

**Desembre del  
2014**

Pla Estratègic  
2015-2025

# **L'EVOLUCIÓ DELS RECURSOS HUMANS A LA UPF 1990-2014**

## ÍNDEX

A. PRESENTACIÓ .....	3
B. FONTS D'INFORMACIÓ I ABAST DE L'ESTUDI.....	4
C. ANÀLISI DE LES DADES .....	7
1. Sexe de la plantilla i evolució .....	7
2. Edat de la plantilla i evolució.....	8
3. Tipologia i estructura de la plantilla i evolució .....	9
4. Estabilitat de la plantilla del PAS .....	15
5. Mobilitat del personal d'administració i serveis .....	17
6. Formació del personal d'administració i serveis .....	21
7. Conciliació de la vida personal i familiar i salut .....	25
8. Evolució de la nòmina .....	28
D. CONCLUSIONS .....	30

---

## **A. PRESENTACIÓ**

L'objecte d'aquest informe és fer una exposició de l'evolució dels col·lectius que treballen a la Universitat Pompeu Fabra (UPF), a partir de l'anàlisi del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador. L'abast temporal comprèn des de l'inici de la institució, l'any 1990, fins a l'actualitat.

El contingut d'aquest informe està directament relacionat amb les fonts d'informació a les quals tenim accés i amb les dades recollides al llarg de la història de l'organització, i s'estructura de la manera següent:

En primer lloc, es relacionen les fonts d'informació a partir de les quals s'han extret les dades que han permès fer la lectura i la interpretació de l'evolució dels recursos humans a la UPF, d'ençà de la seva creació i fins a l'actualitat. Així mateix, s'anuncien les variables escollides en què es basa l'estudi apuntat.

Seguidament, es presenta una anàlisi de les variables que inclou:

- La definició i la utilitat de cadascun dels indicadors analitzats.
- La representació gràfica relativa a l'explotació de les dades i anàlisi dels resultats.
- Referències de tipus normatiu i legal que regulen els aspectes analitzats.

A continuació, es fa un resum executiu que analitza les principals dades. En un document a part s'adjunten algunes conclusions i reflexions de futur.

## B. FONTS D'INFORMACIÓ I ABAST DE L'ESTUDI

Les fonts d'informació consultades per elaborar aquest estudi són les següents:

- a. HOMINIS: aplicació de gestió de la UPF que ofereix informació des de l'any 1995. Proporciona una fotografia de la plantilla en una data concreta. No preveu l'evolució del personal d'aquell any; només ofereix la visió d'un dia.
- b. Memòries i *UPF en xifres*: els documents de la *Memòria de la UPF* donen accés a informació des del curs acadèmic 1990-1991 fins al 2012-2013. *UPF en xifres* també ofereix informació des del curs acadèmic 2000-2001 fins al 2010-2011. Des de la implementació d'HOMINIS, la informació continguda a la *Memòria* i a *UPF en xifres* prové d'aquesta aplicació.
- c. DATA: aplicació que permet agregar informació provinent de diferents fonts. Ofereix informació des de gener del 2005 fins a l'actualitat. Hi ha el quadre de comandament i uns informes predefinits que permeten obtenir fàcilment una informació genèrica sobre l'evolució del personal en els darrers anys. La informació continguda en aquesta base de dades també prové, entre d'altres fonts, d'HOMINIS; però, a diferència d'aquesta, que ofereix dades d'un dia concret, DATA presenta dades acumulades, en aquest cas, durant un mes determinat, escollit segons conveniència, tot i que també pot fer-ho per anys.

La gestió dels recursos humans es mesura a través d'una sèrie d'indicadors, els quals es relacionen d'una manera constant en el temps. En concret, en el present informe es presenta l'explotació dels indicadors següents, agrupats en quatre variables:

- Sexe de la plantilla i evolució:
  - Nombre de dones i homes que conformen la plantilla del personal d'administració i serveis
  - Nombre de dones i homes que conformen la plantilla del personal docent i investigador
- Edat de la plantilla i evolució:
  - Nombre de personal d'administració i serveis per edats
  - Nombre de personal docent i investigador per edats
- Tipologia i estructura de la plantilla i evolució:
  - Composició de la plantilla de personal d'administració i serveis, segons règim jurídic i grup de classificació professional
  - Composició de la plantilla de personal docent i investigador, segons règim jurídic i tipologia de personal
- Estabilitat de la plantilla i evolució:
  - Nombre de personal d'administració i serveis amb vinculació permanent i personal amb vinculació temporal

- Nombre de personal docent i investigador amb vinculació permanent i personal amb vinculació temporal

Es tracta, en tots els casos, d'indicadors quantitius, és a dir, de resultats numèrics que donen una informació concreta per demostrar els resultats assolits (per exemple, nombre d'homes i dones en la plantilla de personal docent i investigador), i es presenten en valors absoluts. Aquest conjunt d'indicadors conforma un sistema d'informació complet i fiable, útil per a la presa de decisions, i que possibilita el desenvolupament d'estratègies basades en el coneixement i la comparació objectiva de les dades.

En el present document es fa una fotografia, any per any, dels diferents indicadors apuntats, tenint en compte que des de l'any 1991 fins al 2004 les dades que es presenten s'han obtingut a partir de les memòries i d'*UPF en xifres*, les quals, en darrera instància, provenen d'HOMINIS. A partir del 2005, les dades plasmades en l'estudi s'han obtingut directament de DATA, amb la diferència que, si bé en els anys precedents la informació captada es refereix a un dia determinat, aquesta font presenta dades acumulades durant un mes concret. Tanmateix, tot i aquesta diferenciació temporal, la integració en un únic gràfic de les xifres relatives a cadascun dels indicadors, tot i que obtingudes des de fonts diferents, permet visualitzar més fàcilment l'evolució de les plantilles de personal al llarg dels vint-i-quatre anys d'història de la Universitat.

Així mateix, gràcies a la posada en marxa de l'aplicació de gestió de DATA, que ofereix dades a partir de l'any 2005, hi ha la possibilitat d'estendre l'anàlisi més enllà de les variables apuntades, tot aprofundint en els següents eixos que, a diferència dels anteriors, presenten les dades de manera acumulada durant l'any natural:

- Mobilitat del personal d'administració i serveis:
  - Nombre de personal funcionari amb canvi d'adscripció per mobilitat
  - Nombre de personal laboral amb canvi d'adscripció per mobilitat
- Formació del personal d'administració i serveis:
  - Nombre de personal d'administració i serveis que participa en les accions formatives
  - Nombre d'hores de formació invertides pel PAS
  - Nombre d'accions de formació programades pel PAS
  - Cost de la formació del PAS
- Conciliació de la vida personal i familiar i salut:
  - Nombre d'absències del personal d'administració i serveis
  - Nombre d'indisposicions del personal d'administració i serveis
  - Nombre d'absències del personal docent i investigador
- Evolució de la nòmina:
  - Cost de la nòmina anual

La UPF mostra un progressiu creixement en nombre de personal a mesura que es van incorporant nous estudis a l'oferta acadèmica. No obstant això, s'observa igualment un lleuger

---

despuntament en el nombre de treballadors en el període posterior a l'any 2005 respecte als anys precedents. Això és perquè el personal de suport a la recerca (PSR) es considera, a partir de l'any 2005, com a personal d'administració i serveis (PAS) laboral o personal docent i investigador (PDI) laboral –en cas que desenvolupi tasques d'investigació–. Fins a l'any 2003 aquesta tipologia de personal no figurava integrada dins les estadístiques del personal. A partir d'aquesta data comença ja a aparèixer a les publicacions i als informes en matèria de personal, i es comptabilitza a banda com una tipologia de personal més. Amb anterioritat, però, resulta complex fer un seguiment d'aquest tipus de personal atès que, com s'ha apuntat, el PSR no figurava com a tal a les bases de dades consultades per elaborar les estadístiques del 1991 al 2002 (fonamentalment, les memòries en paper).

El personal de suport a la recerca és aquell que es troba finançat per fons externs –i per tant, limitats en el temps–, captats per a la recerca i la transferència per tal de donar suport tècnic, administratiu i de gestió als investigadors i grups de recerca que duen a terme la seva activitat a la Universitat. Per la mateixa naturalesa dels fons que financen la seva vinculació, no ocupen llocs de la relació de llocs de treball.

Però, a més, el volum d'aquest tipus de personal, integrat en els grups d'investigació, s'ha vist incrementat en els darrers anys. En el seu origen, pel seu caràcter puntual, esporàdic i especialitzat, la contractació de PSR es va fer amb una certa discrecionalitat per part de la direcció dels projectes quant a la fixació de les condicions de treball i retributives i a la selecció de personal. Però la mateixa existència de persones contractades repetidament durant el temps, en diverses condicions laborals i econòmiques, va conduir a la seva regularització, de manera que es van establir unes tasques concretes i es van ajustar les seves condicions laborals a les comunes de la resta de treballadors. El resultat final pretenia el tractament homogeni del major nombre possible de PSR i també una relació més estable entre el grup de recerca i el tècnic amb un perfil professional determinat. D'aquesta manera es passava a ajustar les places d'aquest personal tècnic a les categories, els costos i els procediments de contractació establerts per al personal laboral de les universitats públiques catalanes.

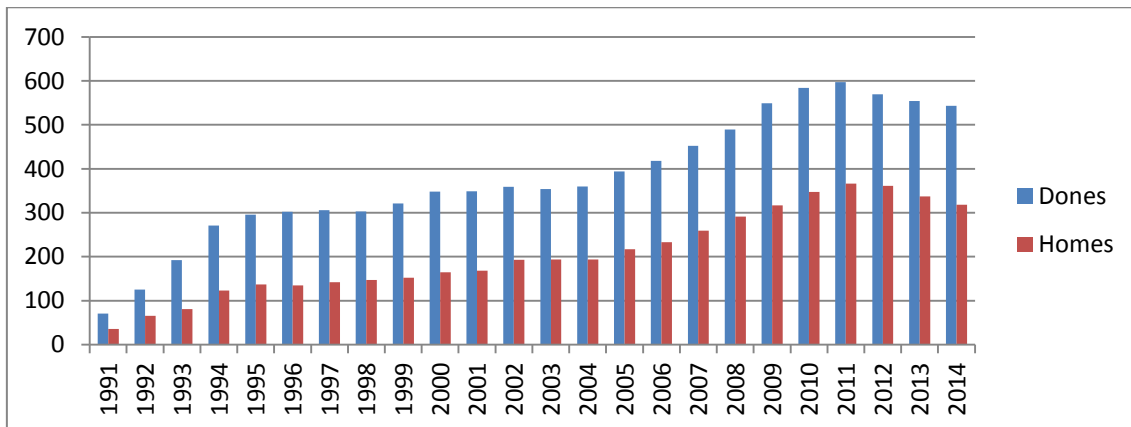
## C. ANÀLISI DE LES DADES

### 1. Sexe de la plantilla i evolució

#### 1.1. Nombre de dones i homes que conformen la plantilla del personal d'administració i serveis

Partint de la base que existeix el rol de sexe, es tracta de determinar la situació relativa de dones i homes en els diferents moments del temps, fet que ha de permetre mostrar en quina mesura dones i homes participen en l'organització i veure, entre d'altres aspectes, en quin grau s'han tingut en compte les necessitats i els interessos d'ambdós grups.

