para pasar de una categoría a otra. Los criterios de los departamentos no estaban publicados. A 31 de diciembre de 2021, el 15,86% de los asociados eran de tipo 1, el 24,88% de tipo 2, el 44,17% de tipo 3 y el 15,09% de tipo 4.
- Tal y como ya se reflejaba en el informe de la Sindicatura 12/2013, correspondiente a los gastos de personal del ejercicio 2011, la UPF no utilizaba la figura de profesor visitante como establece el artículo 54 de la LOU. Para regularizar esta situación, el Consejo de Gobierno de 18 de octubre de 2017 acordó la regulación del contrato de investigador postdoctoral con el objetivo, entre otros, de reconvertir los contratos existentes de profesores visitantes en agregados interinos, lectores (sin que la plaza se transformase en permanente) o en contratos postdoctorales. Los departamentos debían proponer a la Comisión de profesorado la reconversión de los contratos y la Comisión estudiaba para cada caso la contratación más adecuada. La UPF realizó las reconversiones de los contratos de estos profesores durante el período fiscalizado. En el caso de los contratos postdoctorales los profesores visitantes tenían antigüedades en la UPF de entre 8 y 17 años. Esta conversión directa de los profesores visitantes en otras categorías no se ajusta a la normativa y deberían haberse dotado las plazas necesarias y haber convocado los concursos correspondientes. Por otro lado, la utilización de la figura de investigador postdoctoral en este caso no se ajusta a la definida en el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación.¹⁴ Además, el acceso a una plaza postdoctoral puede suponer una ventaja competitiva en futuros procesos de selección.
- En el análisis de la concatenación de contrataciones temporales se ha observado que a 31 de diciembre de 2021, había 36 PDI laborales temporales a cargo del capítulo 1 que habían concatenado contrataciones temporales durante los 4 ejercicios fiscalizados aunque en la práctica deberían formar parte de la plantilla estructural de la universidad.

13. El artículo 34 del Convenio colectivo establece que el profesorado asociado es retribuido de manera proporcional a su dedicación a partir de la establecida en el Convenio colectivo para el asociado básico (tipo 1) con dedicación de 480 horas anuales. Las retribuciones correspondientes a los otros tipos son del 125% del tipo básico para el tipo 2, del 153% del tipo básico para el tipo 3 y del 241% del tipo básico para el tipo 4.

14. El artículo 22 de Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación regula los requisitos para suscribir los contratos de trabajo de acceso al Sistema español de ciencia y tecnología e innovación. Este artículo establece que la finalidad de estos contratos es que el personal investigador obtenga un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.

4.7. JORNADA Y CONTROL HORARIO. ABSENTISMO LABORAL

4.7.1. Jornada y control horario

La disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, establece que la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá una media semanal de 37,5 horas. No obstante, cada administración pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo diferentes de la establecida con carácter general, condicionando esta capacidad negociadora al hecho de que en el ejercicio presupuestario anterior se hubiesen cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla del gasto.

El Real decreto ley 8/2019, de 12 de marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo obliga a registrar el horario de inicio y de finalización de la jornada de trabajo.

Personal docente e investigador

El artículo 18 del Convenio colectivo del PDI laboral vigente en el ejercicio fiscalizado establece que la jornada laboral de este personal es la que se fije con carácter general para el PDI funcionario, establecida en 1.640 horas anuales, que corresponde a una media de 37,5 horas semanales.

Durante el período fiscalizado no se había implementado ningún sistema de control horario para el PDI.

Personal de administración y servicios

El artículo 42.1 del 6º Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades públicas de Cataluña vigente en el período fiscalizado establece una jornada de 1.462 horas con una distribución semanal de 35 horas. No obstante, en la disposición transitoria octava del Convenio colectivo se establece que la disposición adicional duodécima de la Ley 5/2012¹⁵ modifica la aplicación del artículo 42.1 del Convenio y establece que la jornada debe tener una media semanal no inferior a 37,5 horas. Los calendarios laborales aprobados por la UPF equiparan la jornada anual del PAS funcionario con la del PAS laboral.

15. La disposición adicional duodécima de la Ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos, establece que la jornada ordinaria de trabajo del PAS de las universidades públicas de Cataluña debe tener una media semanal no inferior a 37,5 horas sin perjuicio de la jornada continuada en períodos de vacaciones y de las jornadas especiales que las universidades determinen reglamentariamente y deja en suspenso los acuerdos, pactos y convenios de ámbito laboral que lo contradigan.

El personal de las universidades está sujeto a la normativa aplicable al personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña. Por lo tanto, la Administración pública competente para fijar los criterios para la negociación de la jornada ordinaria a la que se refiere la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, era la Administración de la Generalidad. La Generalidad no había cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública ni la regla del gasto requeridos en la disposición adicional 144 de la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2018 y, por lo tanto, no podía establecer otras jornadas ordinarias de trabajo diferentes de la establecida con carácter general, que era de 37,5 horas semanales.

La Mesa general de universidades de 6 de noviembre de 2018 acordó restablecer la jornada laboral de 35 horas y los horarios acordados en el 6º Convenio colectivo. El Acuerdo establece que una vez sea publicado, y en los 12 meses siguientes como máximo, cada universidad negociará el proceso transitorio de cambio de jornada. Este Acuerdo no se publicó hasta el ejercicio 2020. La Mesa general de universidades no era competente para acordar este aspecto sin la autorización de la Generalidad.

La UPF aplicó la jornada de 1.462 horas con una distribución semanal de 35 horas durante los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 contraviniendo la disposición adicional duodécima de la Ley 56/2012 y la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018.

El PAS dispone de terminales de recogida de marcajes para registrar su presencia. No obstante, el PSR, el gerente, los vicegerentes y el jefe de Gabinete no registran su jornada. El PAS de la UPF no registra la salida y la entrada de la pausa para desayunar.

Durante los ejercicios fiscalizados en la UPF existía un programa de teletrabajo que se estaba aplicando desde el ejercicio 2016. Las personas acogidas a este programa de teletrabajo no registraban su jornada cuando trabajaban en esta modalidad. En las diferentes etapas de la pandemia global originada por la covid la UPF estableció medidas excepcionales como el teletrabajo para todo el PAS. El 16 de junio de 2021 las universidades públicas de Cataluña y las organizaciones sindicales firmaron un acuerdo marco para el desarrollo del teletrabajo del PAS en las universidades públicas de Cataluña, en el que se estableció, entre otros aspectos, que la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo debe ser la misma que la presencial y que cada universidad debe implementar un sistema de registro del horario. La instrucción de gerencia de mayo de 2021 estableció la obligatoriedad de registrar la jornada en teletrabajo.

4.7.2. Absentismo laboral

La Sindicatura ha analizado el absentismo laboral del PAS (sin el PSR) y PDI a partir de la información entregada por la UPF para los ejercicios 2019 y 2021. No se han considerado

los datos del ejercicio 2020 ya que no son representativos puesto que se refieren al período de pandemia de la covid.

Personal de administración y servicios

Según los cálculos realizados por la Sindicatura, el índice de absentismo del PAS en los ejercicios 2019 y 2021 fue del 7,58% y del 6,46%, respectivamente.

A continuación se presenta un cuadro en el que se muestran en porcentajes los principales conceptos de ausencia para los 2 ejercicios respecto al total de horas de ausencia de cada ejercicio. Teniendo en cuenta que el número de trabajadores se mantiene bastante estable, se muestra también la variación de horas de ausencia para cada concepto del ejercicio 2019 al 2021.

Cuadro 17. Principales conceptos de ausencia. Ejercicios 2019 y 2021

Tipo de ausencia	2019	2021	Variación 2019-2021
Enfermedad y ausencias por salud*	69,83	76,97	(4,54)
Maternidad, paternidad y lactancia	7,74	8,24	(7,84)
Enfermedad de un familiar	6,47	4,48	(40,08)
Visitas médicas	5,88	4,48	(33,93)
Total	100,00	100,00	(13,39)

Importes en porcentajes.

Fuente: Elaboración propia.

* Incluye enfermedad más ausencias por motivos de salud de un día o de horas.

