

INFORME 5/2024

UNIVERSITAT  
AUTÒNOMA  
DE BARCELONA  
DESPESES DE PERSONAL  
EXERCICIS 2018-2021



INFORME 5/2024

**UNIVERSITAT  
AUTÒNOMA  
DE BARCELONA**  
DESPESES DE PERSONAL,  
EXERCICIS 2018-2021

---

Edició: juny de 2024

Document electrònic etiquetat per a persones amb discapacitat visual

Pàgines en blanc inserides per facilitar la impressió a doble cara

Autor i editor:

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

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

**ÍNDEX**

ABREVIACIONS.....	7
ACLARIMENT SOBRE ARRODONIMENTS .....	7
1. INTRODUCCIÓ .....	9
1.1. INFORME.....	9
1.2. ENS FISCALITZAT .....	10
1.2.1. Antecedents .....	10
1.2.2. Activitats i organització .....	12
1.2.3. Treballs de control.....	18
2. CONCLUSIONS .....	18
3. RECOMANACIONS.....	22
4. RESULTATS DE LA FISCALITZACIÓ .....	22
4.1. TIPUS DE PERSONAL I REGULACIÓ. EVOLUCIÓ I ANÀLISI DE LA PLANTILLA .....	22
4.1.1. Tipus de personal i regulació .....	22
4.1.2. Evolució i anàlisi de la plantilla .....	23
4.2. CONTROL INTERN EN L'ÀMBIT DE PERSONAL .....	33
4.3. PRESSUPOST DE DESPESES DE PERSONAL .....	34
4.3.1. Obligacions reconegudes .....	36
4.4. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL .....	37
4.5. RETRIBUCIONS .....	39
4.5.1. Variacions retributives .....	40
4.5.2. Anàlisi de la nòmina .....	42
4.6. PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL .....	46
4.7. JORNADA I CONTROL HORARI.....	50
4.8. LLICÈNCIES D'ESTUDIS I PERMISOS DE RECERCA.....	52
4.9. DEDICACIÓ DOCENT DEL PROFESSORAT .....	54
4.9.1. Normativa reguladora.....	54
4.9.2. Control intern de la dedicació docent .....	56
4.9.3. Dedicació docent per al curs 2018-2019 .....	56
4.9.4. Dedicació docent individual.....	60
4.10. SEGUIMENT DE RECOMANACIONS CONTINGUDES EN INFORMES ANTERIORS DE LA SINDICATURA .....	62

5.	RESPONSABILITATS .....	64
5.1.	DE LA DIRECCIÓ DE L'ENTITAT .....	64
5.2.	DE LA SINDICATURA DE COMPTES .....	64
6.	ANNEXOS .....	64
6.1.	ENVELLIMENT DE LA PLANTILLA .....	64
6.2.	PRESSUPOST INICIAL I MODIFICACIONS DE LA DESPESA DE PERSONAL DE CAPÍTOL 1 PER CONCEPTES, DELS EXERCICIS FISCALITZATS .....	67
6.3.	COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE GOVERN .....	71
6.4.	DISTRIBUCIÓ DE LA NÒMINA PER COL·LECTIUS I CONCEPTES.....	72
6.5.	CONVOCATÒRIES DE PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS I PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR, DESGLOSSES PER PROCEDIMENT DURANT EL PERÍODE FISCALITZAT .....	75
7.	TRÀMIT D'AL·LEGACIONS .....	76
7.1.	AL·LEGACIONS REBUDES .....	76
7.2.	TRACTAMENT DE LES AL·LEGACIONS .....	113
	APROVACIÓ DE L'INFORME .....	114

## **ABREVIACIONS**

DOGC	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
LOU	Llei orgànica d'universitats
LUC	Llei d'universitats de Catalunya
M€	Milions d'euros
PAS	Personal d'administració i serveis
PDI	Personal docent i investigador
PSR	Personal de suport a la recerca
RLT	Relació de llocs de treball
SIIU	Sistema Integrat d'Informació Universitària
UAB	Universitat Autònoma de Barcelona

## **ACLARIMENT SOBRE ARRODONIMENTS**

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





## 1. INTRODUCCIÓ

### 1.1. INFORME

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

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

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

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

En l'apartat 4.11 es fa el seguiment de les recomanacions en matèria de personal incloses en l'informe 17/2015, relatiu a la fiscalització de regularitat efectuada per la Sindicatura, de la UAB exercicis 2010, 2011 i 2012 i d'altres informes de la Sindicatura referits al personal de les universitats.

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

## **1.2. ENS FISCALITZAT**

### **1.2.1. Antecedents**

La UAB va ser creada mitjançant el Decret Llei 5/1968, del 6 de juny, sobre mesures urgents de reestructuració universitària. La UAB és una institució de dret públic amb personalitat jurídica i patrimoni propi, que gaudeix i actua en règim d'autonomia prestant el servei públic de l'ensenyament superior mitjançant la docència, la recerca i l'estudi.

Durant el període fiscalitzat es regia per la Llei orgànica 6/2001, del 21 de desembre, d'universitats (LOU); per la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (LUC); per les normes dictades per l'Estat i per la Generalitat de Catalunya, i pels seus Estatuts, aprovats pel Decret 237/2003, del 8 de setembre.<sup>1</sup>

D'acord amb els Estatuts, la UAB té per objectius l'exercici de la docència de grau superior; la creació de coneixements científics, tècnics i professionals mitjançant la recerca; la participació en la millora i desenvolupament del sistema educatiu; la difusió i realització d'activitats d'extensió universitària; la plena integració de les activitats de docència i recerca en l'àmbit internacional; el foment per a l'avaluació de la qualitat en la docència, recerca i gestió d'acord amb criteris, objectius i metodologies equiparables als estàndards internacionals; el foment del pensament crític, l'esperit emprenedor i la cultura de la llibertat i el pluralisme en el marc d'una societat democràtica; la participació en el progrés, el desenvolupament econòmic i el benestar social de la societat catalana; l'afavoriment, estimulació i acollida de l'activitat intel·lectual i artística en tots els àmbits de la cultura i del coneixement, i altres finalitats que les lleis li atribueixin.

La UAB està distribuïda físicament en 2 campus: un situat a Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) i l'altre a Sabadell.

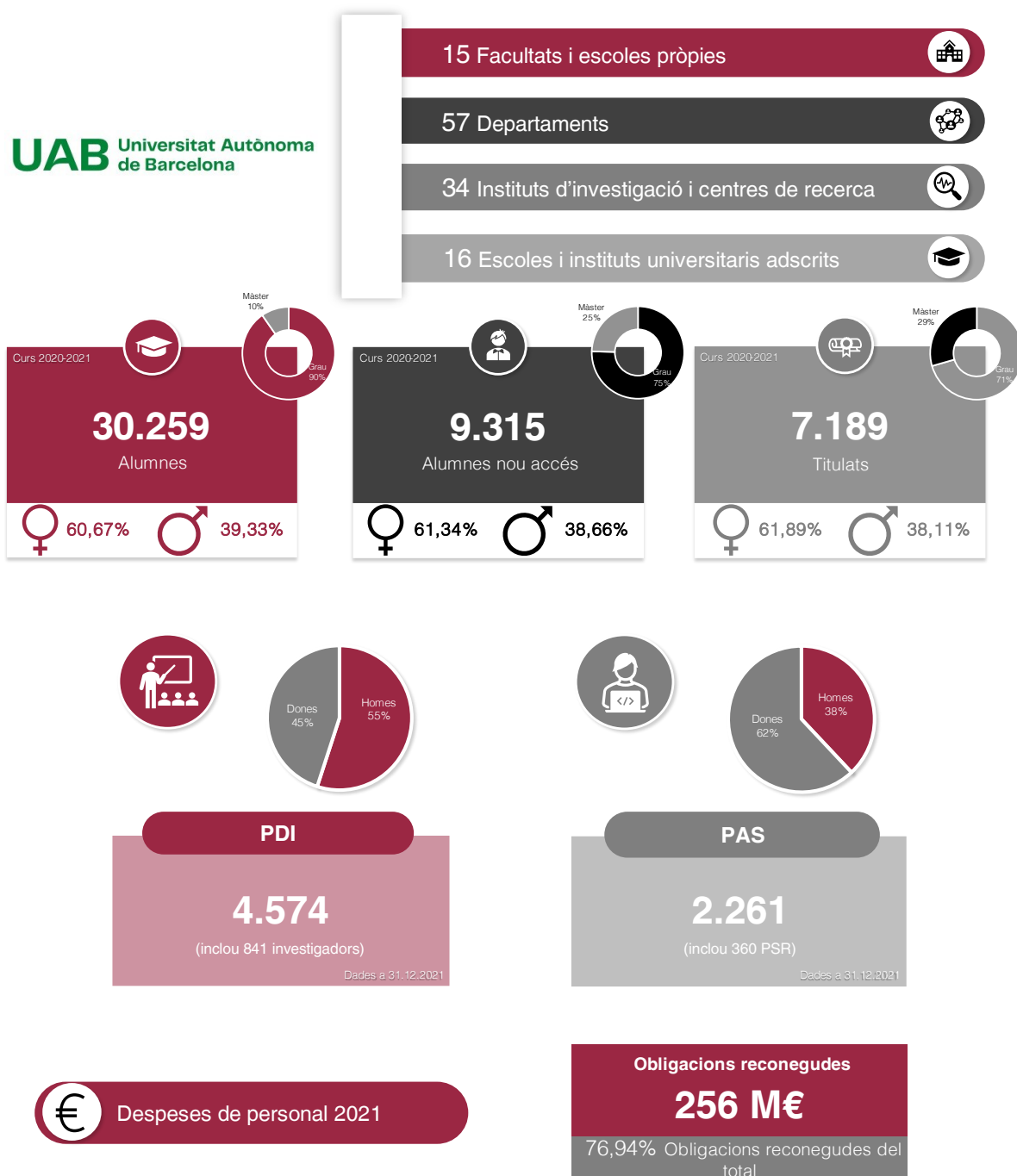
D'acord amb els seus Estatuts, l'estructura acadèmica de la UAB inclou facultats i escoles, departaments, instituts universitaris d'investigació i centres de recerca. Així mateix, la Universitat pot crear altres centres o estructures que donin suport a la investigació, a la docència o a la comunitat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

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

---

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

Diagrama 1. Dades bàsiques de la UAB. Any 2021



Font: Elaboració pròpia.

## 1.2.2. Activitats i organització

### 1.2.2.1. Activitats

A continuació es mostra un conjunt de dades representatives de la UAB en l'àmbit acadèmic sobre alumnes, crèdits i titulats i l'evolució en els darrers cursos. Aquestes dades s'han obtingut del Portal Uneix de la Secretaria d'Universitats i Recerca durant el mes de desembre del 2023 i poden diferir lleugerament de les que figuren en l'actualitat a causa de les correccions realitzades pel departament competent en matèria d'universitats.

### Alumnes matriculats i alumnes equivalents a temps complet

En el quadre següent es mostra l'evolució en els cursos del 2017-2018 al 2020-2021 del nombre d'alumnes matriculats en títols homologats i centres integrats.

**Quadre 1. Alumnes matriculats**

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de cicle	2	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Estudis de grau	15.377	10.437	25.814	15.571	10.428	25.999	15.938	10.455	26.393	16.576	10.758	27.334
Màsters	1.837	1.221	3.058	1.757	1.217	2.974	1.814	1.247	3.061	1.783	1.142	2.925
<b>Total</b>	<b>17.216</b>	<b>11.658</b>	<b>28.874</b>	<b>17.328</b>	<b>11.645</b>	<b>28.973</b>	<b>17.753</b>	<b>11.702</b>	<b>29.455</b>	<b>18.359</b>	<b>11.900</b>	<b>30.259</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

El nombre total d'estudiants matriculats ha augmentat un 4,80% entre els cursos 2017-2018 i 2020-2021. Les matrícules d'alumnes dones han incrementat en un 6,64% i les d'alumnes homes ho han fet en un 2,08%.

El nombre d'alumnes d'estudis de grau ha augmentat un 5,89% (el de dones ha augmentat un 7,80% i el d'homes un 3,08%) i el nombre d'alumnes de màsters ha disminuït un 4,35% (el de dones ha disminuït un 2,94% i el d'homes un 6,47%).

Les dones representaven un 60,67% dels alumnes del curs 2020-2021 (un 60,64% en estudis de grau i un 60,96% en màsters).

En el curs 2020-2021 la UAB aplegava el 20,68% dels estudiants de les universitats públiques de Catalunya matriculats en centres integrats i en titulacions homologades.

Els alumnes de grau representen un 89,40%, 89,74%, 89,60% i un 90,33% del total d'alumnes dels cursos 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 i 2020-2021, respectivament. La distribució entre dones i homes en els estudis de grau i en els màsters és similar.

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

### Quadre 2. Alumnes equivalents a temps complet

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de grau	14.429	9.588	24.016	14.590	9.640	24.230	14.946	9.675	24.621	15.656	9.986	25.643
Màsters	1.558	1.019	2.577	1.459	988	2.447	1.500	1.004	2.504	1.504	946	2.450
<b>Total</b>	<b>15.986</b>	<b>10.607</b>	<b>26.593</b>	<b>16.049</b>	<b>10.628</b>	<b>26.677</b>	<b>16.446</b>	<b>10.680</b>	<b>27.125</b>	<b>17.160</b>	<b>10.933</b>	<b>28.093</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

El nombre d'alumnes equivalents a temps complet ha augmentat un 5,64% entre els cursos 2017-2018 i 2020-2021. El nombre d'alumnes a temps complet en estudis de grau ha augmentat un 6,77% i en màsters ha disminuït un 4,92%. Pel que fa al comportament per sexes, el nombre d'alumnes dones equivalents a temps complet ha augmentat un 7,35% i el nombre d'alumnes homes equivalents a temps complet un 3,07%.

La ràtio entre alumnes equivalents a temps complet i alumnes matriculats, que indica el grau de dedicació dels alumnes, ha passat de 0,92 en el curs 2017-2018 a 0,93 en el 2020-2021. Aquesta ràtio ha augmentat lleugerament, de 0,93 en el curs 2017-2018 a 0,94 en el curs 2020-2021 pels alumnes de grau i s'ha mantingut estable en 0,84 pels alumnes de màsters. La ràtio entre alumnes equivalents a temps complet i professors equivalents a temps complet<sup>3</sup> ha estat de 15,39 en el curs 2020-2021.

### Crèdits matriculats

El quadre següent mostra l'evolució dels crèdits ordinaris matriculats (crèdits matriculats per alumne, sense incloure els crèdits convalidats, reconeguts o equiparats<sup>4</sup>) en titulacions homologades en centres integrats en els cursos de 2017-2018 a 2020-2021.

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

3. Professors equivalents a temps complet segons hores de contracte setmanals. Es considera que un PDI és un professor equivalent a temps complet si té 37,5 hores de contracte setmanals i 12 mesos de contracte anual. Per qualsevol altra situació s'aplica la part proporcional tant d'hores de contracte setmanal com de mesos de contracte anual. Així, per exemple, 37,5 hores i 6 mesos de contracte equivaldria a 0,5 professor equivalent a temps complet contracte acumulat.

4. S'entén per convalidació, reconeixement o equiparació de crèdits, l'acceptació en l'expedient acadèmic dels .../...

**Quadre 3. Crèdits matriculats**

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de grau	865.723	575.259	1.440.982	875.390	578.399	1.453.789	896.746	580.517	1.477.263	939.383	599.183	1.538.566
Màsters	93.452	61.165	154.617	87.531	59.279	146.810	89.992	60.261	150.253	90.244	56.773	147.017
<b>Total</b>	<b>959.175</b>	<b>636.424</b>	<b>1.595.599</b>	<b>962.921</b>	<b>637.677</b>	<b>1.600.598</b>	<b>986.738</b>	<b>640.778</b>	<b>1.627.516</b>	<b>1.029.627</b>	<b>655.956</b>	<b>1.685.583</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

El nombre de crèdits ordinaris matriculats ha augmentat un 5,64% entre els cursos 2017-2018 i 2020-2021. La mitjana de crèdits per alumne matriculat ha passat de 55,26 el curs 2017-2018 a 55,71 el curs 2020-2021, el que representa un augment d'un 0,80%.

**Alumnes de nou accés**

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

**Quadre 4. Alumnes de nou accés**

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de grau	3.795	2.534	6.329	3.933	2.731	6.664	4.062	2.703	6.765	4.298	2.725	7.023
Màsters	1.474	954	2.428	1.350	931	2.281	1.432	945	2.377	1.416	876	2.292
<b>Total</b>	<b>5.269</b>	<b>3.488</b>	<b>8.757</b>	<b>5.283</b>	<b>3.662</b>	<b>8.945</b>	<b>5.494</b>	<b>3.648</b>	<b>9.142</b>	<b>5.714</b>	<b>3.601</b>	<b>9.315</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

El nombre d'alumnes de nou accés ha augmentat un 6,37% entre el curs 2017-2018 i el curs 2020-2021. De l'anàlisi de la distribució per sexes es desprèn que el nombre d'alumnes dones de nou accés en estudis de grau ha augmentat un 13,25% i el nombre d'alumnes homes un 7,54%. Pel que fa als màsters, el nombre d'alumnes dones de nou accés ha disminuït un 3,93% i el nombre d'alumnes homes un 8,18%.

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

## Titulats i rendiment

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

**Quadre 5. Titulats**

Tipus d'estudis	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Estudis de cicle	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Estudis de grau	2.888	1.774	4.662	2.805	1.724	4.529	2.924	1.692	4.616	3.150	1.921	5.071
Màsters	1.284	841	2.125	1.275	815	2.090	1.314	869	2.183	1.299	819	2.118
<b>Total</b>	<b>4.173</b>	<b>2.615</b>	<b>6.788</b>	<b>4.080</b>	<b>2.539</b>	<b>6.619</b>	<b>4.239</b>	<b>2.561</b>	<b>6.800</b>	<b>4.449</b>	<b>2.740</b>	<b>7.189</b>

Font: Departament de Recerca i Universitats.

En el període analitzat el nombre de titulats ha augmentat un 5,91% (ha augmentat un 8,77% en els estudis de grau i ha disminuït un 0,33% en els màsters). El nombre de titulats dones ha augmentat un 6,61% i el nombre de titulats homes un 4,78%.

La taxa de rendiment (crèdits ordinaris superats / crèdits ordinaris matriculats) per al curs 2020-2021 ha estat de 0,88 per als estudis de grau i de 0,96 per als màsters. La taxa de rendiment per a les dones és superior a la dels homes, tant en els estudis de grau com en màsters per als 4 cursos analitzats.

De l'anàlisi de la situació de les cohorts (grup d'alumnes que s'incorporen a la universitat en un mateix curs) a  $T^5+1$  que es van incorporar a la UAB des del curs 2012-2013 fins al curs 2016-2017,<sup>6</sup> es desprèn que, segons la informació proporcionada pel Departament de Recerca i Universitats, entre un 63,37% i un 66,36% s'havien titulat, entre un 15,53% i un 18,52% continuaven estudiant (en els mateixos estudis en què es van iniciar o en uns altres) i entre un 16,52% i un 19,67% havien abandonat el sistema universitari de Catalunya.

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

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

### **1.2.2.2. Òrgans de govern**

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

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

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

El títol segon dels Estatuts de la UAB regula els seus òrgans de govern, que són l'òrgan de participació de la societat (el Consell Social), els òrgans col·legiats d'àmbit general (el Consell de Govern, el Claustre, l'Equip de Govern i la Junta Consultiva), els òrgans col·legiats d'àmbit territorial (les juntes de facultat i d'escola, els consells de departament, els consells dels instituts universitaris propis i els consells d'altres centres de recerca), els òrgans unipersonals d'àmbit general (el rector, els vicerectors, el secretari general i el gerent) i els òrgans unipersonals territorials (els degans, els directors d'escola, els coordinadors d'estudis, els directors de departament i els directors dels instituts universitaris i centres de recerca propis).

#### **El Consell Social**

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

Està format per una representació dels interessos socials, d'acord amb la legislació vigent, i una representació de la comunitat universitària. La comunitat universitària està representada en el Consell Social pel rector, el secretari general i el gerent, com a membres nats. A més, el Consell de Govern designa d'entre els seus membres un estudiant, un membre del personal docent i investigador i un membre del personal d'administració i serveis, per un període màxim de 4 anys. La seva composició i funcions es regulen en els articles del 121 al 125 dels Estatuts de la UAB.

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



## **El Consell de Govern**

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

La composició, les competències i el funcionament es regulen en els articles del 60 al 65 dels Estatuts de la UAB. En l'Annex 6.3 es mostra la composició del Consell de Govern el 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021.

## **El Claustre**

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

Està integrat pel rector, el secretari general, el gerent i 300 claustrals. La seva composició i funcions es regulen en els articles del 54 al 59 dels Estatuts de la UAB.

## **El rector**

El rector és el representant legal i institucional de la Universitat i la màxima autoritat acadèmica. Presideix el Claustre Universitari i el Consell de Govern, la Junta Consultiva i la Fundació UAB; forma part del Consell Social i n'executa els acords. És elegit per la comunitat universitària, mitjançant elecció directa i sufragi universal lliure i secret, entre el personal funcionari del cos de catedràtics d'universitat en actiu que presti serveis a la UAB. El mandat del rector té una durada de 4 anys i és renovable per un únic mandat. L'article 75 dels estatuts de la UAB en regula les competències.

Fins al 10 de novembre de 2020, la rectora de la UAB va ser Margarita Garbux Arzo. D'acord amb el Decret 131/2020, a partir d'aquella data i fins a la finalització del període fiscalitzat, el càrrec de rector el va ocupar Francisco Javier Lafuente Sancho.

El rector, en l'exercici de les seves competències, és assistit per l'Equip de Govern format pels vicerectors, el secretari general i el gerent.

## **El gerent**

L'article 81 dels Estatuts estableix que el gerent exerceix, d'acord amb el rector i amb les directrius marcades pel Consell de Govern i pel Consell Social, la direcció i la gestió dels recursos administratius i econòmics de la Universitat. L'article 83 dels Estatuts de la UAB en regula en detall les competències. El gerent és proposat, nomenat i revocat pel rector, i el seu nomenament es fa d'acord amb el Consell Social. Durant el desenvolupament del càrrec no pot exercir funcions docents.

En els exercicis fiscalitzats el gerent de la UAB era Jaume Tintoré Balasch.

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

Els comptes anuals de la UAB dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 van ser auditats per Faura-Casas, Auditors Consultors, SL, que va emetre els seus informes el 6 de juny del 2019, el 16 de juny del 2020, el 4 de juny del 2021 i el 7 de juny del 2022, respectivament, en què va expressar una opinió amb una excepció en tots els exercicis relacionada amb el criteri de reconeixement dels ingressos pressupostaris derivats de subvencions o transferències.

## **2. CONCLUSIONS**

La Sindicatura de Comptes de Catalunya, en virtut del que disposa la seva llei de creació, d'acord amb el que preveu el Programa anual d'activitats, de conformitat amb els principis fonamentals de fiscalització dels òrgans de control extern i les normes internacionals d'auditoria adaptades al sector públic, ha fiscalitzat amb una seguretat limitada les despeses de personal de la UAB amb l'abast i la metodologia descrits en els apartats 1.1 i 4 d'aquest informe.

En aquest apartat s'inclouen les conclusions més significatives que s'han posat de manifest amb motiu del treball de seguretat limitada realitzat.

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

1. El 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021 hi havia un percentatge de temporalitat, sense tenir en compte el personal de suport a la recerca (PSR) ni els investigadors, d'entre un 9,74% i un 14,84% en el personal d'administració i serveis (PAS) i d'entre un 63,24% i un 64,70% en el PDI (vegeu l'apartat 4.1.2.1).

2. En el període fiscalitzat el PDI amb contracte laboral temporal superava el 40% de la plantilla docent i, en els exercicis 2020 i 2021 el PDI contractat, computat en equivalència a temps complet, superava el 49% del total del PDI, i, per tant, contravenia els límits màxims establerts a la LOU (vegeu els apartats 4.1.2 i 4.1.2.1).
3. L'exercici 2021 el percentatge de professors associats equivalents a temps complet respecte al total de PDI (23,24%) era molt superior a la mitjana del conjunt del sistema universitari de tot l'Estat, que era del 10,17%, segons les dades del Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU) (vegeu l'apartat 4.1.2.2).

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

4. En els exercicis fiscalitzats la UAB ajustava el pressupost definitiu a les obligacions reconegudes de manera que el grau d'execució del capítol 1 de despeses de personal era sempre del 100%. En conseqüència, la liquidació del pressupost dels exercicis del 2018 al 2021 no reflecteix el grau d'execució real de les despeses de personal (vegeu l'apartat 4.3.1).

### **Relació de llocs de treball**

5. La UAB no disposava d'una RLT pel PDI com corresponia d'acord amb la LOU (vegeu l'apartat 4.4).
6. L'annex de personal que acompanyava el pressupost no incorporava l'annex específic amb el detall dels llocs de nou ingrés de PDI tal com estableix la LOU (vegeu l'apartat 4.4).

### **Retribucions**

7. La UAB va abonar en alguns casos retribucions que no s'ajustaven a les que corresponien d'acord amb el conveni col·lectiu, amb l'RLT o amb la normativa aplicable (vegeu l'apartat 4.5.2).
8. Mancava regulació interna en l'establiment de complements al PAS i al PDI que participaven en projectes de recerca i dels requisits i les condicions de les diferents categories d'investigadors. Aquesta manca de regulació permetia en alguns casos un alt grau de discrecionalitat als departaments o als investigadors principals dels projectes de recerca en la determinació d'alguns complements (vegeu l'apartat 4.5.2).
9. La normativa reguladora dels concerts entre universitats i institucions sanitàries, estableix que totes les retribucions del personal que ocupi una plaça vinculada les ha d'abonar la universitat en una única nòmina, sense que la institució sanitària satis-

faci cap retribució. No obstant això, aquesta previsió no es compleix a Catalunya i s'abonen 2 nòmines (una la universitat i una altra la institució sanitària) (vegeu l'apartat 4.5.2).

10. La UAB mantenia un conflicte amb el PAS funcionari per l'abonament a aquest col·lectiu del premi de jubilació regulat en el conveni col·lectiu del PAS laboral. El febrer del 2021 el Consell Social de la UAB va acordar desistir dels recursos interposats pendents de resolució i abonar el premi de jubilació al PAS funcionari, davant les sentències dels jutjats contenciosos en contra de les universitats, la desestimació de recursos d'apel·lació per part del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i la inadmissió dels recursos de cassació interposats contra aquests pronunciaments judicials. L'import abonat per aquest premi en els exercicis fiscalitzats va ser de 2,12 M€ (vegeu l'apartat 4.5.2).

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

11. El 2021 la UAB va contractar 185 professors associats i va cobrir 24 places de PAS funcionari mitjançant comissions de serveis internes sense procés de selecció. Tampoc va fer processos de selecció per nomenar professorat titular d'universitat interí ni per contractar professorat agregat temporal (vegeu l'apartat 4.6).
12. La UAB i la Junta de PAS funcionari van subscriure 2 acords referits al personal administratiu que preveïen la promoció automàtica de personal interí, fet amb què van contravenir la normativa aplicable (vegeu l'apartat 4.6).
13. En el període fiscalitzat la UAB va convocar concursos específics i concursos generals de mèrits que no es van publicar al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC) tal com establia la normativa vigent (vegeu l'apartat 4.6).
14. El Reglament de personal acadèmic de la UAB no especificava per als professors associats els requisits per a cada una de les categories (vegeu l'apartat 4.6).
15. El 2019 la UAB i el Comitè d'empresa del PAS laboral van subscriure un acord que possibilitava que persones contractades temporalment per cobrir substitucions poguessin passar a ocupar definitivament una plaça sense procés de selecció (vegeu l'apartat 4.6).
16. El Model de criteris de priorització de places de professorat permanent de la UAB preveia que el perfil de les places convocades havia de ser congruent amb el perfil de la persona prioritzada en la convocatòria interna anual de mèrits rellevants per prioritzar les places de professorat permanent que es convocarien en el marc de l'oferta d'ocupació pública. Aquesta previsió podia donar com a resultat el disseny d'unes convocatòries de

places en què alguns candidats tinguessin més avantatges que altres i la reducció de la concurrència (vegeu l'apartat 4.6).

17. El 31 de desembre del 2021 hi havia 71 PDI laboral temporals que havien concatenat contractacions temporals durant els 4 exercicis fiscalitzats i que en la pràctica haurien d'haver format part de la plantilla estructural (vegeu l'apartat 4.6).

### **Jornada i control horari**

18. Durant el període fiscalitzat no s'havia implementat cap sistema de control horari per al PDI (vegeu l'apartat 4.7).
19. En els exercicis 2018, 2019 i 2020 el còmput anual d'hores efectivament treballades pel PAS va ser inferior a la jornada legalment establerta de 37,5 hores setmanals. L'exercici 2021 la UAB va aplicar al PAS la jornada de 1.462 hores que correspon a una distribució de 35 hores setmanals, en aplicació de l'Acord de la Mesa general d'universitats del 6 de novembre del 2018, acord que contravenia la normativa existent (vegeu l'apartat 4.7).<sup>7</sup>

### **Dedicació docent del professorat**

20. La dedicació docent establerta en la normativa pròpia de la UAB no complia amb la normativa vigent perquè preveia dedicacions docents diferents de les establertes en la LOU i incloïa diferents reduccions docents per activitats de recerca i per altres activitats no previstes en la normativa (vegeu l'apartat 4.9.1).
21. Les hores assignades efectivament en el Pla de dedicació docent del curs 2018-2019 al professorat permanent i temporal a temps complet van ser 165.537, el que equivalia al 67,11% del potencial docent i al 82,94% de la capacitat docent. Aquesta minva de la dedicació docent potencial del professorat permanent i del professorat temporal a temps complet derivada de l'aplicació de la normativa pròpia de la UAB feia que una part significativa de la necessitat docent s'hagués de cobrir amb professorat temporal, especialment associats. Això tenia com a conseqüència un increment de la despesa en personal i una possible pèrdua potencial dels avantatges del nexa entre docència i recerca (vegeu l'apartat 4.9.3).
22. El professorat permanent i el professorat temporal a temps complet van cobrir el 53,79% de les hores lectives presencials del curs 2018-2019, un 35,48% de la docència presencial va ser impartida per professorat associat i el 10,73% restant per professorat temporal amb categories diferents d'associat i per investigadors (vegeu l'apartat 4.9.3).