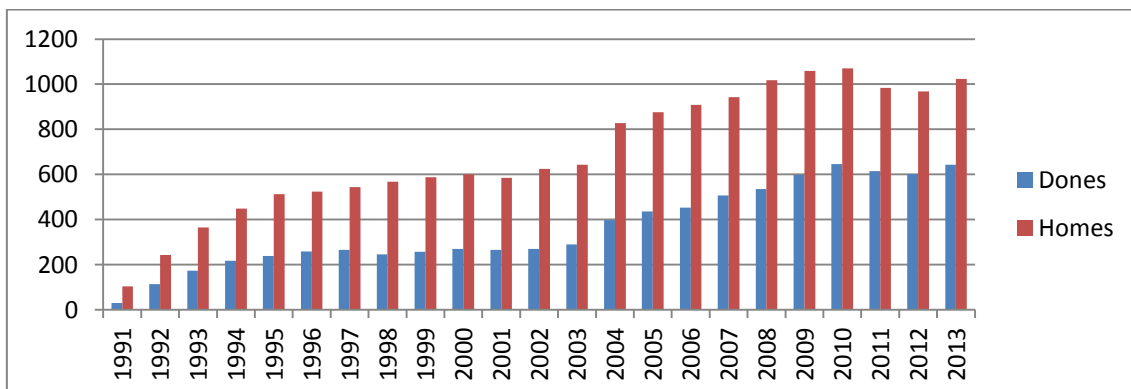
El gràfic següent mostra l'estructura de la plantilla del personal d'administració i serveis en relació amb el sexe de les persones que la integren.



Des de la creació de la Universitat, en el col·lectiu del PAS el grup de dones ha sigut més nombrós que el d'homes, en una proporció del 60-40%, que s'ha mantingut constant al llarg dels anys, tot i l'increment experimentat en nombre de personal.

#### 1.2. Nombre de dones i homes que conformen la plantilla del personal docent i investigador

L'estructura de la plantilla del PDI en relació amb el sexe de les persones que la integren és diametralment oposat a l'estructura pròpia del PAS. Visualitzem, doncs, un gràfic invertit respecte al PAS en el qual predomina notablement el sexe masculí.

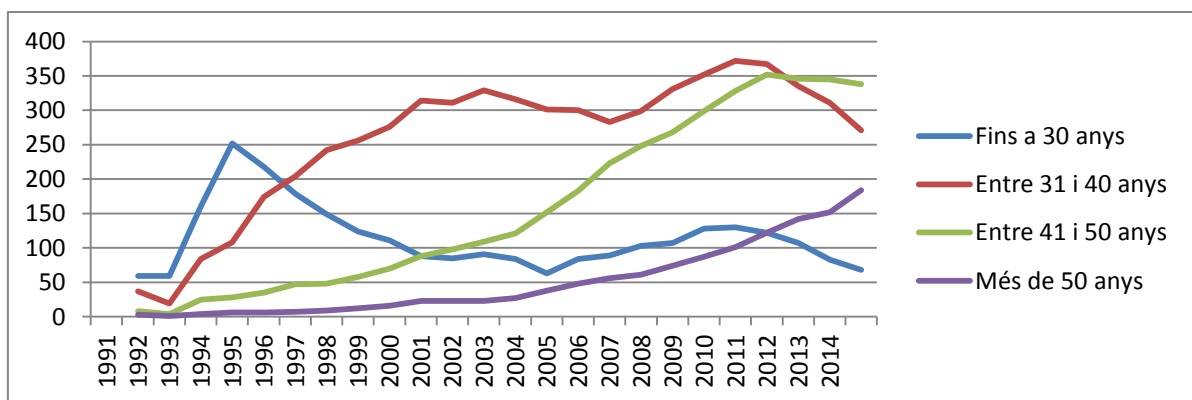


El percentatge del nombre d'homes és molt elevat respecte al de dones. Aquesta distribució es manté invariable al llarg dels anys, atès que l'increment progressiu que ha registrat la plantilla del PDI s'ha repartit equànimament entre ambdós sexes, de manera que el volum de la plantilla femenina del PDI no supera en cap cas el 40% del total.

## 2. Edat de la plantilla i evolució

### 2.1. Nombre de personal d'administració i serveis per edats

Aquest indicador permet observar l'etapa en què es troba la Universitat i quina flexibilitat té la seva estructura.



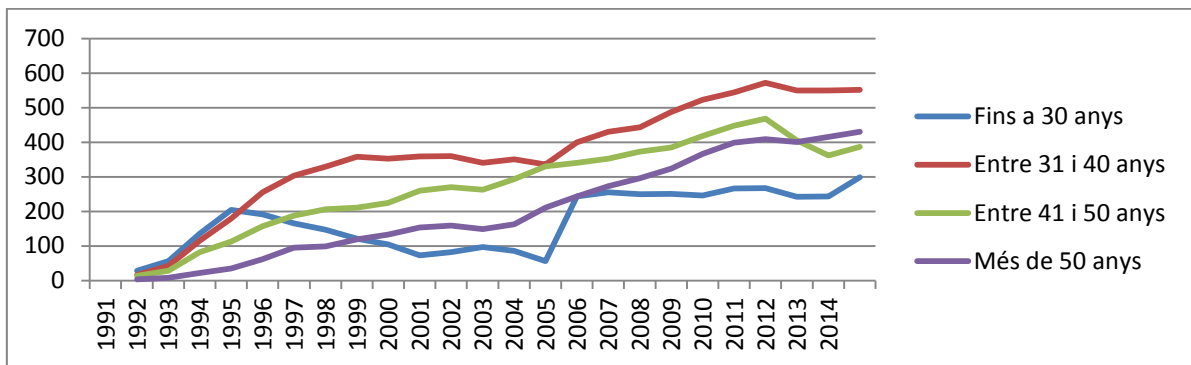
En aquest col·lectiu s'observa un progressiu envelliment de les persones que treballen a la UPF. En el moment de la creació de la institució, predominaven les persones amb una franja d'edat de fins a 30 anys i també entre els 31 i els 40 anys. Donat l'alt nivell de permanència a la institució, els seus treballadors han anat incrementant la seva edat paral·lelament als vint-i-quatre anys de vida de la Universitat. Per tant, s'observa el mateix recorregut cronològic de les persones i de l'organització.

Darrerament s'ha incrementat el nombre de treballadors amb edats compreses entre els 41 i els 50 anys. No obstant això, la plantilla encara continua tenint un llindar d'envelliment molt baix, atès que la franja de més de 50 anys és poc significativa.

### 2.2. Nombre de personal docent i investigador per edats

En aquest col·lectiu les franges d'edat amb una tendència a l'increment més notable són la de 31 a 40 anys i de 41 a 50 anys. Cal destacar també l'ascens considerable del personal amb més de 50 anys. Així, tot i que el gruix de la plantilla es troba entre els 30 i els 50 anys, les persones amb més de 50 anys comencen a tenir-hi un pes significatiu.





### 3. Tipologia i estructura de la plantilla i evolució

#### 3.1. Composició de la plantilla de personal d'administració i serveis, segons règim jurídic i grup de classificació

Aquest indicador permet obtenir un mapa de la diversitat vertical existent entre el personal d'administració i serveis, fet que possibilita traçar una planificació determinada, tot preveient les necessitats de personal en cada categoria i les capacitats existents en la plantilla per cobrir-les internament. Resulta també d'utilitat per analitzar el grau de funcionarització o de laboralització de la plantilla. Finalment, l'estructura professional de la plantilla per grups d'adscripció té incidència directa en el sistema retributiu de l'organització.

Les places del PAS es relacionen amb el grup o el subgrup de classificació professional, el qual s'estableix en funció de la titulació exigida per a l'ingrés al corresponent cos, escala, classe o categoria professional. Pel que fa al PAS funcionari, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant EBEP), per tal d'adaptar-se als darrers canvis en el sistema educatiu, i, en concret, al procés de reordenació dels títols universitaris, introdueix canvis en els grups de classificació establerts en la normativa anterior de la manera següent:

Normativa anterior a l'EBEP	Titulació exigida (antic)	Grup nou (EBEP)	Titulació exigida (nou)
A	Llicenciatura, arquitectura, enginyeria, doctorat...	A1	Títol universitari de grau (adscripció i classificació de cossos i escales en cada subgrup en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'ha de desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés)
B	Enginyeria tècnica, diplomatura, arquitectura tècnica, FP de 3r. grau...	A2	
-	-	B	Títol de tècnic superior (FP de grau superior)
C	Batxillerat, FP de 2n. grau...	C1	Títol de batxiller o tècnic (FP de grau mitjà)
D	Graduat escolar, FP de 1r. grau... (estudis primaris)	C2	Graduat en educació secundària obligatòria (ESO)
E	Certificat d'escolaritat (escolarització bàsica)	Agrupacions professionals	Les administracions públiques podran establir altres agrupacions professionals diferents, sense que s'exigeixi estar en

			posseïció de cap titulació del sistema educatiu
--	--	--	---

Els funcionaris s'agrupen en cossos, escales, especialitats o altres sistemes que incorporin competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu. Els Estatuts de la UPF, en la seva disposició transitòria onzena, esmenten sense concreció quines són les escales del PAS mentre el Consell de Govern no les determini:

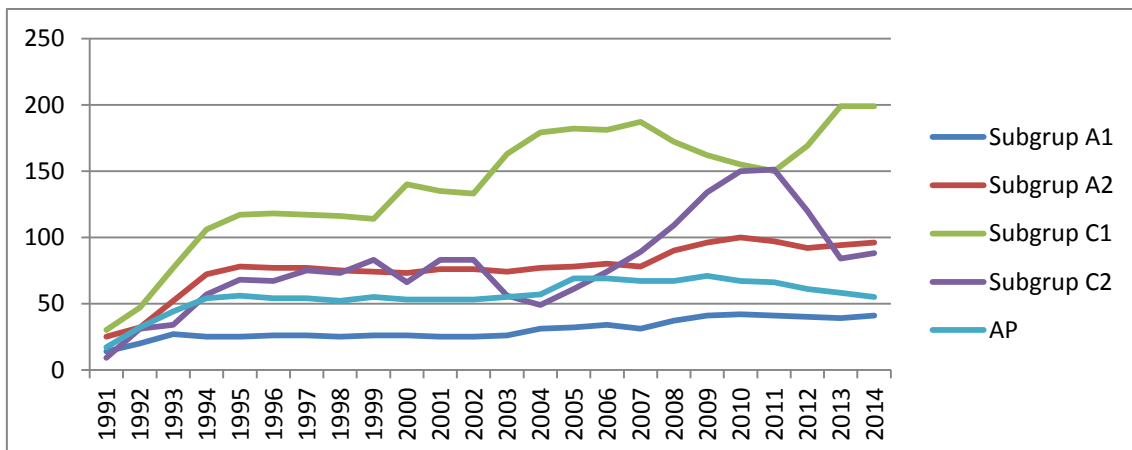
I. Escales d'àmbit general:

- a) Escala tècnica: grup A, subgrup A1 de classificació professional
- b) Escala de gestió: grup A, subgrup A2 de classificació professional
- c) Escala administrativa: grup C, subgrup C1 de classificació professional
- d) Escala auxiliar administrativa: grup C, subgrup C2 de classificació professional
- e) Escala de l'agrupació professional d'auxiliar de serveis

II. Escales especials:

- a) Escala facultativa d'arxius i biblioteques: grup A, subgrup A1 de classificació professional
- b) Escala d'ajudants d'arxius i biblioteques: grup A, subgrup A2 de classificació professional

El gràfic següent mostra quina és l'estructura professional del PAS funcionari de la Universitat segons la seva adscripció als diferents grups de classificació. És important remarcar que el personal eventual no figura desglossat per categories en els informes que es publiquen en matèria de recursos humans i que han servit de base per elaborar el present estudi (les memòries i *UPF en xifres*). No és fins a la implementació d'HOMINIS l'any 1995 que és possible accedir a les dades desglossades d'aquest tipus de personal; amb anterioritat, per tant, no es disposa de dades quant a la seva diferenciació segons grup d'adscripció professional, només dades de tipus global; i per aquest motiu no es tenen en compte al gràfic següent. Tanmateix, el volum de personal eventual és molt reduït, motiu pel qual la seva constatació, a partir de l'any 1995, no dibuixa un salt quantitatiu respecte als anys precedents.



---

En termes generals, s'observa com les places dels subgrups C1 i C2 tenen més pes relatiu que les places de la resta de subgrups. Certament, el subgrup que presenta una major variació des de l'inici fins a l'actualitat és el subgrup C1, seguit del subgrup C2.