Las horas totales de ausencia por enfermedad y permisos se redujeron del ejercicio 2019 al 2021 en un 13,39%. La principal causa de ausencia fue por enfermedad o por ausencias de salud. Las ausencias por enfermedad y ausencias de salud disminuyeron un 4,54% respecto al ejercicio 2019 como consecuencia del descenso de las horas de ausencia por motivos de salud de un día o de horas, que se redujeron un 47,85%.

Personal docente e investigador

Según los cálculos realizados por la Sindicatura, el índice de absentismo del PDI en los ejercicios 2019 y 2021 fue del 1,28% y del 2,03%, respectivamente. Estos porcentajes significativamente más bajos que los del PAS pueden estar motivados por el hecho de que no exista un control horario del PDI.

Las horas totales de ausencia aumentaron del ejercicio 2019 al 2021 un 33,88% principalmente como consecuencia del incremento de las ausencias por enfermedad.

A continuación, se presenta un cuadro en el que se muestran en porcentajes los principales conceptos de ausencia para los 2 ejercicios respecto al total de horas de ausencia de cada

ejercicio. Teniendo en cuenta que el número de trabajadores se mantiene bastante estable se muestra también la variación de horas de ausencia para cada concepto del ejercicio 2019 al 2021.

Cuadro 18. Principales conceptos de ausencia. Ejercicios 2019 y 2021

Tipo de ausencia	2019	2021	Variación 2019-2021
Enfermedad	44,09	63,58	93,04
Maternidad, paternidad y lactancia	48,29	36,17	0,26
Total	100,00	100,00	33,88

Importes en porcentajes.

Fuente: Elaboración propia.

En los datos de las horas de ausencia entregadas por la UPF para este colectivo no aparecen horas de ausencia en concepto de visitas médicas o enfermedades de familiares.

4.8. LICENCIAS DE ESTUDIOS Y PERMISOS DE INVESTIGACIÓN

El artículo 40.4 de la LOU prevé que las universidades fomenten la movilidad de su personal docente e investigador con la concesión de permisos y licencias, en el marco de la legislación aplicable y de acuerdo con las previsiones estatutarias de cada universidad.

El artículo 56 de la LUC establece que los profesores contratados permanentes, los profesores colaboradores temporales con título de doctor y los profesores lectores pueden solicitar licencias para actividades de docencia o de investigación.

El artículo 122 de los Estatutos de la UPF establece que el Consejo de Gobierno debe aprobar el reglamento sobre el régimen de licencias y excedencias de que podrán disfrutar los profesores funcionarios de los cuerpos docentes, los profesores contratados permanentes y los lectores, de acuerdo con la normativa vigente.

El Reglamento de licencias de estudios y permisos de investigación del PDI de la UPF, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de mayo de 2019 y modificado el 9 de octubre de 2019, prevé que los profesores de los cuerpos docentes (catedráticos de universidad, profesores titulares de universidad y profesores titulares de escuela universitaria) y los profesores contratados laboralmente (catedráticos contratados, profesores agregados, profesores colaboradores, profesores *tenure-track*, lectores y contratos postdoctorales) con dedicación a tiempo completo puedan disfrutar de licencias de estudios para colaborar en trabajos docentes, de investigación o para mejorar su formación docente y actividad investigadora. Este reglamento también regula la autorización de la licencia, la reducción de la capacidad docente y la retribución. En cuanto a la retribución, el Reglamento prevé la percepción del 100% de la retribución los 3 primeros meses y de hasta el 80% de la retribución a partir del cuarto mes.

Del análisis realizado de la relación de las licencias y permisos de investigación vigentes en el período fiscalizado se ha detectado la concesión de licencias a 2 profesores visitantes y a 1 profesor asociado, lo que contradice la normativa vigente. Se han detectado 2 licencias de estudios de 6 meses de duración en las cuales se ha mantenido el 100% de la retribución a partir del cuarto mes. Uno de estos casos corresponde a uno de los profesores visitantes.

4.9. DEDICACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO

4.9.1. Normativa reguladora

En los ejercicios fiscalizados el régimen de dedicación estaba regulado en el artículo 68 de la LOU, modificado por el artículo 6.4 del Real decreto ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo. La normativa preveía que el PDI funcionario de las universidades en régimen de dedicación a tiempo completo debía dedicar a la actividad docente presencial la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS (*European Credit Transfer System*) (240 horas/año). Esta dedicación podía variar al alza o a la baja a partir del reconocimiento de la actividad de investigación, con 2 niveles de dedicación que perseguían, el primero, premiar el ejercicio de la actividad de investigación reduciendo el potencial docente a 16 créditos ECTS (160 horas/año) para los profesores con 3 o más sexenios de actividad investigadora, y, el segundo, buscar incentivar la actividad de investigación y su evaluación del profesorado que no cuenta con sexenios de actividad investigadora, que tenía que dedicar a la función docente un total de 32 créditos ECTS (320 horas/año). El Real decreto ley 14/2012 establecía que el Gobierno, previo informe de las comunidades autónomas y del Consejo de universidades, debía regular las bases del régimen general de dedicación del PDI funcionario. Esta regulación no fue aprobada.

En lo referente al profesorado laboral, el artículo 21 del Convenio colectivo establece que la dedicación del PDI laboral debe acordarse en cada universidad con los representantes del personal, y que la dedicación máxima a la docencia presencial debe ser la misma que la máxima del PDI funcionario de la misma universidad.

La Junta del Consejo Interuniversitario de Cataluña en la sesión de 10 de mayo de 2012 adoptó un acuerdo según el cual las universidades, considerando su autonomía, debían poder mantener o establecer unas normas propias para determinar la dedicación académica de su profesorado permanente. Estas normas, que podrían ser alternativas a las previstas en el Real decreto ley 14/2012, debían dar como resultado un cómputo de horas de dedicación para el conjunto del profesorado equivalente al previsto en el Real decreto ley 14/2012.

El 20 de junio de 2012 el Consejo de Gobierno de la UPF aprobó la Regulación de la dedicación del profesorado, que establece las normas y criterios básicos para determinar el encargo docente, es decir, la docencia presencial lectiva en el curso académico. La dedicación

docente del profesorado queda recogida en el Plan de dedicación docente (PDD) que es la herramienta de planificación, gestión y control de las actividades docentes del profesorado.

Cada uno de los departamentos de la UPF disponía de normativa propia que concretaba algunos aspectos y reducciones en la docencia presencial con incidencia en la determinación del encargo docente.

Del análisis de la normativa se desprenden las siguientes observaciones:

- Para los profesores a tiempo completo se establece una dedicación docente (actividades docentes presenciales, dirección de trabajos y tutorización) de 160 horas y 100 horas de docencia presencial (horas de clase presencial de grado, máster, doctorado y cualquier otra docencia no remunerada). Para el profesorado a tiempo parcial (excluidos los profesores asociados) se establece en 120 el mínimo de horas de dedicación docente y en 80 el de horas de docencia presencial. Para los profesores a tiempo parcial en la UPF contratados a tiempo completo en un centro de investigación se establece un mínimo de horas de dedicación docente de 80 horas un mínimo de 50 horas de docencia presencial.

La dedicación establecida en la normativa propia de la UPF no cumple la normativa vigente, ya que la dedicación mínima presencial para el profesorado a tiempo completo era inferior en un 37,50% al mínimo de 160 horas/año y en un 58,33% a la dedicación ordinaria de 240 horas/año previstas en la normativa.

- La dirección de trabajos de fin de grado, de fin de máster y de tesis doctorales, y las tutorías de estudiantes de grado y máster y las tutorías de prácticas, se contabilizaban en el Plan de dedicación docente (PDD) de acuerdo con las indicaciones del vicerrectorado competente en cada caso, si bien los departamentos tenían normativas propias para su aplicación. Los criterios establecidos por los departamentos no eran totalmente homogéneos y no siempre se ajustaban a los criterios del vicerrectorado. En algunos casos se ha constatado que los criterios del departamento suponen un número de horas de reconocimiento de la actividad docente superior al establecido por el vicerrectorado.
- La capacidad docente del profesorado se puede reducir, de acuerdo con la normativa, por el ejercicio de cargo académico. La normativa de la UPF establece que las reducciones por cargo serán del 100% para el rector, del 75% para los vicerrectores, del 50% para los decanos, directores de escuela y jefes de departamento y del 18,75% para otros cargos. Además, prevé que en función de sus disponibilidades presupuestarias, los departamentos pueden establecer otras reducciones por actividades de gestión del departamento o centro y por la coordinación o el liderazgo de grandes proyectos de investigación en los cursos en los que el proyecto esté vigente, a contar desde el inicio del curso siguiente al que se inició el proyecto y por una duración equivalente a la duración del proyecto, con un máximo de 30 horas docentes.