---

7. Conclusió modificada per l'al·legació sisena.

### **Seguiment de recomanacions contingudes en informes de la Sindicatura anteriors**

23. De les 8 recomanacions d'informes de la Sindicatura d'exercicis anteriors que han estat objecte de seguiment 2 havien estat implementades totalment, 3 parcialment i 3 no havien estat implementades (vegeu l'apartat 4.10).

### **3. RECOMANACIONS**

1. La UAB hauria d'establir criteris o directrius per determinar les retribucions addicionals per la participació en projectes de recerca i establir els requisits per a les diferents categories de professorat associat per evitar potencials situacions de d'arbitrarietat.
2. La UAB hauria de revisar la seva normativa reguladora de la dedicació del professorat perquè fos més integrada, completa i detallada, incloent-hi la forquilla d'activitat docent (hores lectives) i el potencial docent del professorat; el detall dels supòsits de reconeixements d'activitats docents que redueixen el potencial docent del professorat per calcular la capacitat docent; les hores de docència presencial per crèdit i les activitats que s'hi inclouen així com la forma de còmput. Una regulació més clara i detallada donaria major transparència i seguretat jurídica i hauria de tenir en compte l'eficiència en la utilització dels recursos disponibles. Aquesta revisió hauria de tenir en compte, en el marc de l'autonomia universitària, que les reduccions del potencial docent no poden comportar un increment de personal docent temporal o associat ni la determinació de necessitats docents estructurals.

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

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

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

El personal de les universitats públiques catalanes està format per 2 col·lectius: el personal d'administració i serveis (PAS) i el personal docent i investigador (PDI). Tant el PAS com el PDI pot ser funcionari o laboral.

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

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

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

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

La universitat, en el marc de l'autonomia universitària, té reconeguda la potestat reglamentària i pot desenvolupar normatives pròpies respectant sempre la normativa de rang superior.

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

En el quadre següent es presenta la composició i l'evolució de la plantilla<sup>8</sup> de la UAB en el període fiscalitzat, que inclou el nombre d'efectius a 31 de desembre de cada exercici fiscalitzat.

---

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

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

Categoria	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>PDI funcionari</b>	<b>360</b>	<b>656</b>	<b>1.016</b>	<b>346</b>	<b>615</b>	<b>961</b>	<b>338</b>	<b>587</b>	<b>925</b>	<b>327</b>	<b>548</b>	<b>875</b>
Catedràtic d'universitat	87	235	322	84	228	312	84	224	308	87	218	305
Titular d'universitat	263	407	670	252	373	625	245	350	595	231	318	549
Catedràtic d'escola universitària	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4
Titular d'escola universitària	8	12	20	8	12	20	7	11	18	7	10	17
<b>PDI laboral</b>	<b>1.161</b>	<b>1.414</b>	<b>2.575</b>	<b>1.215</b>	<b>1.438</b>	<b>2.653</b>	<b>1.290</b>	<b>1.507</b>	<b>2.797</b>	<b>1.338</b>	<b>1.520</b>	<b>2.858</b>
Catedràtic contractat	4	12	16	6	18	24	10	21	31	15	26	41
Agregat	170	236	406	179	244	423	177	240	417	176	235	411
Lector	15	9	24	29	19	48	28	17	45	46	36	82
Col·laborador permanent	7	1	8	5	0	5	5	0	5	5	0	5
Associat	625	736	1.361	663	760	1.423	741	844	1.585	790	919	1.709
Associat mèdic	314	349	663	303	325	628	302	317	619	284	263	547
Associat permanent estranger	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3
Visitant	12	14	26	16	14	30	12	14	26	10	11	21
Emèrit	14	54	68	14	55	69	15	51	66	12	27	39
<b>Investigadors</b>	<b>398</b>	<b>453</b>	<b>851</b>	<b>400</b>	<b>449</b>	<b>849</b>	<b>430</b>	<b>445</b>	<b>875</b>	<b>414</b>	<b>427</b>	<b>841</b>
Investigador postdoctoral	114	131	245	118	140	258	121	130	251	110	131	241
Investigador predoctoral	275	299	574	273	284	557	298	294	592	297	292	589
Altres investigadors	9	23	32	9	25	34	11	21	32	7	4	11
<b>Total PDI</b>	<b>1.919</b>	<b>2.523</b>	<b>4.442</b>	<b>1.961</b>	<b>2.502</b>	<b>4.463</b>	<b>2.058</b>	<b>2.539</b>	<b>4.597</b>	<b>2.079</b>	<b>2.495</b>	<b>4.574</b>
<b>PAS funcionari</b>	<b>717</b>	<b>226</b>	<b>943</b>	<b>760</b>	<b>241</b>	<b>1.001</b>	<b>765</b>	<b>244</b>	<b>1.009</b>	<b>775</b>	<b>247</b>	<b>1.022</b>
Grup A	179	79	258	176	76	252	190	81	271	194	79	273
Grup C	538	147	685	584	165	749	575	163	738	581	168	749
<b>PAS laboral</b>	<b>324</b>	<b>369</b>	<b>693</b>	<b>438</b>	<b>429</b>	<b>867</b>	<b>440</b>	<b>431</b>	<b>871</b>	<b>436</b>	<b>440</b>	<b>876</b>
Grup laboral 1	113	126	239	161	146	307	167	147	314	178	156	334
Grup laboral 2	55	100	155	58	106	164	59	100	159	70	103	173
Grup laboral 3	79	97	176	124	120	244	126	123	249	105	116	221
Grup laboral 4	77	46	123	95	57	152	88	61	149	83	65	148
<b>Eventuals</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>PSR</b>	<b>357</b>	<b>201</b>	<b>558</b>	<b>259</b>	<b>169</b>	<b>428</b>	<b>229</b>	<b>150</b>	<b>379</b>	<b>199</b>	<b>161</b>	<b>360</b>
Tècnic de suport a la recerca	311	185	496	217	157	374	209	144	353	192	159	351
Auxiliar de suport a la recerca	46	16	62	42	12	54	20	6	26	7	2	9
<b>Total PAS</b>	<b>1.399</b>	<b>796</b>	<b>2.195</b>	<b>1.458</b>	<b>839</b>	<b>2.297</b>	<b>1.436</b>	<b>826</b>	<b>2.262</b>	<b>1.412</b>	<b>849</b>	<b>2.261</b>
<b>Plantilla total</b>	<b>3.318</b>	<b>3.319</b>	<b>6.637</b>	<b>3.419</b>	<b>3.341</b>	<b>6.760</b>	<b>3.494</b>	<b>3.365</b>	<b>6.859</b>	<b>3.491</b>	<b>3.344</b>	<b>6.835</b>

Font: Uneix.



La plantilla a 31 de desembre de la UAB va augmentar un 2,98% de l'exercici 2018 al 2021; el nombre d'homes va augmentar en un 0,75% i el de dones un 5,21%. El 31 de desembre del 2021 un 51,08% de la plantilla eren dones i un 48,92% homes. Del total del PDI, un 54,55% eren homes i la resta dones. En canvi, del total del PAS un 62,45% eren dones i la resta homes.

L'article 48 de la LOU estableix que el PDI contractat, computat en equivalència a temps complet, no pot superar el 49% del total del PDI de la universitat. Del treball realitzat es desprèn que en els exercicis 2020 i 2021 la UAB superava aquest límit, amb uns percentatges del 49,98% l'exercici 2020 i del 52,39% l'exercici 2021.

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

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

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

Concepte	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Personal fix</b>	<b>1.478</b>	<b>1.435</b>	<b>2.913</b>	<b>1.620</b>	<b>1.450</b>	<b>3.070</b>	<b>1.617</b>	<b>1.450</b>	<b>3.067</b>	<b>1.599</b>	<b>1.443</b>	<b>3.042</b>
PDI	484	836	1.320	487	812	1.299	501	813	1.314	513	805	1.318
Investigadors	0	0	0	2	6	8	2	6	8	2	6	8
PAS	866	528	1.394	1.084	603	1.687	1.069	605	1.674	1.039	603	1.642
PSR	128	71	199	47	29	76	45	26	71	45	29	74
<b>Personal temporal</b>	<b>1.840</b>	<b>1.884</b>	<b>3.724</b>	<b>1.799</b>	<b>1.891</b>	<b>3.690</b>	<b>1.877</b>	<b>1.915</b>	<b>3.792</b>	<b>1.892</b>	<b>1.901</b>	<b>3.793</b>
PDI	1.037	1.234	2.271	1.074	1.241	2.315	1.127	1.281	2.408	1.152	1.263	2.415
Investigadors	398	453	851	398	443	841	428	439	867	412	421	833
PAS	176	67	243	115	67	182	138	71	209	174	85	259
PSR	229	130	359	212	140	352	184	124	308	154	132	286
<b>Plantilla total</b>	<b>3.318</b>	<b>3.319</b>	<b>6.637</b>	<b>3.419</b>	<b>3.341</b>	<b>6.760</b>	<b>3.494</b>	<b>3.365</b>	<b>6.859</b>	<b>3.491</b>	<b>3.344</b>	<b>6.835</b>

Font: Uneix i elaboració pròpia.

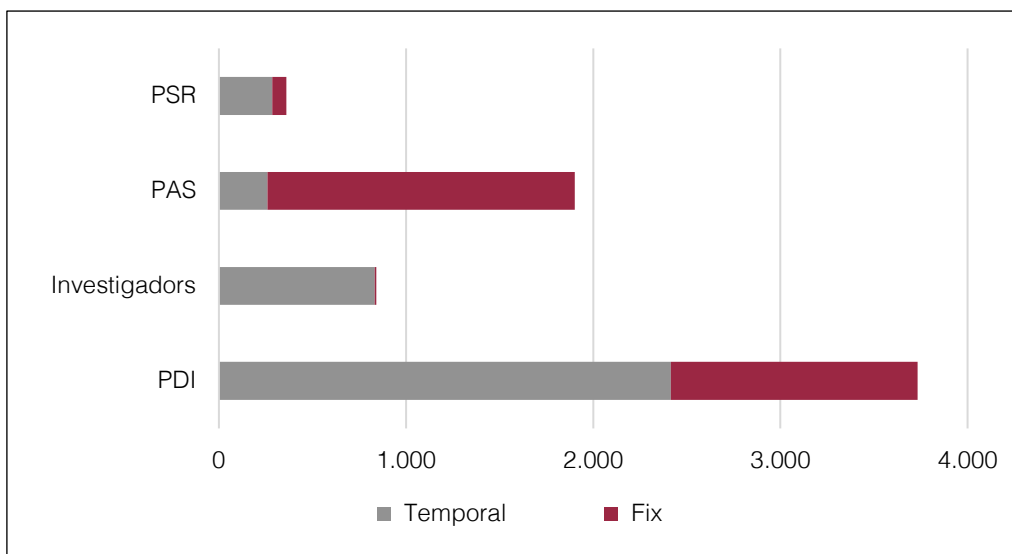
Del quadre anterior es desprèn que, sense tenir en compte el PSR ni els investigadors,<sup>9</sup> el 31 de desembre del 2018, del 2019, del 2020 i del 2021 hi havia un percentatge de tempo-

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

ralitat d'entre un 9,74% i un 14,84% en el PAS i d'entre un 63,24% i un 64,70% en el PDI. De l'anàlisi de la distribució per sexes es desprèn que el percentatge de temporalitat és superior per a les dones, tant en el PAS com en el PDI.

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

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



Les xifres corresponen al nombre d'efectius.

Font: Elaboració pròpia.

L'article 48 de la LOU estableix que el PDI amb contracte laboral temporal no pot superar el 40% de la plantilla docent. La UAB superava aquest límit en els 4 exercicis fiscalitzats. En termes d'equivalència a temps complet, el PDI laboral temporal representava el 2018 el 27,93% de la plantilla docent i el 2021 el 28,29%.

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

Amb posterioritat als exercicis fiscalitzats, el Reial decret llei 8/2022, del 5 d'abril, pel qual s'adopten mesures urgents en l'àmbit de la contractació laboral del Sistema espanyol de ciència, tecnologia i innovació que modifica la Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, i la Llei orgànica 2/2023, del 22 de març, del sistema universitari,

van introduir mesures que persegueixen reduir la temporalitat en el PAS i PDI generalitzant la contractació indefinida i tornant al contracte temporal la causalitat que es correspon amb la seva duració limitada.

#### 4.1.2.2. *Professors associats*

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

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

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

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

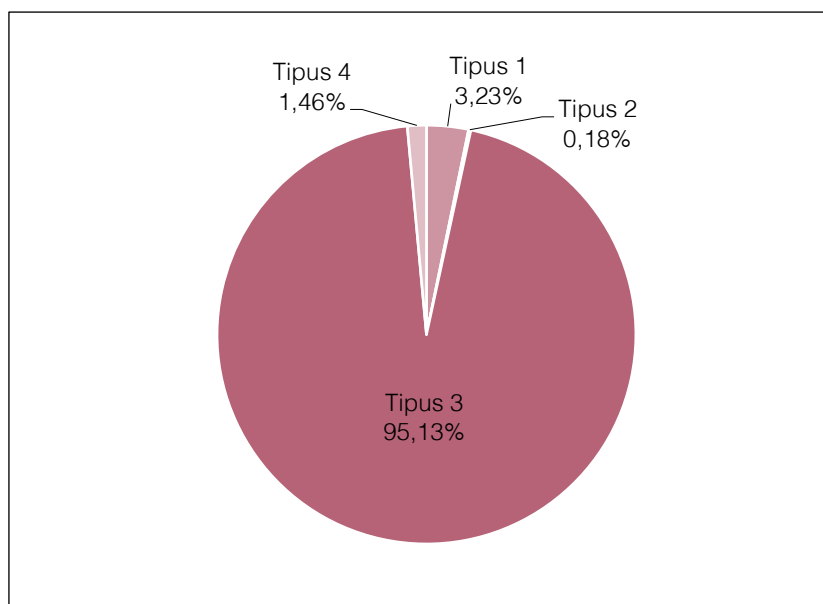
**Quadre 8. Professors associats per categoria a 31 de desembre**

Categoria	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Tipus 1	76	76	79	73
Tipus 2	104	58	6	4
Tipus 3	1.777	1.879	2.090	2.149
Tipus 4	70	41	32	33
<b>Total</b>	<b>2.027</b>	<b>2.054</b>	<b>2.207</b>	<b>2.259</b>

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Aquest quadre inclou els professors associats mèdics i els associats permanents estrangers.

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

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

Font: Elaboració pròpia.

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

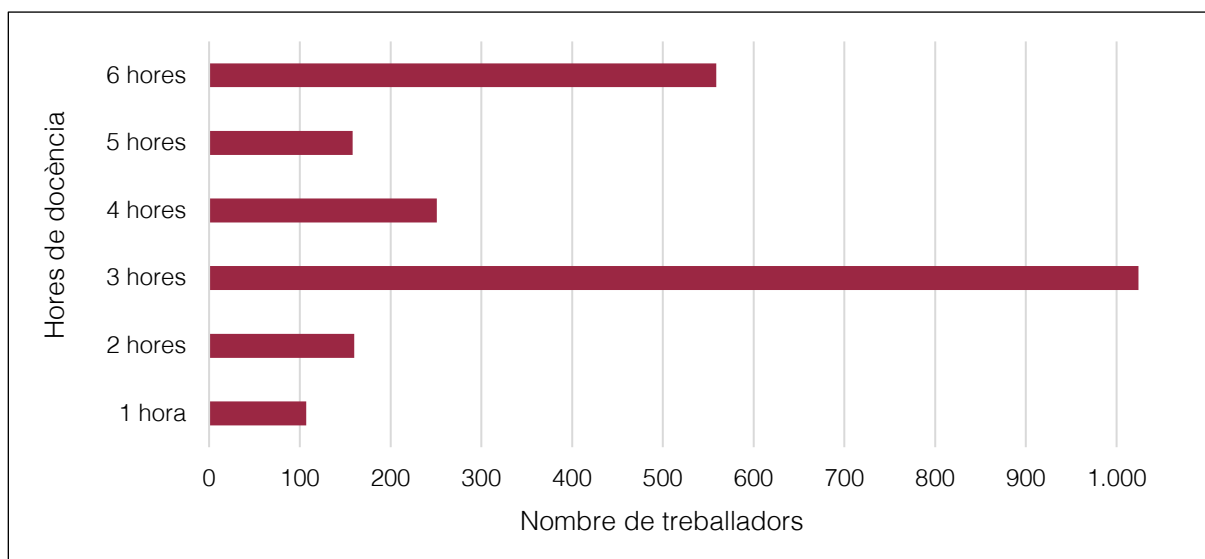
**Quadre 9. Professors associats segons les hores de docència a 31 de desembre**

Hores de docència setmanals	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Temps parcial d'1 hora	68	79	99	107
Temps parcial de 2 hores	83	118	139	160
Temps parcial de 3 hores	1.121	1.061	1.054	1.024
Temps parcial de 4 hores	171	181	224	251
Temps parcial de 5 hores	102	132	153	158
Temps parcial de 6 hores	482	483	538	559
<b>Total</b>	<b>2.027</b>	<b>2.054</b>	<b>2.207</b>	<b>2.259</b>

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Aquest quadre inclou els professors associats mèdics i els associats permanents estrangers.

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

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

Font: Elaboració pròpia.

En el quadre següent es presenta la relació entre el nombre de professors associats (inclosos els associats mèdics i els associats permanents estrangers) equivalents a temps complet i el nombre total de PDI equivalents a temps complet per contracte acumulat durant l'exercici.

**Quadre 10. Relació professors associats ETC i PDI ETC a 31 de desembre**

Categoria	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Associat	259,93	272,03	308,18	324,75
Associat mèdic	87,80	85,60	83,64	73,52
Associat permanent estranger	3,00	3,00	3,00	3,00
<b>Total</b>	<b>350,73</b>	<b>360,63</b>	<b>394,82</b>	<b>401,27</b>
<b>PDI ETC</b>	<b>1.764,15</b>	<b>1.754,49</b>	<b>1.753,00</b>	<b>1.726,45</b>
<b>Percentatge associats/PDI ETC</b>	<b>19,88%</b>	<b>20,55%</b>	<b>22,52%</b>	<b>23,24%</b>

Font: Uneix.

ETC: Equivalents a temps complet.

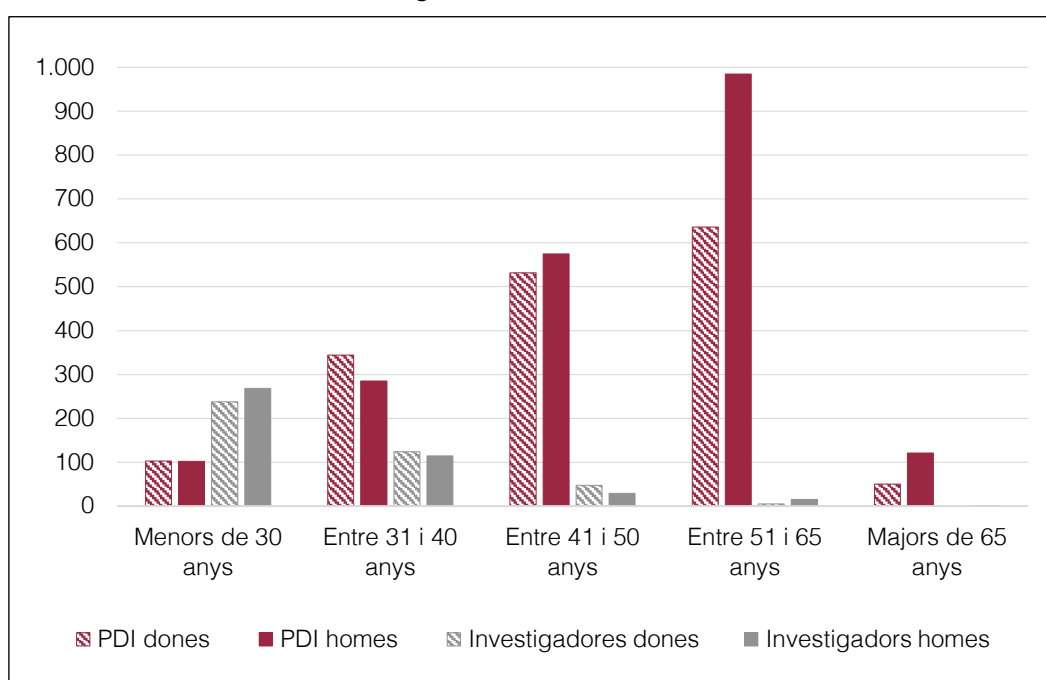
L'exercici 2021 els professors associats equivalents a temps complet representaven el 23,24% del total de PDI, el percentatge més alt de totes les universitats del sistema universitari de tot l'Estat, que era de mitjana del 10,17%, segons les dades del SIIU.

### 4.1.2.3. *Envel·liment de la plantilla*

#### Personal docent i investigador

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

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



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

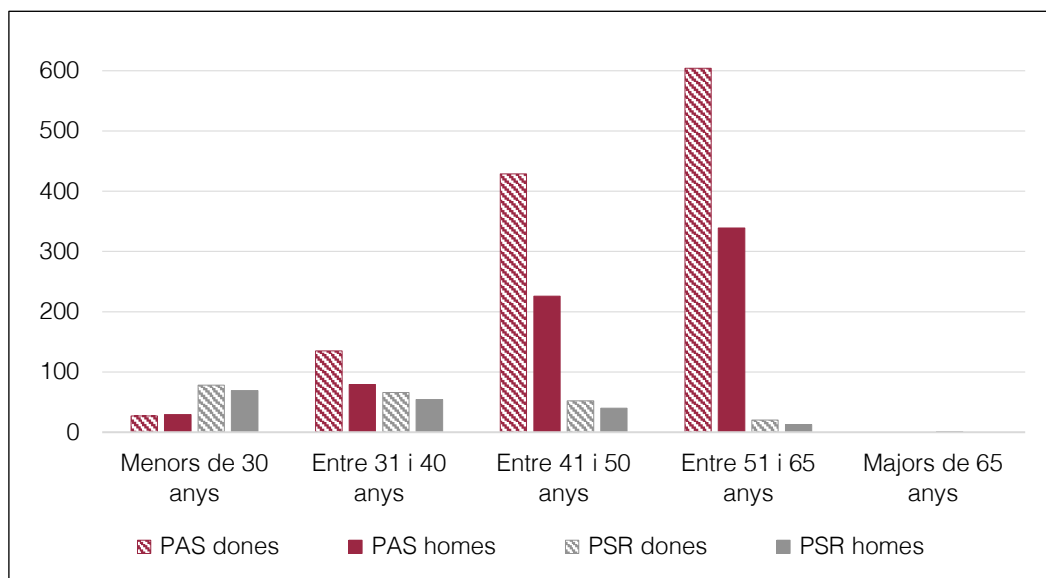
Del gràfic anterior i de l'annex 6.1 s'observa el següent:

- El 48% de la plantilla de PDI (exclosos els investigadors) a 31 de desembre del 2021 era major de 50 anys i només el 22,34% tenia 40 anys o menys. En canvi, el 88,47% dels investigadors tenien 40 anys o menys.
- El 90,51% del PDI funcionari tenia més de 50 anys. Només hi havia 2 PDI funcionari que tenien 40 anys o menys.
- El 46,74% del PDI laboral permanent (catedràtic contractat, professor agregat, col·laborador permanent i associat permanent estranger) tenia més de 50 anys. Només un 5,87% tenia 40 anys o menys.
- El 67,26% del PDI laboral temporal tenia 50 anys o menys.

## Personal d'administració i serveis

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

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



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

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

- El 50,55% de la plantilla del PAS (exclòs el PSR) era major de 50 anys. Els que tenien 40 anys o menys només representaven un 14,20% del total. En canvi, el 70,56% del PSR tenia 40 anys o menys.
- El 51,08% del PAS funcionari era major de 50 anys.
- El 50,23% del PAS laboral tenia 50 anys o menys.

### 4.1.2.4. Càrrecs acadèmics per sexes

Els càrrecs acadèmics estan previstos en la normativa universitària estatal i en la normativa pròpia de la UAB. El 31 de desembre del 2021, un 31,55% dels càrrecs acadèmics de la UAB eren càrrecs previstos en la normativa universitària i un 68,45% eren càrrecs creats per la UAB. Un 54,20% dels càrrecs acadèmics estaven ocupats per homes i un 45,80% per dones.

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

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

Càrrec acadèmic	31.12.2021		
	Dones	Homes	Total
<b>Càrrecs oficials</b>	<b>52</b>	<b>72</b>	<b>124</b>
Rector/a	0	1	1
Secretari/ària general	1	0	1
Vicerectors	6	4	10
Degans	8	3	11
Vicedegans	16	22	38
Directors	21	42	63
<b>Càrrecs propis</b>	<b>128</b>	<b>141</b>	<b>269</b>
Sotsdirectors	3	0	3
Secretaris	37	34	71
Coordinadors de màster	13	17	30
Altres coordinadors	70	86	156
Altres càrrecs propis	5	4	9
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>213</b>	<b>393</b>

Font: Elaboració pròpia.

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

La Sindicatura ha calculat la relació entre el nombre de PAS i el nombre de PDI en equivalència a temps complet.<sup>10</sup> Per fer l'anàlisi s'han calculat 3 ràtios referides a l'exercici 2021 tenint en compte diferents magnituds:

- 1) La ràtio PAS total / PDI total és de 0,89, superior a la mitjana de les universitats públiques de Catalunya, que era de 0,80.
- 2) La ràtio PAS sense PSR / PDI total és de 0,74, el que suposa la ràtio més alta de les universitats públiques de Catalunya, que era de mitjana de 0,63. S'ha calculat aquesta ràtio sense el PSR perquè encara que el PSR ofereix serveis de gestió i suport a la investigació les tasques que realitza no poden considerar-se pròpiament administratives.

10. Dades obtingudes d'Uneix.



- 3) Si es considera el PSR personal que realitza principalment tasques no administratives relacionades amb la recerca i se sumen als investigadors, la ràtio PAS sense el PSR / PDI total més el PSR és de 0,64, que és la ràtio més alta de les universitats públiques de Catalunya, que era de 0,54 de mitjana.

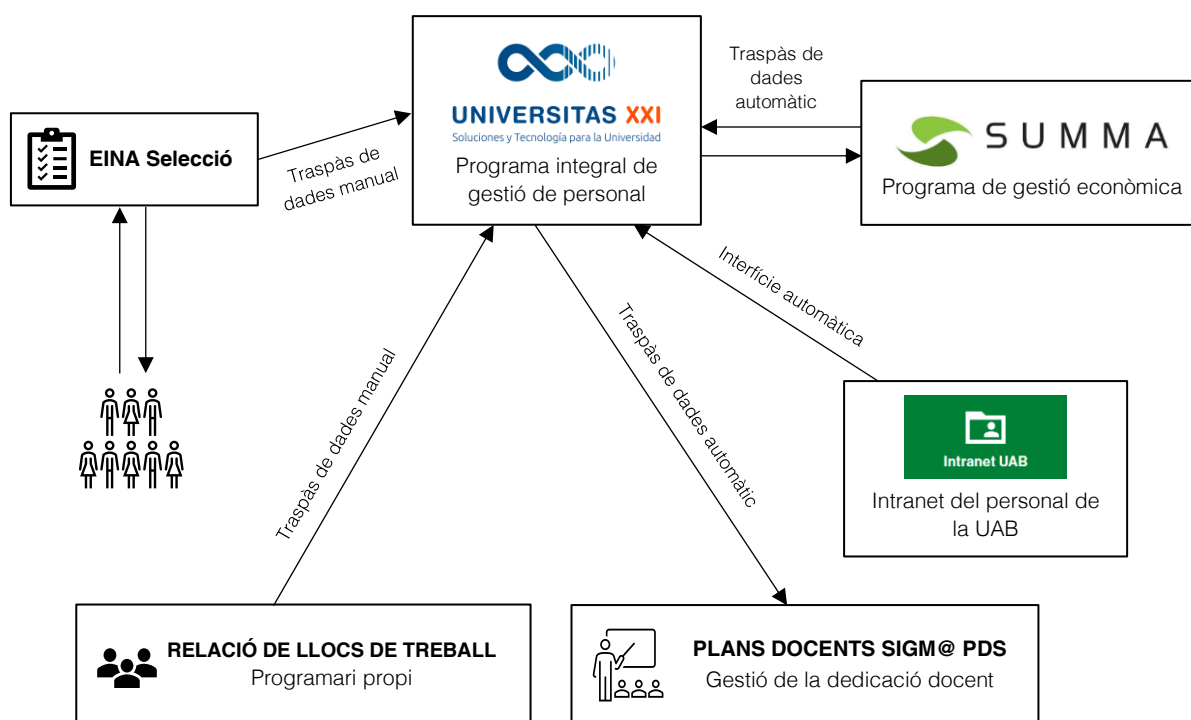
## 4.2. CONTROL INTERN EN L'ÀMBIT DE PERSONAL

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

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

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

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



Font: Elaboració pròpia.

Nota: EINA Selecció és una aplicació en la qual els candidats introdueixen les seves dades de participació en processos de selecció de PAS i de PDI temporal.

L'RLT del PAS es gestionava amb un programari intern, però no hi havia una interfície que connectés el programari amb Universitas.