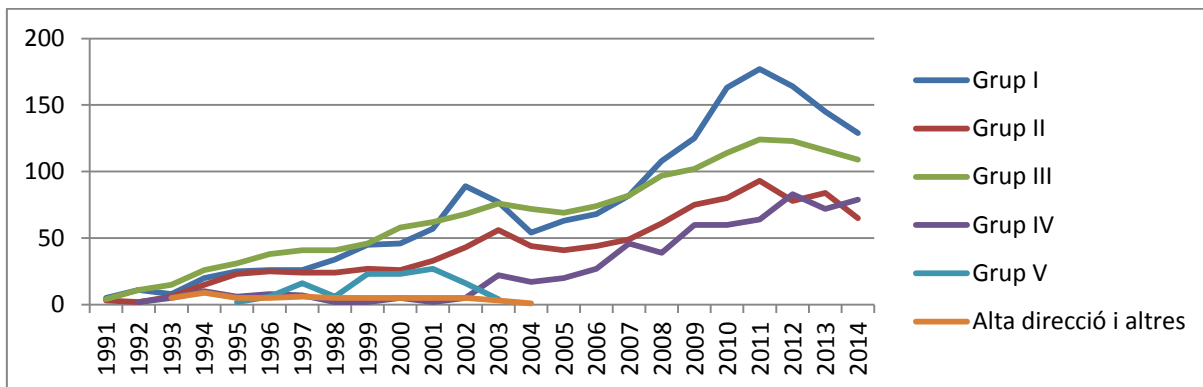
Pel que fa al personal tècnic del subgrup A2, es produeix un increment gradual en el nombre a partir de l'any 1992. Formen part d'aquest subgrup el personal de l'escala d'ajudants d'arxius i biblioteques, i és per la incorporació massiva d'aquest personal, en el moment del desplegament de les biblioteques en els diferents campus, d'on prové la major part de l'increment. Aquesta xifra ascendent en aquesta primera etapa s'anirà mantenint i fins i tot pujarà encara més a partir de l'any 2006, coincidint amb dues convocatòries successives d'oposicions per a l'accés a aquest subgrup de classificació professional, però en aquest cas relatives a l'escala de gestió.

Com s'ha apuntat, un altre subgrup que oscil·la en el temps, amb un increment molt significatiu a partir de l'any 2006, és el subgrup C2, novament a causa de la convocatòria d'oposicions per a l'ingrés a l'escala auxiliar administrativa. Tanmateix, a partir del curs acadèmic 2010-2011 es produeix un declivi quant al personal adscrit a aquest grup. Aquesta minoració respon a les successives promocions professionals envers el grup immediatament superior mitjançant les convocatòries corresponents. Aquest fet també justifica l'increment simultani de personal pertanyent al subgrup C1 a partir del curs en què es produeix el descens apuntat de personal del subgrup C2. Aquesta promoció obeeix al manament establert en el Reglament d'ingrés, provisió i promoció professional del personal d'administració i serveis de la UPF en el sentit que, en el termini màxim de trenta mesos des de la resolució de la darrera convocatòria de places del subgrup C2, es faran convocatòries de promoció interna per al subgrup C1.

Pel que fa al personal laboral de la UPF, aquest es troba classificat conforme a l'estructura professional disposada en el conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques de Catalunya i compta, actualment, amb els grups següents:

- Grup I: personal amb titulació universitària superior o amb capacitat suficientment provada.
- Grup II: personal amb titulació universitària de grau mitjà o amb capacitat suficientment provada.
- Grup III: personal tècnic amb formació professional de grau superior o una titulació equivalent o amb capacitat provada.
- Grup IV: personal especialitzat amb formació professional de grau mitjà o una titulació equivalent o amb capacitat provada.

El gràfic següent mostra quina és l'estructura professional del PAS laboral de la Universitat segons la seva adscripció als diferents grups de classificació.



La tendència que presenta aquest col·lectiu és, doncs, de creixement en tots els grups, amb l'excepció del grup IV –la UPF deixa de comptar amb personal contractat en base a aquest grup– i el grup V, que s'extingeix. Els grups que més incrementen el seu volum són els grups I i III.

L'evolució creixent de la UPF ha comportat el lògic increment de l'organització dels serveis administratius, circumstància que ha significat l'augment de la plantilla del PAS. L'esmentada evolució ha plantejat el repte de procurar que el creixement no solament es fes palès en un sentit quantitatiu, sinó també qualitatiu; per això el recurs a la contractació laboral i, fonamentalment, la incorporació de personal tècnic de suport a la recerca.

En el marc de l'elaboració de l'informe s'ha estudiat la distribució de categories professionals (per personal laboral i funcionari) segons el seu sexe. Els quadres no s'han inclòs perquè els valors mostren uns percentatges equivalents de dones i homes en les diferents categories (des del 2005 fins al moment actual).

### 3.2. Composició de la plantilla de personal docent i investigador, segons règim jurídic i grup de classificació

El personal docent i investigador de les universitats públiques està compost per funcionaris dels cossos docents universitaris i per personal contractat.

Els cossos docents universitaris són:

- Catedràtics d'universitat
- Professors titulars d'universitat

Les classes de personal docent i investigador contractat són:

- Professorat contractat permanent:
  - o Professors contractats doctors
- Professorat contractat temporal:
  - o Professors associats
  - o Professors visitants
  - o Professors emèrits
  - o Ajudants

Així mateix, els departaments poden disposar de personal investigador i de doctorands per desenvolupar tasques de recerca pròpies.

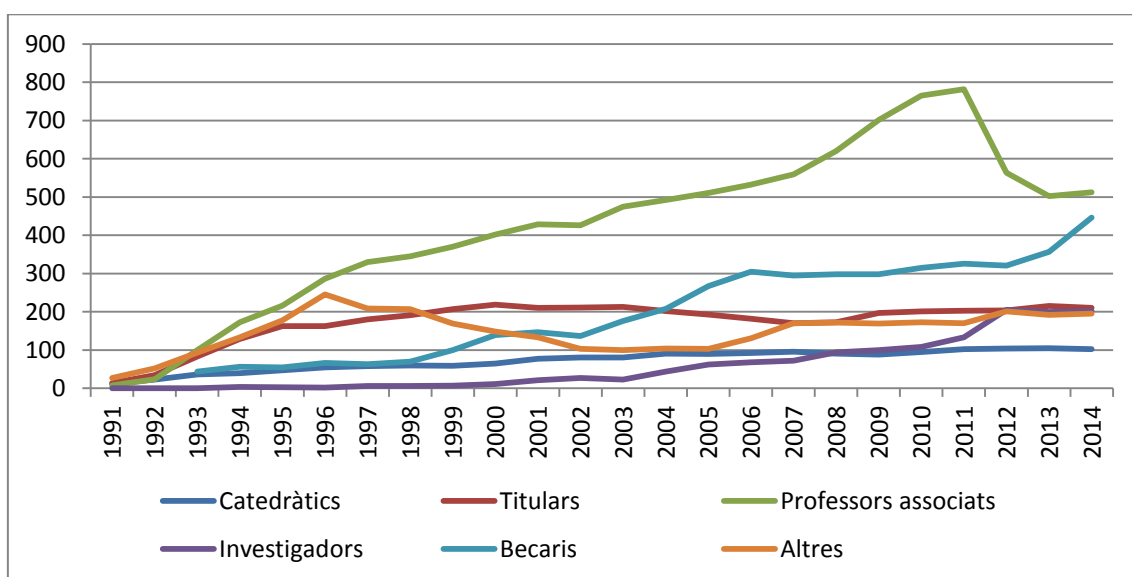
La Llei orgànica 4/2007, de 12 de abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOMLOU), extingeix les categories de professorat següents:

- Catedràtic d'escola universitària
- Titular d'escola universitària

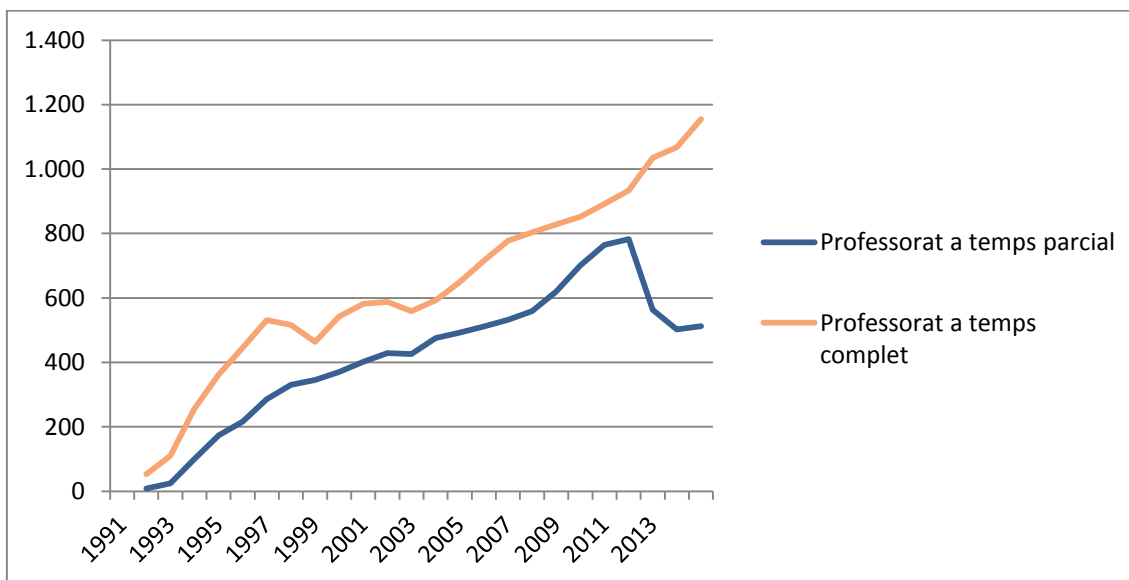
Així mateix, a partir de l'any 2006 s'incorporen les figures de professorat següents:

- Professorat contractat permanent:
  - Catedràtics contractats
  - Professors agregats
  - Professors col·laboradors
- Professorat contractat temporal:
  - Professors lectors
  - Professors col·laboradors amb contracte temporal
- Investigadors ICREA

De fet, la creació i l'extinció de les diverses figures de professorat amb els anys justifiquen el desfasament que s'adverteix en el nombre de treballadors en el gràfic que seguidament es presenta, en el qual pot observar-se que els catedràtics d'universitat i els professors titulars d'universitat componen els dos cossos principals de professorat funcionari, resultat de la tendent desaparició dels cossos d'escoles universitàries després de la reforma de la Llei orgànica d'universitats del 2007, que dictaminava la seva integració –en els casos possibles– al cos de professors titulars d'universitat.



Per la seva part, entre l'elenc de figures laborals destaca la dels professors associats – contractats a temps parcial –, que s'han anat incrementant fins al punt que suposen gairebé la meitat del volum de la plantilla, encara que en els darrers anys la política d'estabilització pressupostària adoptada en l'àmbit universitari ha conduït a l'extinció d'un nombre considerable d'aquests contractes de naturalesa laboral. El gràfic següent mostra el pes significatiu d'aquest tipus de personal dins el global de la plantilla de professorat.



El segon col·lectiu més nombrós, després del professorat associat, és el dels becaris de doctorat, que comencen a despuntar entre la totalitat de la plantilla del PDI a partir de l'any 1998. Finalment també destaca l'increment experimentat en els darrers anys en el volum de personal investigador que amb anterioritat tenien la consideració de personal de suport a la recerca i que actualment gaudeixen d'un contracte com a personal investigador.

Al llarg dels anys, la UPF ha contractat professors associats i visitants, tant nacionals com estrangers, amb l'objectiu d'incorporar a la docència universitària professionals i investigadors especialment qualificats. Així mateix, també s'ha fet un esforç important en la contractació de nous ajudants i becaris amb la finalitat que es formin com a docents i investigadors, pensant en el creixement de la mateixa universitat i en l'expansió de les institucions universitàries arreu. Així mateix, el nombre de personal investigador també s'ha eixamplat amb la incorporació d'investigadors ICREA i la resolució de convocatòries de contractació de personal investigador com els programes Ramón y Cajal, Juan de la Cierva i Marie Curie.