- La normativa de la UPF establece reducciones por dirección de proyectos y prevé que los departamentos, en función de sus disponibilidades presupuestarias y con la correspondiente aprobación de la Comisión de Investigación, puedan fijar otras reducciones por actividades de gestión del Departamento, por el liderazgo de grandes proyectos de investigación y otras reducciones por incrementar la actividad de investigación. De la revisión realizada de las reducciones establecidas por los departamentos se desprende que no son homogéneas.

Estas reducciones no se ajustaban a los supuestos recogidos en el artículo 68 de la LOU, ya que dicho artículo era de obligado cumplimiento y no permitía otras dedicaciones docentes del profesorado que las que en él se establecían (16, 24 o 32 créditos, dependiendo del cumplimiento de los requisitos establecidos).

- La normativa propia de la UPF establece que la dedicación docente de los asociados es la que se establece en el convenio colectivo, y contabiliza todas las actividades previstas en esta normativa. Esto hace que se apliquen también al personal asociado las reducciones por investigación, actividades docentes y otras actividades. Esta previsión no se ajusta a lo establecido en el convenio laboral del PDI, de acuerdo con el cual las reducciones de docencia no son aplicables al profesorado asociado.
- Para los asociados que en su actividad principal ejercen de investigadores en centros de investigación, la normativa propia establecía un mínimo de horas de dedicación docente y un mínimo de horas de docencia presencial inferior al que correspondería de acuerdo con el convenio laboral del PDI laboral: el número mínimo de horas de docencia presencial para un asociado de 6 horas era de 50 anuales en vez de 180 y para un asociado de 3 horas de 31,25 horas anuales en vez de 90.¹⁶

4.9.2. Control interno

Del trabajo realizado se desprenden las siguientes observaciones:

- De acuerdo con el artículo 16 del Real decreto 898/1985, en cada universidad debe constituirse un servicio de inspección para llevar a cabo, entre otras tareas, el seguimiento y control general de la disciplina académica. La UPF no había constituido este servicio.

16. El artículo 21 del Convenio colectivo del PDI laboral establece que la jornada laboral del profesorado asociado es la que se fije en su contrato, con una dedicación máxima de 480 horas anuales, que corresponde a un máximo de 180 horas de docencia presencial (6 horas semanales durante 30 semanas), en función de las características de las materias a impartir, y de 120 horas de atención a los estudiantes. El resto de la jornada debe dedicarse a preparar la docencia, elaborar material de soporte, corregir trabajos y participar en trabajos de planificación, evaluación y coordinación. En los contratos del profesorado asociado de dedicación inferior debe mantenerse la misma proporcionalidad de horas de dedicación a cada una de las actividades.

- En los ejercicios fiscalizados no existía un sistema de control de presencia y de cumplimiento del horario sobre las horas de docencia presencial.
- El PDD es la herramienta de planificación, gestión y control de las actividades docentes del profesorado. El período para introducir la información en el *software* utilizado para el control y gestión del PDD acaba el 31 de diciembre del año de finalización de cada curso académico. En la información facilitada había algunos casos de profesores de los cuales no constaba la docencia asignada, si bien este hecho no ha supuesto una limitación en la realización del trabajo.

4.9.3. Dedicación docente curso 2018-2019

La UPF facilitó las horas de docencia presencial de todos los profesores para el curso 2018-2019 y las reducciones de docencia aplicables. No se ha analizado la dedicación docente de los cursos 2019-2020 y 2020-2021 porque eran años atípicos por la situación de crisis sanitaria ocasionada por la covid.

La Sindicatura ha hecho una estimación del potencial docente¹⁷ del profesorado permanente y del profesorado temporal a tiempo completo teniendo en cuenta la normativa aplicable,¹⁸ con datos obtenidos del SIIU, con un resultado de 76.555 horas.

El total de reducciones por investigación, por cargo y por otras actividades docentes y de gestión de acuerdo con el PDD de la UPF fue de 30.712 horas. En el siguiente gráfico se muestra su distribución por conceptos. Las reducciones por cargo fueron de 7.545 horas para 180 profesores.¹⁹ Se ha observado que había 15 cargos con una reducción superior a la que correspondía de acuerdo con la normativa propia.

En consecuencia, la capacidad docente²⁰ estimada era de 45.843 horas. Las horas asignadas efectivamente en el PDD a este profesorado fueron 32.984, lo que equivale al 43,09% del potencial docente y al 71,95% de la capacidad docente. La diferencia entre el potencial docente y las horas asignadas efectivamente equivale a 272 profesores considerando la dedicación de 160 horas establecida por la normativa propia de la UPF.

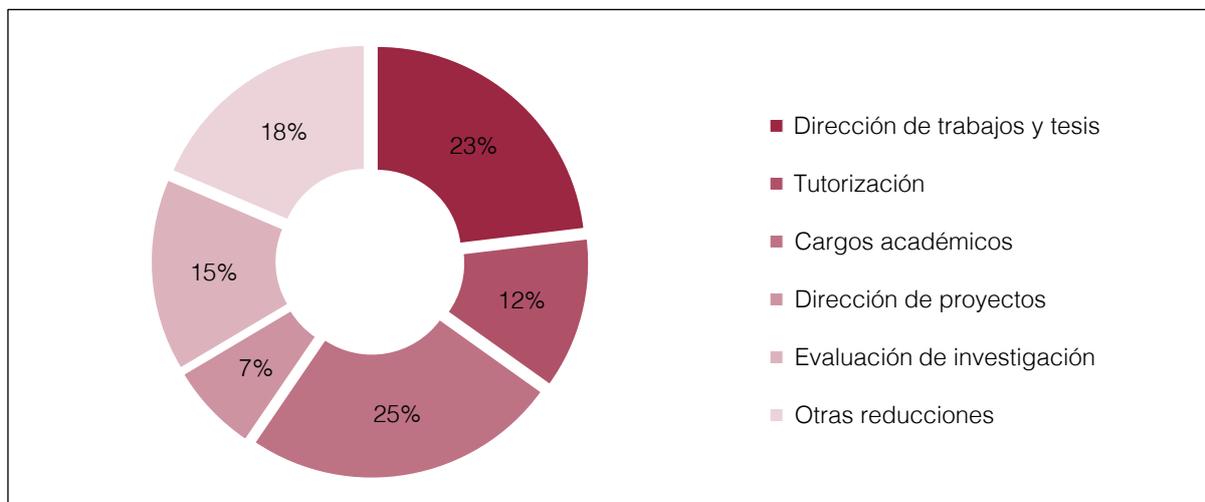
17. Número de horas presenciales lectivas en enseñanza homologados.

18. 24 créditos con carácter general (240 horas lectivas presenciales) que podían reducirse o ampliarse en función de la actividad de investigación reconocida (número de tramos de investigación).

19. Las reducciones docentes previstas en la normativa propia de la UPF son del 100% para el rector, del 75% para los vicerrectores y el secretario general, del 50% para los decanos, directores de escuela o directores de departamento, del 25% por los directores de instituto universitario propio y del 18,75% para otros cargos unipersonales de centros, departamentos o institutos.

20. Diferencia entre el potencial docente y las reducciones por cargo, actividades de investigación y reconocimiento de actividades docentes.

Gráfico 6. Distribución de las reducciones docentes por conceptos. Curso 2018-2019



Fuente: Elaboración propia.