Entre SUMMA i Universitas hi havia traspessos automàtics de la informació de nòmina i de retribucions addicionals derivades de les activitats de l'article 83 de la LOU. La disponibilitat de crèdit dels projectes es controlava des de SUMMA, però no es traspassava a Universitas, i per tant el personal de les unitats de nòmines i de gestió econòmica havia de comprovar manualment el crèdit dels projectes per a la contractació i els pagaments de retribucions al personal a càrrec de projectes de recerca.

En els exercicis fiscalitzats, les funcions d'auditoria interna les exercia la Unitat d'Auditoria, adscrita a l'Àrea d'Organització i Planificació, que depenia orgànicament de la Vicegerència de Recursos Humans i Organització, i que el 31 de desembre del 2021 tenia un equip de 3 persones.

L'11 d'octubre del 2021 la UAB va patir un atac informàtic de gran impacte i es va haver d'aturar tot el seu sistema informàtic. La UAB va prioritzar la reconstrucció de les infraestructures bàsiques de determinats entorns, com va ser la corresponent a l'aplicació informàtica Universitas-XXI. Es va poder seguir treballant des de l'endemà de l'atac informàtic gràcies a la recuperació de les còpies de seguretat, que va permetre replicar el programari amb tota la informació necessària per confeccionar la nòmina.

### **4.3. PRESSUPOST DE DESPESES DE PERSONAL**

El Consell Social va aprovar els pressupostos dels exercicis 2018, 2019 i 2021 el 23 de maig del 2018, el 19 de desembre del 2018 i el 19 de maig del 2021, respectivament. Per al 2020 es va prorrogar el pressupost del 2019. La UAB va publicar els pressupostos en el portal de la transparència.

La despesa de personal està registrada en els capítols 1 i 6 del pressupost de despeses. En el capítol 6 del pressupost de despeses s'imputa la despesa finançada amb càrrec a projectes d'investigació.

En el quadre següent es presenta de forma resumida als efectes comparatius l'execució de la despesa de personal del capítol 1 i del capítol 6 del pressupost per als exercicis fiscalitzats, les variacions respecte a l'exercici precedent i el grau d'execució.

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

Concepte	2018	2019	2020	2021	Variacions en percentatge		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
<b>Capítol 1</b>							
Pressupost inicial	206.298.491	221.443.768	221.443.768	234.328.413	7,34	0,00	5,82
Modificacions de crèdit	10.351.130	1.295.197	10.759.310	4.971.557	(87,49)	730,71	(53,79)
Pressupost final	216.649.621	222.738.965	232.203.078	239.299.970	2,81	4,25	3,06
Obligacions reconegudes	216.649.621	222.738.965	232.203.078	239.299.970	2,81	4,25	3,06
Pagaments realitzats	214.220.127	220.056.125	228.248.443	236.518.066	2,72	3,72	3,62
Pendent de pagament	2.429.494	2.682.840	3.954.635	2.781.904	10,43	47,40	(29,65)
Grau d'execució (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	-	-	-
<b>Capítol 6</b>							
Pressupost inicial	-	15.756.308	15.756.308	16.530.052	-	0,00	4,91
Modificacions de crèdit	-	3.367.488	3.798.340	4.037.943	-	12,79	6,31
Pressupost final	-	19.123.796	19.554.648	20.567.995	-	2,25	5,18
Obligacions reconegudes	15.072.987	15.429.192	15.816.163	16.330.360	2,36	2,51	3,25
Pagaments realitzats	-	15.143.109	15.517.452	16.020.308	-	2,47	3,24
Pendent de pagament	-	286.083	298.711	310.052	-	4,41	3,80
Grau d'execució (%)	-	80,68	80,88	79,40	-	-	-
<b>Total general</b>							
Pressupost inicial	-	237.200.076	237.200.076	250.858.465	-	0,00	5,76
Modificacions de crèdit	-	4.662.685	14.557.650	9.009.500	-	212,22	(38,11)
Pressupost final	-	241.862.761	251.757.726	259.867.965	-	4,09	3,22
Obligacions reconegudes	231.722.608	238.168.157	248.019.241	255.630.330	2,78	4,14	3,07
Pagaments realitzats	-	235.199.234	243.765.895	252.538.374	-	3,64	3,60
Pendent de pagament	-	2.968.923	4.253.346	3.091.956	-	43,26	(27,31)
Grau d'execució (%)	-	98,47	98,52	98,37	-	-	-

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Fins a l'exercici 2018 les despeses del capítol 6 es registraven segons el tipus de programa de recerca, fet que no permet diferenciar les despeses de personal de les altres despeses imputades amb càrrec a projectes de recerca. L'import que apareix com a obligacions reconegudes ha estat facilitat per la UAB.

En els exercicis 2019, 2020 i 2021 el pressupost inicial de Despeses de personal de la UAB era de 237,20 M€, 237,20 M€ i 250,86 M€, respectivament, i representava el 73,76%, 73,76% i 76,72%, respectivament, del pressupost inicial de la UAB per a cada exercici. No es pot presentar aquest percentatge per l'exercici 2018 perquè la UAB no disposava d'aquesta informació.

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

Les modificacions de crèdit del capítol 1 dels exercicis fiscalitzats inclouen les derivades del pagament de les pagues extres dels exercicis 2012 a 2014 i dels increments retributius no recollits en els pressupostos inicials.

### 4.3.1. Obligacions reconegudes

El total d'obligacions reconegudes de Despeses de personal dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 va ser de 231,72 M€, 238,17 M€, 248,02 M€ i 255,63 M€, que representen un 72,47%, un 72,65%, un 77,77% i un 76,94%, respectivament, de les obligacions reconegudes per la UAB.

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

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

Concepte	2018	2019	2020	2021	Variacions en percentatge		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
Personal eventual	38.130	0	0	0	(100,00)	-	-
Personal funcionari	99.181.175	100.712.093	104.275.337	104.633.797	1,54	3,54	0,34
Personal acadèmic	71.431.708	70.681.801	70.769.972	70.504.692	(1,05)	0,12	(0,37)
Personal d'administració i serveis	27.749.467	30.030.292	33.505.365	34.129.105	8,22	11,57	1,86
Personal laboral	87.034.683	90.063.527	94.989.985	100.768.086	3,48	5,47	6,08
Personal acadèmic	47.438.795	50.586.429	54.632.934	58.318.520	6,64	8,00	6,75
Personal d'administració i serveis	39.595.888	39.477.098	40.357.051	42.449.566	(0,30)	2,23	5,19
Incentius al rendiment	323.483	162.420	156.224	142.382	(49,79)	(3,81)	(8,86)
Despeses socials	30.072.151	31.800.924	32.781.532	33.755.705	5,75	3,08	2,97
<b>TOTAL CAPÍTOL 1</b>	<b>216.649.621</b>	<b>222.738.965</b>	<b>232.203.078</b>	<b>239.299.970</b>	<b>2,81</b>	<b>4,25</b>	<b>3,06</b>
Personal de recerca	15.072.987	15.429.192	15.816.163	16.330.360	2,36	2,51	3,25
<b>TOTAL CAPÍTOL 6</b>	<b>15.072.987</b>	<b>15.429.192</b>	<b>15.816.163</b>	<b>16.330.360</b>	<b>2,36</b>	<b>2,51</b>	<b>3,25</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>231.722.608</b>	<b>238.168.157</b>	<b>248.019.241</b>	<b>255.630.330</b>	<b>2,78</b>	<b>4,14</b>	<b>3,07</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Els imports de Personal de recerca inclouen retribucions i despeses socials.

La UAB ajusta el pressupost definitiu a les obligacions reconegudes de manera que el grau d'execució del capítol 1 és sempre del 100%. En conseqüència, la liquidació del pressupost no reflecteix el grau d'execució real de les despeses de personal.

El nivell d'execució del pressupost del capítol 6 en els exercicis 2019, 2020 va ser del

80,68%, del 80,88% i del 79,40%, respectivament. No es pot presentar aquest percentatge per l'exercici 2018 perquè la UAB no disposava d'aquesta informació.

En els exercicis 2019, 2020 i 2021 es van pagar el 98,75%, el 98,29% i el 98,79%, respectivament del total de les obligacions reconegudes en despeses de personal en els capítols 1 i 6. No es pot presentar aquest percentatge per l'exercici 2018 perquè la UAB no disposava d'aquesta informació.

Les obligacions reconegudes en despeses de personal han augmentat en el període fiscalitzat, en un 2,78%, en un 4,14% i en un 3,07% respecte a l'exercici precedent. Aquests augments són deguts, entre altres motius, a l'aplicació dels increments retributius previstos en la normativa, al retorn de les pagues extres que s'havien deixat d'abonar els exercicis 2012, 2013 i 2014, a l'abonament de trams al professorat agregat interí per sentència judicial, als nous triennis perfets pel PAS i PDI i al reconeixement de nous trams de docència i recerca del PDI en cada exercici. A més, l'exercici 2019, el Reial decret 103/2019, de l'1 de març, va aprovar l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació, que establia un nivell retributiu i una durada del contracte superior als establerts per la normativa anterior. En aplicació de la nova normativa, la UAB va abonar els increments salarials establerts pel decret i va prorrogar de 3 a 4 anys la major part dels contractes vigents. La UAB estima que el 2019 l'aplicació d'aquestes previsions van significar un cost de 2,46 M€.

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

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

Els Estatuts de la UAB vigents en els exercicis fiscalitzats estableixen que l'RLT havia de ser pública i s'havia de revisar com a mínim cada 3 anys.

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

El 31 de maig del 2019 i el 14 de juny del 2022 es van publicar al DOGC les RLT dels exercicis 2018 i 2021, respectivament, del PAS funcionari i laboral.

L'article 30 del Decret legislatiu 1/1997 estableix que els llocs de treball han de ser ocupats, amb caràcter general, per funcionaris públics. Com a excepció, poden ser ocupats per personal en règim laboral si es tracta de llocs de naturalesa no permanent o de caràcter periòdic

i discontinu; si es tracta de desenvolupar activitats pròpies d'oficis; si es tracta de llocs de caràcter instrumental corresponents a les àrees de conservació i manteniment d'edificis, equips i instal·lacions, arts gràfiques, enquestes, protecció civil, comunicació social, expressió artística, serveis socials o protecció de menors i no hi ha cap cos o escala amb les funcions adequades; si es tracta de desenvolupar activitats que requereixin uns coneixements específics o tècnics especialitzats i no hi ha cap cos o escala amb la preparació pertinent per al desenvolupament adequat de les funcions pròpies del lloc, o si es tracta de llocs d'investigació.

L'exercici 2021, l'RLT incloïa 1.904 llocs de treball de PAS, dels quals 1.040 eren places de funcionaris, 3 d'eventuals i 861 de laborals. De l'anàlisi de les descripcions dels llocs de treball previstos per a PAS laboral se'n desprèn que s'inclouen alguns llocs com per exemple auxiliars de serveis comuns, caps d'unitat i servei, assessors jurídics i lletrats que, en opinió de la Sindicatura, podrien ser ocupats per funcionaris ja que no reuniten les característiques d'excepcionalitat previstes en la normativa. D'altra banda, l'RLT incloïa 7 llocs de treball de responsable de magatzem de residus, 6 dels quals per a personal laboral i 1 per a personal funcionari.

La naturalesa de les places ha de dependre de les funcions assignades i no d'altres elements i, per tant, no hi ha d'haver places que amb funcions iguals o semblants siguin ocupades per personal funcionari o per personal laboral. La jurisprudència del Tribunal Suprem ha assenyalat (per exemple en la STS 591/2023, del 28 de febrer) que la relació funcionarial és la pròpia de la relació d'ocupació pública.

Mitjançant diferents acords entre la UAB i els representants dels treballadors s'havien creat 5 complements retributius per al PAS laboral que retribuïen especificitats pròpies de determinats llocs de treball i que no estaven recollits en el Conveni laboral de les universitats ni en les taules salarials dels exercicis fiscalitzats.

El 31 de desembre del 2021 hi havia 17 llocs de treball conjunturals que, tenint en compte la seva descripció i la durada del contracte, podrien ser places estructurals no incloses en l'RLT. En aquella data hi havia 139 places de l'RLT pressupostades i que no havien estat ocupades (52 ja havien estat pressupostades el 2020) mentre que hi havia 45 places ocupades que no havien estat pressupostades.

D'acord amb els Estatuts, correspon a la Gerència l'elaboració de les propostes de modificació de l'RLT, que han de ser aprovades pel Consell de Govern i elevades al Consell Social per a la seva aprovació definitiva. Algunes modificacions de l'RLT van ser aprovades per la Gerència, però no prèviament pel Consell de Govern ni pel Consell social com corresponia.

### **Personal docent i investigador**

Segons l'article 70 de la LOU cada universitat pública ha d'establir anualment en l'estat de despeses del seu pressupost l'RLT del seu professorat, on hi ha d'haver degudament clas-

sificades totes les places de professorat incloent-hi el PDI contractat. La UAB no disposava d'una RLT del PDI. L'annex de personal del pressupost de despeses de la UAB dels exercicis fiscalitzats incloïa un detall de les places autoritzades per la Generalitat (vegeu apartat 4.3) per categories i el seu cost però no les places de personal finançades o cofinançades externament.

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

#### 4.5. RETRIBUCIONS

L'anàlisi de les retribucions s'ha fet a partir del detall de la nòmina dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 per persones i conceptes que ha estat facilitat per la UAB i que ha estat conciliat amb les despeses de personal registrades en els capítols 1 i 6 del pressupost amb diferències no materials. En l'annex 6.4 es presenten uns quadres amb l'evolució de la nòmina desglossada per col·lectius i conceptes. Els comptes pressupostaris utilitzats en el programari de nòmina Universitas no són els mateixos que el programari de gestió econòmica Summa. La despesa de personal amb finançament específic a Universitas s'imputa al capítol 6 del pressupost i, posteriorment, en l'aplicació Summa la despesa es reclassifica al capítol 1. Aquest procediment dificulta la conciliació entre la nòmina i la comptabilitat.

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

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

Col·lectiu	2018	2019	2020	2021	Variacions en percentatge		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
<b>PAS</b>							
Funcionari	27.536.239	29.155.633	31.501.802	34.367.510	5,88	8,05	9,10
Laboral	27.534.473	32.033.045	33.216.874	35.047.334	16,34	3,70	5,51
Eventual	43.355	41.052	58.795	191.003	(5,31)	43,22	224,86
PSR	14.011.690	10.085.457	9.775.769	10.421.015	(28,02)	(3,07)	6,60
<b>Total PAS</b>	<b>69.125.757</b>	<b>71.315.187</b>	<b>74.553.240</b>	<b>80.026.862</b>	<b>3,17</b>	<b>4,54</b>	<b>7,34</b>
<b>PDI</b>							
Funcionari	71.327.420	70.433.448	69.611.031	69.452.779	(1,25)	(1,17)	(0,23)
Laboral	41.036.142	43.373.235	45.993.778	49.633.576	5,70	6,04	7,91
Investigadors	17.337.978	17.991.184	18.924.967	20.198.517	3,77	5,19	6,73
<b>Total PDI</b>	<b>129.701.540</b>	<b>131.797.867</b>	<b>134.529.776</b>	<b>139.284.872</b>	<b>1,62</b>	<b>2,07</b>	<b>3,53</b>
<b>Total general</b>	<b>198.827.297</b>	<b>203.113.054</b>	<b>209.083.016</b>	<b>219.311.734</b>	<b>2,16</b>	<b>2,94</b>	<b>4,89</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

Nota: No s'inclou la Seguretat Social a càrrec de l'empresa.

#### 4.5.1. Variacions retributives

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

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

Norma o acord	Increment aprovat
<b>Exercici 2018:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per al 2018</li> <li>Llei 4/2017, del 28 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2017, prorrogats per al 2018</li> <li>Decret Llei 5/2018, del 16 d'octubre, sobre l'increment retributiu per al 2018 i el règim de millores de la prestació econòmica d'incapacitat laboral aplicable al personal del sector públic</li> <li>Acord de la Mesa d'Universitats del 6 de novembre del 2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,50% respecte al 2017 amb efectes de l'1 de gener del 2018</li> <li>0,25% adicional respecte al 2017 en funció del creixement del PIB amb efectes de l'1 de juliol del 2018</li> <li>0,20% de la massa salarial lineal consolidable amb efectes de l'1 de gener del 2018</li> </ul>
<b>Exercici 2019:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per al 2018, prorrogats per al 2019</li> <li>Llei 4/2017, del 28 de març, de pressupostos de la Generalitat per al 2017, prorrogats per al 2019</li> <li>Reial decret llei 24/2018, del 21 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic.</li> <li>Decret llei 3/2019, de 22 de gener, sobre l'increment retributiu per a l'any 2019 i la recuperació parcial de l'import de la paga extraordinària de l'any 2013</li> <li>Consell de Govern del 15 de desembre del 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2,25% respecte al 2018 amb efectes de l'1 de gener del 2019</li> <li>0,25% variable respecte al 2018 en funció del creixement del PIB amb efectes de l'1 de juliol del 2019</li> <li>0,25% de la massa salarial amb efectes de l'1 de gener del 2019</li> </ul>
<b>Exercici 2020:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per al 2018, prorrogats per al 2020</li> <li>Llei 4/2020, del 29 d'abril, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020.</li> <li>Reial decret llei 2/2020, del 21 de gener, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic</li> <li>Decret llei 3/2020, de l'11 de febrer, sobre l'increment retributiu per a l'any 2020 per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya</li> <li>Consell de Govern del 15 de desembre del 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2,00% respecte al 2019 amb efectes de l'1 de gener del 2020</li> <li>0,25% variable respecte al 2018 en funció del creixement del PIB. Sense efectes perquè l'increment del PIB no va superar els llindars establerts en la norma</li> <li>0,30% de la massa salarial amb efectes de l'1 de gener del 2020</li> </ul>
<b>Exercici 2021:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Llei 11/2020, de 30 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2021</li> <li>Llei 4/2020, del 29 d'abril, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020, prorrogats per al 2021</li> <li>Decret Llei 18/2021, de 27 de juliol, sobre l'increment retributiu per a l'any 2021 i la recuperació parcial de l'import de la paga extraordinària de l'any 2014 per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0,90% respecte al 2020 amb efectes de l'1 de gener del 2021</li> </ul>

Font: Elaboració pròpia.



La normativa vigent en els exercicis 2018, 2019 i 2020 autoritzava increments retributius addicionals, la destinació dels quals s'havia de concretar en els àmbits de negociació respectius i podia preveure, entre altres mesures, la implantació de plans i projectes de millora de la productivitat o eficiència, la revisió de complements específics, l'homologació de complements de destinació o l'aportació a plans de pensions.

La Mesa d'Universitats del 6 de novembre del 2018 va acordar un increment retributiu addicional del 0,20% lineal consolidable per a la millora de l'eficiència universitària. L'import lineal en valor anual per a la UAB va ser de 75,32 € per persona. Aquest acord era d'aplicació directa al personal funcionari de les universitats i, pel que fa al personal laboral, obligava les parts en els àmbits de negociació corresponents. La Comissió negociadora del PAS laboral de la mateixa data va establir uns increments iguals que per al personal funcionari.

Per als exercicis 2019 i 2020 el Consell de Govern de la UAB del 15 de desembre del 2021 va aprovar la distribució i aplicació de fons addicionals equivalents al 0,25% i al 0,30% de la massa salarial dels anys 2019 i 2020, respectivament, per un total d'1,07 M€ amb la distribució que es mostra en el quadre següent:

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

Projectes	Import
<b>PDI:</b> Finançament de part de les d'accions relatives a millorar l'eficiència de les plantilles permanents i al desenvolupament de la carrera professional del personal acadèmic (programes d'impuls de la promoció professional, d'estabilització de personal temporal i d'accés del professorat associat a la carrera acadèmica)	634.898
<b>PAS laboral:</b> Finançament d'accions relatives a millorar l'eficiència de les plantilles i al desenvolupament professional del personal laboral de capítol 1 per facilitar la transformació del grup LG4 a grup LG3	229.896
<b>PAS funcionari:</b> Finançament de part de les accions relatives a millorar l'eficiència de les plantilles i al desenvolupament de la carrera professional del personal administratiu de l'escala bàsica i, en concret, facilitar la reclassificació dels administratius C16 a C18 transcorreguts 2 anys a l'escala i assolit el nivell competencial corresponent	207.435
<b>Total</b>	<b>1.072.229</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

La UAB no ha facilitat els estudis previs que suporten aquests imports. La UAB ha informat que el desembre del 2023 totes les mesures estaven completades a excepció de les accions relacionades amb el PAS laboral, que estaven pendents de negociació.

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

#### **4.5.2. Anàlisi de la nòmina**

Pel que fa a la nòmina s'han analitzat els fitxers de nòmina anual per persona per als 4 exercicis fiscalitzats i la nòmina del mes de desembre del 2021. S'ha fet una anàlisi per persones i conceptes, del lloc ocupat, de la forma d'ocupació i de les retribucions percebudes. Quan ha calgut s'ha revisat també la documentació suport sobre retribucions i situacions administratives. De l'anàlisi de la nòmina es desprenen les observacions següents per a cadascun dels col·lectius:

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

- El complement personal de durada determinada retribueix assignacions temporals a PAS per cobrir necessitats conjunturals que han de tenir una data d'inici i final. L'exercici 2021 van percebre aquest complement 76 PAS funcionari i 55 PAS laboral per un total de 353.105 €. De l'anàlisi dels 7 casos amb major retribució per aquest concepte es desprèn que en 2 d'ells el complement s'abonava des de feia més de 6 anys i es continuava abonant el 2023, per la qual cosa no s'ajusta a la naturalesa del complement; sinó que possiblement s'hauria d'haver fet una modificació de l'RLT amb la modificació de les places o la creació de noves.
- La retribució de 6 PAS laboral no s'ajustava a la prevista en l'RLT pel lloc que ocupaven: en 4 casos la retribució era superior a la de l'RLT perquè s'havien fet modificacions retributives acordades entre la Gerència i el Comitè d'empresa que no s'havien recollit en l'RLT i que no havien estat aprovades pel Consell Social; en 2 casos la retribució era inferior a la que corresponia.
- Un funcionari percebia un complement personal de durada determinada que havia estat aprovat el 2015. Aquest complement donava continuïtat a un complement de responsabilitat assignat abans del 2010 i que hauria d'haver estat suprimit quan el funcionari va accedir a un nou lloc de treball el 2011. L'any 2021 l'import del complement va ser de 3.285 € anuals.
- L'article 40 del Conveni col·lectiu del PAS laboral estableix que l'import de les hores extraordinàries ha de romandre congelat durant la vigència del conveni i estableix un únic import per categoria. El conveni laboral anterior al vigent durant els exercicis fiscalitzats preveia el mateix. Els imports abonats per la UAB per hores extres eren superiors als del conveni. D'altra banda, la UAB abonava 2 tipus d'hores extres (normals/diürnes i festives/nocturnes) amb retribució diferent.
- El PAS de la UAB és retribuït per encàrrecs de col·laboració en contraprestació per la

participació en activitats emparades en l'article 83<sup>11</sup> de la LOU. Aquestes retribucions estan subjectes als límits establerts per l'article 5 de la Llei 21/1987, del 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal de l'Administració de la Generalitat, aplicable al PAS de les universitats públiques. El límits establerts per la UAB per aquestes retribucions, inclosos en les taules salarials anuals, superen per alguns nivells els que correspondrien d'acord amb la normativa. El 2021 van percebre retribucions per aquest concepte 197 PAS, per 2 dels quals l'import abonat va superar el límit que corresponia d'acord amb la Llei 21/1987.

- La UAB, d'acord amb la previsió de la normativa pròpia reguladora dels encàrrecs de col·laboració emparats en l'article 83 de la LOU, estableix anualment un import mínim per grup o escala i preveu que la retribució sigui determinada per l'investigador principal dels projectes, però no hi ha cap normativa o directriu que n'estableixi criteris
- Un lloc de treball de PAS laboral incloïa un complement de direcció que no estava recollit en l'RLT.
- Un PAS laboral ocupava un càrrec de comissionat del rector i percebia un complement establert per la Comissió d'Economia i d'Organització que era superior, en termes anuals,<sup>12</sup> a l'establert en la normativa per als càrrecs acadèmics. A parer de la Sindicatura els càrrecs que puguin ser ocupats per PAS haurien d'estar previstos en l'RLT.
- L'article 53.2 del Conveni Col·lectiu del PAS laboral establia un premi de jubilació per aquells treballadors que tinguessin acreditada una antiguitat mínima de 10 anys a la Universitat. Aquest premi de jubilació s'abonava també al PAS funcionari en aplicació d'un acord subscrit el 23 de desembre de 1992 entre la UAB i la Junta de PAS funcionari. En aplicació de la disposició addicional sisena de la Llei 5/2012, del 20 de març, que deixava en suspens qualsevol premi vinculat als anys de servei, la UAB el va deixar d'abonar en l'exercici 2012.

La sentència de la Sala Social del Tribunal Suprem del 18 d'octubre del 2016 va declarar que el premi de jubilació previst en el Conveni Col·lectiu del PAS laboral era una millora voluntària del sistema de la Seguretat Social i no estava afectat per la Llei 5/2012. En

---

11. Els grups de recerca reconeguts per la universitat, els departaments i els instituts universitaris de recerca, i el seu professorat a través d'aquests o dels òrgans, els centres, les fundacions o les estructures organitzatives similars de les universitats dedicats a canalitzar les iniciatives investigadores del professorat i a transferir els resultats de la recerca, poden subscriure contractes amb persones, universitats o entitats públiques i privades per dur a terme treballs de caràcter científic, tècnic o artístic, i per desenvolupar ensenyaments d'especialització o activitats específiques de formació.

12. Text modificat per l'al·legació 2.8.

compliment d'aquesta sentència la UAB va tornar a abonar el premi de jubilació al PAS laboral. L'import abonat per premis de jubilació al PAS laboral en els exercicis fiscalitzats va ser d'1,20 M€.

Respecte del PAS funcionari, diverses sentències dels jutjats contenciosos administratius van reconèixer el dret dels treballadors a percebre el premi de jubilació, perquè consideraven d'aplicació la sentència esmentada del Tribunal Suprem. El febrer del 2021 el Consell Social de la UAB va acordar desistir dels recursos interposats pendents de resolució i abonar el premi de jubilació al PAS funcionari, davant les sentències dels jutjats contenciosos en contra de les universitats, la desestimació de recursos d'apel·lació per part del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i la inadmissió dels recursos de cassació interposats contra aquests pronunciaments judicials. L'import abonat per premis de jubilació al PAS funcionari en els exercicis fiscalitzats va ser de 2,12 M€.

Amb posterioritat als exercicis fiscalitzats, la sentència 250/2023, del 28 de febrer, de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem,<sup>13</sup> va reiterar la seva jurisprudència en què declarava que no es poden abonar premis, gratificacions o compensacions per jubilació als funcionaris perquè l'estructura retributiva dels funcionaris és l'establerta en l'EBEP, que no inclou cap compensació per jubilació.

### **Personal docent i investigador**

- L'any 2021 12 treballadors van rebre un complement per càrrecs no establerts en la normativa general ni en la pròpia de la UAB.
- L'article 68 de la LOU establí que la dedicació a temps complet era requisit necessari per ocupar òrgans unipersonals de govern. El 31 de desembre del 2021 hi havia 2 associats mèdics i 5 associats laborals que exercien un càrrec acadèmic retribuït.<sup>14</sup>
- Hi havia 26 dels 68 professors associats que el 2021 van percebre retribucions pel concepte de serveis extraordinaris (pagaments a professors que cobreixen necessitats docents que no poden ser cobertes mitjançant la contractació de nou professorat o per professorat del mateix departament que en té la necessitat per absència d'algun professor) que no complien el requisit establert en la normativa pròpia de la UAB de tenir la màxima dedicació possible com a associat (6 hores setmanals) per poder fer serveis extraordinaris. Dels 34 professors permanents o temporals a temps complet que van percebre aquest complement, 4 no complien el requisit establert en la normativa pròpia de la UAB de no tenir reduccions docents.