A partir de l'any 2004 pot observar-se com s'incrementa el volum de professorat amb contracte laboral indefinit (catedràtics contractats, professors agregats i col·laboradors), degut a la convocatòria de concursos per a les places previstes a la plantilla de professorat de cada departament, en aplicació de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU) i la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (LUC). D'aquesta manera s'aprofundeix en la política d'estabilització del professorat. En aquest mateix any també

---

s'extingeix la figura de l'associat a temps complet i l'any següent, la de titular d'escola universitària.

En els darrers anys, les polítiques de professorat han estat condicionades pels dos grans reptes de la UPF: per una banda, l'adaptació de l'oferta docent (grau i postgrau) a l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior (EEES), i, de l'altra banda, l'objectiu de fer de la UPF una universitat intensiva en recerca.

A partir del 2008, la continuïtat en el creixement de la plantilla de professors permanents s'ha fet compatibilitzant la línia de maximitzar les possibilitats personals amb el manteniment de l'austeritat en aquest àmbit. L'increment de professorat permanent es materialitza en les categories de contractació laborals establertes per la Llei orgànica d'universitats (LOU), mentre que, pel que fa al personal funcionari, les noves places substitueixen les jubilacions, voluntàries o per edat. D'altra banda, també cal subratllar la implementació del Programa de Sabàtics, amb l'objectiu d'incentivar la dedicació a la recerca i al reciclatge professional. Al seu torn, l'aprovació del Pla d'Emeritatge ha representat la jubilació voluntària d'un nombre determinat de professors dels cossos docents. Aquest fet ha permès la renovació de la plantilla de professorat, especialment en aquells departaments en els quals gairebé s'havien exhaurit les previsions de places de la plantilla.

Les dificultats en el context econòmic s'aguditzen a partir de l'any 2010. La retallada salarial aplicada l'any 2011 és un clar exemple de fins on arriben les dificultats pressupostàries del sector públic, i el Pla de Sostenibilitat aprovat per la Universitat és un clar exercici de responsabilitat en la gestió, que proposa les mesures de contenció que permetin preservar els valors de la universitat i garantir la sostenibilitat del model, tot i les dificultats d'algunes de les mesures adoptades (la no-cobertura de substitucions, la no-renovació d'alguns reforços i, sobretot, la no-renovació de contractes del personal associat).

Malgrat això, el creixement de l'activitat de recerca ha estat notable, fet que es reflecteix en un notori creixement de la plantilla contractada amb càrrec als recursos obtinguts en projectes de recerca competitiu, factor significatiu a partir de l'any 2010, i que suposa un esforç important per generar activitat (i ocupació associada) en els difícils moments econòmics que vivim.

Finalment, el curs 2012-2013 ha estat el primer curs en el qual la UPF no ha incorporat nou professorat permanent. Les mesures de restricció pressupostària han impossibilitat la convocatòria de concursos d'accés a places permanents, tant les reservades a funcionaris com les de contractació laboral.

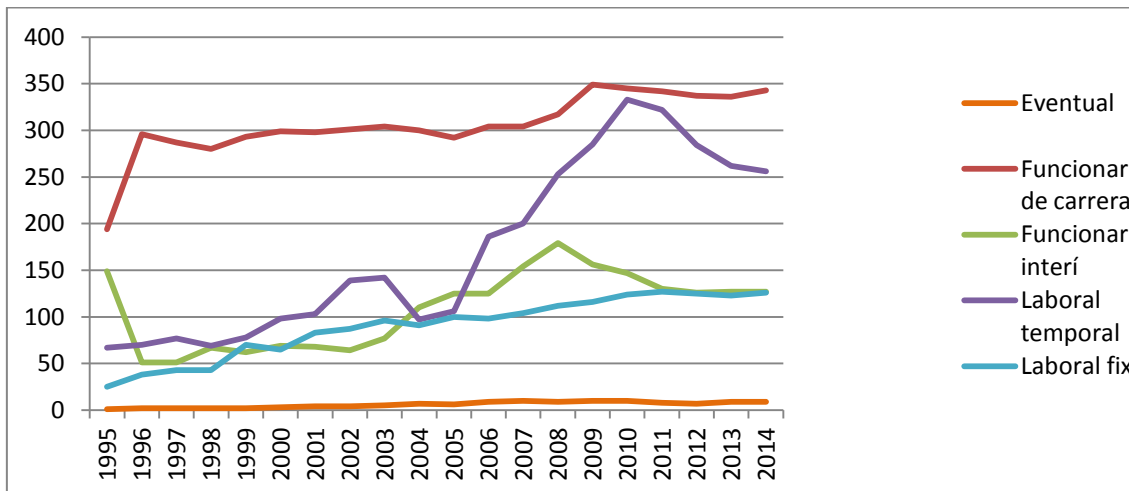
#### **4. Estabilitat de la plantilla del PAS**

##### *4.1. Nombre de personal d'administració i serveis amb vinculació permanent i personal amb vinculació temporal*

Aquest indicador permet observar el pes relatiu que suposa el col·lectiu de personal amb nomenament com a personal funcionari de carrera o amb contracte de treball fix, de la resta

de personal amb nomenament i/o contracte temporal; per tant, el grau d'estabilitat laboral. També mostra el pes relatiu que suposa el personal funcionari de carrera i el personal laboral en relació amb la plantilla del PAS. El volum de personal eventual permet visualitzar el grau de politització i la rellevància dels càrrecs de confiança i d'assessorament especial en l'estructura del PAS.

El gràfic s'inicia l'any 1995 perquè durant els primers anys les estadístiques no separaven els funcionaris de carrera dels interins, ni el personal laboral fix del temporal.



D'entre els col·lectius analitzats, funcionaris de carrera, interins, personal laboral fix i temporal, incrementen el seu pes a la plantilla al llarg dels anys, exceptuant el personal eventual, que es manté estable i amb cotes baixes de presència.

Com pot observar-se, la taxa de temporalitat en el col·lectiu del PAS laboral és força significativa. Cal tenir en compte, però, que dins aquest col·lectiu de personal s'inclou el personal de suport a la recerca contractat en base a ajuts de recerca i que es troben destinats a grups d'investigació, els quals han crescut en nombre en els darrers anys.

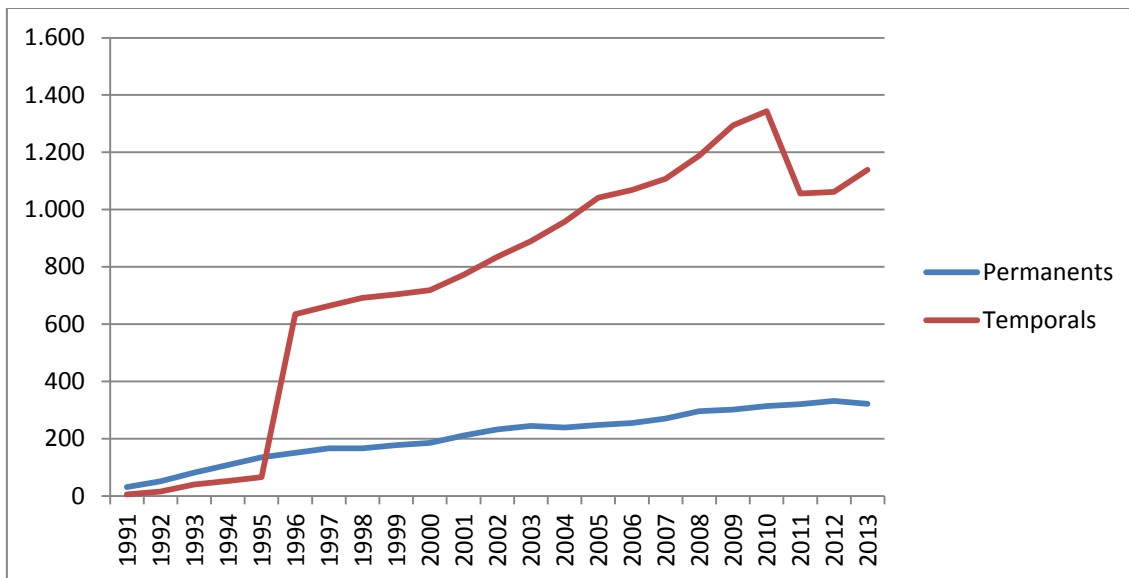
Efectivament, les universitats es doten de personal de suport a la recerca, contractat com a PAS laboral, per dur a terme accions o projectes específics que finalitzaran en un moment determinat encara que de concreció incerta. Això fa que s'hagi d'actuar amb flexibilitat en aquest àmbit d'activitat (i aquest tipus de contractació ho permet), amb l'únic límit de no pertorbar els serveis de caràcter obligatori o les activitats de naturalesa estructurals pròpies de la Universitat.

Així mateix, aquest índex s'ha vist incrementat en els darrers anys atès que la temporalitat en l'ocupació pública té una sèrie de causes estructurals, entre les quals hi ha les de naturalesa econòmica i pressupostària. Així, el creixement de la taxa de temporalitat s'ha produït, al mateix temps, per una política de límits o de contenció de la dotació de recursos humans, amb caràcter general.

#### 4.2. Nombre de personal docent i investigador amb vinculació permanent i personal amb vinculació temporal



Al llarg dels anys s'ha incrementat el nombre de professors dels cossos docents pertanyents als diferents estudis de la UPF. Paral·lelament a la progressiva dotació i consolidació dels professors que s'integren a les plantilles de cossos docents, la UPF ha contractat professors associats i visitants, amb l'objectiu d'incorporar a la docència universitària professionals i investigadors especialment qualificats. S'ha fet, també, un esforç important en la contractació de nous ajudants i en l'oferta de places de becaris amb la finalitat que es formin com a docents i investigadors. El gràfic següent mostra l'evolució cronològica de la temporalitat del personal acadèmic a la UPF.



El nombre de personal contractat temporalment s'ha incrementat molt significativament. La major part de la plantilla de PDI és laboral, i aquest col·lectiu presenta una tendència al creixement, tot i que està per sota del nivell de fa un parell d'anys.

Cal tenir present que un nombre adequat de professors permanents garanteix la qualitat del servei i és un compromís de la UPF, ja que permet que es desenvolupin amb excel·lència tant la recerca com la docència o la gestió. No obstant això, també cal apostar per la progressió i la renovació d'aquest professorat a llarg termini, i no s'ha de perdre de vista que el canvi social que vivim afecta també la demanda d'ensenyament tant en la vessant quantitativa com en el canvi d'orientació.

## 5. Mobilitat del personal d'administració i serveis

Conèixer l'índex de rotació del personal permet preveure necessitats de noves incorporacions així com focalitzar accions de selecció i reclutament en aquelles àrees amb un major índex de mobilitat, ja sigui de manera voluntària o dirigida per l'organització. Cal tenir present que tota organització ben valorada inverteix a llarg termini en els seus empleats.

Una taxa de rotació elevada pot indicar nivells també elevats d'incertesa i de descontent entre els empleats, o pot ser un senyal de profunds canvis en l'estructura organitzativa. La mobilitat produeix canvis en el capital humà i intel·lectual de l'organització i pot afectar la productivitat.