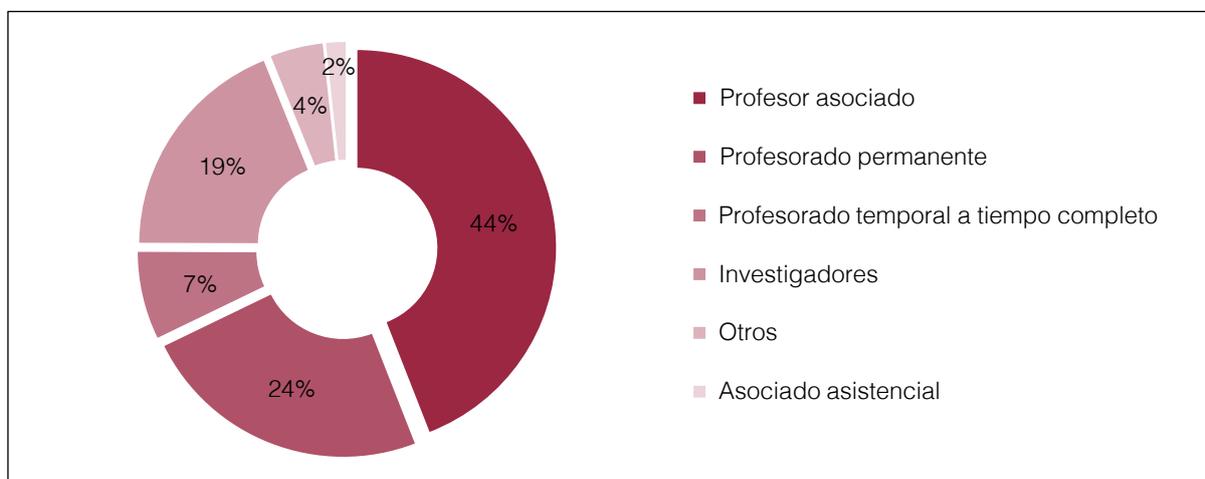
Notas:

1. La tutorización incluye tutoría de estudiantes de grado y máster y tutoría de prácticas.
2. La dirección de proyectos incluye las reducciones docentes de los investigadores principales de proyectos de investigación.
3. La evaluación de investigación incluye la reducción en función del resultado de esta evaluación.
4. En otras reducciones se incluyen actividades de investigación, actividades de gestión y otras reducciones relacionadas directa o indirectamente con la docencia o la investigación.

El número de horas de docencia presencial del curso 2018-2019 fue de 106.519,19 horas. El profesorado permanente y el profesorado temporal a tiempo completo, considerando las horas asignadas en el PDD, cubrieron el 30,97% de estas horas. El resto de la docencia presencial la impartió el profesorado asociado (44,09%), el profesorado temporal con categorías diferentes de asociado y los investigadores (24,94%).

La distribución de las horas de docencia presencial por tipología de profesorado es la siguiente:

Gráfico 7. Distribución de las horas de docencia presencial por tipología de profesorado. Curso 2018-2019



Fuente: Elaboración propia.

4.9.4. Dedicación docente individual

Se ha realizado un análisis de la dedicación docente individual del profesorado permanente y temporal a tiempo completo y del profesorado asociado, recogida en el PDD del curso 2018-2019. No se han considerado profesores visitantes, invitados, eméritos, investigadores ni los profesores asociados médicos. Tampoco se han considerado los profesores que durante el curso 2018-2019 disfrutaron de algún permiso o licencia.

Profesorado permanente y temporal a tiempo completo

La Sindicatura ha comprobado el cumplimiento de la dedicación docente del profesorado permanente y temporal a tiempo completo teniendo en cuenta las horas de docencia presencial asignadas y las que correspondía hacer a cada profesor de acuerdo con la normativa interna de la UPF, tomando como referencia el mínimo de 100 horas de docencia presencial.²¹

El análisis se ha realizado sobre una muestra de 249 profesores que habían estado activos durante todo el curso 2018-2019 y que representan el 61,23% del profesorado permanente y temporal a tiempo completo.

El 51,41% de los docentes de la muestra tenía una dedicación docente presencial inferior a 100 horas. De estos, 85 de 128 ejercían algún cargo.

El siguiente cuadro presenta las horas de docencia presenciales de la muestra de profesorado permanente y temporal a tiempo completo para el curso 2018-2019.

Cuadro 19. Dedicación docente de la muestra de profesorado permanente y temporal a tiempo completo. Curso 2018-2019

Horas de docencia presencial	Número de profesores	Porcentaje respecto al total
Superior a 100 horas	104	41,76
Igual a 100 horas	17	6,83
Inferior a 100 horas	128	51,41
Total	249	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Profesorado asociado

Se han analizado 819 profesores del curso 2018-2019 (un 93,28% respecto al total de la población). El resultado del análisis referido a la dedicación establecida en el convenio la-

21. La dedicación mínima presencial de 100 horas para el profesorado a tiempo completo era inferior en un 37,50% al mínimo de 160 horas/año y en un 58,33% a la dedicación ordinaria de 240 horas/año previstas en la normativa.

boral del PDI²² se presenta en el siguiente cuadro. La media de horas de docencia presencial de 72 profesores asociados contratados con dedicación de 6 horas por un período de entre 9 y 12 meses fue de 117,93 horas en vez de las 180 que correspondían de acuerdo con el convenio.

Cuadro 20. Dedicación docente de la muestra de profesorado asociado. Curso 2018-2019

Horas de docencia presencial	Número de profesores	Porcentaje respecto al total
Superiores a las que correspondería	317	38,71
Iguales a las que correspondería	363	44,32
Inferiores a las que correspondería	139	16,97
Total	819	100,00

Fuente: Elaboración propia.

4.10. SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN INFORMES ANTERIORES DE LA SINDICATURA

A continuación, se presenta el seguimiento de las recomendaciones incluidas en informes anteriores que se refieren a actuaciones sobre aspectos de personal. Cuando ha sido posible este seguimiento se ha hecho referido a julio de 2023.

Cuadro 21. Seguimiento de recomendaciones de informes anteriores

Descripción	Situación	Apartado
La UPF debe cumplir estrictamente la normativa vigente en cuanto a las remuneraciones del PAS y del PDI (a)	Implementada parcialmente	Varios
La UPF debería hacer las modificaciones necesarias en la RPT del PAS para que se ajustase completamente a la normativa vigente y publicarla en el DOGC (a)	Implementada	4.4
La UPF debe adaptar los planes de jubilación voluntaria a la normativa vigente (a)	No vigente	
La UPF debe tomar los acuerdos necesarios para adaptar la aplicación de los artículos 17 y 18 de la Ley de la ciencia, la tecnología y la innovación a la movilidad de su personal investigador, y concretar los diferentes tipo de entidades, las modalidades de adscripción de PDI a otras entidades, así como las autorizaciones por prestar servicios en sociedades mercantiles. Los acuerdos deben recoger explícitamente las obligaciones del PDI hacia la Universidad y las compensaciones que, si procede, corresponda percibir a la Universidad y deben velar para que en ningún caso haya un coste para la Universidad y para que quede garantizado el cumplimiento de las obligaciones del PDI (a)	Implementada parcialmente	4.6.2

22. Dedicación máxima de 480 horas anuales, que corresponden a 180 horas de docencia presencial, 120 de atención a los estudiantes y 180 a preparar la docencia, elaborar material de soporte, corregir trabajos y participar en trabajos de planificación, evaluación y coordinación. En los contratos de profesorado asociado de dedicación inferior debe mantenerse la misma proporcionalidad de dedicación a cada una de las actividades.