---

13. Recurs de cassació interposat per la Universitat Politècnica de Catalunya.

14. Text modificat per l'al·legació 3.2.

- La UAB havia contractat professors associats amb càrrec al capítol 6 de despeses de recerca. En alguns casos, aquests professors no tenien docència assignada, fet que no s'ajusta a la normativa, ja que el professorat associat ha de desenvolupar tasques docents a temps parcial i amb caràcter temporal i no ha d'exercir tasques de recerca.
- Les taules salarials de la UAB estableixen 3 categories d'investigadors a càrrec de projectes de recerca i la seva retribució, però no hi havia cap normativa interna que regulés els requisits i les condicions específiques de cada categoria, sinó que el departament de destinació decidia la categoria en funció del currículum professional de l'investigador i del finançament del projecte.
- La normativa de la UAB en matèria de recerca estableix amb caràcter general un cànon del 21% sobre els ingressos derivats dels contractes de recerca no competitiva destinat a compensar les despeses generals derivades dels contractes esmentats, preveu que un percentatge del cànon (entre el 7% i el 9%) pugui ser retornat a la unitat de recerca i que aquest import es distribueixi entre l'investigador (70%) i l'estructura de recerca a la qual estigui adscrit l'investigador (30%). L'any 2021 es va abonar al PDI en concepte de retorn de cànon 687.263 €, que representen el 14,78% dels complements per encàrrecs de col·laboració. La distribució d'una part del cànon com a retribucions als investigadors redueix la part destinada a la compensació de despeses generals generades pels projectes.
- La Normativa de la UAB reguladora de les retribucions addicionals derivades de la participació en activitats emparades per l'article 83 de la LOU estableix els requisits per poder sol·licitar i autoritzar el pagament d'aquestes activitats i el criteri per determinar l'import màxim anual que el PDI pot percebre per aquestes activitats. Quan el projecte no estableix les retribucions addicionals dels investigadors, les estableix l'investigador principal, però no existeixen criteris o directrius per fer-ho, més enllà de respectar el límit de la retribució màxima.
- La UAB no va abonar el complement específic a 8 PDI amb dedicació a temps parcial, fet que incompleix l'article 5.1 del Reial decret 1086/1989, del 28 d'agost, sobre retribucions del professorat universitari, que estableix que el component general del complement específic del PDI funcionari a temps parcial s'ha de retribuir d'acord amb la jornada parcial realitzada.
- La Llei 14/1986, del 25 d'abril, general de sanitat, preveu la formalització de concerts entre institucions sanitàries i les universitats per a la impartició dels ensenyaments de medicina i infermeria. Aquests concerts poden establir la vinculació de determinades places assistencials de la institució sanitària amb places docents dels cossos de professors d'universitat. Les places vinculades es consideren a tots els efectes com un únic lloc de treball. El Reial decret 1558/1986, del 28 de juny, que estipula les bases generals del

règim de concerts entre les universitats i les institucions sanitàries, estableix que totes les retribucions del personal que ocupi una plaça vinculada les ha d'abonar la universitat en una única nòmina, sense que la institució sanitària en satisfaci cap. No obstant això, a Catalunya s'incompleix la normativa reguladora de les places vinculades pel que fa a les retribucions, ja que s'abonen 2 nòmines (una la universitat i una altra la institució sanitària). Aquest incompliment no es pot imputar a les universitats ni a les institucions sanitàries sinó que s'ha d'imputar als departaments competents en matèria de salut i d'universitats de la Generalitat que no han establert el sistema de compensació previst en la normativa reguladora.<sup>15</sup> Per tant, en els exercicis fiscalitzats, la UAB abonava al PDI que ocupava places vinculades únicament les retribucions corresponents a la seva activitat docent. La UAB va abonar triennis a un professor laboral amb plaça vinculada. D'acord amb la Llei 53/1984, del 28 de desembre, d'incompatibilitats, els serveis prestats en el segon lloc de treball o activitat que s'autoritzi no es poden computar a l'efecte de triennis i les pagues extraordinàries només es poden percebre en un dels 2 llocs de treball. La Sindicatura considera que, mentre persisteixi l'abonament de 2 nòmines, només correspon abonar triennis i pagues extraordinàries en un dels 2 llocs.

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

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

La informació facilitada de les convocatòries de PDI i de PSR només inclou el codi de la convocatòria i el nom de la plaça, però no altra informació (data de la convocatòria, mitjà de publicitat, candidats presentats, data de resolució, candidat seleccionat) necessària per poder fer una anàlisi completa dels processos de selecció. Per als processos de selecció del PAS sí que es va facilitar la informació completa.

---

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

**Personal d'administració i serveis**

- El 26 de febrer del 2018 la UAB i la Junta de PAS funcionari van signar un acord per adaptar els nomenaments del personal interí de l'escala auxiliar administrativa. Aquest acord preveia que el personal interí de l'escala auxiliar administrativa que complís els requisits per a l'accés a l'escala administrativa seria nomenat personal interí d'aquesta escala. A parer de la Sindicatura, el nomenament de personal interí de l'escala administrativa no es podia fer de forma directa, sinó que s'haurien d'haver convocat els processos selectius corresponents.
- L'acord anterior també preveia que a partir de l'1 de maig del 2018 el personal que fos nomenat interí de l'escala administrativa percebria les retribucions bàsiques i complementàries corresponents al nivell C1.14 fins al 31 de desembre del 2019 i les corresponents al nivell C1.16 a partir de l'1 de gener del 2020. Les retribucions dels funcionaris han de ser les que corresponguin al lloc de treball ocupat i la promoció d'un nivell a un altre no es pot fer pel transcurs del temps sinó per la superació dels corresponents processos de provisió, en els quals no pot participar el personal interí.
- El 24 de novembre del 2021 la UAB i la Junta de PAS funcionari van signar un acord regulador dels llocs de base de l'escala administrativa que preveia que els llocs de treball de l'escala administrativa serien C1.16 o C1.18, indistintament, que el personal funcionari de nou ingrés s'incorporaria amb una categoria C1.16 i passaria a C1.18 transcorreguts 2 anys si assolía el nivell competencial corresponent, i que aquesta previsió també era d'aplicació al personal de l'escala auxiliar administrativa, que passaria de C2.16 a C2.18. El llocs de l'escala administrativa previstos en l'RLT vigent a 31 de desembre del 2021 eren C1.18. Les retribucions dels funcionaris han de ser les que corresponen al lloc de treball ocupat. En conseqüència, no és ajustat a la normativa que els funcionaris de nou ingrés que ocupin una plaça C1.18 siguin retribuïts els 2 primers anys com a C1.16. D'altra banda, el nivell de les places depèn de les funcions del lloc de treball i no del temps que porti el funcionari ocupant aquest lloc.
- El 31 de desembre del 2021 hi havia 3 PAS funcionaris i 5 PAS laborals que ocupaven els llocs de treball en situació d'adscripció provisional i que portaven en aquesta situació més de 3 anys. Aquestes situacions no s'ajustaven a la normativa aplicable, ja que l'adscripció provisional és un sistema extraordinari de provisió de llocs de treball dels funcionaris i, d'acord amb l'article 129 del Decret 123/1997, del 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat, aplicable a les universitats públiques de Catalunya, els llocs ocupats de forma provisional s'han de convocar per a la seva provisió definitiva en el termini d'1 any. En el cas del personal laboral, l'adscripció provisional no estava prevista en el conveni col·lectiu aplicable.

- El 31 de desembre del 2021 hi havia 13 llocs de treball ocupats mitjançant encàrrecs de funcions (11 PAS laboral i 2 PAS funcionari).

L'article 26 del VI Conveni col·lectiu del PAS laboral vigent en el període fiscalitzat preveia la possibilitat d'ocupar llocs de treball mitjançant encàrrecs de funcions amb un límit temporal que no podia superar els 6 mesos durant 1 any o els 8 mesos durant 2 anys per als encàrrecs de treballs de categoria superior i un màxim de 3 mesos per als encàrrecs de categoria inferior. La durada dels encàrrecs de funcions de 7 PAS laboral superaven aquests límits temporals previstos en el conveni (els períodes de vigència eren d'entre 10,5 mesos i 8 anys).

L'article 64 del Decret legislatiu 1/1997 estableix que les convocatòries de provisió de llocs de treball, tant les que es fan mitjançant concurs com les de lliure designació, s'han de publicar en el DOGC. En el període fiscalitzat els concursos específics i els concursos generals de mèrits únicament es van publicar en la pàgina web de la Universitat.

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

L'Acord del 29 d'octubre del 2018 entre l'equip de Govern, la Gerència i el Comitè d'Empresa del PAS Funcionari per a la cobertura temporal de places amb reserva o pendents de promoció interna a la UAB estableix que les convocatòries corresponents s'havien de publicar en el tauler electrònic de la Universitat. Aquestes places podien ser cobertes mitjançant comissions de serveis internes si el candidat era del mateix cos que el de la plaça vacant o interinatges en el cas que el candidat procedís d'una escala inferior. El 31 de desembre de 2021 hi havia vigents 29 comissions de serveis internes iniciades entre el 2019 i el 2021; en 5 casos s'havia fet una convocatòria i les 24 restants s'havien adjudicat de forma directa.

- L'Acord entre l'equip de Govern, la Gerència i el Comitè d'Empresa del PAS laboral de la UAB per a la creació de les llistes de substitució i regulació de la provisió definitiva de les places de *pool*<sup>16</sup> de l'1 d'octubre del 2019, possibilitava que les persones contractades temporalment a través de les llistes de substitució poguessin passar a ocupar una plaça

---

16. L'RLT de la UAB a 31 de desembre del 2021 preveia 29 llocs de treball adscrits a una unitat orgànica anomenada *Pool* UAB (categories de tècnic especialista laboratori, auxiliar de serveis, vigilant i administratiu) i 8 llocs de treball del *pool* administratiu adscrits a diferents administracions de centres. Són llocs de treball per a substitucions, cobertures temporals de llocs vacants i reforços.



de PAS laboral amb caràcter definitiu sense procés de selecció, incomplint els principis d'accés a l'ocupació en el sector públic.

### **Personal docent i investigador**

- La UAB va contractar de manera directa 129 associats el 2020<sup>17</sup> (36 associats mèdics i 93 associats laborals) i 185 associats el 2021 (33 associats mèdics i 155 associats laborals), fet que incompleix l'article 48.3 de la LOU, que estableix que la contractació s'ha de fer mitjançant concurs públic.<sup>18</sup>
- El Reglament de personal acadèmic de la UAB, aprovat pel Consell de Govern el 13 de desembre del 2017, no especificava els requisits per a cada una de les categories de professor associat.<sup>19</sup> D'acord amb el Model de plantilla teòrica del PDI dels departaments i de les unitats docents hospitalàries de la UAB, les dotacions de professorat associat han de correspondre al tipus 3. El 31 de desembre del 2021 hi havia contractats professors associat amb altres nivells: el 3,23% dels associats eren de tipus 1, el 0,18% de tipus 2, el 95,13% de tipus 3 i l'1,46% de tipus 4. Els canvis de categoria dels associats es feien a proposta dels departaments.
- En l'anàlisi de la concatenació de contractacions temporals s'ha observat que el 31 de desembre del 2021, hi havia 71 PDI laborals temporals a càrrec del capítol 1 que havien concatenat contractacions temporals durant els 4 exercicis fiscalitzats encara que en la pràctica haurien d'haver format part de la plantilla estructural de la universitat. També es va constatar que 28 treballadors havien concatenat contractes temporals com a investigador amb altres com a PSR, fet que pot ser indicatiu de l'existència d'una situació de permanència de la relació laboral.
- El Model de criteris de prioritització de places de professorat permanent aprovat pel Consell de Govern de la UAB preveia una convocatòria interna anual de mèrits rellevants per prioritzar les places de professorat permanent que es convocarien en el marc de l'oferta d'ocupació pública. La prioritització s'havia de fer d'acord amb mèrits de recerca i transferència, mèrits de docència i mèrits de gestió. S'hi establien 6 àmbits de coneixement. Els mèrits de docència eren comuns per a tots els àmbits i els de recerca i

---

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

18. Text modificat per l'al·legació 5.2.

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

transferència eren específics per a cada àmbit. Les places es prioritzaven segons les puntuacions obtingudes pels candidats. El perfil de la plaça convocada havia de ser congruent amb el de la persona prioritzada. Aquest procediment podia donar com a resultat el disseny d'unes convocatòries de places que donessin avantatge a alguns candidats per sobre d'altres i reduir la concurrència.

- La UAB no feia processos de selecció per contractar professorat agregat temporal ni per nomenar professorat titular d'universitat interí. El 31 de desembre del 2020 hi havia 67 professors en aquestes situacions, 48 dels quals havien passat a tenir plaça permanent a 31 de desembre del 2021, 12 havien estat baixa i 7 continuaven en la mateixa situació.

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

La disposició addicional 144 de la Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, estableix que la jornada de treball general al sector públic s'ha de computar en quantia anual i ha de suposar una mitjana setmanal de 37,5 hores. No obstant això, cada administració pública pot establir en els seus calendaris laborals, prèvia negociació col·lectiva, altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establerta amb caràcter general. Aquesta capacitat negociadora estava condicionada al fet que en l'exercici pressupostari anterior s'haguessin complert els objectius d'estabilitat pressupostària i deute públic i la regla de despesa.<sup>20</sup>

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

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

L'article 18 del Conveni col·lectiu del PDI laboral vigent en l'exercici fiscalitzat establí que la jornada laboral d'aquest personal era la que es fixés amb caràcter general per al PDI

---

20. Nota afegida per l'al·legació sisena: La disposició final 28.2 de la Llei 31/2022, del 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per al 2023, va modificar la disposició addicional 144 de la Llei 6/2018 establí que la jornada de treball general en el sector públic es computarà en quantia anual i suposarà una mitjana de 37,5 hores, sens perjudici de les jornades especials existents o que, en el seu cas, s'estableixin i que cada administració pública podrà establir en els seus calendaris laborals, prèvia negociació col·lectiva, altres jornades ordinàries de treball diferents de les establertes amb caràcter general. Ara bé, aquesta possibilitat queda condicionada al compliment per cada administració de l'objectiu que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8% de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits.

funcionari, establerta en 1.640 hores anuals, que correspon a una mitjana de 37,5 hores setmanals.

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

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

L'article 42.1 del 6è Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques de Catalunya vigent en el període fiscalitzat estableix una jornada de 1.462 hores amb una distribució setmanal de 35 hores. No obstant això, en la disposició transitòria vuitena del Conveni col·lectiu s'establia que la disposició addicional dotzena de la Llei 5/2012<sup>21</sup> va modificar l'aplicació de l'article 42.1 del Conveni i va establir que la jornada havia de tenir una mitjana setmanal no inferior a 37,5 hores.

El personal de les universitats està subjecte a la normativa aplicable al personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i, a més, les universitats públiques formen part del sector d'administració pública de la Generalitat segons el Sistema Europeu de Comptes. Per tant, l'Administració pública competent per fixar els criteris per a la negociació de la jornada ordinària a què es refereix la disposició addicional 144 de la Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, vigent en els exercicis fiscalitzats, era l'Administració de la Generalitat. D'acord amb els informes sobre el grau de compliment de l'objectiu d'estabilitat pressupostària, i de deute públic i de la regla de despesa de l'exercici 2017, publicats pel Ministeri d'Hisenda l'abril i l'octubre del 2018, la Generalitat no havia complert un dels 3 objectius: la regla de despesa, condició necessària per complir la disposició addicional 144 de la Llei de pressupost generals de l'Estat per a l'any 2018 i, per tant, no podia establir altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establerta amb caràcter general, que era de 37,5 hores setmanals.<sup>22</sup>

Malgrat que no es complien els objectius d'estabilitat pressupostària, la Mesa general d'universitats del 6 de novembre del 2018 va acordar restablir la jornada laboral de 35 hores i els horaris acordats en el 6è Conveni col·lectiu. L'Acord disposa que una vegada sigui publicat, i en els 12 mesos següents com a màxim, cada universitat ha de negociar el procés transitori de canvi de jornada. Aquest Acord no es va publicar fins a l'exercici 2020. La Mesa

---

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

22. Text modificat per l'al·legació sisena.

general d'universitats no era competent per acordar aquest aspecte sense l'autorització de la Generalitat.<sup>23</sup>

En els exercicis 2018, 2019 i 2020 la UAB va aplicar la jornada de 37,5 hores setmanals. No obstant això, el calendari laboral de la UAB establia el tancament d'instal·lacions en períodes de Nadal i Setmana Santa. Aquests períodes de tancament no computaven com a dies de vacances o permís per assumptes personals del personal. A més, en aquests exercicis la UAB va signar diversos acords amb el PAS que van suposar una reducció de la jornada anual. El tancament d'aquests períodes i l'aplicació de les reduccions establertes en els acords amb el personal van fer que durant els exercicis 2018, 2019 i 2020 el còmput anual d'hores efectivament treballades pel PAS de la UAB fos inferior a les 37,5 hores setmanals que corresponien legalment.

El 2021 la UAB va aplicar la jornada de 1.462 hores amb una distribució setmanal de 35 hores, en aplicació de l'acord de la Mesa General d'universitats del 6 de novembre del 2018.

La normativa de la UAB sobre jornada i horaris preveia que la diferència entre les hores de presència i les hores teòriques de la jornada laboral del PAS de la UAB es pogués arrossegar mensualment i establia un màxim d'arrossegament en el cas de saldo negatiu però no establia cap límit per saldos positius. Aquests saldos positius es podien convertir en hores de lliure disposició.

Des de l'exercici 2013 la UAB tenia un programa de teletreball. Les persones acollides a aquest programa no registraven la jornada quan treballaven en aquesta modalitat. En les diferents etapes de la pandèmia global originada per la covid la UAB va establir mesures excepcionals com el teletreball per a tot el PAS. El 16 de juny del 2021 les universitats públiques de Catalunya i les organitzacions sindicals van signar un acord marc per al desenvolupament del teletreball del PAS a les universitats públiques de Catalunya, en què es disposava, entre altres aspectes, que la jornada laboral en la modalitat de teletreball havia de ser la mateixa que la presencial i que cada universitat havia d'implementar un sistema de registre de l'horari. El 3 d'octubre del 2022, la UAB va signar un acord per regular el procediment d'autorització per la prestació de serveis de teletreball. L'aplicació per registrar la jornada en la modalitat de teletreball es va posar en marxa el desembre del 2023.

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

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

---

23. Text modificat per l'al·legació sisena.

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

L'article 131 dels Estatuts de la UAB estableix que el Consell de Govern ha d'aprovar el reglament de règim intern del personal acadèmic que ha de desenvolupar el règim de les llicències i permisos.

El Reglament de personal acadèmic de la UAB, aprovat pel Consell de Govern el 17 de novembre del 2010 i modificat per diversos acords del Consell de Govern, l'últim dels quals el 2 de juny del 2021, regula els permisos i llicències del personal acadèmic. El Reglament preveu permisos de 3 a 10 dies, permisos de més de 10 dies i fins a 3 mesos i permisos de 3 mesos i fins a 2 anys. Aquests permisos són d'aplicació a tot el PDI, el que contradiu l'article 56 de la LUC.

Els permisos de 3 a 10 dies són retribuïts, no requereixen per a l'autorització un escrit que raoni la conveniència del permís i detalli les activitats que es desenvoluparan durant el període de permís. Els permisos de més de 10 dies requereixen d'una antiguitat mínima a la universitat i d'un escrit que raoni la conveniència del permís, el període exacte d'absència i les activitats que desenvoluparà el professor durant el període de permís. Els permisos de durada superior a 3 mesos i fins a 1 any poden ser retribuïts. El Reglament no estableix cap màxim del nombre de permisos de què pot gaudir un professor en un temps determinat. En el quadre següent es presenta el nombre de PDI que va gaudir de llicències en els cursos 2018-2019 o 2020-2021 i la durada acumulada.

#### Quadre 17. Llicències de PDI

Curs	Llicències de 3 a 10 dies		Llicències d'11 dies a 3 mesos		Llicències superiors a 3 mesos	
	Nombre de PDI	Dies	Nombre de PDI	Dies	Nombre de PDI	Dies
2018-2019	792	9.135	223	10.970	19	2.652
2021-2022	349	3.131	100	5.836	13	1.720

Font: Elaboració pròpia.

De l'anàlisi realitzada de les llicències i permisos dels cursos 2018-2019 i 2021-2022, s'ha constatat que el curs 2018-2019 la UAB va atorgar 26 llicències per estudis de 3 a 10 dies amb una durada superior a 10 dies i 559 llicències de durada inferior a 3 dies i que en el curs 2021-2022 va atorgar 5 llicències de 3 a 10 dies amb una durada superior a 10 dies i 168 amb una durada inferior a 3 dies. En el cas de les llicències superiors a 3 dies i fins a 3 mesos, el curs 2018-2019 es van atorgar 3 llicències que superaven els 3 mesos. En relació amb l'antiguitat mínima requerida per gaudir de les llicències, en 16 casos no es complia aquest requisit.

## 4.9. DEDICACIÓ DOCENT DEL PROFESSORAT

### 4.9.1. Normativa reguladora

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

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

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

El 13 de desembre del 2017 el Consell de Govern de la UAB va aprovar el Model de dedicació acadèmica del professorat de la UAB (modificat per acord del Consell de Govern del 13 de març del 2019, de l'1 de desembre del 2021, del 28 d'abril del 2022 i de l'1 de febrer del 2023), que regula l'activitat docent del professorat en la docència oficial de grau i post-grau. La dedicació docent del professorat queda recollida en el Pla docent, que és l'eina de planificació, gestió i control de les activitats docents del professorat.

---

24. El nombre d'hores assignades al crèdit ECTS és de 25 per a l'estudiant, que inclouen ensenyaments teòrics, pràctics, i les hores de treball individual –activitats acadèmiques dirigides– i d'estudi de l'alumne. Les hores lectives presencials per cada crèdit ECTS, atenent al coeficient de presencialitat, no poden ser inferiors al 20% (5 hores) ni superior al 40% (10 hores).

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

- El Model de dedicació acadèmica de la UAB estableix que un crèdit equival a una dedicació de 26,5 hores. Aquesta dedicació inclou totes les activitats relacionades amb la docència, com ara la preparació de les activitats docents, activitats de gestió i de coordinació de grups d'una mateixa assignatura, d'assignatures i entre assignatures i cursos, docència presencial, seguiment i tutorització de l'alumnat, i les activitats d'avaluació contínua, però no concreta quina part de la dedicació hauria de ser docència presencial.
- La normativa de la UAB estableix que la dedicació docent bàsica d'un professor pot ser de 17, 18, 22,75, 24,5, 28 o 32 crèdits en funció de la seva categoria, dedicació, l'activitat de recerca reconeguda (trams de recerca) i l'avaluació de l'activitat de gestió (trams de gestió), entre d'altres. Encara que el nombre de crèdits establerts per la UAB en cap cas suposava una dedicació inferior al mínim establert en la normativa aplicable, sí que podia suposar dedicacions docents diferents de les recollides en l'article 68 de la LOU. L'article esmentat era d'obligat compliment i no permetia altres dedicacions docents del professorat que les que s'hi establien (16, 24 o 32 crèdits, depenent del compliment dels requisits de l'article 68).
- La normativa de la UAB establia reduccions docents (per la participació en activitats de recerca en projectes finançats mitjançant convocatòries competitives, per activitats de transferència de tecnologia o coneixement i per la direcció de projectes d'innovació educativa) que no s'ajustaven als supòsits recollits en l'article 68 de la LOU. També preveia el reconeixement d'altres activitats docents que a la pràctica suposaven reduccions de la docència presencial no previstes en la normativa.
- La normativa de la UAB establia que la dedicació docent presencial màxima del professor lector era de 180 hores anuals (18 crèdits). Aquesta dedicació no es correspon a cap de les establertes en l'article 68 de la LOU. D'acord amb les característiques del professorat lector, que és aquell que està iniciant la carrera acadèmica, la dedicació docent que li corresponia era de 240 hores de docència presencial, és a dir, els 24 crèdits que l'article 68 de la LOU estableix amb caràcter general per al professorat a temps complet.
- La normativa interna de la UAB preveia 33 càrrecs amb diferents reduccions de docència.<sup>25</sup>

---

25. A més del rector, que té una reducció total de docència, per als vicerectors i comissionats del rector la reducció pot ser de fins al 100%, pels delegats del rector i degans pot ser de fins a 18 crèdits, per als directors de departament pot ser de fins a 12 crèdits i pels càrrecs de coordinadors es preveuen reduccions d'entre 0 i 18 crèdits en funció de la tasca de coordinació encomanada.

#### **4.9.2. Control intern de la dedicació docent**

Els procediments d'auditoria han consistit a comprendre el procediment de planificació de la necessitat docent per curs acadèmic, a determinar els recursos necessaris per cobrir la necessitat docent i a comprendre els sistemes de gestió i control de l'activitat docent del professorat.

A més del programari per a la gestió i control del Pla Docent (Sigm@ PDS), la UAB disposa de 2 plataformes integrades en aquest programari que donen transparència al procés de programació docent. La planificació docent, la programació docent i l'encàrrec docent poden ser consultats per la comunitat universitària a través de les plataformes de Transparència de la programació docent i Transparència del Pla docent.

Del treball realitzat es desprenen les observacions següents:

- D'acord amb l'article 16 del Reial decret 898/1985, en cada universitat s'ha de constituir un servei d'inspecció per fer, entre altres tasques, el seguiment i control general de la disciplina acadèmica. La UAB no havia constituït aquest servei.
- Determinats supòsits que donen lloc a absències de durada significativa amb incidència en la capacitat docent del professorat no s'introdueixen de manera automàtica en el programari de gestió de la dedicació docent i en el pla docent del professor no s'informa de la docència que deixa de fer. Serien els casos de determinats permisos per incentivar la mobilitat del professorat que poden arribar a ser superiors a 3 mesos, baixes per malaltia o baixes per maternitat o paternitat, entre d'altres. En aquests casos la informació recollida en el Pla docent no es correspon amb la docència efectivament realitzada.

#### **4.9.3. Dedicació docent per al curs 2018-2019**

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

A partir de les dades facilitades per la UAB la Sindicatura ha analitzat el potencial docent<sup>26</sup> del professorat permanent i del temporal a temps complet, la incidència de les reduccions docents en la seva capacitat docent<sup>27</sup> i quina part de la necessitat docent del curs 2018-

---

26. Nombre d'hores presencials lectives en ensenyaments homologats.

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



2019 va estar coberta amb professorat associat i altres tipus de personal. S'han eliminat de l'anàlisi els professors i els col·laboradors de docència que pertanyien a departaments de l'àrea de Medicina per la complexitat que presenta el còmput de la dedicació en els hospitals i les especificitats d'aquests estudis.

Per fer l'anàlisi s'ha considerat que 1 crèdit equival a 10 hores de docència presencial.<sup>28</sup>

La necessitat docent presencial del curs 2018-2019 era de 307.571 hores, calculada a partir de la programació docent de les diferents titulacions.

D'acord amb la informació facilitada el potencial docent de la plantilla de 1.182 professors permanents i temporals a temps complet va ser de 246.680 hores.

Sobre aquest potencial docent s'apliquen una sèrie de reduccions. El total de reduccions per recerca, per càrrec, pel reconeixement d'altres activitats docents, per llicències per períodes sabàtics, per representació sindical o per reduccions que provenen de convenis de la UAB amb altres institucions va ser de 47.082 hores. Les reduccions més significatives van ser les de càrrec (32.686 hores i 514 professors) i les derivades de la participació en activitats de recerca, transferència o innovació educativa (10.488 hores i 833 professors). En el gràfic 6 es mostra la distribució dels diferents conceptes de reducció del potencial docent.

La capacitat docent del professorat permanent i temporal a temps complet es calcula restant del potencial docent les reduccions esmentades i va ser de 199.598 hores.

D'acord amb el Pla docent, el nombre d'hores de docència presencial efectivament assignades a aquest professorat va ser de 165.537, el que representa el 67,11% del potencial docent i el 82,94% de la capacitat docent.

La diferència entre el potencial docent i les hores assignades efectivament (assignació docent) equival a 338 professors considerant una dedicació de 240 hores presencials, que correspon als 24 crèdits que l'article 68 de la LOU estableix com a dedicació amb caràcter general per al professorat a temps complet. La part atribuïble a la diferència entre la capacitat docent i l'assignació docent equival a 142 professors.

Les hores de docència presencial que mancaven per atendre la necessitat docent (142.214,58 hores) es van cobrir amb professorat associat i amb altre personal (investigadors, altre PDI).

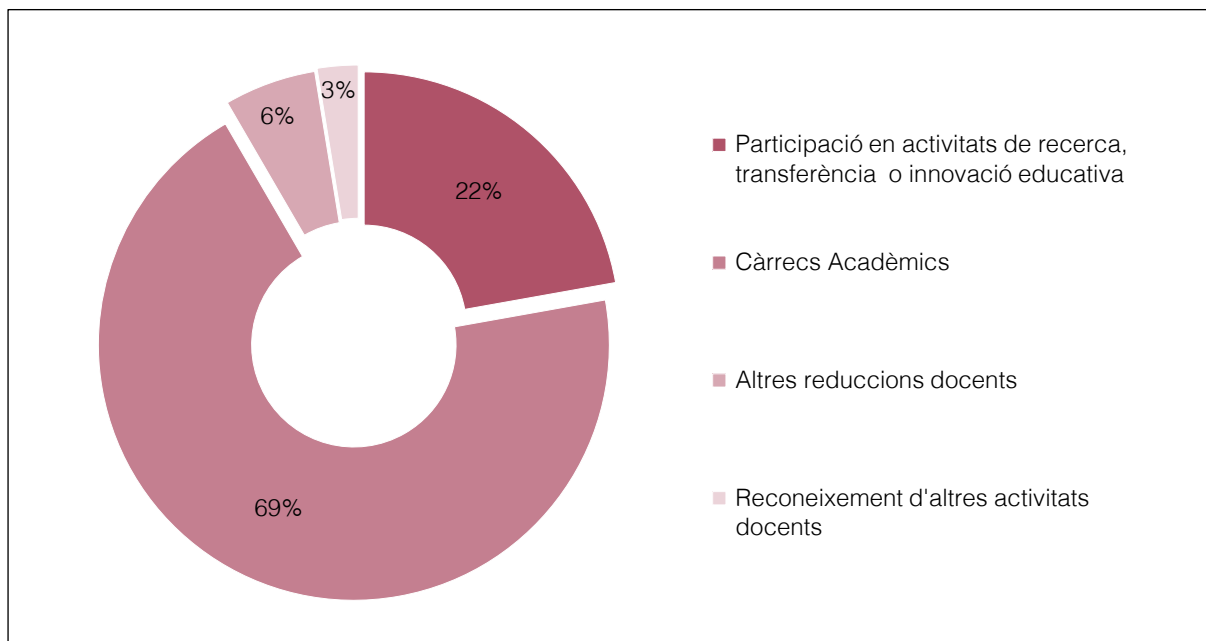
---

28. Aquesta dedicació, tot i no estar formalment establerta, és la dedicació utilitzada per diverses universitats i també es pren com a referència en estudis sobre la dedicació docent del professorat. S'han considerat com a docència presencial, a més de l'activitat en aula de classes teòriques i pràctiques, les corresponents a treballs de fi de grau, treballs de fi de màster i hores de docència virtual.

Pel que fa al professorat associat, el curs 2018-2019 també hi havia diferències entre la capacitat docent i l'assignació docent: la capacitat docent del professorat associat era de 141.574 hores<sup>29</sup> i l'assignació docent va ser de 109.177 hores, que equival al 77,12% de la capacitat docent.