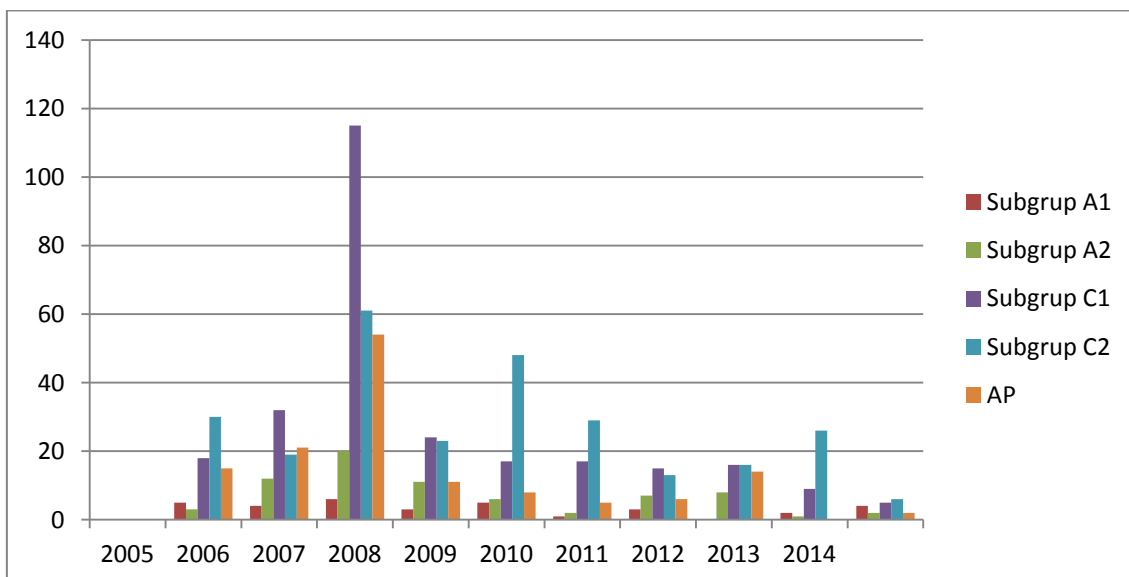
Així mateix, té implicacions directes sobre els costos per les repercussions que comporta en la nòmina així com per les despeses que pot suposar quant a la seva selecció. El concepte de mobilitat, però, abraça aspectes ben diferents. De fet, en els darrers anys aquest concepte s'ha associat al de flexibilitat en la gestió per subsumir tots els processos que afecten el canvi o la modificació en la prestació de serveis.

Pel que fa al personal docent i investigador, tot i la remissió efectuada per l'EBEP a les lleis de funció pública per regular la carrera professional aplicable a cada àmbit, el cert és que la singularitat del professorat universitari ha provocat que ni en les lleis estatals –per als cossos docents–, ni en les normes autonòmiques de funció pública –en relació amb les categories laborals, d'acord amb el repartiment competencial que fixa la LOU– es prevegin mecanismes de promoció específics per a l'ocupació pública docent.

### 5.1. Nombre de personal funcionari amb canvi d'adscripció per mobilitat

Les administracions públiques poden assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents de les corresponents al lloc de treball que exerceixen, sempre que siguin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin. Aquesta habilitació legal ha facultat l'opció al recurs de la "comissió de serveis", que té caràcter temporal, i aquesta fórmula és la que, majoritàriament, ha comportat un volum més elevat de mobilitat del PAS funcionari de carrera. D'altra banda, hi ha altres sistemes de provisió amb caràcter definitiu que cerquen una distribució de les persones en funció de les necessitats canviants de la prestació de serveis.

Les dades següents es presenten identificades per períodes interanuals, i es corresponen al nombre de mobilitats acumulades durant els dotze mesos amb què compta l'any natural.



El gràfic mostra un pic molt pronunciat de mobilitat de personal del subgrup C1 durant l'any 2008. A partir de la reorganització de l'àrea de Docència i Recerca, dels campus i de la descentralització dels processos de gestió acadèmica a les secretaries, es van analitzar tant

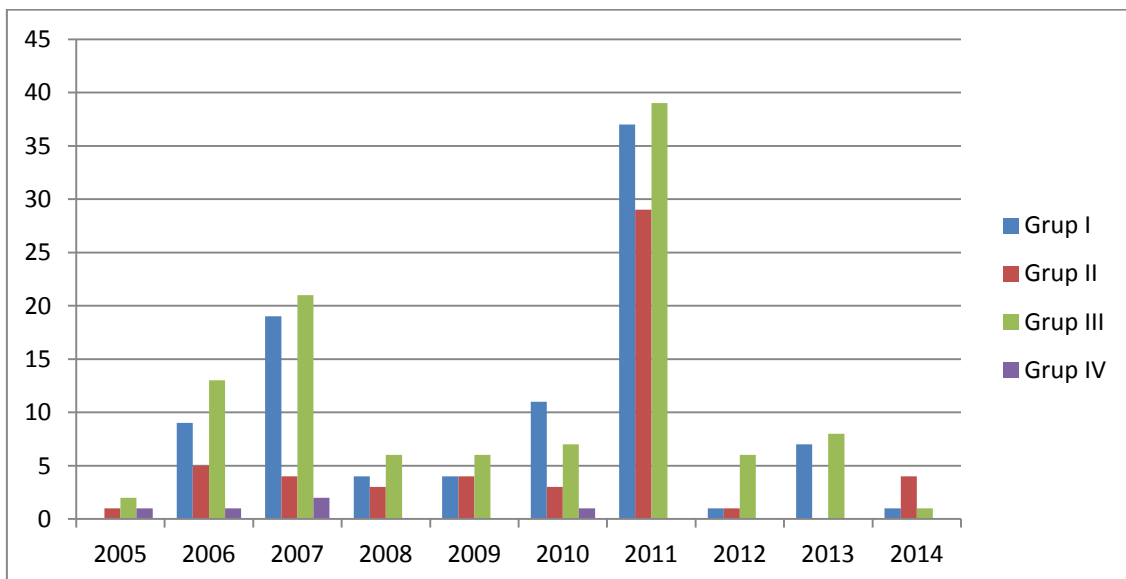
l'estructura com el nombre de persones que configuraven els equips de les seccions de tots els campus, de les secretaries de centre, de departament i d'institut, i es va proposar una estructura adequada al conjunt de funcions que tenien encomanades aquestes unitats. D'aquesta anàlisi van sorgir un conjunt de concursos de provisió que van incidir en la mobilitat del PAS.

Així mateix, també pot observar-se una major mobilitat del personal pertanyent al subgrup C2 respecte a la resta de subgrups. Aquesta mobilitat s'explica en part perquè aquest grup està format per un gran nombre de funcionaris interins.

En els darrers anys, però, la tendència a la mobilitat del PAS funcionari s'ha vist frenada. La modificació de qualsevol estructura administrativa, que és la que faculta emprendre processos de mobilitat, ha d'anar orientada a assolir uns nivells més elevats d'eficàcia i d'eficiència en la gestió dels serveis la prestació dels quals s'encomana, i l'assoliment d'aquesta finalitat és incompatible amb la contenció i/o reducció de la despesa en general i, especialment, de la despesa del capítol I del pressupost. Per aquest motiu s'observa com, arran de l'esclat de la crisi econòmica l'any 2008, el nombre de mobilitats entre el PAS funcionari ha tendit a la baixa any rere any.

## 5.2. Nombre de personal laboral amb canvi d'adscripció per mobilitat

Pel que fa al PAS laboral, el canvi d'adscripció per mobilitat s'ha desenvolupat principalment en els grups I i III i en menor mesura en el grup II, degut a l'execució de processos pendents d'estabilització d'aquest tipus de personal, que ha afavorit la consolidació de llocs ocupats anteriorment de manera provisional. En alguns casos, aquests processos s'han emprès com a conseqüència de la modificació de l'àmbit competencial de les unitats, fet que ha comportat noves adscripcions de llocs de treball així com l'assignació de noves funcions.

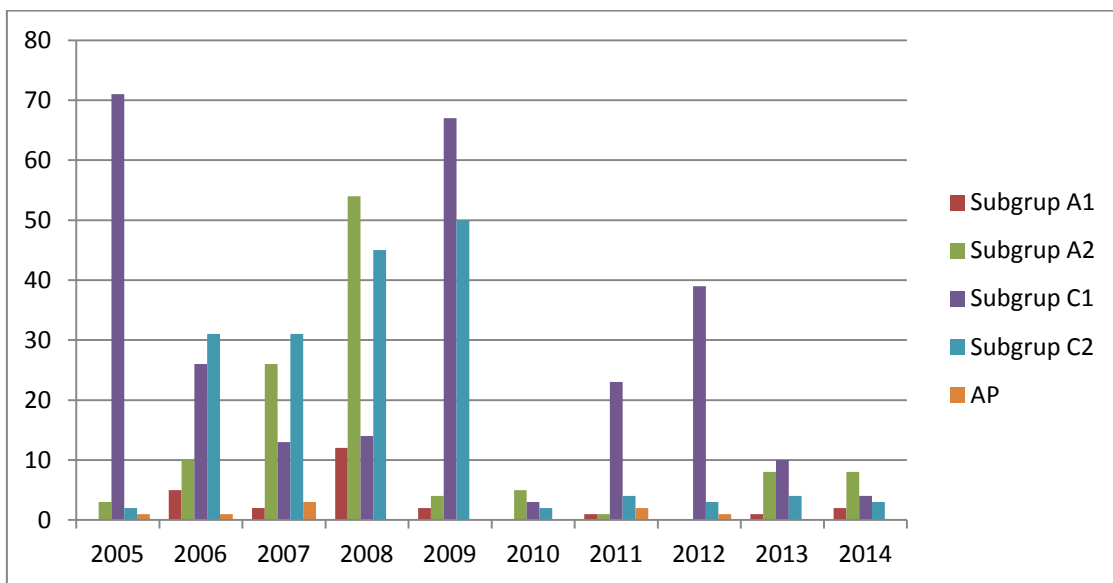


La dinàmica de mobilitat del personal laboral segueix una línia descendent en els darrers anys, amb l'excepció visible de l'any 2011. La congelació de l'oferta d'ocupació pública ha centrat les

estratègies en matèria de recursos humans en la consolidació de les adscripcions provisionals. D'aquí aquest pic palpable que no s'ha mantingut després. Cal recordar que per mobilitat per canvi d'adscripció s'entén, bé una modificació en la prestació del treball, un canvi de condicions de treball o un canvi de lloc de treball dins el mateix grup d'adscripció professional.

### 5.3. Nombre de promocions del personal funcionari

L'execució de processos de promoció interna, entre els quals destaquen els vinculats a la reestructuració de les secretaries o de les seccions dels campus, han cristal·litzat un model organitzatiu nou que es va iniciar l'any 2007 i que s'ha anat consolidant fins a l'any 2012, tal com demostra el gràfic següent.

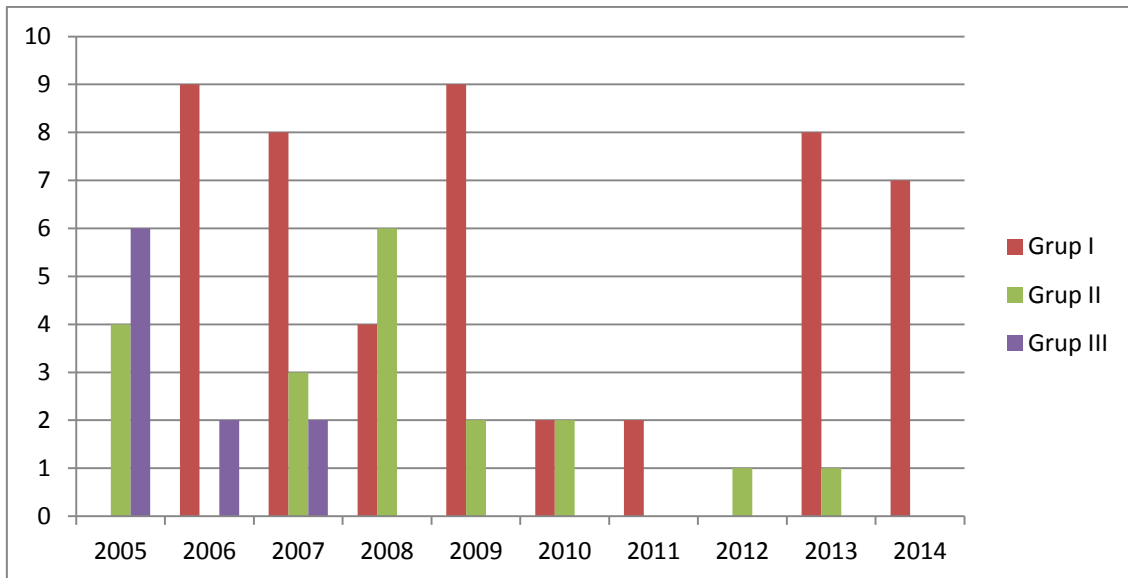


En els darrers deu anys, els grups que han experimentat un major nombre de promocions, provinents dels subgrups immediatament inferiors, han estat els corresponents a les escales administrativa (subgrup C1) i auxiliar administrativa (subgrup C2), sense obviar, però, l'important creixement de funcionaris de l'escala de gestió (subgrup A2) experimentat durant els anys 2007 i 2008. En menor mesura, s'observa un pic menys pronunciat de promocions envers l'escala tècnica (subgrup A1) l'any 2008.