Descripción	Situación	Apartado
La UPF debería elaborar y aprobar una regulación de las condiciones de acceso a cada una de las categorías de profesor asociado, tal y como prevé el convenio colectivo del PDI laboral y realizar las contrataciones de profesores asociados mediante concurso público. (a)	Implementada parcialmente	4.7
La UPF debe elaborar y aprobar una normativa reguladora de la participación de su personal en actividades del artículo 83 de la LOU y establecer los mecanismos de control adecuados para garantizar el cumplimiento de los límites retributivos fijados por la normativa vigente (a)	Implementada parcialmente. EL 1 de febrero de 2012, el Consejo de Gobierno de la UPF aprobó una normativa que regula la tramitación de contratos al amparo del artículo 83 de la LOU	-
La UPF debe elaborar y aprobar una normativa que establezca los requisitos y las condiciones específicas de los investigadores postdoctorales y de los investigadores ordinarios y que regule la docencia que estos investigadores puedan realizar y la remuneración que les corresponda (a)	Implementada parcialmente. El Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de octubre de 2017 acordó la regulación del contrato de investigador postdoctoral	-
La UPF debe utilizar la figura del profesor visitante en la forma establecida por la normativa y no para sustituir a otras figuras contractuales (a)	Implementada parcialmente	4.7
La UPF debe promover la firma de los convenios con instituciones sanitarias para la creación de las plazas vinculadas y adaptar las retribuciones de los profesores que las ocupen a la normativa aplicable (a)	Implementada	-
La UPF debe constituir el servicio de inspección para el seguimiento y control de la disciplina académica, previsto en el Real decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (a)	No implementada	-
La UPF debe adaptar la dedicación docente de su profesorado a la normativa vigente (a)	No implementada	4.10
Las universidades deben revisar en detalle la actividad profesional del profesorado asociado para garantizar que la actividad se presta realmente y que está relacionada con las enseñanzas impartidas y que los profesores asociados son profesionales de reconocida competencia. Únicamente de esta forma se puede garantizar el cumplimiento de la finalidad del profesorado asociado establecida por la LOU, y también la calidad de las enseñanzas impartidas (b)	Implementada	-
Se debería suprimir la contratación directa de profesorado asociado y establecer sistemas que garantizaran que los profesores se contraten respetando los principios de concurrencia, mérito y capacidad (b)	Implementada parcialmente	4.7
La contratación de profesorado asociado debería fundamentarse en motivos estrictamente académicos y de necesidades de la docencia (b)	No implementada	4.7

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

(a) Informe 12/2013, UPF: gastos de personal, ejercicio 2011.

(b) Informe 25/2016, Profesorado asociado de las universidades públicas de Cataluña, curso 2013-2014.

5. RESPONSABILIDADES

5.1. DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

Los órganos de gobierno y dirección de la UPF (Consejo Social, Consejo de Gobierno, rector y gerente) deben garantizar que las actividades de gestión de personal y la información relacionada reflejada en las cuentas anuales de la UPF se adecuan a las normas aplicables. También son responsables de establecer los sistemas de control interno que consideren necesarios para garantizar que dichas actividades estén libres de incumplimientos normativos.

Los órganos de gobierno y dirección de la UPF también son responsables de aprobar y formular las cuentas anuales para que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación económico-financiera, de la ejecución del presupuesto y el resultado económico-patrimonial de la UPF, de acuerdo con el marco de información financiera aplicable, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de las cuentas anuales libres de incorrecciones materiales debidas a fraude o error.

5.2. DE LA SINDICATURA DE CUENTAS

El objetivo de la Sindicatura ha sido obtener una seguridad limitada de que la información sobre gastos de personal mostrada en las cuentas anuales está libre de incorrecciones materiales por fraude o error, emitir una conclusión sobre ello y formular otras conclusiones sobre la adecuación a la legalidad de las operaciones revisadas y, si procede, formular las conclusiones sobre la adecuación a la legalidad de las operaciones revisadas.

Los procedimientos aplicados en una auditoría de seguridad limitada son reducidos en comparación con los que son necesarios para obtener una seguridad razonable, pero se espera que, de acuerdo con el juicio profesional del auditor, el nivel de seguridad sea significativo para los destinatarios del informe. La seguridad limitada no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de los órganos de control externo y con las normas internacionales de auditoría adaptadas al sector público siempre detecte una incorrección significativa cuando existe. Las incorrecciones se pueden generar por fraude o por error y se consideran materiales de acuerdo con los criterios establecidos en el Manual de fiscalización.

6. ANEXOS

6.1. ENVEJECIMIENTO DE LA PLANTILLA

Cuadro 22. Plantilla a 31 de diciembre de 2021 por edades y sexos

Categoría	Menores de 30 años			Entre 31 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 65 años			Mayores de 65 años			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total									
PDI funcionario	0	0	0	0	0	0	8	10	18	39	106	145	3	21	24	50	137	187
Catedrático de universidad	0	0	0	0	0	0	2	4	6	13	55	68	3	14	17	18	73	91
Titular de universidad	0	0	0	0	0	0	6	6	12	26	50	76	0	6	6	32	62	94
Titular de escuela universitaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2
PDI laboral	30	31	61	83	100	183	141	177	318	100	180	280	4	21	25	358	509	867
Catedrático contratado	0	0	0	1	1	2	2	5	7	6	21	27	0	0	0	9	27	36
Agregado	0	0	0	5	6	11	24	38	62	16	29	45	0	1	1	45	74	119
Colaborador permanente	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
Asociado	28	30	58	55	71	126	76	112	188	56	90	146	0	4	4	215	307	522
Asociado médico	1	0	1	11	4	15	34	18	52	18	34	52	0	1	1	64	57	121
Visitante	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	3	3
Emérito	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	15	18	3	15	18
Profesor <i>tenure-track</i>	1	1	2	7	13	20	4	3	7	0	0	0	0	0	0	12	17	29
Otras categorías	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Investigadores	147	146	293	105	126	231	29	48	77	6	7	13	0	0	0	287	327	614
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
Otros investigadores*	2	0	2	34	33	67	4	17	21	0	3	3	0	0	0	40	53	93
Total PDI	177	177	354	188	226	414	178	235	413	145	293	438	7	42	49	695	973	1.668

Categoría	Menores de 30 años			Entre 31 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 65 años			Mayores de 65 años			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total												
PAS funcionario	23	11	34	45	15	60	113	34	147	192	62	254	2	0	2	375	122	497
Subgrupo A1	0	0	0	2	0	2	3	1	4	14	8	22	1	0	1	20	9	29
Subgrupo A2	1	1	2	14	8	22	40	12	52	64	15	79	1	0	1	120	36	156
Subgrupo C1	15	7	22	22	6	28	62	11	73	97	19	116	0	0	0	196	43	239
Subgrupo C2	6	3	9	6	1	7	5	3	8	6	4	10	0	0	0	23	11	34
Agrupaciones profesionales	1	0	1	1	0	1	3	7	10	11	16	27	0	0	0	16	23	39
PAS laboral	11	2	13	21	15	36	40	50	90	27	40	67	0	0	0	99	107	206
Grupo laboral 1	2	0	2	11	5	16	21	14	35	18	20	38	0	0	0	52	39	91
Grupo laboral 2	5	1	6	3	3	6	9	20	29	4	14	18	0	0	0	21	38	59
Grupo laboral 3	4	1	5	7	7	14	10	16	26	5	6	11	0	0	0	26	30	56
Eventuales	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7	3	10	0	1	1	8	4	12
PSR	53	58	111	30	28	58	16	9	25	13	5	18	0	0	0	112	100	212
Técnico de soporte a la investigación	12	21	33	12	15	27	7	5	12	7	2	9	0	0	0	38	43	81
Auxiliar de soporte a la investigación	41	37	78	18	13	31	9	4	13	6	3	9	0	0	0	74	57	131
Total PAS	87	71	158	96	58	154	170	93	263	239	110	349	2	1	3	594	333	927
Plantilla total	264	248	512	284	284	568	348	328	676	384	403	787	9	43	52	1.289	1.306	2.595

Fuente: Unex para el personal docente y elaboración propia para el resto de personal.

* En la categoría de otros investigadores no se incluyen los investigadores contratados por otras instituciones que desarrollan su actividad investigadores en la UPF y que a la vez están contratados como asociados. Estos casos están incluidos solo como personal docente.