En resum, el professorat permanent i el temporal a temps complet va cobrir el 53,79% del total d'hores presencials assignades en el Pla docent; el professorat associat en va cobrir el 35,48% i el 10,73% restant el van cobrir altres figures. Entre aquestes figures hi ha els anomenats per la UAB col·laboradors de docència, que són persones que desenvolupen la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic de la UAB i que col·laboren ocasionalment o permanentment amb la universitat de manera desinteressada mitjançant la realització d'activitats docents i sense tenir vinculació laboral amb la universitat. L'activitat dels col·laboradors s'incorpora als plans docents, si bé el col·laborador no pot assumir en cap cas la responsabilitat de docència respecte de l'assignatura ni de la seva programació. No obstant això, la realització d'activitats docents per personal no contractat podria donar lloc a situacions assimilables a una relació laboral i suposar, *de facto*, la creació de categories de PDI no previstes en la normativa vigent.

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



Font: Elaboració pròpia.

Nota: Altres reduccions docents inclou les llicències per al foment de l'activitat investigadora, les llicències per períodes sabàtics, per representació sindical o per aplicació d'un conveni UAB amb altres institucions, entre d'altres.

29. En el cas del professorat associat la capacitat docent ha de coincidir amb el potencial docent, en aplicació de la normativa vigent.

La distribució de la dedicació docent (hores de docència presencial i altres activitats docents) per tipologia de professorat és la següent:

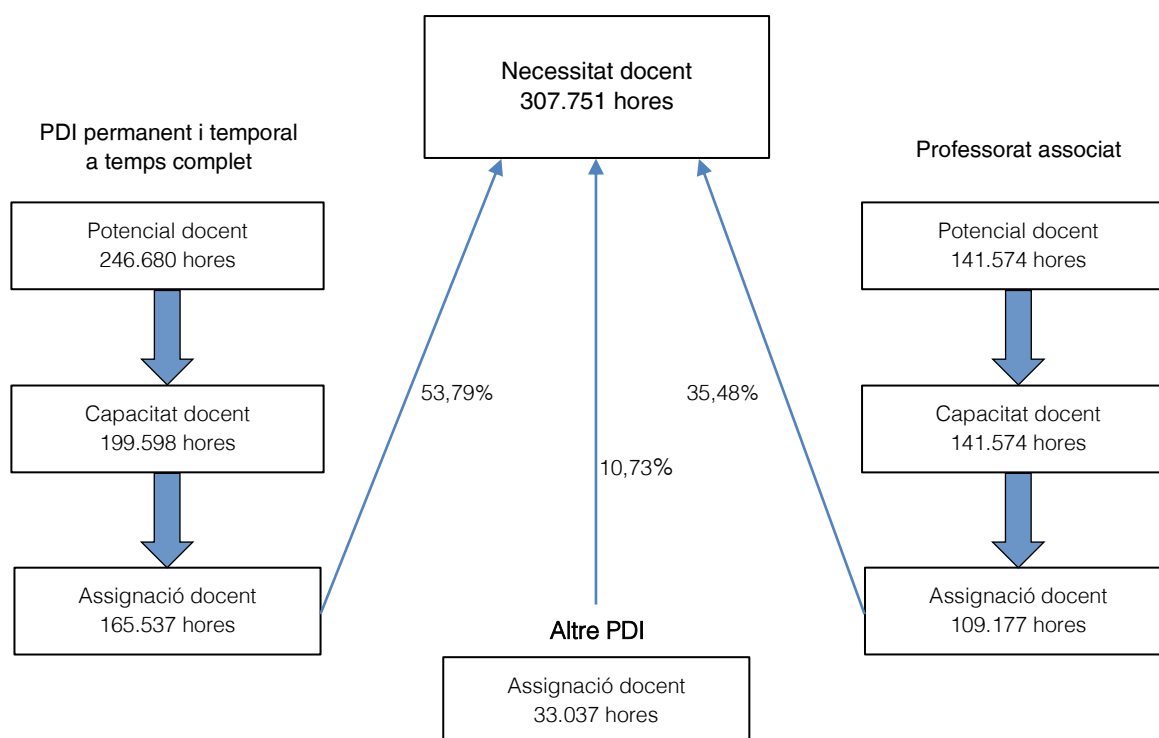
**Quadre 18. Dedicació docent per tipologia de PDI. Curs 2018-2019**

Tipologia	Dedicació docent	Percentatge sobre el total
Professorat permanent	151.768,34	49,32
Professor associat	109.177,13	35,48
Investigadors	24.206,75	7,87
Professorat temporal temps complet	13.768,42	4,47
Col·laboradors de docència	5.158,37	1,68
Altres PDI laboral	3.672,37	1,19
<b>Total</b>	<b>307.751,38</b>	<b>100,00</b>

Font: Elaboració pròpia.

En el diagrama següent es presenta el resum de les dades més significatives relacionades amb la dedicació docent.

**Diagrama 3: Dedicació docent**



Font: Elaboració pròpia.

Nota: Altres PDI inclou investigadors, col·laboradors de docència i altres PDI laboral.

#### 4.9.4. Dedicació docent individual

S'ha fet una anàlisi de la dedicació docent individual del professorat permanent i temporal a temps complet i del professorat associat, recollida en el Pla docent del curs 2018-2019. No s'han considerat els professors que pertanyien a departaments de l'àrea de Medicina, els professors visitants, els emèrits, els investigadors i els col·laboradors de docència. Tampoc no s'han considerat els professors que durant el curs 2018-2019 van gaudir d'algun permís o llicència.

#### Professorat permanent i temporal a temps complet

La Sindicatura ha comprovat el compliment de la dedicació docent del professorat permanent i temporal a temps complet tenint en compte les hores de docència presencial assignades i les que corresponia fer a cada professor d'acord amb el nombre de crèdits establerts en la normativa interna de la UAB, prenent com a referència que 1 crèdit equival a 10 hores de docència lectiva presencial i només tenint en compte les reduccions docents per càrrec acadèmic, ja que la resta de reduccions no estaven previstes en la LOU.

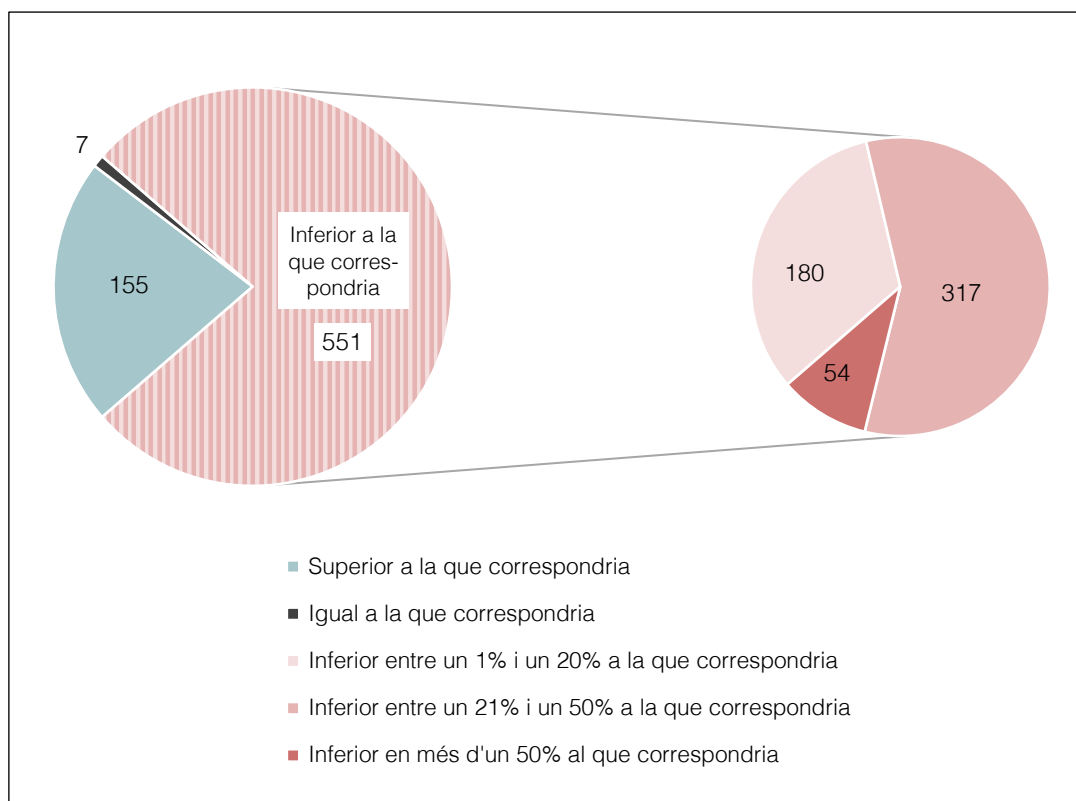
L'anàlisi s'ha realitzat sobre 713 professors que havien estat actius durant tot el curs 2018-2019 i que representaven el 48,05% del professorat permanent i temporal a temps complet (391 professors sense càrrec acadèmic i 322 professors amb càrrec acadèmic). El 77,28% dels professors analitzats van tenir una assignació de docència presencial inferior a la que corresponia (el 19,95% d'aquests van tenir una assignació inferior en més d'un 40% a la que corresponia). En la comprovació de les reduccions per càrrec aplicades s'han detectat 31 casos als quals es va aplicar una reducció superior a la que corresponia d'acord amb la normativa pròpia. El resultat de l'anàlisi es presenta en el quadre següent:

**Quadre 19. Dedicació docent del PDI permanent i temporal a temps complet**

Hores de docència presencial	PDI sense càrrec		PDI amb càrrec		Total PDI	
	Nombre	Percentatge	Nombre	Percentatge	Nombre	Percentatge
Superiors a les que correspondrien	37	9,46	118	36,65	155	21,74
Iguals a les que correspondrien	3	0,77	4	1,24	7	0,98
Inferiors a les que correspondrien	351	89,77	200	62,11	551	77,28
<b>Total</b>	<b>391</b>	<b>100,00</b>	<b>322</b>	<b>100,00</b>	<b>713</b>	<b>100,00</b>

Font: Elaboració pròpia.

En el gràfic següent es mostren els resultats obtinguts com a percentatge de la diferència entre la dedicació docent teòrica i l'assignada en el Pla docent.

**Gràfic 7. Resultat de l'anàlisi de l'assignació de dedicació docent. Curs 2018-2019**

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Les xifres que figuren en el gràfic corresponen al nombre de PDI.

### Professorat associat

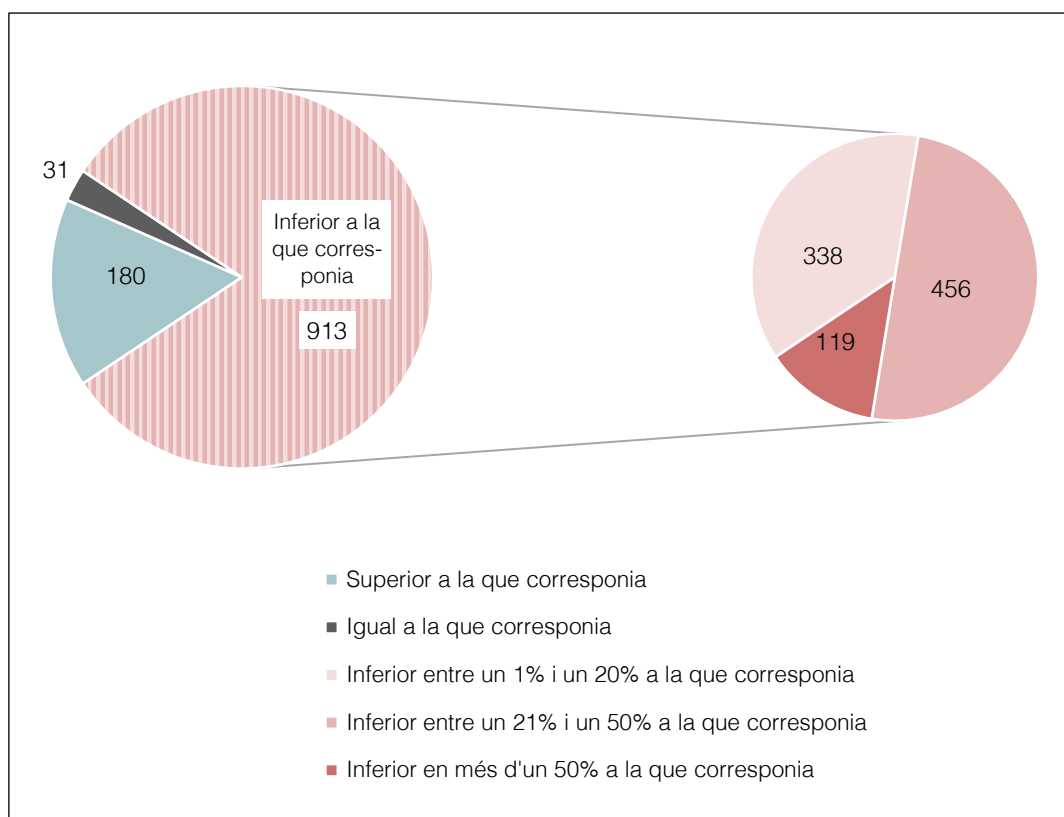
S'ha analitzat la docència de 1.124 professors del curs 2018-2019 (un 69,25% respecte del total de professorat associat d'aquest curs). El 81,23% dels professors associats analitzats van tenir una docència presencial assignada inferior a la que corresponia d'acord amb el conveni laboral del PDI<sup>30</sup> (vegeu el quadre següent); en el 43,04% d'aquests casos, la docència presencial assignada va ser inferior en un 40% o més a la que corresponia. La mitjana d'hores de docència presencial de 267 professors associats contractats amb dedicació de 6 hores per a tot el curs 2018-2019 va ser de 135,28 hores en lloc de les 180 que corresponien d'acord amb el conveni.

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

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

Hores de docència presencial	Nombre de professors	Percentatge respecte del total
Superiors a les que corresponia	180	16,01
Igual a les que corresponia	31	2,76
Inferiors a les que corresponia	913	81,23
<b>Total</b>	<b>1.124</b>	<b>100,00</b>

Font: Elaboració pròpia.

**Gràfic 8. Resultat de l'anàlisi de l'assignació de dedicació docent professorat associat. Curs 2018-2019**

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Les xifres que figuren en el gràfic corresponen al nombre de professors associats.

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

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

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

Descripció	Situació	Apartat
La UAB ha de potenciar la unitat de control intern, situar-la en un nivell organitzatiu que garanteixi la seva autonomia dins l'organització i dotar-la dels recursos humans suficients i adequats. Aquesta unitat de control intern s'hauria d'incloure en l'RLT. (a)	Implementada parcialment	4.2
La UAB ha de publicar l'RLT del PAS aprovada pel Consell Social en el DOGC. (a)	Implementada	
La UAB ha de complir estrictament la normativa vigent pel que fa a les remuneracions del PAS i del PDI. (a)	Implementada parcialment	4.5
La UAB ha de constituir el Servei d'inspecció per al seguiment i control de la disciplina acadèmica, tal com estableix el Reial decret 898/1985. (a)	No implementada	4.8.2
Les universitats han de revisar en detall l'activitat professional del professorat associat per garantir que l'activitat es presta realment i que està relacionada amb els ensenyaments impartits i que els professors associats són professionals de reconeguda competència. Únicament d'aquesta forma es pot garantir el compliment de la finalitat del professorat associat establerta per la LOU, i també la qualitat dels ensenyaments impartits. (b)	Implementada	
Les universitats haurien d'establir, si escau, els acords necessaris amb el Comitè d'Empresa per concretar els tipus d'associats que hi ha d'haver i les condicions per accedir a les places. (b)	No implementada	4.6
S'hauria de suprimir la contractació directa de professorat associat i establir sistemes que garantissin que els professors es contracten respectant els principis de concurrència, mèrit i capacitat. (b)	Implementada parcialment	4.6
La contractació de professorat associat hauria de fonamentar-se en motius estrictament acadèmics i de necessitats de la docència. (b)	No implementada	4.6 i 4.9

Font: Elaboració pròpia.

Notes:

(a) Informe 17/2015, UAB: despeses de personal, exercicis 2010, 2011 i 2012.

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

## **5. RESPONSABILITATS**

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

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

Els òrgans de govern i direcció de la UAB també són responsables d'aprovar i formular els comptes anuals perquè expressin la imatge fidel del patrimoni, de la situació financera, dels resultats i de l'execució pressupostària de la UAB, d'acord amb el marc normatiu d'informació financera aplicable a la universitat, i del control intern que considerin necessari per permetre la preparació dels comptes anuals lliures d'incorreccions materials a causa de frau o error.

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

Els objectius, l'abast i la metodologia utilitzada en el treball de fiscalització de la Sindicatura, d'acord amb el que s'exposa en l'apartat 1.1 de la introducció i en l'apartat 4, Resultats de la fiscalització, són obtenir una seguretat limitada que l'àrea de personal està lliure d'incorreccions materials a causa de frau o error, aplicant els procediments de fiscalització descrits i emetre'n un informe de fiscalització amb conclusions.

Aquest grau de seguretat limitada no garanteix que una fiscalització realitzada de conformitat amb els principis fonamentals de fiscalització dels òrgans de control extern i les normes internacionals d'auditoria adaptades al sector públic detecti sempre una incorrecció material quan existeix. Les incorreccions poden ser degudes a frau o error i es consideren materials si, individualment o de manera agregada, es pot preveure raonablement que influeixen en les decisions econòmiques que els usuaris prenen basant-se en els estats financers.

## **6. ANNEXOS**

### **6.1. ENVELLIMENT DE LA PLANTILLA**

En el quadre següent es mostra la plantilla a 31 de desembre del 2021, per edats i sexes.



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

Categoria	Menors de 30 anys			Entre 31 i 40 anys			Entre 41 i 50 anys			Entre 51 i 65 anys			Majors de 65 anys			Total		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
PDI funcionari:	0	0	0	2	0	2	39	42	81	253	428	681	33	78	111	327	548	875
Catedràtic d'universitat	0	0	0	0	0	0	3	5	8	68	159	227	16	54	70	87	218	305
Catedràtic d'escola universitària	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	0	2	2	4
Titular d'universitat	0	0	0	2	0	2	36	37	73	176	257	433	17	24	41	231	318	549
Titular d'escola universitària	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	10	17	0	0	0	7	10	17
PDI laboral	103	102	205	342	285	627	493	533	1.026	383	557	940	17	43	60	1.338	1.520	2.858
Catedràtic contractat	0	0	0	0	0	0	5	10	15	10	15	25	0	1	1	15	26	41
Agregat	0	0	0	12	15	27	89	113	202	74	103	177	1	4	5	176	235	411
Col·laborador permanent	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	3	1	0	1	5	0	5
Associat permanent estranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3
Lector	1	2	3	25	15	40	16	14	30	4	5	9	0	0	0	46	36	82
Associat	90	92	182	244	217	461	267	312	579	186	290	476	3	8	11	790	919	1.709
Associat mèdic	10	6	16	54	32	86	114	83	197	106	139	245	0	3	3	284	263	547
Visitant	2	2	4	7	6	13	1	1	2	0	2	2	0	0	0	10	11	21
Emèrit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	27	39	12	27	39
Investigadors	238	268	506	124	114	238	47	29	76	5	15	20	0	1	1	414	427	841
Investigador postdoctoral	18	26	44	55	71	126	33	22	55	4	12	16	0	0	0	110	131	241
Investigador predoctoral	220	242	462	69	43	112	7	5	12	1	2	3	0	0	0	297	292	589
Altres investigadors	0	0	0	0	0	0	7	2	9	0	1	1	0	1	1	7	4	11
<b>Total PDI</b>	<b>341</b>	<b>370</b>	<b>711</b>	<b>468</b>	<b>399</b>	<b>867</b>	<b>579</b>	<b>604</b>	<b>1.183</b>	<b>641</b>	<b>1.000</b>	<b>1.641</b>	<b>50</b>	<b>122</b>	<b>172</b>	<b>2.079</b>	<b>2.495</b>	<b>4.574</b>

Categoria	Menors de 30 anys			Entre 31 i 40 anys			Entre 41 i 50 anys			Entre 51 i 65 anys			Majors de 65 anys			Total		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
PAS funcionari	16	10	26	88	23	111	278	85	363	393	129	522	0	0	0	775	247	1.022
Grup A	0	0	0	9	2	11	61	26	87	124	51	175	0	0	0	194	79	273
Grup C	16	10	26	79	21	100	217	59	276	269	78	347	0	0	0	581	168	749
PAS laboral	11	19	30	47	56	103	162	145	307	216	220	436	0	0	0	436	440	876
Grup laboral 1	0	0	0	17	16	33	66	56	122	95	84	179	0	0	0	178	156	334
Grup laboral 2	1	1	2	5	14	19	30	47	77	34	41	75	0	0	0	70	103	173
Grup laboral 3	4	10	14	16	18	34	44	23	67	41	65	106	0	0	0	105	116	221
Grup laboral 4	6	8	14	9	8	17	22	19	41	46	30	76	0	0	0	83	65	148
Eventuals	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	2	1	3
PSR	73	66	139	63	52	115	43	30	73	19	13	32	1	0	1	199	161	360
Tècnic de suport a la recerca	73	66	139	60	51	111	40	29	69	18	13	31	1	0	1	192	159	351
Auxiliar de suport a la recerca	0	0	0	3	1	4	3	1	4	1	0	1	0	0	0	7	2	9
Total PAS	100	95	195	198	131	329	483	260	743	630	363	993	1	0	1	1.412	849	2.261
Plantilla total	441	465	906	666	530	1.196	1.062	864	1.926	1.271	1.363	2.634	51	122	173	3.491	3.344	6.835

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

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

En els quadres següents es mostra l'execució del capítol 1, despeses de personal, dels quatre exercicis fiscalitzats, desglossat per conceptes.

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

Article i concepte	Crèdits inicials	Modificacions de crèdit	Crèdits definitius	Obligacions reconegudes	Grau d'execució (%)
<b>Personal eventual</b>	<b>42.068</b>	<b>(3.938)</b>	<b>38.130</b>	<b>38.130</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques i altres remuneracions	42.068	(3.938)	38.130	38.130	100,00
<b>Personal acadèmic funcionari</b>	<b>71.201.564</b>	<b>230.144</b>	<b>71.431.708</b>	<b>71.431.708</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	23.459.054	(2.035.957)	21.423.097	21.423.096	100,00
Retribucions complementàries	47.742.510	2.266.102	50.008.611	50.008.612	100,00
<b>Personal d'administració i serveis funcionari</b>	<b>27.569.749</b>	<b>179.718</b>	<b>27.749.467</b>	<b>27.749.467</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	14.869.497	(1.611.190)	13.258.307	13.258.307	100,00
Retribucions complementàries	12.700.252	1.757.542	14.491.160	14.491.160	100,00
<b>Personal laboral acadèmic</b>	<b>47.215.817</b>	<b>222.978</b>	<b>47.438.795</b>	<b>47.438.795</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	26.250.043	(388.920)	25.861.123	25.861.123	100,00
Retribucions complementàries	20.965.774	(2.096.847)	18.868.927	18.868.927	100,00
Retribucions del personal investigador	0	2.708.745	2.708.745	2.708.745	100,00
<b>Personal d'administració i serveis laboral</b>	<b>33.575.276</b>	<b>6.020.612</b>	<b>39.595.888</b>	<b>39.595.888</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	21.583.518	(680.148)	20.903.370	20.903.370	100,00
Retribucions complementàries	11.834.248	6.674.937	18.509.185	18.509.185	100,00
Altres remuneracions laborals	157.510	25.823	183.333	183.333	100,00
<b>Incentius al rendiment</b>	<b>565.000</b>	<b>(241.517)</b>	<b>323.483</b>	<b>323.483</b>	<b>100,00</b>
<b>Despeses socials</b>	<b>26.129.017</b>	<b>3.943.133</b>	<b>30.072.150</b>	<b>30.072.150</b>	<b>100,00</b>
<b>Total capítol 1</b>	<b>206.298.491</b>	<b>10.351.130</b>	<b>216.649.621</b>	<b>216.649.621</b>	<b>100,00</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

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

Article i concepte	Crèdits inicials	Modificacions de crèdit	Crèdits definitius	Obligacions reconegudes	Grau d'execució (%)
Personal eventual	0	0	0	0	100,00
Retribucions bàsiques i altres remuneracions	0	0	0	0	100,00
<b>Personal acadèmic funcionari</b>	<b>72.330.282</b>	<b>(1.648.481)</b>	<b>70.681.801</b>	<b>70.681.801</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	23.323.693	(2.168.873)	21.154.820	21.154.820	100,00
Retribucions complementàries	49.006.589	520.392	49.526.981	49.526.981	100,00
<b>Personal d'administració i serveis funcionari</b>	<b>29.573.505</b>	<b>456.787</b>	<b>30.030.292</b>	<b>30.030.292</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	15.732.888	(2.106.644)	13.626.244	13.626.244	100,00
Retribucions complementàries	13.840.617	2.563.431	16.404.048	16.404.048	100,00
<b>Personal laboral acadèmic</b>	<b>49.788.310</b>	<b>798.121</b>	<b>50.586.431</b>	<b>50.586.431</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	27.873.971	(3.636.538)	24.237.433	24.237.433	100,00
Retribucions complementàries	21.852.247	1.652.059	23.504.306	23.504.306	100,00
Retribucions del personal investigador	62.092	2.782.600	2.844.692	2.844.692	100,00
<b>Personal d'administració i serveis laboral</b>	<b>39.573.924</b>	<b>(96.827)</b>	<b>39.477.097</b>	<b>39.477.098</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	26.422.703	(2.519.396)	23.903.307	23.903.308	100,00
Retribucions complementàries	13.044.748	2.370.645	15.415.393	15.415.393	100,00
Altres remuneracions	106.473	51.924	158.397	158.397	100,00
Incentius al rendiment	579.384	(416.964)	162.420	162.420	100,00
Despeses socials	29.598.363	2.202.561	31.800.924	31.800.924	100,00
<b>Total capítol 1</b>	<b>221.443.768</b>	<b>1.295.197</b>	<b>222.738.965</b>	<b>222.738.965</b>	<b>100,00</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

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

Article i concepte	Crèdits inicials	Modificacions de crèdit	Crèdits definitius	Obligacions reconegudes	Grau d'execució (%)
Personal eventual	0	0	0	0	100,00
Retribucions bàsiques i altres remuneracions	0	0	0	0	100,00
<b>Personal acadèmic funcionari</b>	<b>72.330.282</b>	<b>(1.560.310)</b>	<b>70.769.972</b>	<b>70.769.972</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	23.323.693	(2.664.825)	20.658.868	20.658.868	100,00
Retribucions complementàries	49.006.589	1.104.515	50.111.104	50.111.104	100,00
<b>Personal d'administració i serveis funcionari</b>	<b>29.573.505</b>	<b>3.931.860</b>	<b>33.505.365</b>	<b>33.505.365</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	15.732.888	343.705	16.076.593	16.076.593	100,00
Retribucions complementàries	13.840.617	3.588.155	17.428.772	17.428.772	100,00
<b>Personal laboral acadèmic</b>	<b>49.788.310</b>	<b>4.844.624</b>	<b>54.632.934</b>	<b>54.632.934</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	27.873.971	(2.767.139)	25.106.832	25.106.832	100,00
Retribucions complementàries	21.852.247	4.061.319	25.913.566	25.913.566	100,00
Retribucions del personal investigador	62.092	3.550.444	3.612.536	3.612.536	100,00
<b>Personal d'administració i serveis laboral</b>	<b>39.573.924</b>	<b>783.127</b>	<b>40.357.051</b>	<b>40.357.051</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	26.422.703	(1.767.398)	24.655.305	24.655.305	100,00
Retribucions complementàries	13.044.748	2.454.469	15.499.217	15.499.217	100,00
Altres remuneracions	106.473	96.056	202.529	202.529	100,00
Incentius al rendiment	579.384	(423.160)	156.224	156.224	100,00
Despeses socials	29.598.363	3.183.532	32.781.532	32.781.532	100,00
<b>Total capítol 1</b>	<b>221.443.768</b>	<b>10.759.310</b>	<b>232.203.078</b>	<b>232.203.078</b>	<b>100,00</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

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

Article i concepte	Crèdits inicials	Modificacions de crèdit	Crèdits definitius	Obligacions reconegudes	Grau d'execució (%)
Personal eventual	0	0	0	0	100,00
Retribucions bàsiques i altres remuneracions	0	0	0	0	100,00
<b>Personal acadèmic funcionari</b>	<b>70.625.353</b>	<b>(120.661)</b>	<b>70.504.692</b>	<b>70.504.692</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	22.901.133	(2.805.336)	20.095.797	20.095.797	100,00
Retribucions complementàries	47.724.220	2.684.675	50.408.895	50.408.895	100,00
<b>Personal d'administració i serveis funcionari</b>	<b>33.405.671</b>	<b>723.434</b>	<b>34.129.105</b>	<b>34.129.105</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	17.160.713	(1.214.641)	15.946.072	15.946.072	100,00
Retribucions complementàries	16.244.958	1.938.075	18.183.033	18.183.033	100,00
<b>Personal laboral acadèmic</b>	<b>57.228.991</b>	<b>1.089.529</b>	<b>58.318.520</b>	<b>58.318.520</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	29.691.692	(3.432.970)	26.258.722	26.258.722	100,00
Retribucions complementàries	27.441.658	1.233.187	28.674.845	28.674.845	100,00
Retribucions del personal investigador	95.641	3.289.312	3.384.953	3.384.953	100,00
<b>Personal d'administració i serveis laboral</b>	<b>39.770.251</b>	<b>2.582.447</b>	<b>42.449.566</b>	<b>42.449.566</b>	<b>100,00</b>
Retribucions bàsiques	27.864.702	(1.779.239)	26.085.463	26.085.463	100,00
Retribucions complementàries	11.814.275	4.361.686	16.175.961	16.175.961	100,00
Altres remuneracions	91.274	96.868	188.142	188.142	100,00
Incentius al rendiment	612.000	(469.618)	142.382	142.382	100,00
Despeses socials	32.686.147	1.069.558	33.755.705	33.755.705	100,00
<b>Total capítol 1</b>	<b>234.328.413</b>	<b>4.971.557</b>	<b>239.299.970</b>	<b>239.299.970</b>	<b>100,00</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

### 6.3. COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE GOVERN

#### Consell Social

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

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

Membres	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Nomenats pel Govern de la Generalitat (a):				
Gabriel Masfurroll Lacambra (president)	X	X	X	X
Mario García Sánchez-Puerta	X	X	X	
Tania Nadal Vicens	X	X	X	X
Nomenats pel Parlament de Catalunya:				
Moisés Amorós Perich	X	X	X	X
Tirso Gracia Serrano	X	X	X	X
Escollit pels ens locals (b)				
Escollit per les organitzacions sindicals:				
Maria Isabel Ayné Domingo	X	X		
Verónica Fernández García			X	X
Escollit per les organitzacions empresarials:				
Daniel Furlan Silvestri	X	X	X	X
Antic alumne amb titulació de la UAB:				
Mariona Serra Pagès	X	X	X	X
Membres nats:				
Margarita Arboix Arzo (rectora)	X	X		
Francisco Javier Lafuente Sancho (rector)			X	X
Rafael Rebollo Vargas (secretari general)	X	X		
Esther Zapater Luque (secretària general)			X	X
Jaume Tintoré Balasch (gerent)	X	X	X	X
Escollits pel Consell de Govern de la UAB:				
Xavier Verge Mestre (en representació del personal acadèmic)	X	X	X	X
Juan Montesinos Andrade (en representació del PAS)	X	X	X	X
Laura Gisbert López (en representació dels estudiants) (c)	X			
Berta Satoca Figueras (en representació dels estudiants)		X	X	
Secretària:				
Sònia Hernández Tejada	X	X	X	X

Font: UAB.