El canvi de context en l'educació superior ha comportat un canvi en la manera de treballar i, per tant, la necessitat d'incorporar més tècnics a les unitats administratives. Per fer-ho, i atès que no ha estat possible el recurs a la contractació externa del personal, s'ha aprofitat i potenciat el capital humà existent a través de la promoció professional. Aquest propòsit s'ha conjugat, alhora, amb l'objectiu següent: mantenir quantitativament el conjunt total actual de la plantilla, fomentant la modulació progressiva dels llocs existents cap a llocs de caràcter tècnic, amb una disminució final dels llocs administratius base.

#### 5.4. Nombre de promocions del personal laboral

En el cas del personal laboral s'ha procurat, sobretot, promoure les baixes de llocs vacants i no reservats de les àrees que han sofert canvis rellevants en els suports operatius i tecnològics, per possibilitar les altes de llocs de caràcter tècnic.



Així, la promoció professional s'ha donat en el col·lectiu del PAS laboral en l'accés als grups I i II. En aquest últim any la promoció s'ha centrat en la incorporació de nou personal al grup I (per la via de promoció interna). Aquestes xifres responen a una voluntat d'estabilització i de tecnificació de la plantilla, d'acord amb les restriccions legals i pressupostàries, així com a l'adaptació dels llocs de treball a les noves necessitats i serveis universitaris, tenint en compte els canvis que ha comportat la implantació de l'EEES.

#### 6. Formació del personal d'administració i serveis

La voluntat de disposar d'un personal d'administració i serveis format al màxim nivell que compleixi nivells d'excel·lència en el seu lloc de treball requereix el desenvolupament d'una sèrie d'activitats formatives anuals que permetin actualitzar permanentment els coneixements i les capacitats dels diferents professionals, adaptant-los als canvis que experimenta la universitat i afavorint l'oferta d'un servei de qualitat demandat per la societat.

La formació del personal que presta els seus serveis a la UPF és el factor fonamental per garantir l'objectiu tant de la qualitat com de l'eficàcia i l'eficiència en les funcions assignades dins del marc de la Llei orgànica d'universitats, l'EBEP i els acords signats sobre això entre la Gerència i els representants del personal. És per aquest motiu que la formació ha de ser considerada, a tots els efectes, una inversió, un deure i un dret dels empleats vinculada a la promoció i al desenvolupament de la carrera professional i com un instrument de modernització de la Universitat.

Any rere any, la UPF ha anat desenvolupant un Pla de Formació per al PAS, elaborat a partir de la detecció de les necessitats formatives, l'execució del qual ha servit com a rodatge i impuls de la formació, activitat entesa com a procés continu i permanent. Això suposa la necessitat d'anar-la adaptant als temps, a la versatilitat i a la fugacitat amb què es produeixen els canvis tecnològics i que obliguen a una constant readaptació i perfeccionament dels plans de formació en la seva planificació, programació i desenvolupament.

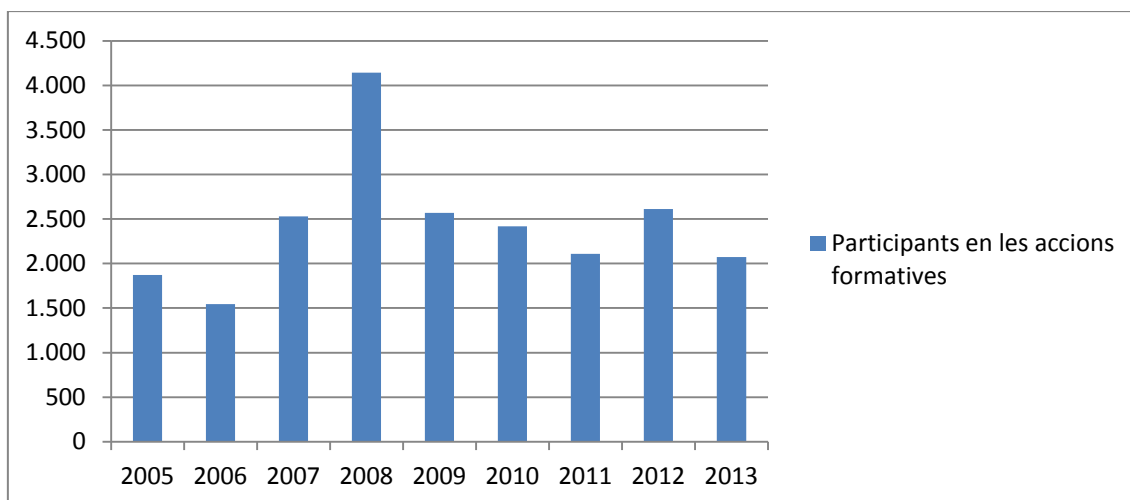
No obstant això, com a tònica comuna al llarg dels anys, els plans de formació aprovats han procurat donar compliment als objectius següents: la millora de les capacitats, coneixements i aptituds; la garantia d'una prestació del servei professional i de qualitat, així com la planificació i l'execució de plans específics de desenvolupament competencial; i la posada en marxa del pla de formació en llengua anglesa tant per a la iniciació de nivells com per a necessitats concretes vinculades al lloc de treball, tenint en compte la voluntat d'internacionalització de la UPF prevista en el Pla Estratègic.

Com s'ha dit, la formació del personal contribueix, d'una banda, a la consecució dels objectius institucionals i a la millora de la qualitat i l'eficàcia dels serveis universitaris i, d'una altra, facilita l'adaptació, el desenvolupament i la promoció professional del personal.

#### *6.1. Nombre de personal d'administració i serveis que participa en les accions formatives*

La participació del PAS en les accions formatives va de la mà del pressupost existent en matèria formativa i, consegüentment, de l'oferta, que és molt àmplia.

Durant els darrers anys s'ha fet l'esforç de mantenir les dotacions pressupostàries destinades a activitats formatives, tot i les restriccions econòmiques. Això s'ha aconseguit amb una racionalització de l'oferta formativa, que ha permès optimitzar la inversió.

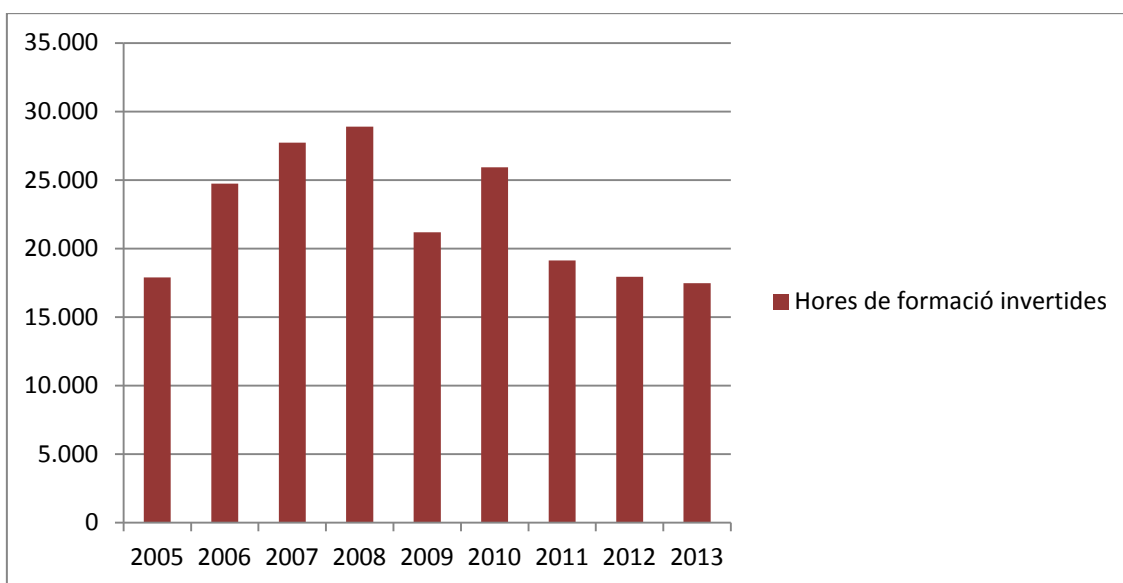


Recentment s'ha produït un descens en el grau de participació del PAS en les accions formatives programades, en consonància amb els recursos destinats a la formació del PAS. En valors absoluts, pot observar-se una tendència cap a la disminució de la participació, amb l'excepció de l'any 2008. El motiu, però, obeeix a la programació en aquest any d'accions

formatives de suport a la preparació dels processos d'accés a la funció pública, adreçades a les persones interessades a participar-hi i, de l'altra, el cicle de conferències institucionals programades amb l'objectiu d'apropar al col·lectiu del PAS les actuacions estratègiques de la Universitat per fer front als reptes plantejats en l'entorn universitari.

### 6.2. Nombre d'hores de formació invertides pel PAS

El gràfic següent mostra la suma total d'hores que el PAS inverteix en formació. Amb aquest valor es pretén mesurar l'abast de la formació al personal.

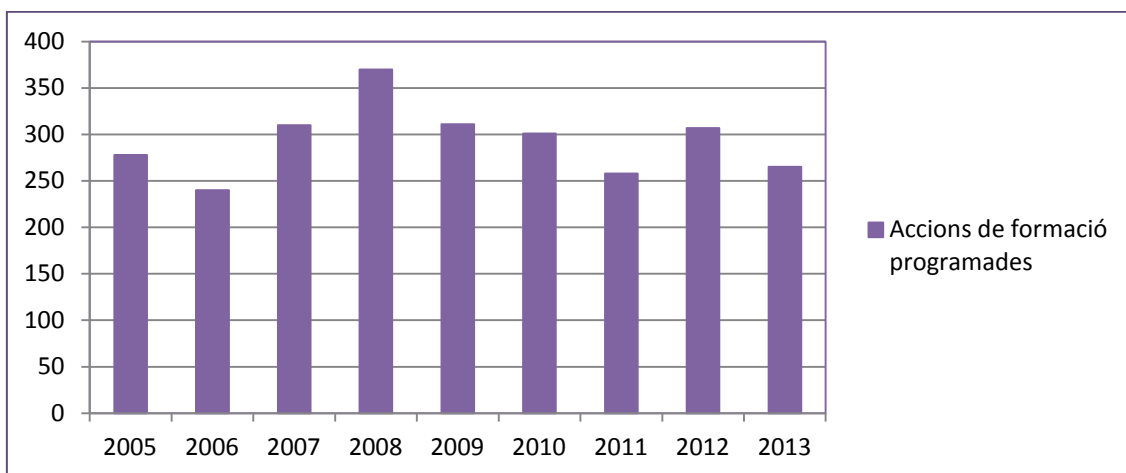


Pot visualitzar-se una clara tendència al descens en el nombre d'hores de formació rebudes, en els darrers tres anys. Cal tenir en compte, però, que aquest declivi pot obeir a algun dels supòsits següents: la no-correspondència o relació de l'activitat formativa proposada amb les tasques assignades al lloc de treball que desenvolupa l'interessat i les competències de la unitat en la qual es troba destinat; l'haver ja realitzat la mateixa acció formativa o una altra de contingut similar en els anys anteriors; o bé la no-priorització de la plaça en el sentit que, si es reben més sol·licituds que places disponibles en els cursos de caràcter voluntari, es procedeix automàticament a la seva priorització tenint en compte el perfil que ha de reunir el destinatari.

### 6.3. Nombre d'accions de formació programades pel PAS

Atès el ritme d'incorporacions que s'han anat produint, i actuant en la línia de cobrir les necessitats més bàsiques, la formació programada ha estat fonamentalment de tipus instrumental. El fort creixement de la plantilla i l'estructuració i l'assentament dels diferents serveis ha permès fer una anàlisi detallada de les necessitats de formació que requereixen els diferents llocs de treball, en línia amb les diferents polítiques de recursos humans que s'han anat dibuixant.