6.2. PRESUPUESTO INICIAL Y MODIFICACIONES DEL GASTO DE PERSONAL DE CAPÍTULO 1 POR CONCEPTOS, DE LOS EJERCICIOS FISCALIZADOS

Cuadro 23. Presupuesto inicial y modificaciones del capítulo 1 por conceptos. Ejercicio 2018

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (porcentaje)
Personal eventual	847.401	40.479	887.880	887.400	99,95
Retribuciones básicas y otras remuneraciones	847.401	40.479	887.880	887.400	99,95
Personal académico funcionario	14.011.347	316.908	14.328.255	14.644.101	102,20
Retribuciones básicas	4.004.109	73.723	4.077.832	4.077.952	100,00
Retribuciones complementarias	10.007.238	243.185	10.250.423	10.566.149	103,08
Personal de administración y servicios funcionario	13.903.266	161.188	14.064.454	13.674.748	97,23
Retribuciones básicas	5.514.944	97.782	5.612.726	5.428.033	96,71
Retribuciones complementarias	7.457.979	(34.519)	7.423.460	7.251.909	97,69
Retribuciones PAS interinos por programa*	930.343	97.925	1.028.268	994.806	96,75
Personal laboral académico	21.407.489	1.865.595	23.273.084	21.810.917	93,72
Retribuciones básicas y complementarias*	16.182.787	1.026.082	17.208.869	16.713.959	97,12
Retribuciones del personal investigador	5.224.702	839.513	6.064.215	5.096.958	84,05
Personal de administración y servicios laboral	8.066.535	707.699	8.774.234	7.901.560	90,05
Retribuciones básicas y complementarias*	8.066.535	707.699	8.774.234	7.901.560	90,05
Incentivos al rendimiento	530.943	(22.655)	508.288	413.155	81,28
Gastos sociales	12.257.903	424.762	12.682.665	12.239.193	96,50
Total capítulo 1	71.024.884	3.493.976	74.518.860	71.571.074	96,04

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

* La clasificación presupuestaria presentada no permite el desglose de las retribuciones básicas y las complementarias.

Cuadro 24. Presupuesto inicial y modificaciones del capítulo 1 por conceptos. Ejercicio 2019

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (porcentaje)
Personal eventual	947.963	57.823	1.005.786	1.004.766	99,90
Retribuciones básicas y otras remuneraciones	947.963	57.823	1.005.786	1.004.766	99,90
Personal académico funcionario	14.742.359	290.431	15.032.790	14.664.428	97,55
Retribuciones básicas	4.127.113	0	4.127.113	4.020.035	97,41
Retribuciones complementarias	10.615.246	290.431	10.905.677	10.644.393	97,60
Personal de administración y servicios funcionario	15.333.677	100.891	15.434.568	14.323.575	92,80
Retribuciones básicas	6.117.908	0	6.117.908	5.995.338	98,00
Retribuciones complementarias	8.006.556	305.987	8.312.543	8.116.031	97,64
Retribuciones PAS interinos por programa*	1.209.213	(205.096)	1.004.117	212.206	21,13
Personal laboral académico	26.064.484	1.954.494	28.018.978	24.810.885	88,55
Retribuciones básicas y complementarias*	17.532.261	550.932	18.083.193	17.310.826	95,73
Retribuciones del personal investigador	8.532.223	1.403.562	9.935.785	7.500.059	75,49
Personal de administración y servicios laboral	7.796.829	769.496	8.566.325	7.993.822	93,32
Retribuciones básicas y complementarias*	7.796.829	769.496	8.566.325	7.993.822	93,32
Incentivos al rendimiento	517.040	1.200	518.240	419.719	80,99
Gastos sociales	13.910.992	654.826	14.565.818	14.090.123	96,73
Total capítulo 1	79.313.344	3.829.161	83.142.505	77.307.318	92,98

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

* La clasificación presupuestaria presentada no permite el desglose de las retribuciones básicas y las complementarias.

Cuadro 25. Presupuesto inicial y modificaciones del capítulo 1 por conceptos. Ejercicio 2020

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (porcentaje)
Personal eventual	1.025.745	32.044	1.057.789	984.518	93,07
Retribuciones básicas y otras remuneraciones	1.025.745	32.044	1.057.789	984.518	93,07
Personal académico funcionario	15.068.592	795.861	15.864.453	15.054.505	94,89
Retribuciones básicas	4.265.604	32.750	4.298.354	4.035.546	93,89
Retribuciones complementarias	10.802.988	763.111	11.566.099	11.018.959	95,27
Personal de administración y servicios funcionario	15.634.010	120.260	15.754.270	15.272.346	96,94
Retribuciones básicas	6.652.377	0	6.652.377	6.340.987	95,32
Retribuciones complementarias	8.389.215	0	8.389.215	8.574.838	102,21
Retribuciones PAS interinos por programas*	592.418	120.260	712.678	356.521	50,03
Personal laboral académico	26.861.494	4.179.376	31.040.870	27.121.633	87,37
Retribuciones básicas y complementarias*	17.583.877	992.860	18.576.737	18.887.075	101,67
Retribuciones del personal investigador	9.277.617	3.186.516	12.464.133	8.234.558	66,07
Personal de administración y servicios laboral	8.002.869	920.057	8.922.926	8.648.761	96,93
Retribuciones básicas y complementarias*	8.002.869	920.057	8.922.926	8.648.761	96,93
Incentivos al rendimiento	481.121	17.200	498.321	441.152	88,53
Gastos sociales	14.430.048	740.878	15.170.926	14.621.976	96,38
Total capítulo 1	81.503.879	6.805.676	88.309.555	82.144.891	93,02

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

* La clasificación presupuestaria presentada no permite el desglose de las retribuciones básicas y las complementarias.

Cuadro 26. Presupuesto inicial y modificaciones del capítulo 1 por conceptos. Ejercicio 2021

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (porcentaje)
Personal eventual	1.000.000	45.217	1.045.217	967.484	92,56
Retribuciones básicas y otras remuneraciones	1.000.000	45.217	1.045.217	967.484	92,56
Personal académico funcionario	15.090.653	749.546	15.840.199	15.355.823	96,94
Retribuciones básicas	4.087.005	17.750	4.104.755	3.997.524	97,39
Retribuciones complementarias	11.003.648	731.796	11.735.444	11.358.299	96,79
Personal de administración y servicios funcionario	15.766.245	951.245	16.717.490	15.987.724	95,63
Retribuciones básicas	6.625.611	0	6.625.611	6.477.551	97,77
Retribuciones complementarias	8.596.376	737.449	9.333.825	9.036.181	96,81
Retribuciones PAS interinos por programa*	544.258	213.796	758.054	473.992	62,53
Personal laboral académico	26.799.253	6.444.023	33.243.276	27.788.127	83,59
Retribuciones básicas y complementarias*	18.400.208	1.568.971	19.969.179	19.509.167	97,70
Retribuciones del personal investigador	8.399.045	4.875.052	13.274.097	8.278.960	62,37
Personal de administración y servicios laboral	7.996.372	1.178.244	9.174.616	8.971.203	97,78
Retribuciones básicas y complementarias*	7.996.372	1.178.244	9.174.616	8.971.203	97,78
Incentivos al rendimiento	508.921	1.201	510.122	454.212	89,04
Gastos sociales	14.662.725	1.217.545	15.880.270	14.658.029	92,30
Total capítulo 1	81.824.169	10.587.021	92.411.190	84.182.602	91,10

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

* La clasificación presupuestaria presentada no permite el desglose de las retribuciones básicas y complementarias.

6.3. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Consejo Social

En el siguiente cuadro se muestra la composición nominal del Consejo Social a 31 de diciembre de 2018, 2019, 2020 y 2021.

Cuadro 27. Composición nominal del Consejo Social a 31 de diciembre de 2018, 2019, 2020 y 2021