Notes:

- L'article 82.1.b de la LUC estableix que dins dels 9 membres representatius de la societat catalana n'hi ha d'haver 3 nomenats pel Govern de la Generalitat. L'any 2021 faltava nomenar 1 membre.
- L'article 82.1.c de la LUC estableix que hi ha d'haver 1 representant dels ens locals. En els anys 2018, 2019, 2020 i 2021 estava pendent de nomenament.
- L'article 83 de la LUC estableix que el Consell de Govern ha de nomenar 1 representant dels estudiants. L'any 2021 estava pendent de nomenament.

**Consell de Govern**

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

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

Membres	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Rector (president)	1	1	1	1
Secretari general	1	1	1	1
Gerent	1	1	1	1
Membres designats pel rector	16	15	15	15
Elegits entre els degans, directors de centre, directors de departament i d'institut universitari	15	15	15	15
Membres del Claustre*:				
Representants del personal acadèmic	10	10	9	11
Representants dels estudiants	5	6	6	6
Representants del PAS	2	2	2	2
Membres del Consell Social	3	3	3	3
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>55</b>

Font: UAB.

\* D'acord amb els Estatuts, han de formar part del Consell de Govern 20 membres del Claustre (12 PDI, 6 representants dels estudiants i 2 del PAS).

**6.4. DISTRIBUCIÓ DE LA NÒMINA PER COL·LECTIUS I CONCEPTES**

En els quadres següents es mostra la despesa de personal per col·lectius i conceptes retributius d'acord amb el detall de la nòmina dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021 facilitat per la UAB. El quadres no inclouen la recuperació de les pagues extres d'exercicis anteriors de personal no actiu en el moment del pagament (401.848 € el 2018, 590.953 € el 2019, 1.191.400 € el 2020 i 611.803 € el 2021) i altres endarreriments corresponents a regularitzacions retributives de diferent naturalesa (45.564 € el 2020, 44.965 € el 2019, 75.778 € el 2020 i 83.348 € el 2021).



**Quadre 29. Distribució per conceptes de la nòmina del PAS dels exercicis 2018, 2019, 2020 i 2021**

Concepte	2018	2019	2020	2021
<b>PAS funcionari</b>	<b>33.985.351</b>	<b>35.908.286</b>	<b>38.523.259</b>	<b>41.602.978</b>
Sou base	9.994.342	10.453.215	11.046.288	11.292.560
Complement específic	8.031.770	8.353.073	8.754.967	8.956.929
Complement de destí	5.839.361	6.065.129	6.510.080	6.685.774
Complement personal de durada determinada	121.895	108.155	172.776	248.929
Triennis	2.056.072	2.136.735	2.281.911	2.333.073
Premis de jubilació	0	0	376.904	1.738.944
Activitats article 83 i pagaments a càrrec de projectes	162.661	174.935	149.114	143.658
Recuperacions pagues extres d'exercicis anteriors	291.507	534.372	767.376	1.263.130
Prestació incapacitat temporal a càrrec de la Seguretat Social	713.013	851.846	1.018.637	1.228.475
Altres	325.618	478.173	423.749	476.038
Seguretat Social	6.449.112	6.752.653	7.021.457	7.235.468
<b>Personal eventual</b>	<b>56.867</b>	<b>53.792</b>	<b>71.401</b>	<b>204.289</b>
Sou base	14.620	13.715	17.700	46.275
Complement específic	14.677	14.351	22.777	93.262
Complement de destinació	9.269	8.672	11.453	32.400
Triennis	3.685	3.455	4.496	12.408
Altres	1.104	859	1.262	6.658
Seguretat Social	13.512	12.740	12.606	13.286
<b>PAS laboral</b>	<b>34.895.110</b>	<b>40.765.968</b>	<b>42.012.343</b>	<b>44.343.999</b>
Sou base	16.991.742	20.411.927	21.023.704	21.664.816
Complement del lloc de treball	4.203.132	4.441.272	4.613.130	5.077.185
Plus Campus fix	621.640	493.437	315.491	316.610
Complement direcció	185.848	189.416	188.865	194.068
Millora addicional	120.473	143.949	147.656	148.359
Triennis	2.861.644	3.323.528	3.627.567	3.745.966
Indemnitzacions contracte	145.094	7.370	0	0
Roba de treball	147.329	158.897	150.839	149.053
Activitats article 83 i pagaments a càrrec de projectes	169.384	252.343	174.728	159.644
Recuperacions pagues extres d'exercicis anteriors	303.226	529.886	945.678	1.119.355
Indemnització jubilació forçosa	226.335	257.445	166.368	547.128
Prestació incapacitat temporal a càrrec de la Seguretat Social	652.212	816.175	929.622	1.038.328
Altres	906.414	1.007.400	933.226	886.822
Seguretat Social	7.360.637	8.732.923	8.795.469	9.296.665
<b>PSR</b>	<b>18.144.659</b>	<b>12.977.193</b>	<b>12.569.496</b>	<b>13.352.310</b>
Sou base	11.933.787	8.377.766	7.899.555	8.019.203
Complement específic	211.041	275.927	242.056	235.585
Complement lloc de treball	12.176	66.821	310.251	488.851
Complement de destí	152.646	191.775	173.863	172.205
Triennis	651.521	350.371	355.567	375.830
Activitats article 83 i pagaments a càrrec de projectes	374.398	293.834	256.960	239.759
Recuperacions pagues extres d'exercicis anteriors	101.901	63.524	91.072	351.473
Prestació incapacitat temporal a càrrec de la Seguretat Social	86.611	52.883	57.097	90.955
Altres	487.609	412.556	389.348	447.154
Seguretat Social	4.132.969	2.891.736	2.793.727	2.931.295
<b>Total general</b>	<b>87.081.987</b>	<b>89.705.239</b>	<b>93.176.499</b>	<b>99.503.576</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

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

Concepte	2018	2019	2020	2021
<b>PDI funcionari</b>	<b>71.655.259</b>	<b>70.773.641</b>	<b>69.976.902</b>	<b>69.914.560</b>
Sou base	14.704.474	14.386.478	13.964.227	13.545.760
Regularitzacions*	3.416.880	3.359.082	3.273.788	3.194.332
Complement de destí	11.796.573	11.526.866	11.188.176	10.871.998
Complement específic	8.228.317	8.130.103	7.949.825	7.840.360
Complement mèrit docent	9.109.668	9.008.557	8.832.668	8.558.906
Complement mèrit recerca	4.981.269	5.003.205	4.919.813	4.880.373
Mèrit autonòmic gestió	482.215	491.951	496.687	501.376
Mèrit autonòmic de docència	4.311.334	4.406.462	4.269.710	4.777.992
Mèrit autonòmic de recerca	3.668.517	3.388.885	3.611.757	3.998.058
Complement càrrec acadèmic	1.024.910	1.048.210	1.014.734	1.048.348
Mèrit de transferència	0	0	241.423	155.977
Triennis	5.232.948	5.239.511	5.178.991	5.084.134
Activitats article 83 i pagaments a càrrec de projectes	3.161.196	2.863.455	2.880.855	2.423.205
Recuperacions pagues extres exercicis anteriors	619.541	1.056.444	1.493.069	2.338.426
Altres	589.578	524.239	295.308	233.534
Seguretat Social	327.839	340.193	365.871	461.781
<b>PDI laboral</b>	<b>50.909.690</b>	<b>55.219.474</b>	<b>58.846.617</b>	<b>61.643.220</b>
Sou base	18.446.994	19.382.638	20.430.619	21.655.701
Regularitzacions*	111.543	114.744	121.716	129.606
Complement de lloc	9.322.418	10.032.330	10.725.381	11.400.248
Complement mèrits docents	1.721.629	1.876.820	2.111.451	2.242.804
Complement mèrits recerca	1.465.912	1.392.111	1.525.445	1.675.699
Mèrit autonòmic docència	1.542.798	1.458.866	1.479.392	1.967.926
Mèrit autonòmic recerca	1.308.913	1.245.989	1.373.994	1.518.082
Complement càrrec acadèmic	523.111	562.430	598.089	693.451
Complement de categoria	897.168	983.334	1.054.784	1.115.651
Triennis	1.684.521	1.830.180	2.000.376	2.144.018
Activitats article 83 i pagaments a càrrec de projectes	2.817.474	2.981.057	2.842.275	2.639.496
Recuperacions pagues extres d'exercicis anteriors	296.659	566.309	813.671	1.363.574
Prestació incapacitat temporal a càrrec de la Seguretat Social	226.770	225.422	275.403	405.474
Altres	670.232	721.005	641.182	681.846
Seguretat Social	9.873.548	11.846.239	12.852.839	12.009.644
<b>Investigadors</b>	<b>22.047.421</b>	<b>21.969.764</b>	<b>22.933.840</b>	<b>25.812.228</b>
Sou base	16.020.863	16.415.184	15.879.361	16.368.058
Complement personal	0	93.373	596.206	884.106
Complement de lloc	80.670	187.397	764.709	1.131.138
Complement categoria	157.321	155.248	259.755	286.350
Triennis	108.166	73.653	258.954	271.067
Activitats article 83 i pagaments a càrrec de projectes	492.161	460.063	482.355	373.341
Altres	457.029	541.306	583.218	785.911
Prestació incapacitat temporal a càrrec de la Seguretat Social	21.768	64.960	100.409	98.546
Seguretat Social	4.709.443	3.978.580	4.008.873	5.613.711
<b>Total general</b>	<b>144.612.370</b>	<b>147.962.879</b>	<b>151.757.359</b>	<b>157.370.008</b>

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

\* Incrementos pactats a la Mesa general d'universitats.

## 6.5. CONVOCATÒRIES DE PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS I PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR, DESGLOSSES PER PROCEDIMENT DURANT EL PERÍODE FISCALITZAT

Les convocatòries de PAS i PDI durant els exercicis fiscalitzats van ser les següents:

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

Procediment	2018	2019	2020	2021
<b>PAS funcionari</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>19</b>
Concurs oposició	5	1	4	3
Concurs específic	11	19	9	11
Concurs general de mèrits	2	1		2
Sistemes extraordinaris de provisió i interinatges (a)	4	6	8	3
<b>PAS laboral</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>21</b>
Concurs de nou ingrés	6	10	1	6
Concurs intern de trasllat o promoció	13	7	3	11
Lliure designació	2	2	3	1
Temporals	1	2	1	3
Contractacions en pràctiques	1	1		
<b>Total PAS</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>29</b>	<b>40</b>
<b>PDI funcionari</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
<i>Concurs públic</i>				
Catedràtic d'universitat (b)	11	9	6	4
Titular d'universitat	3	4	7	10
<b>PDI laboral</b>	<b>35</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>31</b>
<i>Concurs públic</i>				
Catedràtic contractat	2	4	5	1
Agregat	10	21	16	9
Lector	3	4	3	7
Associat (b)	11	9	12	8
<i>Altres convocatòries públiques</i>				
Director d'investigació		1	1	
Investigador postdoctoral	5	4	2	1
Investigador predoctoral en formació	3		3	4
Professorat emèrit honorari	1	1	1	1
<b>Total PDI</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>45</b>

Font: Elaboració pròpia.

Notes:

- (a) Inclou convocatòries que es cobreixen mitjançant comissions de servei internes, encàrrecs de funcions o interinatges en llocs de treball vacant o substitucions
- (b) Inclou convocatòries d'accés per torn lliure i convocatòries d'accés per promoció interna.
- (c) Inclou convocatòries de professors associats i professors associats mèdics.

## 7. TRÀMIT D'AL·LEGACIONS

A l'efecte del que preveu la normativa vigent, el projecte d'informe va ser tramès el 25 d'abril del 2024 a la Universitat Autònoma de Barcelona.

### 7.1. AL·LEGACIONS REBUDES

L'escrit d'al·legacions presentat per la Universitat Autònoma de Barcelona, signat electrònicament el 10 de maig de 2024, es reproduïx a continuació. Els annexos als quals fan referència les al·legacions queden dipositats en els arxius de la Sindicatura.

Ref. Informe de fiscalització 11/2022-D  
Despeses de Personal Exercicis 2018-2021

A LA MGFCA. SRA. SÍNDICA DE LA SINDICATURA DE COMPTES DE LA  
GENERALITAT DE CATALUNYA

---

Javier Lafuente Sancho, Magnífic rector de la **Universitat Autònoma de Barcelona** (UAB), creada per Decret-Llei 5/1968, de 6 de juny, actuant en nom i per compte d'aquesta Universitat a l'empara del decret de nomenament 131/2020, de 10 de novembre (publicat al DOGC núm. 8269, de 12 de novembre de 2020) es regeix per aquesta Llei, per l'article 50 de la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari i l'article 75 dels Estatuts aprovats per Decret 237/2003, de 8 d'octubre (publicat al DOGC núm. 3993, de 22 d'octubre de 2003) compareix davant VI, i com millor en Dret, **DIU**:

Que havent rebut trasllat de l'ofici de 25 d'abril de 2024 pel qual es comunica el projecte d'informe de fiscalització UAB Despeses de personal 2018-2021 amb codi de referència núm. **11/2022-D**, corresponent a fiscalització de les despeses de personal de la Universitat Autònoma de Barcelona en els exercicis 2018-2021, mitjançant el present escrit, d'acord amb el següent

**ÍNDEX**

[<sup>31</sup>]

**PRÈVIA.**- DE L'AUTONOMIA UNIVERSITÀRIA.

**PRIMERA.**- COMENTARIS AL PUNT 4.4 RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

---

31. Els números de pàgina de les al·legacions s'han eliminat d'aquest l'índex, perquè no es puguin confondre amb els números de pàgina de l'informe. (Nota de la Sindicatura)

SEGONA.- COMENTARIS AL PUNT 4.5.2 ANÀLISI DE LA NÒMINA DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS.

TERCERA.- COMENTARIS AL PUNT 4.5.2 ANÀLISI DE LA NÒMINA DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR.

QUARTA.- COMENTARIS AL PUNT 4.6 PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS.

CINQUENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.6 PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR.

SISENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.7 JORNADA I CONTROL HORARI. ABSENTISME LABORAL.

SETENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.8 LLICÈNCIES D'ESTUDIS I PERMISOS DE RECERCA.

VUITENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.9.1 NORMATIVA REGULADORA DE LA DEDICACIÓ DOCENT DEL PROFESSORAT.

NOVENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.9.2 CONTROL INTERN DE LA DEDICACIÓ DOCENT DEL PROFESSORAT.

DESENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.10 SEGUIMENT DE RECOMANACIONS CONTINGUDES EN INFORMES ANTERIORS DE LA SINDICATURA

Es passa a formalitzar les següents

#### **AL·LEGACIONS:**

A l'apartat 2 de l'informe provisional de fiscalització, la Sindicatura emet 23 conclusions, numerades de la 1 a la 23, les quals estan desenvolupades posteriorment en el punt 4 del mateix informe.

Mitjançant el present escrit la Universitat Autònoma de Barcelona formalitza una sèrie d'al·legacions a diversos extrems i valoracions realitzats per la Sindicatura en el seu informe de fiscalització que rebaten, matisen o, en el seu cas, contextualitzen cadascuna de les conclusions de l'informe provisional de fiscalització.

Per aquesta raó, es procedeix a identificar l'assumpte sobre el qual es formula el comentari, seguint l'ordre i metodologia seguida per la pròpia Sindicatura per a una fàcil lectura:

#### **PRÈVIA.- DE L'AUTONOMIA UNIVERSITÀRIA.**

a. La Constitució espanyola reconeix en el seu article 27.10 l'autonomia universitària en els següents termes:

‘Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca’.

b. Aquest dret fonamental va quedar perfilat en l'emblemàtica sentència del Tribunal Constitucional de 27 de febrer de 1987, núm. 26/1987, on l'esmentat Tribunal va analitzar tant el fonament *–llibertat acadèmica–* com la naturalesa jurídica *–dret fonamental vs. garantia institucional–* d'aquest institut jurídic.

c. Respecte el fonament o raó de ser de l'autonomia universitària, es poden destacar els següents passatges de la fonamentació jurídica de l'esmentada sentència:

‘Es natural que sea así, porque **el fundamento y justificación de la autonomía universitaria** que el art. 27.10 de la Constitución reconoce, **está**, y en ello hay conformidad de las partes, **en el respeto a la libertad académica, es decir, a la libertad de enseñanza, estudio e investigación. La protección de estas libertades frente a injerencias externas constituye la razón de ser de la autonomía universitaria, la cual requiere**, cualquiera que sea el modelo organizativo que se adopte, **que la libertad de ciencia sea garantizada tanto en su vertiente individual cuanto en la colectiva de la institución, entendida ésta como la correspondiente a cada Universidad en particular** y no al conjunto de las mismas, según resulta del tenor literal del art. 27.10 (se reconoce la autonomía «de las Universidades») y del art. 3.1 de la L.R.U. («Las Universidades están dotadas de personalidad jurídica y desarrollan sus funciones en régimen de autonomía y de coordinación entre ellas»). (F. Jc. 4)

(...)

Finalmente a la misma conclusión conduce la consideración del fundamento y sentido de la autonomía universitaria. Como dice la propia **Ley de Reforma Universitaria** en su preámbulo y en su articulado (art. 2.1, no impugnado) y **es opinión común** entre los estudiosos del tema, **la autonomía universitaria tiene como justificación asegurar el respeto a la libertad académica, es decir, a la libertad de enseñanza y de investigación. Más exactamente, la autonomía es la dimensión institucional de la libertad académica que garantiza y completa su dimensión individual, constituida por la libertad de cátedra. Ambas sirven para delimitar ese «espacio de libertad intelectual» sin el cual no es posible «la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura» [art. 1.2 a) de la L.R.U.] que constituye la última razón de ser de la Universidad. Esta vinculación entre las dos dimensiones de la libertad académica explica que una y otra aparezcan en la Sección de la Constitución consagrada a los derechos fundamentales y libertades públicas, aunque sea en artículos distintos: la libertad de cátedra en el 20.1 c) y la autonomía de las Universidades en el 27.10. (...)' (F.jc.4)**

d. Als efectes del present escrit d'al·legacions un tema rellevant que va plantejar a la sentència analitzada és el de la naturalesa jurídica d'aquest institut jurídic: *DRET FONAMENTAL VS GARANTIA INSTITUCIONAL*.

El Tribunal Constitucional considerà que les categories jurídiques ‘DRET FONAMENTAL’ i ‘GARANTIA INSTITUCIONAL’ no són incompatibles entre sí ja que molts drets fonamentals constitueixen també garanties institucionals, tot i que hi ha garanties institucionals que no tenen la consideració de drets fonamentals.

La rellevància d’aquesta diferenciació rau en que *GARANTIA INSTITUCIONAL* té una protecció menys intensa que el *DRET FONAMENTAL* ja que la Constitució es limita a protegir el nucli bàsic de la *GARANTIA INSTITUCIONAL*, mentre que protegeix i fa respectar el contingut essencial dels *DRETS FONAMENTALS*.

El Tribunal Constitucional reconeix l’autonomia universitària com un dret fonamental i, com a conseqüència de tal qualificació, considera:

‘Hay, pues, un “contenido esencial” de la autonomía universitaria que está formado por todos los elementos necesarios para el asesoramiento de la libertad académica. En el art. 3.2 de la L.R.U. se enumeran las potestades que comprende y, que, en términos generales, coinciden con las habitualmente asignadas a la autonomía universitaria’.

e. Com es desprèn d’aquesta doctrina del Tribunal Constitucional aquest dret fonamental ha vingut essent desenvolupat per totes les legislacions universitàries posteriors a la promulgació de la Constitució: als articles 2 i 3 de la Llei orgànica 11/1983, de 25 d’agost, de reforma universitària; a l’article 2 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d’universitats; i actualment, a l’article 3 de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari on, després de reconèixer que les universitats estan dotades de personalitat jurídica i que desenvolupen les seves funcions en règim d’autonomia, justifica l’atribució d’aquest dret de la següent manera:

‘La autonomía universitaria garantiza la libertad de cátedra del profesorado, que se manifiesta en la libertad en la docencia, la investigación y el estudio’ (apartat 3r).

I, concreta les diferents manifestacions d’aquest dret fonamental, entre les quals destaquem les següents:

‘2. En los términos de esta ley orgánica, la autonomía de las universidades comprende y requiere:

a) El establecimiento de las líneas estratégicas de la universidad, entre otras, en las políticas docentes, de investigación e innovación, de aseguramiento de la calidad, de gestión financiera, de personal, de estudiantado, de cultura y de internacionalización.

b) La elaboración de sus Estatutos, en el caso de las universidades públicas, y de sus normas de organización y funcionamiento, en el caso de las universidades privadas, así como de las demás normas de régimen interno.

c) La determinación de su organización y estructuras, incluida la creación de organismos y entidades que actúen como apoyo para sus actividades.  
(...)

e) La autonomía económica y financiera. (...)

j) La selección, formación y promoción del personal docente e investigador y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades y las características de éstas.

k) El establecimiento de sus relaciones de puestos de trabajo o plantillas, y su eventual modificación. (...)

q) El establecimiento de relaciones con otras universidades, instituciones, organismos, Corporaciones de Derecho Público, Administraciones Públicas o empresas y entidades locales, nacionales e internacionales, con el objeto de desarrollar algunas de las funciones que le son propias a la Universidad. (...)'.

Ricardo Rivero Ortega, catedrático de Dret administratiu i rector de la Universitat de Salamanca, al analitzar les potestats que delimiten l'autonomia universitària<sup>1</sup> diu que *'el establecimiento de las líneas estratégicas de la Universidad es la primera expresión de la autonomía, ejercida mediante la aprobación de planes plurianuales o la presentación de informes programáticos a los claustros que se pronuncian sobre la orientación del futuro. Al aceptar que la Universidad desarrolla una estrategia, se admite que su gestión no se traduce solo en la interpretación de títulos y la puesta a disposición de recursos investigadores. En la Universidad también se toman decisiones "políticas", considerando tales las que comportan la fijación de un orden de prioridades en distintos aspectos. (...). La elaboración de los estatutos es sin duda una manifestación central de la autonomía universitaria. (...) El ejercicio de la potestad organizatoria se incluye también entre los elementos de la autonomía, en consonancia con el mismo reconocimiento a otras entidades (los entes locales, por ejemplo). Este poder permite crear estructuras, así como "organismos y entidades que actúen como apoyo para sus actividades".'*

f. Hem de recordar que, tot i el tenor literal de l'article 2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les Administracions públiques i de l'article 2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, les universitats públiques mantenen la seva condició d'Administracions públiques segons informe de l'Advocació General de l'Estat de data 5 d'abril de 2019 –Ref.: A.G. ENTES PÚBLICOS 22/19 (R-175/2019)– i, d'acord amb la Sentència de la Sala III del Tribunal Suprem de 10 de juliol de 2019, el règim jurídic aplicable a les universitats públiques és el propi de les Administracions públiques. Tot allò, ens porta a concloure que la Universitat Autònoma de Barcelona té la consideració d'Administració pública institucional.

g. Els articles 3.4 i 55 de la LOSU estableixen que pel desenvolupament efectiu de l'autonomia universitària les Administracions públiques han d'assegurar a les universitats públiques la seva suficiència i estabilitat financera i la consecució dels seus

---

<sup>1</sup> La reforma universitària de 2023. Comentarios a la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, editorial Aranzadi, pàg. 41.



objectius. La Generalitat va realitzar aportacions econòmiques a la Universitat Autònoma de Barcelona via transferències corrents i de capital equivalents al 53% i al 58,46% dels pressupostos d'ingressos dels exercicis 2017 i 2022, respectivament.

h. Com a corol·lari de tot allò explicat, podem dir que la relació financera entre la Generalitat i les universitats públiques determina **únicament** que aquestes universitats formin part del sector administració pública de la Generalitat en el Sistema Europeu de Comptes. Però, això no implica que les universitats públiques s'integrin en el sector públic de la Generalitat de Catalunya, ni que la legislació promulgada pel Parlament de Catalunya per l'Administració de la Generalitat sigui aplicable automàticament a les universitats públiques ja que aquesta legislació ha de respectar l'autonomia universitària i ha de tenir en compte la naturalesa jurídica de les universitats públiques –*Administracions públiques institucionals*–, les quals no són entitats vinculades ni dependents de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

#### **PRIMERA.- COMENTARIS AL PUNT 4.4 RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.**

1.1. En l'àmbit del Personal d'administració i serveis, actualment Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis la Sindicatura manifesta:

'Mitjançant diferents acords entre la UAB i els representants dels treballadors s'havien creat 5 complements retributius per al PAS laboral que retribuïen especificitats pròpies de determinats llocs de treball i que no estaven recollits al Conveni laboral de les universitats ni a les taules salarials dels exercicis fiscalitzats.' (p. 36).

**Al·legació:** Aquests complements són:

- El Plus granges (009) i Plus estabulari (010) es van crear arran de l'Acord signat entre la gerència i el Comitè d'Empresa en data 5 de desembre de 1994 i 23 de gener de 1996 dintre de les facultats i competències de la negociació col·lectiva que té la UAB.
- El complement de polivalència (012) es va crear arran de l'Acord signat entre la gerència, la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa en data 28 de febrer de 2013 dintre de les facultats i competències de la negociació col·lectiva que té la UAB.
- El Complement coordinació magatzem residus (020) es va crear arran de l'Acord signat entre la gerència i el Comitè d'Empresa en data 9 de novembre de 2016 dintre de les facultats i competències de la negociació col·lectiva que té la UAB.

1.2. També la Sindicatura es centra en diferents llocs de treballs conjunturals no incloses en l'RLT, en els següents termes:

'A 31 de desembre del 2021 hi havia 17 llocs de treball conjunturals que, tenint en compte la seva descripció i la durada del contracte, podrien ser

places de caràcter estructural no incloses en l'RLT. En aquesta data hi havia 139 places de l'RLT pressupostades i que no havien estat ocupades (52 ja havien estat pressupostades el 2020) mentre que hi havia 45 places ocupades que no havien estat pressupostades.' (p. 36)

**Al·legació:** Per part d'aquesta Universitat es té intenció de revisar totes les situacions per tal d'incorporar a la RLT totes les places que siguin necessàries en el cas que puguin considerar-se estructurals.

**1.3.** Així mateix, la Sindicatura parla de casos en els quals no s'ha seguit el procediment establert als estatuts per modificar l'RLT, al dir:

'D'acord amb els Estatuts, correspon a la gerència l'elaboració de les propostes de modificació de l'RLT, que han de ser aprovades pel Consell de Govern i elevades al Consell Social per a la seva aprovació definitiva. Algunes modificacions de l'RLT van ser aprovades per la gerència, però no pel Consell de Govern i pel Consell social com corresponia'. (p. 36)

**Al·legació:** Les modificacions de RLT passen per la Comissió de RLT de PTGAS funcionari o laboral respectivament, i cada tres anys es ratifica pel Consell de Govern. Des de principis de 2023, un cop aquestes modificacions passen per la Comissió de RLT també s'eleva a l'aprovació de la Comissió d'Economia del Consell Social

## **SEGONA.- COMENTARIS AL PUNT 4.5.2 ANÀLISI DE LA NÒMINA DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS.**

**2.1.** La Sindicatura invoca dos casos en els quals s'abonava assignacions temporals per cobrir necessitats conjunturals per un període indefinit:

'El complement personal de durada determinada retribueix assignacions temporals a PAS per cobrir necessitats conjunturals que han de tenir una data d'inici i final. L'exercici 2021 van percebre aquest complement 76 PAS funcionari i 55 PAS laboral per un total de 353.105 €. De l'anàlisi dels 7 casos amb major retribució per aquest concepte es desprèn que en 2 d'ells el complement s'abonava des de feia més de 6 anys i es continuava abonant el 2023, per la qual cosa no s'ajusta a la naturalesa del complement; sinó que possiblement s'hauria d'haver fet una modificació de l'RLT amb la modificació de les places o la creació de noves'. (p. 39)

**Al·legació:** Aquesta Universitat revisarà totes les resolucions en virtut de les quals es va reconèixer aquestes assignacions per tal de decidir quines són justificades d'incloure en el perfil revisat de la plaça i s'inclouran a la RLT.