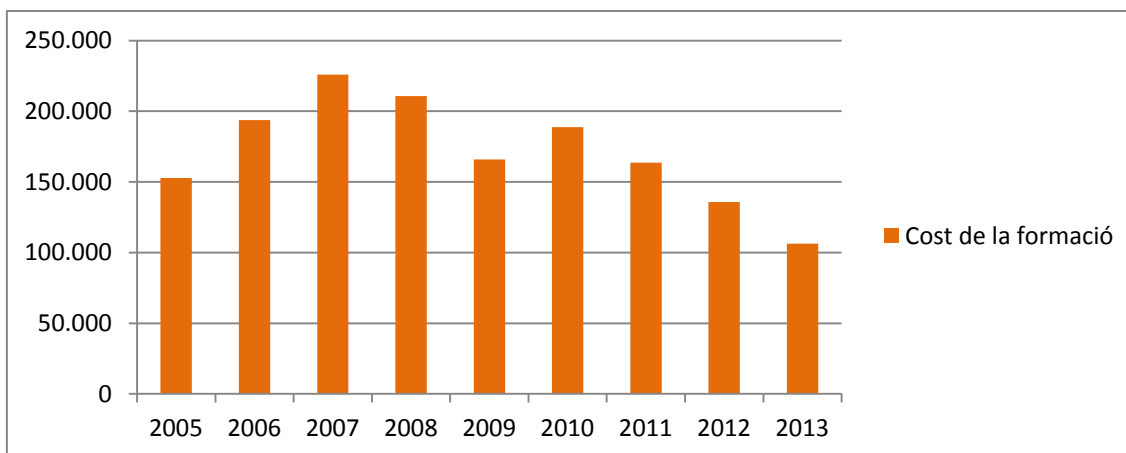
El gràfic que es presenta a continuació mostra el nombre d'activitats formatives i de sessions realitzades en els darrers nou anys.



El nombre d'activitats formatives es manté prou constant en el temps, amb una punta significativa de major oferta clarament visible l'any 2008. La justificació de la disminució en el nombre de sessions realitzades respon al fet que, principalment, la formació de tipus general s'ha vist reduïda per la minva de les sessions en competències genèriques. Per contra, la menor oferta de cursos i la reducció de places per edició ha estat en benefici de la millora de la qualitat de les accions impartides.

#### 6.4. Cost de la formació del PAS

El gràfic següent mostra com el Pla d'Estabilitat Pressupostària i la resta de mesures adoptades en matèria econòmica també ha afectat el cost de les accions de formació, tot i mantenir l'esforç en el pressupost de formació (gestió eficient de la despesa).



Tanmateix, tot i la contenció pressupostària, en la partida de formació s'ha garantit l'oferta formativa amb el desenvolupament de les accions necessàries en aquest àmbit. La detecció de necessitats formatives entre el PAS ha culminat amb l'elaboració de nous plans de formació que tenen com a objectiu oferir els serveis formatius que requereixen les diferents fases dels projectes estratègics de la UPF, desenvolupar les competències tècniques i personals per millorar la prestació del servei i, per tant, complir amb la feina que requereix cada lloc de treball, i desenvolupar i millorar l'exercici del paper de comandament i de la funció directiva.



## 7. Conciliació de la vida personal i familiar i salut

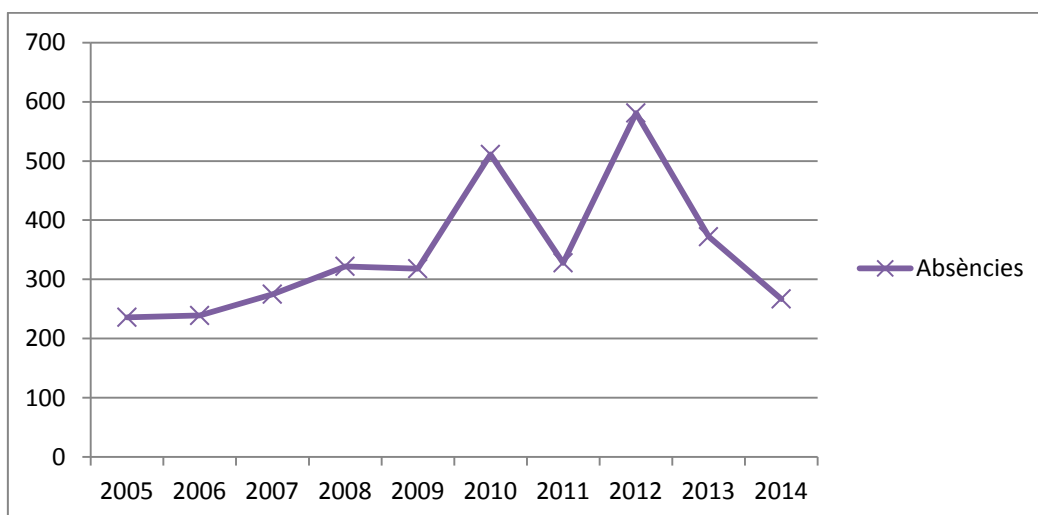
### 7.1. Absències del personal d'administració i serveis (conciliació)

La relació que vincula els funcionaris amb l'Administració és una de les denominades relacions especials de subjecció que, regulada d'una manera exhaustiva per normes legals i reglamentàries, està constituïda per una sèrie de drets i deures recíprocs entre funcionari i Administració. Un dels principals drets-deures que es pot considerar inclòs dins d'aquesta sèrie és el que fa referència a l'acompliment del lloc de treball-retribució.

En aquest apartat s'analitzen les absències del lloc de treball que impliquen un manteniment de l'ocupació, és a dir, les que compten amb la reserva del lloc de treball, el dret al reingrés i que poden comportar el manteniment o no del salari.

Uns índexs d'absentisme baixos van units, en general, a tendències positives en la productivitat i l'estat d'ànim del personal. Aquest indicador posa també de manifest si les pràctiques de gestió de seguretat i de salut es tradueixen en un menor nombre de baixes i d'indisposicions. Per absentisme s'entén l'absència del lloc de treball per qualsevol tipus d'incapacitat, però també s'inclouen dins aquesta diferenciació, a banda dels supòsits d'incapacitat temporal, els alliberaments sindicals; l'alletament i la compactació de l'alletament; les reduccions de jornada per cura d'un familiar o persona discapacitada; l'excedència per cura d'un fill; la reducció de jornada per guarda legal; les llicències per assumptes propis; la maternitat, la paternitat i l'adopció; les reduccions de jornada per interès particular; les vacances i els dies de vaga.

L'absència dels empleats del seu lloc de treball pot ser conseqüència de l'exercici d'un dret legal, convencionalment o contractualment previst, o pot, simplement, produir-se com una situació de fet, susceptible fins i tot de ser sancionada. En tot cas, tots els tipus d'absència solen produir problemes organitzatius i de rendiment.



El permís de conciliació més gaudit entre el col·lectiu del PAS és el de reducció de jornada per cura d'un fill.

Li segueixen els permisos de maternitat/adopció, que han anat darrerament a la baixa. El permís de paternitat també ha disminuït. De fet, l'aplicació dels acords de millora de les condicions de treball ha suposat que molts treballadors hagin gaudit d'algun dret associat a les mesures de conciliació en l'àmbit de la maternitat i/o guarda legal. Aquestes millores s'han vist retallades en els darrers anys.

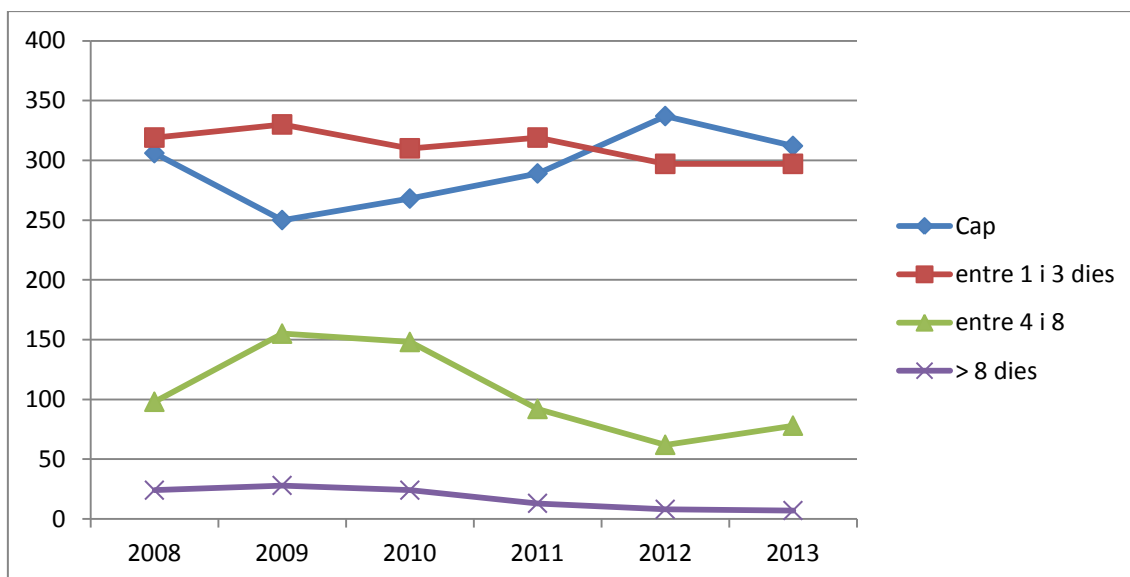
El quart permís de conciliació més significatiu són les compactacions de jornada, que registren un notable descens atès que, en virtut de les darreres modificacions legislatives, han deixat d'estar bonificades.

En resum, tots els permisos presenten una tendència a la baixa en els darrers anys, producte de l'aprovació de les esmentades lleis d'estabilitat pressupostària.

### 7.2. Indisposicions del personal d'administració i serveis

En aquest cas s'analitzen les absències del lloc de treball que impliquen pèrdua de l'ocupació, això és, les absències injustificades i les que causen absentisme laboral.

L'absentisme per indisposició, més que un indicador, és un símptoma que rebel·la no només problemes de l'empleat sinó també problemes en l'àmbit de l'organització. Per tant, podria tenir el seu origen ja sigui en un problema personal com en un problema laboral. Podria definir-se com l'absència del lloc de treball en períodes de treball normals, bé sigui per faltes o per retards. És un factor que és impossible de preveure i que genera molts cops desconcert, atès que la planificació dels objectius està en funció de la disponibilitat quant al personal. El gràfic següent mostra el nombre de membres del PAS que s'ha indisposat al llarg dels anys (s'exclou el PSR en aquest còmput), segons informació disponible de l'any 2008 en endavant (amb anterioritat, no se'n disposa de dades).