Miembros	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Nombrados por el Gobierno de la Generalidad:				
Núria Basi Moré (presidenta) (hasta el 22.3.2019)	X			
Montserrat Vendrell Rius (presidenta) (desde el 22.3.2019)		X	X	X
Milagros Pérez Oliva	X	X	X	X
Josep Tarradas Faja (hasta el 19.3.2019)	X			
Ignasi Costas Ruiz del Portal (desde el 19.3.2019)		X	X	X
Nombrados por el Parlamento de Cataluña:				
Jordi Marin Puigpelat	X	X	X	X
Miquel Rubirola Torrent	X	X	X	X
Escogidos por los entes locales:				
Judit Carrera Escudé (Ayuntamiento de Barcelona) (hasta el 8.10.2020)	X	X		
Josep Ramoneda Molins (Ayuntamiento de Barcelona) (desde el 8.10.2020)			X	X
Escogido por las organizaciones sindicales:				
Xesús B. González López (CCOO)	X	X	X	X
Escogidos por las organizaciones empresariales:				
César Molins Bartra (PIMEC)	X	X	X	X
Carmen Mur Gómez (invitada) (Fomento) (hasta el 23.12.2020)	X	X		
Ernest Quingles Blasi (invitado) (Fomento) (desde el 23.12.2020)			X	X
Escogido por los antiguos alumnos:				
Salvador Garcia Ruiz	X	X	X	X
Miembros natos:				
Jaume Casals Pons (rector) (hasta el 25.05.2021)	X	X	X	
Oriol Amat Salas (rector) (desde el 25.05.2021)				X
Pere Torra Pla (secretario general)	X	X	X	X
Jaume Badia Pujol (gerente)	X	X	X	X
Escogidos por el Consejo de Gobierno de la UPF:				
Pelegrí Viader Canals (en representación del PDI) (hasta el 9.6.2021)	X	X	X	
David Sancho Royo (en representación del PDI) (desde el 9.6.2021)				X
Lydia Garcia Escobosa (en representación del PAS)	X	X	X	X
María M. Payeras Sitjar (en representación de los estudiantes) (hasta el 9.12.2020)	X	X		
Cesc Gómez Rodríguez (en representación de los estudiantes) (desde el 9.12.2020 hasta el 24.2.2021)			X	
Ferran Piqué Anguera (en representación de los estudiantes) (desde el 24.2.2021)				X
Secretaria:				
Margarida Gual Perelló	X	X	X	X

Fuente: UPF.

Consejo de Gobierno

En el siguiente cuadro se muestra la composición del Consejo de Gobierno el 31 de diciembre de 2018, de 2019, de 2020 y de 2021.

Cuadro 28. Composición del Consejo de Gobierno a 31 de diciembre de 2018, 2019, 2020 y 2021

Miembros	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Rector (presidente)	1	1	1	1
Secretario general	1	1	1	1
Gerente	1	1	1	1
Vicerrectores	7	9	9	8
Elegidos entre los decanos, directores de centro, directores de departamento y de instituto universitario	16	16	16	16
Miembros del Claustro:				
Representantes del personal académico (a)	11	10	10	12
Representantes de los estudiantes (b)	4	4	4	4
Representantes del PAS	2	2	2	2
Miembros del Consejo Social	3	3	3	3
Total	46	47	47	48

Fuente: UPF.

Notas:

- (a) De acuerdo con los Estatutos de la UPF, forman parte del Consejo de Gobierno 13 miembros representantes del personal académico designados por el Claustro. En los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 había miembros pendientes de designación.
- (b) De acuerdo con los Estatutos de la UPF, forman parte del Consejo de Gobierno 5 miembros representantes de los estudiantes designados por el Claustro. En los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 había un miembro pendiente de designación.

6.4. DISTRIBUCIÓN DE LA NÓMINA POR COLECTIVOS Y CONCEPTOS**Cuadro 29. Distribución por conceptos de la nómina del PAS de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021**

Concepto	2018	2019	2020	2021
PAS funcionario	17.364.971	18.242.551	19.296.051	20.068.566
Sueldo base	4.909.915	5.093.488	5.411.471	5.529.757
Complemento específico	4.709.398	4.909.255	5.191.611	5.303.837
Complemento de destino	2.708.025	2.793.831	2.949.637	3.015.388
Trienios	962.657	1.003.669	1.098.215	1.157.225
Cuota patronal Seguridad Social	3.696.454	3.905.995	4.031.201	4.123.374
Recuperaciones pagas extras ejercicios anteriores	147.564	283.149	418.883	706.993
Otros	230.958	253.164	195.033	231.992
Personal eventual	1.021.810	1.170.429	1.146.736	1.114.254
Sueldo base	273.234	306.757	300.423	288.893
Complemento específico	430.984	476.283	458.549	445.644
Complemento de destino	128.029	146.300	139.876	134.148
Trienios	45.513	52.526	49.492	50.698
Cuota patronal Seguridad Social	134.409	170.181	170.947	155.527
Otros	9.641	18.382	27.449	39.344
PAS laboral	10.089.835	10.332.633	11.197.378	11.339.586
Sueldo base	5.266.737	5.383.425	5.824.982	5.805.042
Complemento del puesto de trabajo	1.333.434	1.336.708	1.438.741	1.472.802
Trienios	686.945	713.216	773.503	822.782
Cuota patronal Seguridad Social	2.344.394	2.453.788	2.619.337	2.624.662
Recuperaciones pagas extras ejercicios anteriores	136.676	168.806	241.773	275.550
Otras	321.649	276.690	299.042	338.748
PSR	4.996.472	5.040.164	5.869.788	6.417.542
Sueldo base	3.331.475	3.346.814	3.938.818	4.336.974
Complemento adicional	245.247	243.834	259.561	249.471
Trienios	83.151	84.994	86.311	90.856
Cuota patronal Seguridad Social	1.167.665	1.199.817	1.404.537	1.548.054
Otros	168.934	164.705	180.561	192.187
Total general	33.473.088	34.785.777	37.509.953	38.939.948

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 30. Distribución por conceptos de la nómina del PDI de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021

Concepto	2018	2019	2020	2021
PDI funcionario	16.598.575	16.722.813	16.940.376	17.068.138
Sueldo base	3.025.012	2.962.701	2.952.940	2.907.316
Regularizaciones*	602.551	589.487	587.798	580.923
Complemento de destino	2.445.761	2.389.865	2.381.719	2.348.467
Complemento específico	1.909.721	1.883.845	1.881.507	1.866.706
Complemento mérito docente	1.893.238	1.908.559	1.944.857	1.953.068
Complemento mérito investigación	1.081.437	1.082.175	1.094.865	1.121.663
Mérito autonómico gestión	176.756	183.347	198.970	196.682
Mérito autonómico de docencia	952.628	999.728	1.052.986	1.069.840
Mérito autonómico de transferencia	751.317	762.681	792.863	855.375
Cargo académico	467.473	454.568	467.105	389.930
Trienios	1.051.429	1.057.860	1.084.550	1.090.655
Actividades artículo 83, proyectos de investigación, convenios y conferencias	1.498.638	1.622.919	1.479.159	1.368.177
Premio ICREA Academia	239.999	214.000	230.000	234.000
Cuota patronal Seguridad Social	173.981	183.830	185.934	196.647
Recuperaciones pagas extras ejercicios anteriores	128.132	237.005	344.158	551.563
Otros	200.502	190.243	260.965	337.126
PDI laboral	20.840.986	21.696.474	23.280.641	23.973.808
Sueldo base	7.481.870	7.509.525	8.138.531	8.253.566
Complemento de puesto	3.538.716	3.580.457	3.697.880	3.895.356
Complemento adicional	752.016	858.974	1.162.949	1.147.861
Complemento méritos docentes	583.987	679.798	717.855	765.552
Complemento méritos investigación	403.448	453.874	514.208	528.542
Mérito autonómico docencia	484.261	564.387	607.484	653.659
Mérito autonómico investigación	359.474	407.442	461.736	483.441
Cargo académico	351.930	377.208	385.409	403.054
Complemento de categoría	393.217	382.753	384.810	395.037
Complemento personal	142.212	148.552	172.334	176.828
Trienios	639.935	671.167	708.524	735.923
Actividades artículo 83, convenios y conferencias	1.283.082	1.141.684	1.160.856	1.113.171
Premio ICREA Academia	80.000	96.000	144.000	144.000
Cuota patronal Seguridad Social	3.918.571	4.205.659	4.408.267	4.484.206
Recuperaciones pagas extras ejercicios anteriores	212.391	227.006	330.109	409.181
Otros	215.876	391.988	285.689	384.431
Investigadores	17.438.655	19.080.189	21.038.986	21.752.004
Sueldo base	10.817.288	12.005.926	13.344.374	13.802.250
Complemento adicional	1.342.613	1.151.451	1.194.481	1.202.211
Complemento personal	410.518	397.268	432.816	435.530
Complemento de puesto	103.124	207.847	264.556	301.390
Complemento de docencia	271.960	276.286	212.228	267.191
Trienios	105.559	117.231	165.855	169.252
Actividades artículo 83	321.466	306.922	291.288	292.813
Cuota patronal Seguridad Social	3.727.106	4.210.639	4.604.461	4.805.206
Otras	339.021	406.619	528.927	476.161
Total general	54.878.216	57.499.476	61.260.003	62.793.950

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

* Corresponden a los incrementos pactados en la Mesa General de universidades.