**2.2.** La Sindicatura destaca sis casos on la retribució del personal no s'adequava amb els nivells salarials de l'RLT, al dir:

'La retribució de 6 PAS laboral no s'ajustava a la prevista en l'RLT pel lloc que ocupaven: en 4 casos la retribució era superior a la de l'RLT perquè s'havien fet modificacions retributives acordades entre la Gerència i el

Comitè d'empresa que no s'havien recollit en l'RLT i que no havien estat aprovades pel Consell Social; en 2 casos la retribució era inferior a la que corresponia'. (p. 40)

**Al·legació:** Els casos mencionats per la Sindicatura és el de les persones que ocupen les places LPL08027, L06269, L04117, L06269 i L08277.

El cas del senyor que ocupa la plaça LPL08027 porta causa d'aplicar l'acord de SID's de data 11 de juny 2008.

El cas dels senyors que ocupen les places LPL08027, L06269, L04117, L06269 i L08277 es tracta d'aplicació retroactiva de resolucions de recatalogació d'alguns llocs de treball.

**2.3.** La Sindicatura destaca el cas d'un funcionari que percebia un complement personal de durada determinada i que canviant el lloc de treball va seguir percebent-ho:

'Un funcionari percebia un complement personal de durada determinada que havia estat aprovat el 2015. Aquest complement donava continuïtat a un complement de responsabilitat assignat abans del 2010 i que hauria d'haver estat suprimit quan el funcionari va accedir a un nou lloc de treball el 2011. L'any 2021 l'import del complement va ser de 3.285 € anuals'. (p. 40)

**Al·legació:** La Universitat revisarà la situació del funcionari afectat, però en qualsevol cas, la persona que l'està percebent es jubila en 4 mesos.

**2.4.** La Sindicatura destaca que els imports de les hores extres eren superiors a les establertes al Conveni col·lectiu, al dir el següent:

'L'article 40 del Conveni col·lectiu del PAS laboral estableix que l'import de les hores extraordinàries ha de romandre congelat durant la vigència del conveni i estableix un únic import per categoria. El conveni laboral anterior al vigent durant els exercicis fiscalitzats preveia el mateix. Els imports abonats per la UAB per hores extres eren superiors als del conveni. D'altra banda, la UAB abonava 2 tipus d'hores extres (normals/diürnes i festives/nocturnes) amb retribució diferent'. (p. 40)

**Al·legació:** En data 13 de març de 2019, el gerent de la UAB va dictar la Instrucció 3/2019 que estableix els criteris d'aplicació i retribució en el cas de realització d'hores extraordinàries per part del PAS de la UAB.

L'esmentada instrucció es va dictar amb la finalitat d'adequar els imports a allò que preveu l'article 35.1 del reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós l'Estatut dels Treballadors (en endavant, 'ET') el qual estableix que en cap cas la quantia per retribuir les hores extraordinàries no pot ser inferior al valor de l'hora ordinària.

Així mateix, l'article 36 de l'ET permet remunerar de manera específica el treball nocturn i per tant, també les hores extraordinàries que es facin en aquest horari.

2.5. La Sindicatura destaca dos casos on membres de l'estament PAS van cobrar retribucions superiors a la legislació d'incompatibilitats del personal al servei de les Administracions públiques derivats de la seva participació en contractes de col·laboració de l'article 83 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats (en endavant, 'LOU'), al dir:

'El PAS de la UAB és retribuït per encàrrecs de col·laboració en contra-prestació per la participació en activitats emparades en l'article 83 de la LOU. Aquestes retribucions estan subjectes als límits establerts per l'article 5 de la Llei 21/1987, del 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal de l'Administració de la Generalitat, aplicable al PAS de les universitats públiques. El límits establerts per la UAB per aquestes retribucions, inclosos en les taules salarials anuals, superen per a alguns nivells els que correspondrien d'acord amb la normativa. El 2021 van percebre retribucions per aquest concepte 197 PAS, per 2 dels quals l'import abonat va superar el límit que corresponia d'acord amb la Llei 21/1987'. (p. 40)

**Al·legació:** La universitat analitzarà els dos casos detectats per la Sindicatura i, si escau, farà les esmenes pertinents. En cap cas, la UAB abona per aquest concepte (contractes de col·laboració) una retribució superior als ingressos externs que aquesta percep.

2.6. La Sindicatura destaca que no hi ha cap normativa o directriu que estableixi els criteris per retribuir al personal que hi participa en els mateixos i que és l'investigador principal del projecte qui ho determina, al dir:

'La UAB, d'acord amb la previsió de la normativa pròpia reguladora dels encàrrecs de col·laboració emparats en l'article 83 de la LOU, estableix anualment un import mínim per grup o escala i preveu que la retribució sigui determinada per l'investigador principal dels projectes, però no hi ha cap normativa o directrius que estableixin criteris'. (p. 40)

**Al·legació:** La Normativa reguladora dels encàrrecs de col·laboració emparats amb l'article 83 de la LOU va ser aprovat per Acord del Consell de Govern de data 10 de juliol de 2018 i modificat per Acord de 4 de juliol de 2019. Tal i com diu el Preàmbul de l'esmentada normativa, en la redacció de la mateixa es va tenir en compte les recomanacions efectuades per aquesta Sindicatura de Comptes en un dels seus informes de fiscalització.

D'una banda, l'article 2.4 de la norma diu que la sol·licitud i autorització del pagament el farà el responsable de l'activitat.

D'altra banda, l'article 6 estableix el següent:

<4. L'import dels Encàrrecs de col·laboració del PAS ha de correspondre com a mínim al preu hora del PAS que es publiqui al portal de transparència en funció dels nivells de la tasca desenvolupada, excepte quan es tracta de tasques docents de formació pròpia, que es percebran les retribucions establertes en la normativa pròpia aprovada pel Consell de

Govern per al professorat. En cap cas podrà ser inferior a la categoria o escala que ocupi la persona a la que es fa l'encàrrec de col·laboració.>

Les dades del portal de transparència UAB

Import mínim per hora	
	Import mínim per hora (art. 83 LOU)
A1 / Grup 1	27 €/hora
A2 / Grup 2	23 €/hora
C1 / Grup 3	20 €/hora
C2 / Grup 4	15 €/hora

2.7. La Sindicatura destaca un lloc de treball PAS que cobra un complement de direcció no recollit a l'RLT, al dir:

'Un lloc de treball de PAS laboral incloïa un complement de direcció que no estava recollit en l'RLT'. (p. 40)

**Al·legació:** Els complements de direcció fins ara no s'inclouen a la RLT, no obstant es valorarà per la Universitat ja que la persona afectada està a punt de jubilar-se.

2.8. La Sindicatura destaca el cas d'una persona de l'estament PAS laboral que ocupava un càrrec acadèmic no previst a la RLT, al dir:

"Un PAS laboral ocupava un càrrec de comissionat del rector i percebia un complement establert per la Comissió d'Economia i d'Organització que era superior a l'establert en la normativa per als càrrecs acadèmics. A parer de la Sindicatura els càrrecs que puguin ser ocupats per PAS haurien d'estar previstos en l'RLT." (pag. 41)

Tal i com es va manifestar en el nostre escrit d'al·legacions, la persona que ocupava el càrrec de Comissionat percebia la retribució prevista a la Normativa en matèria de càrrecs de la UAB.

L'esmentada normativa estableix a la taula 2 que els comissionats del rector percebran el complement econòmic corresponent a la lletra B, tal i com consta a la taula 1 de la mateixa norma.

El comissionat va percebre el següents imports durant els anys objecte de revisió per aquesta sindicatura:

EXERCICI	PERÍODE	IMPORT MENSUAL €
2018	1er semestre	669,93
2018	2on semestre	668,57
2019	1er semestre	683,61
2019	2on semestre	685,28
2020		698,99
2021		755,55

Els esmentats imports es corresponen exactament amb els que es regulen al RD 898/1985, de 30 d'abril, sobre el règim del professorat universitari incloent-hi com no pot se de cap altra manera, les actualitzacions corresponents per les lleis de pressupostos aprovades cada any, per tant, no ha percebut import superiors als que preveu la Normativa.

Pel que fa a la manca d'inclusió a la RLT, aquesta no recull els llocs de treball ocupats per càrrecs de direcció acadèmics de la UAB.

### **TERCERA. - COMENTARIS AL PUNT 4.5.2 ANÀLISI DE LA NÒMINA DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR.**

3.1. La Sindicatura destaca que dotze treballadors van cobrar un complement de càrrecs no previst a la normativa, al dir:

'L'any 2021 12 treballadors van rebre un complement per càrrecs no establerts a la normativa general ni a la pròpia de la UAB'. (p. 41)

**Al·legació:** Segons el detall dels casos facilitat, sí que eren càrrecs contemplats a la normativa de càrrecs acadèmics de gestió i de direcció de la UAB, aprovada en 5 de març de 2014, modificada en diverses ocasions. Tots els casos eren coordinadors de departaments o coordinadors de facultat, ambdós càrrecs descrits a la taula 2 de la normativa.

En aquest tipus de càrrecs, departaments i facultats poden proposar-nos-els amb una nomenclatura diferent, com en els casos de què estem parlant, però sempre seguint l'estructura del càrrec que estableix la normativa.

3.2. La Sindicatura destaca alguns casos de càrrecs unipersonals en les que els seus titulars no tenien dedicació a temps complert, al dir:

'L'article 68 de la LOU i l'article 50 dels Estatuts de la UAB estableixen que la dedicació a temps complet era requisit necessari per ocupar òrgans unipersonals de govern. El 31 de desembre del 2021 hi havia 2 associats mèdics i 5 associats laborals que exercien un càrrec acadèmic retribuït'. (p. 42)

**Al·legació:** Els Estatuts de la UAB preveuen a l'article 50 que: *"Els professors amb dedicació a temps parcial que exerceixin activitat professional en institucions que imparteixin ensenyaments en virtut d'un conveni amb la Universitat també podran ocupar càrrecs unipersonals de govern."* Aquest és el títol habilitant per tal que els 2 associats mèdics puguin ocupar òrgans unipersonals de govern tot i estar amb jornada a temps parcial.

Pel que fa als càrrecs acadèmics retribuïts d'associats laborals, 3 d'ells son d'hospitals i ens remetem a la regulació anterior. Dels altres dos casos un d'ells és la única persona amb un perfil molt específic de llengües asiàtiques i, per tant, la única persona competent per ocupar el càrrec, l'altre cas apuntat ja no ocupa actualment l'esmentat càrrec. En qualsevol cas, els imports abonats han estat efectivament meritats pels seus titulars.

**3.3.** La Sindicatura destaca casos de professors associats que van cobrar complements retributius de serveis extraordinaris quan no tenien la màxima dedicació i casos de professors permanents que no complien amb els requisits per accedir a reducció docent, al dir:

‘Hi havia 26 dels 68 professors associats que el 2021 van percebre retribucions pel concepte de serveis extraordinaris (pagaments a professors que cobreixen necessitats docents que no poden ser cobertes mitjançant la contractació de nou professorat o per professorat del mateix departament que en té la necessitat per absència d’algun professor) que no complien el requisit establert en la normativa pròpia de la UAB de tenir la màxima dedicació possible com associat (6 hores setmanals) per poder fer serveis extraordinaris. Dels 34 professors permanents o temporals a temps complet que van percebre aquest complement, 4 no complien el requisit establert en la normativa pròpia de la UAB de no tenir reduccions docents’. (p. 42)

**Al·legació:** En primer terme s’ha de dir que és possible que no estiguin ben calculades per part de la Sindicatura les dedicacions dels professors associats que s’han tingut en compte per fer l’informe, extrem aquest que es detalla en un posterior punt. En qualsevol cas, la majoria dels casos aquests serveis extraordinaris es fan per cobrir absències sobrevingudes d’altres professors associats que es donen de forma imminent i per urgència i per donar el servei s’ha d’acudir a aquests professors que han de ser també competents en la docència que s’ha d’impartir. En aquests casos urgents, s’ha de prioritzar el poder donar el servei als alumnes.

De tota manera aquesta incidència de 26 professors associats dels 68 que van percebre serveis extraordinaris, o dels 4 entre 34, ja no es donaran a partir d’aquest curs acadèmic 2023/2024 en que s’ha implementat la figura del professorat substituït previst a l’article 80 de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, en endavant ‘**LOSU**’, mitjançant les borses de professorat substituït que són cridats quan es requereix alguna substitució d’aquest tipus.

Hem de fer constar que tampoc estan ben calculades les hores de la dedicació establertes al punt 4.9 de l’informe de fiscalització, tal i com s’explica al Punt Únic de l’Al·legació setena del present escrit.

**3.4.** La Sindicatura destaca 6 contractes de professors associats que no han fet docència, al dir:

‘La UAB havia contractat professors associats amb càrrec al capítol 6 de despeses de recerca. En alguns casos, aquests professors no tenien docència assignada, fet que no s’ajusta a la normativa, ja que el professorat associat ha de desenvolupar tasques docents a temps parcial i amb caràcter temporal i no exerceix tasques de recerca’. (p. 42)

**Al·legació:** Els casos indicats són els d’associats finançats amb un projecte i en la majoria dels casos professionals metges d’hospital. Com que no tenen altra figura per contractar-los que la d’associats, en alguns casos no els assignen tasques de docèn-

cia sinó de gestió o coordinació d'alguna necessitat de l'hospital. Aquesta es una situació que s'hauria d'evitar, i s'implementaran més actuacions de control per tal que no passi, però en qualsevol cas el que s'hagi retribuit per aquest concepte està emparat pels ingressos previstos a la normativa de contractes, treballs i convenis amb l'exterior de la UAB i no suposa en cap cas un malbaratament de recursos.

3.5. La Sindicatura estableix que no existeix cap normativa interna que reguli el règim dels investigadors contractats amb càrrec a projectes de recerca, al dir:

'Les taules salarials de la UAB estableixen 3 categories d'investigadors a càrrec de projectes de recerca i la seva retribució, però no hi havia cap normativa interna que regulés els requisits i les condicions específiques de cada categoria, sinó que el departament de destinació decidia la categoria en funció del currículum professional de l'investigador i del finançament del projecte'. (p. 42)

**Al·legació:** Tal com diu el conveni, la categoria de l'investigador ve determinada pel professor responsable de la contractació atès que, com no són places de RLT, no hi ha un apriorisme respecte les funcions a desenvolupar, ni les categories les quals es decideixen en funció de les tasques i responsabilitat necessaris per desenvolupar cada projecte.

3.6. La Sindicatura considera que el sistema del retorn del cànon redueix la part destinada a pressupost general, al dir:

'La normativa de la UAB en matèria de recerca estableix amb caràcter general un cànon del 21% sobre els ingressos derivats dels contractes de recerca no competitiva destinat a compensar les despeses generals derivades dels contractes esmentats, preveu que un percentatge del cànon (entre el 7% i el 9%) pugui ser retornat a la unitat de recerca i que aquest import es distribueixi entre l'investigador (70%) i l'estructura de recerca a la qual estigui adscrit l'investigador (30%). L'any 2021 es va abonar al PDI en concepte de retorn de cànon 687.263 €, que representen el 14,78% dels complements per encàrrecs de col·laboració. La distribució d'una part del cànon com a retribucions als investigadors redueix la part destinada a la compensació de despeses generals generades pels projectes'. (p. 42)

**Al·legació:** La compensació per les despeses generals generades ve regulada a l'article 89 de la Normativa de Normativa de la Universitat Autònoma de Barcelona en matèria d'investigació, aprovada pel Consell de Govern de 30 de gener de 2020, la qual va derogar l'anterior text refós aprovat pel Consell de Govern de 2 de març de 2011.

El retorn del cànon ve regulat de la següent manera a l'article 89.2:

'2. La Universitat ha de retornar a l'investigador responsable del contracte i a l'estructura bàsica de recerca a la qual tingui adscrita la seva recerca part de l'import ingressat per compensació per les despeses generals.



Aquest import, o retorn de la compensació, és el resultat d'aplicar l'escala següent, calculada sobre els ingressos anuals acumulats per cada investigador:

- Fins a 100.000 € anuals per investigador: 7 per 100.
- Més de 100.000 € anuals per investigador: 9 per 100.

La distribució entre l'investigador i l'estructura bàsica a la qual té adscrita la recerca de l'import resultant és la següent:

- El 70 per 100 s'assigna a l'investigador.
- El 30 per 100 restant s'assigna a l'estructura.

Aquesta distribució no impedeix que les estructures bàsiques puguin acordar polítiques internes de compensació de despeses generals relacionades amb la recerca. L'execució del pressupost és responsabilitat de l'investigador responsable del contracte, i l'estructura de gestió i suport a la recerca assignada és l'encarregada de la gestió econòmica que se'n derivi'.

Per tant, ha estat el Consell de Govern qui, en successives normatives, ha regulat com es gestiona el *cànon d'overhead* o la *compensació per les despeses generals*. Per tant, és una decisió política científica de la institució de com repartir els ingressos obtinguts per la prestació de serveis. En aquest cas, es dona un marge de decisió a l'investigador que genera l'ingrés de decidir el destí d'una part del cànon. En tot cas, aquests repartiments es fan sobre ingressos obtinguts, mai suposen una despesa sobre el patrimoni de la Universitat.

3.7. La Sindicatura destaca que no hi ha cap normativa o directriu que estableixi els criteris per retribuir al personal que hi participa en els mateixos i que és l'investigador principal del projecte qui ho determina, al dir:

'La Normativa de la UAB reguladora de les retribucions addicionals derivades de la participació en activitats emparades per l'article 83 de la LOU estableix els requisits per a poder sol·licitar i autoritzar el pagament d'aquestes activitats i el criteri per a determinar l'import màxim anual que el PDI pot percebre per aquestes activitats. Quan el projecte no estableix les retribucions addicionals dels investigadors, les estableix l'investigador principal, però no existeixen criteris o directrius per fer-ho, més enllà de respectar el límit de la retribució màxima'. (p. 42)

**Al·legació:** La Normativa reguladora dels encàrrecs de col·laboració emparats amb l'article 83 de la LOU va ser aprovat per Acord del Consell de Govern de data 10 de juliol de 2018 i modificat per Acord de 4 de juliol de 2019. Tal i com diu el Preàmbul de l'esmentada normativa, en la redacció de la mateixa es va tenir en compte les recomanacions efectuades per aquesta Sindicatura de Comptes en un dels seus informes de fiscalització.

D'una banda, l'article 2.4 de la norma diu que la sol·licitud i autorització del pagament el farà el responsable de l'activitat.

Així mateix, els articles 4 i 5 de l'esmentada normativa estableixen el següent:

**'Article 4. Requisits comuns a tots els pagaments**

Els encàrrecs de col·laboració s'han de formalitzar delimitant l'import, el codi del projecte i el període de pagament. En cas que els òrgans de govern ho considerin oportú, es pot establir un *overhead*, que s'ha d'aprovar anualment a l'apartat de tarifes del pressupost de la Universitat.

**Article 5. Regulació específica dels encàrrecs de col·laboració per al personal docent i investigador**

1. De conformitat amb el que estableix la legislació vigent, la quantitat anualment percebuda pel PDI en concepte d'encàrrecs de col·laboració (sigui quina sigui l'activitat i l'entitat que subscriu els contractes de col·laboració) no pot excedir el resultat d'incrementar en el 50 per 100 la retribució anual que pugui correspondre a la màxima categoria docent acadèmica amb dedicació a temps complet i amb tots els complementos previstos en els decrets de retribucions de professorat universitari. Aquest límit es publica anualment al portal de personal de la UAB.

2. La retribució dels encàrrecs de col·laboració no pot superar els límits que estableixin la normatives corresponents de cada tipus d'activitat'.

**3.8.** La Sindicatura indica que en vuit cassos de professorat a temps parcial la UAB no va abonar un complement específic per mèrits docents, al dir:

'La UAB no va abonar el complement específic a 8 PDI amb dedicació a temps parcial, fet que incompleix l'article 5.1 del Reial Decret 1086/1989, del 28 d'agost, sobre retribucions del professorat universitari, que estableix que el component general del complement específic del PDI funcionari a temps parcial s'ha de retribuir d'acord amb la jornada parcial realitzada'. (p. 42)

**Al·legació:** El Reial Decret 1086/1989, de 28 d'agost, de retribucions del professorat universitari preveu a l'article 5 les retribucions del professorat a temps parcial, i regula expressament que aquest personal no percebrà el complement específic per mèrits docents ni el complement de productivitat i que la retribució total es distribuirà entre retribucions bàsiques i complement de destí.

**3.9.** La Sindicatura destaca el règim dels concerts sanitaris, les places vinculades i la retribució dels titulars de la mateixa, al dir:

'La Llei 14/1986, del 25 d'abril, general de sanitat, preveu la formalització de concerts entre institucions sanitàries i les universitats per a la impartició dels ensenyaments de medicina i infermeria. Aquests concerts

poden establir la vinculació de determinades places assistencials de la institució sanitària amb places docents dels cossos de professors d'universitat. Les places vinculades es consideren a tots els efectes com un únic lloc de treball. El Reial decret 1558/1986, del 28 de juny, que estipula les bases generals del règim de concerts entre les universitats i les institucions sanitàries, estableix que totes les retribucions del personal que ocupi una plaça vinculada les ha d'abonar la universitat en una única nòmina, sense que la institució sanitària en satisfagi cap. No obstant això, a Catalunya s'incompleix la normativa reguladora de les places vinculades pel que fa a les retribucions, ja que s'abonen 2 nòmines (una la universitat i una altra la institució sanitària). Aquest incompliment no es pot imputar a les universitats ni a les institucions sanitàries sinó que s'ha d'imputar als departaments competents en matèria de salut i d'universitats de la Generalitat que no han establert el sistema de compensació previst en la normativa reguladora. Per tant, en els exercicis fiscalitzats, la UAB abonava al PDI que ocupava places vinculades únicament les retribucions corresponents a la seva activitat docent. La UAB va abonar triennis a un professor laboral amb plaça vinculada. D'acord amb la Llei 53/1984, del 28 de desembre, d'incompatibilitats, els serveis prestats en el segon lloc de treball o activitat que s'autoritzi no es poden computar a l'efecte de triennis i les pagues extraordinàries només es poden percebre en un dels dos llocs de treball. La Sindicatura considera que, mentre persisteixi l'abonament de dues nòmines, només correspon abonar triennis i pagues extraordinàries en un dels dos llocs'. (p. 43)

**Al·legació:** No és imputable a les universitats, com reconeix la pròpia Sindicatura, la inactivitat dels departaments de la Generalitat de Catalunya en matèria de Salut i d'Universitats a l'hora de fixar les directrius específiques a aplicar en aquests casos, ni tampoc les conseqüències que en resulten respecte a la no aplicació estricta del RD 1558/1986. A tal efecte, cap professional amb plaça vinculada percep ni triennis ni pagues extres per part de la UAB perquè ja li són abonats des de l'hospital. El cas detectat, si és que treballa a un dels hospitals públics i, per tant, té plaça vinculada, ha de tractar-se d'un error puntual que s'analitzarà i esmenarà en breu.

#### **QUARTA. - COMENTARIS AL PUNT 4.6 PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS.**

4.1. La Sindicatura qüestiona un acord amb els representants dels treballadors sobre la forma de nomenar funcionaris interins en l'escala administrativa, al dir:

'El 26 de febrer del 2018 la UAB i la Junta de PAS funcionari van signar un acord per adaptar els nomenaments del personal interí de l'escala auxiliar administrativa. Aquest acord preveia que el personal interí de l'escala auxiliar administrativa que complís els requisits per a l'accés a l'escala administrativa seria nomenat com a personal interí d'aquesta escala. A parer de la Sindicatura, el nomenament de personal interí de l'escala administrativa no es podia fer de forma directa, sinó que s'haurien d'haver convocat els processos selectius corresponents'. (p. 44)

**Al·legació:** La UAB va acordar que dintre de la RLT no hi hauria llocs de l'escala auxiliar administrativa, atès que era difícil diferenciar les funcions que aquestes persones desenvolupaven en comparació amb les de l'escala d'administrativa.

Es tractava de persones interines que havien demostrat la seva competència en el desenvolupament de les funcions pròpies de l'escala superior i, per això, es va prendre l'acord.

**4.2.** La Sindicatura qüestiona les retribucions acordades al pacte assolit el 26 de febrer del 2018, al dir:

'L'acord anterior també preveia que a partir de l'1 de maig del 2018 el personal que fos nomenat interí de l'escala administrativa percebria les retribucions bàsiques i complementàries corresponents al nivell C1.14 fins al 31 de desembre del 2019 i les corresponents al nivell C1.16 a partir de l'1 de gener del 2020. Les retribucions dels funcionaris han de ser les que corresponguin al lloc de treball ocupat i la promoció d'un nivell a un altre no es pot fer pel transcurs del temps sinó per la superació dels corresponents processos de provisió, en els quals no pot participar el personal interí'. (p. 44)

**Al·legació:** La Universitat va acordar que l'escala bàsica administrativa fos la C1.16. Com hem dit abans també resultava difícil diferenciar les funcions que duïen a terme aquests dos nivells (C1.14 i C1.16). Per tant, no és pròpiament una promoció pel simple transcurs del temps.

**4.3.** La Sindicatura qüestiona que els funcionaris de nou ingrés que ocupin una plaça C1.18 siguin retribuïts els dos primers anys com C1.16 i que el nivell de les places no depengui de les funcions del lloc de treball, al dir:

'El 24 de novembre del 2021 la UAB i la Junta de PAS funcionari van signar un acord regulador dels llocs de base de l'escala administrativa que preveia que els llocs de treball de l'escala administrativa serien C1.16 o C1.18, indistintament, que el personal funcionari de nou ingrés s'incorporaria amb una categoria C1.16 i passaria a C1.18 transcorreguts 2 anys si assolía el nivell competencial corresponent, i que aquesta previsió també era d'aplicació al personal de l'escala auxiliar administrativa, que passaria de C2.16 a C2.18. El llocs de l'escala administrativa previstos en l'RLT vigent a 31 de desembre del 2021 eren C1.18. Les retribucions dels funcionaris han de ser les que corresponen al lloc de treball ocupat. En conseqüència, no és ajustat a la normativa que els funcionaris de nou ingrés que ocupin una plaça C1.18 siguin retribuïts els 2 primers anys com C1.16. D'altra banda, el nivell de les places depèn de les funcions del lloc de treball i no del temps que porti el funcionari ocupant aquest lloc'. (p. 44)

**Al·legació:** Es donava la circumstància que hi havia llocs de treball amb categoria C1.16 i d'altres amb C1.18 els perfils de les quals eren iguals, i tenien assignades les mateixes funcions. Aquest era un cas que es donava especialment en el supòsits de les persones interines.

Quan es van fer les convocatòries d'accés, la majoria de les persones que van ser nomenades ja eren interines des de feia més de dos anys. L'acord reconeix a les mateixes que a aquests efectes es valorarà l'antiguitat com a funcionari interí, per tant, no és exactament que assoleixin un nivell superior pel pas de dos anys a l'escala, sinó que es tracta de persones, com hem dit, que ja eren interines des de feia anys i havien demostrat la seva competència en el desenvolupament de les seves funcions.

Pel que fa a la manifestació *<i que aquesta previsió també era d'aplicació al personal de l'escala auxiliar administrativa, que passaria de C2.16 a C2.18.>* aquest fet no consta a l'Acord esmentat.

En relació al fet que el llocs de l'escala administrativa previstos en l'RLT vigent a 31 de desembre del 2021 són C1.18 i que, per tant, les retribucions dels funcionaris han de ser les que corresponen al lloc de treball ocupat, la UAB està en vies d'anàlisi i valoració d'aquesta incidència.

**4.4.** La Sindicatura qüestiona la forma d'accés de 8 PAS a la plaça ocupada a través de l'adscripció provisional, al dir:

'El 31 de desembre del 2021 hi havia 3 PAS funcionaris i 5 PAS laborals que ocupaven els llocs de treball en situació d'adscripció provisional i que portaven en aquesta situació més de 3 anys. Aquestes situacions no s'ajustaven a la normativa aplicable, ja que l'adscripció provisional és un sistema extraordinari de provisió de llocs de treball dels funcionaris i, d'acord amb l'article 129 del Decret 123/1997, del 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat, aplicable a les universitats públiques de Catalunya, els llocs ocupats de forma provisional s'han de convocar per a la seva provisió definitiva en el termini d'1 any. En el cas del personal laboral, l'adscripció provisional no estava prevista en el conveni col·lectiu aplicable'. (p. 44)

**Al·legació:** S'estan posant tots els mitjans per resoldre aquesta incidència, actualment només 2 d'aquestes persones (laborals) continuen en aquesta situació que en breu es resoldran amb les corresponents convocatòries.

**4.5.** La Sindicatura qüestiona la durada en la plaça de 13 PAS que van accedir a través d'encàrrecs de funcions, al dir:

'El 31 de desembre del 2021 hi havia 13 llocs de treball ocupats mitjançant encàrrecs de funcions (11 PAS Laboral i 2 PAS funcionari).

L'article 26 del VI Conveni col·lectiu del PAS laboral vigent en el període fiscalitzat preveia la possibilitat d'ocupar llocs de treball mitjançant encàrrecs de funcions amb un límit temporal que no podia superar els 6 mesos durant 1 any o els 8 mesos durant 2 anys per als encàrrecs de treballs de categoria superior i un màxim de 3 mesos per als encàrrecs de categoria inferior. La durada dels encàrrecs de funcions de 7 PAS laboral superaven aquests límits temporals previstos en el conveni (els períodes de vigència eren d'entre 10,5 mesos i 8 anys)'. (p. 45)

**Al·legació:** S'estan posant tots els mitjans per resoldre aquesta incidència, actualment només 3 d'aquestes persones (laborals) continuen en aquesta situació que en breu es resoldran amb les corresponents convocatòries.