En els darrers dos anys, el nombre d'indisposicions ha disminuït en volum total. El motiu que justifica aquest descens pot obeir a una major flexibilitat en la gestió del saldo horari; però també a la política empresa des de l'Àrea de Recursos Humans de seguiment i d'advertiment

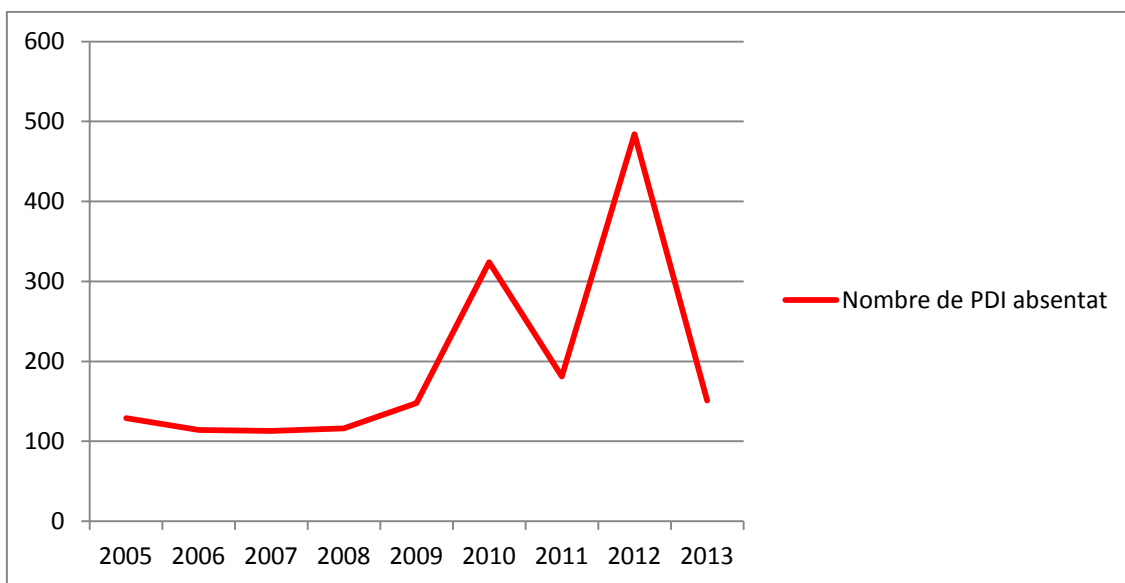
als empleats que presentaven un nombre periòdic d'indisposicions no justificades, i a les modificacions normatives sobre descomptes introduïdes sobre aquest tema.

### 7.3. Absències del personal docent i investigador (conciliació)

S'inclouen dins aquesta categoria els anys sabàtics; la compactació de l'al·letament; la reducció de jornada per guarda legal; les incapacitats temporals; les llicències per assumptes propis i llicències per estudis; la maternitat, la paternitat, l'adopció i els dies de vaga.

Algunes novetats normatives introduïdes recentment han suposat el retrocés provisional en el tractament de les absències en el servei dels empleats públics, que compten amb menors possibilitats i avantatges retributius i de temps de gaudi. Per aquest motiu, s'observa una davallada brusca en el nombre d'absències els dos darrers cursos acadèmics.

Les possibles absències són molt heterogènies quant a la seva regulació, des del moment que hi ha previsions molt variades sobre les seves conseqüències respecte del manteniment o no del lloc de treball, de la retribució, del còmput de l'antiguitat, del dret a les vacances i de la situació de l'absent respecte a la Seguretat Social.



(El pic de l'any 2012 està motivat per una vaga)

Pel que fa a la UPF, les llicències per estudis són el permís més gaudit pel col·lectiu del PDI. En segon lloc, li segueix la incapacitat temporal. Amb menor incidència també apareixen els anys sabàtics i els permisos de maternitat i paternitat. En els darrers llocs figuren la llicència per assumptes propis i els accidents de treball.

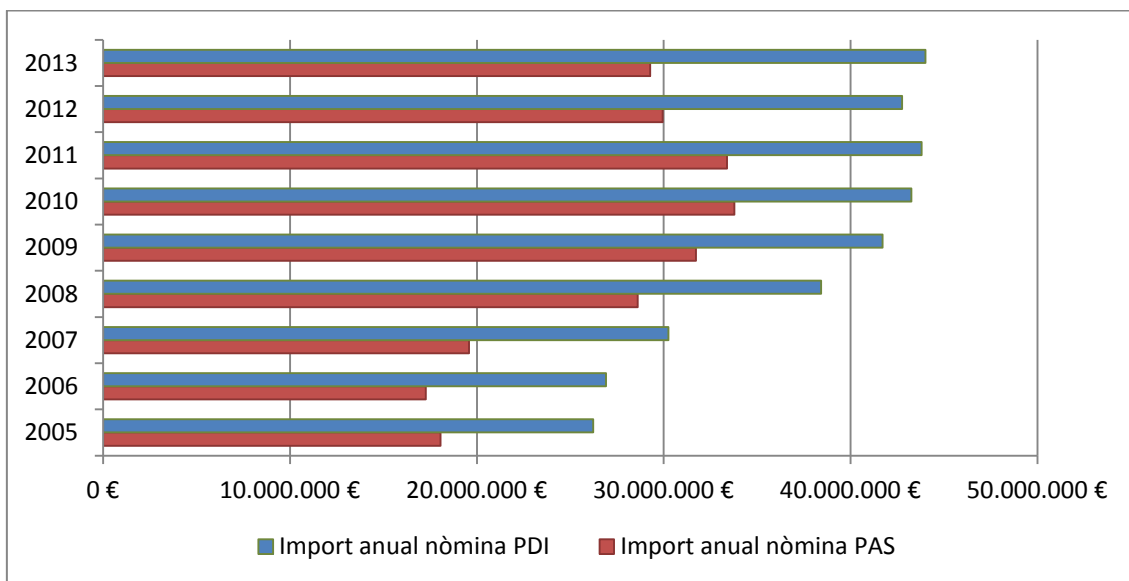
No es disposa d'informació sobre l'índex d'indisposicions del col·lectiu del PDI, ja que la informació s'obté de l'aplicació de marcatges i en aquest moment només es registra la presencialitat dels treballadors del PAS.

## 8. Evolució de la nòmina

### 8.1. Cost de la nòmina anual

Com s'ha apuntat, al llarg dels anys s'ha produït un ascens progressiu en el nombre d'empleats públics. Per aquesta raó, les despeses quant al personal també s'han incrementat. Però aquesta progressió ha topat amb la reducció de les retribucions que s'ha produït a partir de l'any 2010, i que ha adoptat una política de proporcionalitat inversa, és a dir, les categories inferiors han estat poc o gens reduïdes, mentre que en els grups i els nivells superiors la reducció ha produït un impacte al voltant del 7% del seu valor anterior.

Tot i aquestes retallades, la despesa econòmica del capítol I ha marcat una evolució ascendent per la incorporació de nou personal i pel creixement vegetatiu propi d'aquest (més complements retributius basats en l'antiguitat). A més, l'important creixement físic i patrimonial de la Universitat (PRBB, nou campus de la Comunicació, edificis Mercè Rodoreda i Ramon Turró...) ha comportat un augment significatiu dels costos de personal d'administració i serveis.



El difícil context econòmic en què ens trobem s'aguditzava a partir de l'any 2012, i afecta l'àmbit de l'administració pública i, especialment, el de la universitat. La Generalitat de Catalunya inclou a la seva Llei de pressupostos per al 2012 i la Llei de mesures fiscals i financeres que l'acompanya un seguit de disposicions que afecten el sector públic en general però, també, específicament les universitats, sobretot en temes relacionats amb jornades laborals i condicions de treball en general. Addicionalment, el govern de la Generalitat adopta també un acord específic per a les universitats en matèria de reducció retributiva, per un import equivalent com a mínim al 5% de les retribucions brutes anuals, i finalment el govern de l'Estat acorda una disminució salarial equivalent a l'import d'una paga extraordinària.

Tanmateix, davant aquest escenari la UPF no es limita a ser un mer observador i elabora el Pla de Sostenibilitat 2011-2014, amb l'objectiu de mantenir i de preservar el model UPF, centrat

en la qualitat en la docència, l'excel·lència en la recerca i la vocació internacional, al temps que prioritza les actuacions i els programes definits en el Pla Estratègic UPF 25 Anys. Alhora, es manté en el compromís d'assolir l'equilibri pressupostari en el període 2011-2014.

---

## D. CONCLUSIONS

Des de la creació de la UPF, l'any 1990, s'ha viscut un procés de creixement de les plantilles de personal que s'ha d'interpretar en correlació amb el creixement quant a estudis i, per tant, amb l'increment de serveis. Aquests fets han possibilitat l'ampliació de les plantilles en aquells casos en què no es comptava amb prou persones a l'organització per abordar els nous serveis.

No obstant això, de l'any 2010 en endavant, s'han aprovat una sèrie de mesures orientades a contenir la despesa fruit del context financer i de l'assumpció de compromisos d'estabilitat pressupostària. Això ha fet que, amb caràcter general, no es pugui incrementar el nombre i el rang dels càrrecs així com les dimensions de les unitats laborals. En el supòsit que, per necessitats del servei, s'ha produït algun increment, aquest s'ha compensat adequadament amb modificacions i supressions de l'estructura orgànica anterior de tal manera que en cap cas n'ha resultat un increment de la despesa.

Efectivament, la reducció de la despesa pública degut a la crisi econòmica ha tingut en el capítol de personal un dels seus àmbits de retallada preferent. Des de desembre del 2011, el govern ha anat impulsant distintes mesures legislatives urgents destinades a reduir la despesa pública. A banda de les consecutives lleis de pressupostos, cal destacar, en l'àmbit estatal, el Reial Decret Llei 20/2011, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, i el Reial Decret Llei 14/2012, de mesures urgents per a la racionalització de la despesa pública en l'ensenyament, on es limita l'oferta d'ocupació pública, s'incrementa la capacitat docent del personal funcionari, es redueixen les possibilitats d'estabilització del personal i es limita el percentatge de la taxa de reposició (en conseqüència, aquesta limitació també s'estén a la promoció interna del personal). A aquestes normes cal sumar-hi les mesures aprovades pel govern de la Generalitat de Catalunya, en el mateix sentit. Com a resposta a aquests nous reptes, la UPF aprova el Pla de Sostenibilitat 2011-2014 amb l'objectiu de mantenir i de preservar el model UPF cercant fórmules que permetin la contenció i, alhora, la preservació de l'excel·lència universitària.

Així, per una banda, s'ha assistit a una reducció de les plantilles que, pel que fa al personal docent, només ha tingut lloc via extinció o no-renovació dels contractes del PDI laboral i que, a més, ha transcorregut majoritàriament per la via dels professors associats a temps parcial. Per altra banda, en aquest mateix sector del PDI, s'ha assistit a una prolongació dels períodes de temporalitat, a través fonamentalment del recurs a la figura del professor contractat doctor temporal i el perllongament de la durada de les modalitats contractuals d'ajudants i lectors.

En matèria de personal d'administració i serveis, el Pla de Sostenibilitat 2011-2014 es planteja assolir amb el conjunt de mesures de contenció de la despesa un estalvi de 500.000 €/any, equivalent al 2% de la massa salarial (amb independència de la retallada salarial), tot realitzant les accions d'estabilització de llocs de treball compromeses, donant continuïtat a la política restrictiva en la cobertura de substitucions, no renovant alguns contractes de reforç i generant tots els mecanismes possibles per revisar els processos interns, per optimitzar les estructures de suport administratiu i per reforçar la mobilitat interna.

En l'àmbit del personal docent i investigador, el Pla de Sostenibilitat 2011-2014 fixa assolir amb les mesures de contenció de la despesa un estalvi global de 700.000 €/any, equivalent al 2% de la massa salarial (amb independència de la retallada salarial). Així mateix, també proposa realitzar un pla per a cada centre, departament o institut per assolir l'objectiu proposat mitjançant l'adopció de mesures com: regular la dedicació horària del professorat; racionalitzar la contractació de professors associats; potenciar la figura de l'assistent docent (TA); ajustar progressivament el PAD dels nous graus i de l'extinció dels títols actuals; revisar la mida de grups i seminaris; racionalitzar l'oferta d'optatives i racionalitzar els càrrecs acadèmics.

Tanmateix, aquest procés de restriccions de condicions laborals o del servei públic s'ha de posar en relació amb el repte de la posada en marxa de la reforma universitària de convergència amb l'EEES que, amb caràcter general, pretenia millorar la qualitat de l'ensenyament a través d'una atenció més individualitzada a l'alumne, així com el foment, a través de classes de caràcter pràctic, del desenvolupament de les competències i les habilitats descrites per a les diferents titulacions.

En definitiva, el panorama descrit denota un canvi de les regles de joc amb les quals compten les universitats per adoptar legítimament, en l'ús de la seva autonomia autoorganitzativa, les estratègies pròpies sobre la política de personal. En matèria de PDI, a més, s'ha d'enllaçar aquest escenari amb el complex procés d'adaptació als requeriments de Bolonya, als processos de millora de la recerca i a la transferència en la cerca de l'excel·lència.