6.5. CONVOCATORIAS DE PAS Y PDI DESGLOSADAS POR PROCEDIMIENTO DURANTE EL PERÍODO FISCALIZADO

Cuadro 31. Convocatorias PAS y PDI desglosadas por procedimiento. Ejercicios 2018-2021

Procedimiento	2018	2019	2020	2021
PAS funcionario	59	103	38	65
Concurso oposición	1	5	1	6
Concurso específico	7	19	4	6
Concurso general de méritos	3	4	2	5
Interinaje	3	1	1	5
Sistemas extraordinarios de provisión (a)	10	14	2	9
Refuerzo/sustitución	35	60	28	34
PAS laboral	18	29	17	25
Concurso de nuevo ingreso		1		12
Concurso de traslado (b)	1	4	5	3
Temporales	7			
Encargo de funciones a un puesto de trabajo de categoría superior		1		
Refuerzo/sustitución	10	23	12	10
Total PAS	77	132	55	90
PDI funcionario	2	1	1	4
Concurso público				
Catedrático de Universidad	2	1	1	4
PDI laboral	24	18	25	34
Concurso público				
Catedrático contratado	1	1	5	6
Agregado	2	5	10	13
Lector	2	1	4	1
Asociado	2	2	1	2
Otras convocatorias públicas				
Profesor <i>tenure-track</i>	17	7	5	12
Docente y/o investigador Beatriz Galindo (c)		2		
Total PDI	26	19	26	38

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

- Incluye convocatorias por atribuciones temporales de funciones, comisiones de servicio y encargos de funciones.
- Incluye concursos de traslado, concursos de traslado por promoción interna y por reincorporación de excedencias.
- Convocatorias en el marco de la Orden ECD/365/2018, de 23 de marzo, por la cual se aprueban las bases para la concesión y se convocan las ayudas Beatriz Galindo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

7. TRÁMITE DE ALEGACIONES

A efectos de lo previsto en la normativa vigente, el proyecto de informe fue enviado el 29 de noviembre de 2023 a la Universidad Pompeu Fabra.

7.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

El escrito de alegaciones presentado por la Universidad Pompeu Fabra se reproduce a continuación:²³



ALEGACIONES AL PROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN (12/2022-D) DE LOS GASTOS DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD POMPEU FABRA (UPF), EJERCICIOS 2018-2021, EMITIDO POR LA SINDICATURA DE CUENTAS DE CATALUÑA

Mediante escrito de fecha 29 de noviembre de 2023, la Sindicatura de Cuentas de Cataluña ha enviado el proyecto de informe 12/2022-D referente a los gastos de personal de los ejercicios 2018-2021 de la UPF.

Dentro del plazo concedido a la Universidad, manifestamos:

Primero.- Que la UPF aspira a mantenerse como una de las principales instituciones académicas de Europa, apostando por un modelo integral que fusiona excelencia docente, internacionalización y, sobre todo, un fuerte compromiso con la investigación, la transferencia y la innovación. A pesar de su breve historia, los logros hasta ahora demuestran que la trayectoria emprendida ha sido la correcta. Tanto los indicadores de investigación como los de calidad docente la sitúan entre las mejores universidades del Estado, y los más prestigiosos *rankings* internacionales también la sitúan entre las mejores universidades a nivel global:

- Times Higher Education: 18ª universidad del mundo entre las de menos de 50 años. (*Top 100 under 50 ranking*, 2023)
- *Ranking QS* (2024): 6ª universidad española, 127ª europea y 310ª del mundo.
- *The World University Rankings* 2024: 118ª en el indicador de “calidad de la investigación”.
- *Ranking* de investigación U. Leiden (2022), 65ª del mundo, 25ª europea y 1ª del Estado con un porcentaje de artículos publicados entre el 10% más citados.

Esta dedicación intensiva a la investigación es compatible con la impartición de una docencia de calidad, tal y como ponen de manifiesto los siguientes indicios:

23. El escrito original estaba redactado en catalán. Aquí figura traducido al castellano.

- Tasa de rendimiento más elevada del sistema universitario español: 89% (curso 2017-2018)
- *Ranking* CYD 2021: 4ª universidad española con rendimiento más elevado.
- Alta demanda de estudios: dos estudiantes por plaza ofertada (curso 2023-2024) y un 25% de los grados ofertados sitúan su nota de corte por encima del 12.

Segundo.- Que estos indicadores no serían posibles sin un profesorado con una fuerte orientación hacia la investigación y sin la incorporación de investigadores de alto nivel. La UPF optimiza los recursos de los que dispone de modo que el profesorado pueda dedicar más tiempo a la investigación, sin que esta reducción docente implique una financiación adicional por parte de la Generalidad de Cataluña. En esta estrategia de éxito, el diseño y las particularidades del pionero programa *tenure-track* han jugado un papel determinante, como recientemente ha puesto de manifiesto la inclusión de una propuesta de organización de la carrera académica de características parecidas a la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Tercero.- Que, a pesar de compartir la literalidad de las conclusiones expresadas en el proyecto de informe, la formulación de buena parte de las mismas puede dar lugar a interpretaciones equívocas, bien por falta de información de contexto (como es el caso, por ejemplo, de la conclusión 15, que obvia el hecho de que los 151 profesores asociados contratados sin proceso de selección previo durante el período objeto de fiscalización fueron contratados por la vía de urgencia para hacer frente a necesidades docentes sobrevenidas y que, en términos agregados, estas contrataciones representan alrededor del 5% del total de contrataciones de profesorado asociado a lo largo de dicho período, o también de la conclusión 19, que no hace mención a que la UPF no tenía la capacidad de dotar las plazas necesarias y convocar los concursos correspondientes como consecuencia de las limitaciones establecidas por las autoridades gubernamentales sobre la tasa de reposición), bien por falta de elementos de referencia que permitan ponderar correctamente su significación (como es el caso, por ejemplo, de la conclusión 1, que omite el hecho de que, a pesar de mantenerse por encima de las cifras apuntadas, tanto la tasa de temporalidad de los PAS como la del PDI decrecieron de modo gradual a lo largo del período 2018-2021, o también de la conclusión 6, que menciona que la UPF no disponía de un departamento que ejerciese las funciones de auditoría interna e ignora el hecho de que la existencia de un departamento de esta naturaleza no era ni es obligatoria para las universidades públicas).

Cuarto.- Que, si bien es cierto que las conclusiones recogidas en el proyecto de informe resultan válidas para el período objeto de fiscalización, muchas de las prácticas susceptibles de mejora ya han sido corregidas a lo largo de los años 2022 y 2023. Dado que la publicación del informe se producirá previsiblemente a principios del año 2024, este desajuste temporal puede hacer todavía más probables interpretaciones equívocas y/o no ajustadas a la realidad actual de la Universidad Pompeu Fabra (es el caso, por ejemplo, de las conclusiones 5 y 17, que hacen referencia a procesos que ya han sido enderezados en los últimos dos años).

Eulàlia de Nadal Clanchet
Rectora

[Firma electrónica]

Barcelona, 14 de diciembre de 2023

7.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas. El texto del proyecto de informe no se ha modificado porque se entiende que las alegaciones son explicaciones que confirman la situación descrita inicialmente o porque no se comparten los juicios que en ellas se exponen

APROBACIÓN DEL INFORME

Certifico que en Barcelona, a 22 de diciembre de 2023, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, presidido por el síndico mayor, Miquel Salazar Canalda, con la asistencia de los síndicos Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, M. Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer Padrosa y Josep Viñas Xifra, y de la entonces secretaria general por suplencia de la Sindicatura, Marta Junquera Bernal, actuando como ponente la síndica Anna Tarrach Colls, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 38/2023, relativo a la Universidad Pompeu Fabra, gastos de personal, ejercicios 2018-2021.

Y para que así conste y surta los efectos que correspondan, firmo esta certificación, con el visto bueno del síndico mayor.

[Firma digital de Marta Junquera Bernal]

La secretaria general

Visto bueno,

[Firma digital de Miquel Salazar Canalda]

El síndico mayor