4.6. La Sindicatura posa de manifest que les convocatòries de provisió de llocs de treball no es publiquin al DOGC, al dir:

'L'article 64 del Decret legislatiu 1/1997 estableix que les convocatòries de provisió de llocs de treball, tant les que es fan mitjançant concurs com les de lliure designació, s'han de publicar en el DOGC. En el període fiscalitzat els concursos específics i els concursos generals de mèrits únicament es van publicar en la pàgina web de la Universitat'. (p. 45)

**Al·legació:** L'article 2.2.b) del Decret legislatiu 1/1997 estableix que serà d'aplicació al personal de les universitats, tot respectant l'autonomia universitària prevista a l'article 27.10 de la Constitució espanyola i a l'article 3 de la LOSU. Basant-nos en aquesta autonomia universitària, la normativa interna de la UAB que regula la mobilitat i la promoció del PAS (PTGAS) F parla d'anunciar les convocatòries, però no de publicar-les al DOGC. Totes les convocatòries es publiquen a la Seu Electrònica de la UAB.

4.7. La Sindicatura posa de manifesta que no s'ha publicat al DOGC els nomenaments de personal, al dir:

'La UAB no havia publicat en el DOGC els nomenaments de personal eventual com corresponia d'acord amb el Decret 2/2005, de règim jurídic del personal eventual de la Generalitat, aplicable a les universitats públiques, que estableix que les resolucions de nomenament de personal eventual s'han de publicar en el DOGC juntament amb les funcions i el nivell retributiu del lloc ocupat'. (p. 45)

**Al·legació:** L'esmentat Decret 2/2005 té per objecte regular el personal eventual del personal a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Per tant, no és d'aplicació directa a la UAB, en virtut de l'autonomia universitària prescrita a l'article 27.10 de la Constitució Espanyola i article 3 de la LOSU. Entenem que és d'aplicació supletòria.

4.8. La Sindicatura qüestiona la cobertura a través de comissions de serveis de places amb reserva o pendents de promoció interna, al dir:

'L'Acord del 29 d'octubre del 2018 entre l'equip de Govern, la Gerència i el Comitè d'Empresa del PAS Funcionari per a la cobertura temporal de places amb reserva o pendents de promoció interna a la UAB establia que les convocatòries corresponents s'havien de publicar en el tauler electrònic de la Universitat. Aquestes places podien ser cobertes mitjançant comissions de serveis internes si el candidat era del mateix cos que el de la plaça vacant o interinatges en el cas que el candidat procedís d'una escala inferior. El 31 de desembre de 2021 hi havia vigents 29 comissions de serveis internes iniciades entre el 2019 i el 2021; en 5 casos s'havia fet una convocatòria i la resta s'havien adjudicat de forma directa'. (p. 45)

**Al·legacions:** Algunes comissions de serveis responen a mobilitat per motius de salut (lleis de prevenció de riscos laborals) i de gestió de conflictes que obliguen a fer una mobilitat que no pot esperar als terminis normals de durada d'una convocatòria.

Per una altra banda, altres responen a substitucions (moltes per baixes mèdiques), en principi, de curta durada, que no permeten l'espera d'un procés de cobertura mitjançant convocatòria per a la seva gestió eficient.

**4.9.** La Sindicatura qüestiona que les persones contractades temporalment a través de llistes de substitució puguin passar a ocupar places de forma definitiva sense passar procés de selecció, al dir:

'L'Acord entre l'Equip de Govern, la Gerència i el Comitè d'Empresa del PAS laboral de la UAB per a la creació de les llistes de substitució i regulació de la provisió definitiva de les places de pool de l'1 d'octubre del 2019, possibilitava que les persones contractades temporalment a través de les llistes de substitució poguessin passar a ocupar una plaça de PAS laboral amb caràcter definitiu sense procés de selecció, incomplint els principis d'accés a l'ocupació en el sector públic'. (p. 45)

**Al·legacions:** Tot i que hi ha recorregut de millora, al menys la Universitat ha realitzat la corresponent convocatòria pública de procés de selecció extern per a confeccionar llistes de persones per a cobrir substitucions on s'inclouen les corresponents bases, es nomena un tribunal que valora la idoneïtat de les persones candidates i es du a terme una prova de coneixement.

#### **CINQUENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.6 PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR.**

**5.1.** La Sindicatura destaca que determinada contractació de professors associats els anys 2020 i 2021 no es va fer per concurs públic, al dir:

'La UAB va contractar 129 i 185 associats els exercicis 2020 i 2021, respectivament, fet que incompleix l'article 48.3 de la LOU, que estableix que la contractació s'ha de fer mitjançant concurs públic'. (p. 46)

**Al·legació:** En la majoria de casos són associats mèdics, i es feien aquests contractacions per motius d'urgència. Actualment no es fan aquestes contractacions sense concurs, però en les dates auditades s'estava canviant i implementant el model de dotació de recursos a les unitats docents hospitalàries, i no es va arribar a temps a fer els concursos. La resta de casos de contractacions sense concurs públic són dotacions de places de plantilla B que arribaven tard i per calendari era impossible realitzar el concurs per incorporar-los a inici de curs i poder impartir la docència assignada. En aquests casos, els concursos es fan a l'any següent.

**5.2.** La Sindicatura qüestiona els nivells retributius adjudicats al professorat associat contractat, al dir:

'El Reglament de personal acadèmic de la UAB, aprovat pel Consell de Govern el 13 de desembre del 2017, no especificava els requisits per a

cada una de les categories de professor associat. D'acord amb el Model de plantilla teòrica del PDI dels departaments i de les unitats docents hospitalàries de la UAB, les dotacions de professorat associat han de correspondre al tipus 3. El 31 de desembre del 2021 hi havia contractats professors associat amb altres nivells: el 3,23% dels associats eren de tipus 1, el 0,18% de tipus 2, el 95,13% de tipus 3 i l'1,46% de tipus 4. Els canvis de categoria dels associats es fan a proposta dels departaments'. (p. 46)

**Al·legació:** Seguint amb el model de plantilla teòrica establert a la normativa de la UAB, el percentatge principal d'associats eren del tipus 3. Els nivells 1 corresponen a investigadors contractats per ICREA que, al necessitar una vinculació amb la UAB perquè és on duen a terme la seva recerca, se'ls contracta com a associat nivell bàsic.

Respecte al nivell 4 són els que resten pendents de contractacions que venen d'abans de la Modificació del Model de Plantilla Teòrica i que se'ls permet mantenir la categoria segons el punt 9f del model de plantilles. Ara bé, no s'ha contractat cap nou associat de nivell 4.

Pel que fa a l'únic associat nivell 2, es tracta d'una casuística molt especial, ja que és un capellà al que per les especificitats de les seves funcions se'l contracta com a associat nivell 2.

**5.3.** La Sindicatura destaca la contractació concatenada de professorat temporal, al dir:

'En l'anàlisi de la concatenació de contractacions temporals s'ha observat que a 31 de desembre del 2021, hi havia 71 PDI laborals temporals a càrrec del capítol 1 que havien concatenat contractacions temporals durant els 4 exercicis fiscalitzats encara que en la pràctica haurien de formar part de la plantilla estructural de la universitat. També es va constatar que 28 treballadors havien concatenat contractes temporals com investigador amb altres com a PSR, fet que pot ser indicatiu de l'existència d'una situació de permanència de la relació laboral'. (p. 46)

**Al·legació:** La situació pressupostària no ens permetia establir personal atès que la UAB no tenia capacitat de contractació i, per aquest motiu, es prorrogava al PDI amb els contractes temporals que tenien vigents. A dia d'avui tots els casos identificats de treballadors desenvolupant funcions estructurals, tant a l'estat de despeses pressupostaris del Capítol I, com investigadors o Tècnics de Suport a la Recerca de treballadors desenvolupant funcions estructurals ja s'han estabilitzat, han acabat la seva relació laboral amb la UAB, o bé ja tenen una categoria que no concatena.

**5.4.** La Sindicatura qüestiona l'equitat del model de criteri de prioritització de places, al dir:

'El Model de criteris de prioritització de places de professorat permanent aprovat pel Consell de Govern de la UAB preveia una convocatòria interna anual de mèrits rellevants per prioritzar les places de professorat permanent que es convocarien en el marc de l'oferta d'ocupació pública. La



priorització s'havia de fer d'acord amb mèrits de recerca i transferència, mèrits de docència i mèrits de gestió. S'hi establien 6 àmbits de coneixement. Els mèrits de docència eren comuns per a tots els àmbits i els de recerca i transferència eren específics per a cada àmbit. Les places es prioritzaven segons les puntuacions obtingudes pels candidats. El perfil de la plaça convocada havia de ser congruent amb el de la persona prioritzada. Aquest procediment podria donar com a resultat el disseny d'unes convocatòries de places que donessin avantatge a alguns candidats per sobre d'altres i que podrien reduir la concurrència'. (p. 46)

**Al·legació:** El Model de criteris de priorització de places de professorat permanent està dirigit a estabilitzar professorat associat i investigadors postdoctorals, en funció del mèrits rellevants que puguin tenir, de manera que la Universitat pot detectar les àrees de coneixement i els perfils on s'imparteix docència per part de professorat amb mèrits suficients en l'àmbit docent, i un cop coneguts els àmbits corresponents, en un altre procediment selectiu posterior, es poden convocar els concursos d'accés a places de professorat permanent on poden concórrer professors de la UAB i d'altres Universitats que compleixin els requisits necessaris, tot respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Els candidats guanyen una convocatòria interna competitiva entre una gran quantitat d'àrees de coneixement i perfils diferents. Això permet fer el perfil docent i investigador que correspongui a la subàrea a la que pertany la persona candidata. S'ha d'entendre que en relació al professorat de les universitats cada plaça té un perfil diferent degut a la gran diversitat d'àmbits i àrees que comprèn tots els camps científics, socials, humanístics i tecnològics. És evident que tant en el primer concurs de mèrits entre candidats de la UAB com en el segon quan es convoca el concurs d'accés a les places de professorat permanent obert a qualsevol candidat intern o extern, es compleixen els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Aquesta estabilització del professorat associat que s'ha incorporat amb l'entrada en vigor de la LOSU al 2023 (DT 7), la UAB porta anys portant-ho a terme de manera que ha estat capdavantera en la reducció de la temporalitat laboral exigida per les normes comunitàries.

**5.5.** La Sindicatura considera que la UAB no feia processos de selecció de professorat agregat temporal ni professor titular interí, al dir:

'La UAB no feia processos de selecció per a la contractació de professorat agregat temporal ni per al nomenament de professorat titular d'universitat interí. El 31 de desembre del 2020 hi havia 67 professors en aquestes situacions, 48 dels quals havien passat a tenir plaça permanent a 31 de desembre del 2021, 12 havien causat baixa i 7 continuaven en la mateixa situació'. (p. 46)

**Al·legació:** La situació pressupostària no ens permetia estabilitzar personal atès que la UAB no tenia capacitat de contractació i aquestes persones havien superat el període màxim en què podien estar contractats com a lectors, per tant, es va haver d'habilitar aquest tipus de contracte/nomenament a l'espera de poder convocar els concursos. A dia d'avui només queden 2 titulars interins, un d'ells perquè té la plaça pendent de concurs i l'altre perquè el cas està judicialitzat, es va declarar desert el concurs per no superar-lo la única persona candidata i al no guanyar la plaça cap altre candidat la funcionaria interina ha de continuar com a tal. Ja no queda cap agregat interí.

**SISENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.7 JORNADA I CONTROL HORARI. ABSENTISME LABORAL.**

**Únic.** La Sindicatura considera que la UAB no ha aplicat als seus treballadors l'horari legalment establert al sector públic, al dir:

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

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

(...)

**Personal d'administració i serveis**

L'article 42.1 del 6è Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques de Catalunya vigent en el període fiscalitzat estableix una jornada de 1.462 hores amb una distribució setmanal de 35 hores. No obstant això, en la disposició transitòria vuitena del Conveni col·lectiu s'establí que la disposició addicional dotzena de la Llei 5/2012 va modificar l'aplicació de l'article 42.1 del Conveni i va establir que la jornada ha de tenir una mitjana setmanal no inferior a 37,5 hores.

El personal de les universitats està subjecte a la normativa aplicable al personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i, a més, les universitats públiques formen part del sector d'administració pública de la Generalitat de Catalunya segons el Sistema Europeu de Comptes. Per tant, l'Administració pública competent per fixar els criteris per a la negociació de la jornada ordinària a què es refereix la disposició addicional 144 de la Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, era l'Administració de la Generalitat. L'exercici 2017 la Generalitat no havia complert un dels 3 objectius: la regla de despesa, condició necessària per complir la disposició addicional 144 de la Llei de pressupost generals de l'Estat per a l'any 2018 i, per tant, no podia establir altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establerta amb caràcter general, que era de 37,5 hores setmanals.

La Mesa general d'universitats del 6 de novembre del 2018 va acordar restablir la jornada laboral de 35 hores i els horaris acordats en el 6è Conveni col·lectiu. L'Acord disposa que una vegada sigui publicat, i en els 12 mesos següents com a màxim, cada universitat ha de negociar el

procés transitori de canvi de jornada. Aquest Acord no es va publicar fins a l'exercici 2020. La Mesa general d'universitats no era competent per acordar aquest aspecte sense l'autorització de la Generalitat.

En els exercicis 2018, 2019 i 2020 la UAB va aplicar la jornada de 37,5 hores setmanals. No obstant això, el calendari laboral de la UAB establia el tancament d'instal·lacions en períodes de Nadal i Setmana Santa. Aquests períodes de tancament no computaven com a dies de vacances o permís per assumptes personals del personal. A més, en aquests exercicis la UAB va signar diversos acords amb el PAS que van suposar una reducció de la jornada anual. El tancament d'aquests períodes i l'aplicació de les reduccions establertes en els acords amb el personal van fer que durant els exercicis 2018, 2019 i 2020 el còmput anual d'hores efectivament treballades pel PAS de la UAB fos inferior a les 37,5 hores setmanals que corresponien legalment.

El 2021 la UAB va aplicar la jornada de 1.462 hores amb una distribució setmanal de 35 hores, en aplicació de l'acord de la Mesa General d'universitats del 6 de novembre de 2018.

La normativa de la UAB sobre jornada i horaris preveia que la diferència entre les hores de presència i les hores teòriques de la jornada laboral del PAS de la UAB es pogués arrossegar mensualment i establia un màxim d'arrossegament en el cas de saldo negatiu però no establia cap límit per saldos positius. Aquests saldos positius es podien convertir en hores de lliure disposició.

Des de l'exercici 2013 la UAB tenia un programa de teletreball. Les persones acollides a aquest programa no registraven la jornada quan treballaven en aquesta modalitat. En les diferents etapes de la pandèmia global originada per la covid la UAB va establir mesures excepcionals com el teletreball per a tot el PAS. El 16 de juny del 2021 les universitats públiques de Catalunya i les organitzacions sindicals van signar un acord marc per al desenvolupament del teletreball del PAS a les universitats públiques de Catalunya, en què es disposava, entre altres aspectes, que la jornada laboral en la modalitat de teletreball havia de ser la mateixa que la presencial i que cada universitat havia d'implementar un sistema de registre de l'horari. El 3 d'octubre del 2022, la UAB va signar un acord per regular el procediment d'autorització per la prestació de serveis de teletreball. L'aplicació per registrar la jornada en la modalitat de teletreball es va posar en marxa el desembre del 2023'. (p. 47)

**Al·legació: - A.** L'apartat 2 de la disposició addicional 12ena de la Llei 5/2012, de la el 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics va establir:

<2. La jornada ordinària de treball del personal d'administració i serveis de les universitats públiques de Catalunya ha de tenir una mitjana setmanal no inferior a trenta-set hores i mitja. Aquesta mitjana setmanal s'entén sens perjudici de la jornada continuada en períodes de

vacances i de les jornades especials que les universitats estableixin reglamentàriament.>

Per Acord de la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya de data 29 de juny de 2012 totes les universitats públiques de Catalunya varen implementar l'esmentada jornada laboral de 37 hores i mitja, la qual va estar vigent a la UAB fins a l'exercici 2020.

En data 18 de gener de 2016, es va publicar al DOGC el 6è Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili el qual havia estat subscrit en data 1 de desembre de 2014. La disposició transitòria vuitena de l'esmentat Conveni estableix:

<Vuitena Afectació de l'article 42.1

En el moment de la signatura del conveni, la disposició addicional 12.2 de la Llei 5/2012, de 20 de març, modifica l'aplicació de l'article 42.1. En el moment en que aquesta disposició perdi vigència o no afecti a les universitats públiques catalanes, les parts acorden aplicar el que estableix l'article en el redactat inicial.>

Els apartats 2, 3 i 4 de la disposició addicional 144 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol de pressupostos general de l'estat per a l'any 2018 estableixen:

<Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Tres. Asimismo, las Administraciones Públicas podrán autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de las mismas, siempre que ello no afecte al cumplimiento del objetivo de temporalidad del empleo público en el ámbito respectivo a que se hace referencia en el apartado Dos anterior.

Cuatro. Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.>

En data 6 de novembre de 2018, la comissió negociadora del PAS Laboral de les Universitats Públiques de Catalunya va acordar, entre d'altres, aixecar la vigència de la vuitena disposició transitòria del 6è Conveni vigent fins a la publicació del que disposava la disposició addicional 144 de la llei 6/2018 en matèria de jornada laboral, així com enregistrar-lo al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies perquè es publiqui i perquè *<l'autoritat laboral competent exerceixi les funcions de control de legalitat establertes a l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors>* (document núm. 1).

Així mateix, s'acordava que un cop publicat l'acord en un termini de dotze mesos cada Universitat negociaria els procés transitori de canvi de jornada.

D'acord amb el que preveu l'Estatut dels Treballadors, els esmentats acords es van presentar davant la Direcció General de Relacions Laborals acord perquè:

- a. Complís amb els tràmits que preveu l'article 90 de l'ET amb caràcter previ a la publicació de l'Acord al DOGC i que
- b. Tramités la inscripció un cop efectuat el control de legalitat, d'acord amb el que preveu l'esmentat article i l'article 8 del RD 713/2010 de 28 de maig de, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

En data 15 de novembre de 2018, **expedient 79/01/0084/2018**, la Direcció General de Relacions Laborals va sol·licitar l'esmena de l'Acord de la Mesa d'Universitat i en concret dels aspectes següents perquè:

- a. Manca acreditar el compliment de l'apartat 2 de la disposició addicional 144 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018, és a dir, que l'Administració de la Generalitat de Catalunya va complir amb els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de despesa en l'exercici pressupostari anterior.
- b. D'altra banda, l'acord de la Comissió negociadora ha d'estar signat per la majoria dels membres de cada una de les parts, i en el document aportat en representació de la part social només hi ha 3 signants. Caldria acreditar que tots els membres de la part social de la comissió negociadora han atorgat la representació a aquestes 3 persones per signar l'acord.

Les Universitats van elaborar un document on es va tractar aquestes qüestions (**document núm. 2**). Designem els arxius de la Direcció General de Relacions Laborals perquè es pugui verificar aquesta informació a l'expedient 79/01/0084/2018.

En relació al primer requeriment de la Direcció General de Relacions Laborals, l'informe del Ministeri d'Hisenda de data 10 de maig de 2019 sobre el grau de compliment de l'objectiu d'estabilitat pressupostària i de deute pública i de regla de despesa de l'exercici 2018 estableix que la CC.AA de Catalunya ha complert amb els objectius indicats (**document núm. 3**).

Així mateix, en data 13 de febrer de 2019 la **Direcció General de Pressupostos** de la Generalitat de Catalunya emet un informe sobre el grau de compliment dels objectius d'estabilitat pressupostària, regla de despesa i deute públic- desembre 2018 el qual conclou que *<A partir de los datos provisionales de cierre del ejercicio 2018, se puede*

*concluir que se da cumplimiento tanto a los objetivos de déficit y de deuda pública, como a la regla de gasto*> (document núm. 4).

Pel que fa al segon requeriment de la Direcció General de Relacions Laborals, també es va acreditar per part de les Universitats públiques catalanes documentalment la representació de les tres persones que signaven l'acord (**documents núm. 5 i 6**).

D'altra banda, cal dir que el fet que la Generalitat de Catalunya no assolís l'objectiu de la regla de despesa per a l'exercici 2017, en cap cas impedeix que la Mesa d'Universitats pogués negociar una jornada de treball diferent durant l'exercici 2018.

La disposició addicional 144 de la Llei de pressupostos de l'estat no supedita la possibilitat del canvi de jornada al fet que durant l'exercici anterior (2107) Tanmateix la Generalitat no complís amb un dels tres objectius.

Així mateix, l'esmentada disposició addicional al seu apartat primer estableix que tindrà efectes des de l'entrada en vigor de la Llei 6/2018, és a dir, a partir del dia 4 de juliol de 2018, per tant, sense cap efecte retroactiu. Tant és així, que la pròpia Direcció General de Relacions Laboral, com hem dit abans, ni tan sols va requerir a la Mesa d'Universitats que s'acredités el compliment de l'objectiu de despesa corresponent a l'exercici 2017, com ho va fer per al 2018.

En data 25 de juny de 2020 el director General de Relacions Laborals, Seguretat i Salut Laboral acorda la inscripció de l'acord esmentat al DOGC, la qual cosa es fa efectiva en data 8 de juliol de 2020 (**document núm. 7**).

D'acord amb el que s'establia el propi Acord de la Mesa, les universitats en el termini de dotze mesos des de la seva publicació havien de negociar la implementació de la nova jornada laboral, en el cas concret de la UAB aquesta es va fer a partir de l'exercici 2021.

De tot allò dit es desprèn, d'una banda, que la disposició addicional 144 de la Llei 6/2018 obria la possibilitat de negociar noves jornades laborals a l'Administració pública.

Així mateix, deixava sense efecte la prohibició que la Llei 5/2012 va establir en relació a que quedaven sense vigència qualsevol pacte o conveni que contradigués el contingut de la disposició addicional 12ena de l'esmentada Llei. Per tant, permetia de nou la negociació col·lectiva en matèria de jornada laboral sempre i quan es complissin els requisits establert a la pròpia disposició addicional 144.

D'altra banda, la Sindicatura argumenta el seu posicionament respecte la suposada incorrecció de la negociació de la disminució de jornada de treball, en els següents termes:

'El personal de les universitats està subjecte a la normativa aplicable al personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i, a més, les universitats públiques formen part del sector d'administració pública de la Generalitat de Catalunya segons el Sistema Europeu de Comptes. Per tant, l'Administració pública competent per fixar els criteris per a la negociació de la jornada ordinària a què es refereix la disposició addicional

144 de la Llei 6/2018, del 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, era l'Administració de la Generalitat. **L'exercici 2017 la Generalitat no havia complert un dels 3 objectius: la regla de despesa,** condició necessària per complir la disposició addicional 144 de la Llei de pressupost generals de l'Estat per a l'any 2018 i, **per tant, no podia establir altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establerta amb caràcter general, que era de 37,5 hores setmanals**'.

A judici d'aquesta Universitat, la Sindicatura parteix d'una premissa errònia segons es desprèn tant de l'informe del Ministeri d'Hisenda de data 10 de maig de 2019 (*document núm. 3*) com de l'informe de la Direcció General de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya de 13 de febrer de 2019 el qual conclou que *<A partir de los datos provisionales de cierre del ejercicio 2018, se puede concluir que se da cumplimiento tanto a los objetivos de déficit y de deuda pública, como a la regla de gasto>* (*document núm. 4*).

Per tant, un cop acreditat per part de la UAB que la Generalitat havia complert els objectius d'estabilitat pressupostària el 2018, no hi havia cap impediment per establir altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establerta amb caràcter general, que era de 37,5 hores setmanals. En la present versió de l'informe de fiscalització la Sindicatura de comptes es remunta a l'exercici pressupostari 2017 per mantenir les seves observacions. Al respecte s'ha d'oposar que quan les universitats pacten el canvi de jornada i acorden fer-la efectiva, la Generalitat de Catalunya ja estava complint amb la normativa de disciplina pressupostària i, per tant, no hi ha arguments per estar a la comptabilitat de 2017 quan la situació pressupostària de 2018 ja estava reequilibrada.

I, d'altra banda, les Universitats públiques catalanes van seguir el procediment legalment establert per adoptar l'acord de modificació de l'horari de treball, el qual va incloure demanar autorització per part de la Generalitat.

En relació al procediment de negociació col·lectiva de l'acord i de la seva inscripció en el Registre hem de significar que l'article 90 de l'Estatut del Treballadors en matèria de tramitació, aplicació i interpretació de la negociació col·lectiva preveu:

<Artículo 90. Validez

Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

4. El convenio entrarà en vigor en la data en que acorden les parts.

**5. Si la autoritat laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.**

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tals efectes, podrà recabar el assessorament del Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats o de les organismes d'igualtat de les comunitats autònoms, segun proceda per su àmbit territorial. Quan la autoritat laboral se hagi dirigit a la jurisdicció social per entendre que el conveni col·lectiu podria contenir clàusules discriminatòries, ho pondrà en coneixement del Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats o de les organismes d'igualtat de les comunitats autònoms, segun su àmbit territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.>

D'acord amb el text transcrit, l'autoritat competent ha de vetllar perquè l'Acord o Conveni no vulneri la legalitat vigent, és a dir, que **ha de fer un control de legalitat** del mateix previ a la seva preceptiva inscripció al registre.

Dels antecedents de fet descrits **queda acreditat que la Direcció General de Relacions Laborals va dur a terme aquest control de legalitat, atès que en data 15 de novembre de 2018, expedient 79/01/0084/2018, va requerir a les Universitats l'esmena de determinats aspectes de l'Acord, les quals en van donar degut compliment.**

Si la Direcció General hagués considerat, com manifesta la Sindicatura de comptes, que la Mesa no era competent per acordar aquests aspectes sense l'autorització de la Generalitat, en virtut de les atribucions que li confereix l'article 90.5 de l'ET s'hauria d'haver dirigit d'ofici a la jurisdicció social perquè resolgués les deficiències plantejades amb audiència prèvia de les parts. No consta a aquesta Universitat que l'esmentada Direcció hagi exercit aquesta competència.

Per tant, la Generalitat de Catalunya (Direcció General de Relacions Laborals depenent de la Departament de Treball, Afers Socials i Família) era coneixedora de l'Acord de la Mesa, va efectuar el preceptiu control de legalitat conforme no vulnerava la normativa vigent, d'entre les quals està la pròpia competència per la Mesa per prendre acords en matèria de jornada laboral, i va estimar que eren ajustats a dret, per la qual cosa va acordar la seva publicació al DOGC.

A més, segons ens informa la persona que va representar les Universitats en aquest procediment, per autoritzar la inscripció la Direcció General de Relacions Laborals depenent de la Departament de Treball, Afers Socials i Família va consultar a la Direcció General de Funció Pública, depenent del Departament de Presidència.



Així mateix, el RD 713/2010, de 28 de maig de, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball diu al seu article 8:

<Artículo 8. Tramitación del procedimiento de inscripción.

1. La solicitud de inscripción se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral que tenga atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que cada administración establezca en las disposiciones de desarrollo del presente real decreto.

La solicitud de inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo cuya competencia corresponda al Ministerio de Trabajo e Inmigración se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando las plantillas automáticas previstas específicamente para ello.

2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Comprobado que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.>

Per tant, no es pot dictar la resolució que ordeni el registre i publicació al DOGC sense que s'hagi comprovat que l'Acord Col·lectiu no vulnera la legalitat vigent, és a dir, sense verificar si la Mesa era o no competent per prendre acords en matèria de jornada laboral.

Si el director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut laboral va dictar una resolució en data 25 de juny de 2020 acordant la inscripció de l'Acord de de 6 de novembre de 2018 estava en definitiva autoritzant-lo, atès que s'havien dut a terme totes les verificacions per acreditar que era ajustat a la legalitat vigent.

Per acabar, la UAB no va implementar l'Acord fins que no va ser inscrit al DOGC, és a dir, quan la Generalitat ja tenia perfecte coneixement del mateix i havia donat la seva autorització.

Com a corollari hem de concloure que ni havia impossibilitat legal per portar a terme aquest canvi d'horari i que, en qualsevol cas, les universitats públiques catalanes van seguir el procediment legalment establert el qual implicava sotmetre a consideració de l'autoritat laboral competent (Generalitat de Catalunya) la correcció dels pactes assolits. Per tot allò, considerem improcedent intentar imputar responsabilitat per l'adopció d'aquest acords a cap dels titulars de les Universitats públiques catalanes.

B. En relació a la manifestació que degut al tancament per Setmana Santa i Nadal van fer que durant els exercicis 2018, 2019 i 2020 el còmput anual d'hores efectivament treballades pel PAS de la UAB fos inferior a les 37,5 hores setmanals que corresponien legalment cal dir que en virtut dels Acords adoptats al Consell Interuniversitari de Catalunya (concretament l'Acord d'Estructura tècnica de 8/11/2012), que es deriven de l'aplicació dels mateixos criteris de càlcul que pel calendari laboral de la Generalitat de l'any 2013 (**document núm. 8**), i dels canvis en la regulació dels dies d'assumpes particulars que va establir el Real Decreto 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, el PAS de la UAB va passar a tenir una jornada anual de 1.604,5 hores.

La disposició addicional dotzena de la llei 5/2012, establia que *< la jornada ordinària de treball del personal d'administració i serveis de les universitats públiques de Catalunya ha de tenir una mitjana setmanal no inferior a trenta-set hores i mitja. Aquesta mitjana setmanal s'entén sens perjudici de la jornada continuada en períodes de vacances i de les jornades especials que les universitats estableixin reglamentàriament.*

En aquest sentit el Conveni Col·lectiu del PAS de les Universitats Públiques Catalanes preveuen una jornada reduïda durant els mesos de juliol i d'agost i la possibilitat d'establir reglamentàriament permisos per Nadal i Setmana Santa, per tant, dintre del que regula l'esmentada norma.

En el cas del calendari laboral 2018 (**document núm. 9**) el càlcul del total d'hores laborables (descomptant l'agost i els períodes de tancament de Nadal i de Setmana Santa) vas ser de 1.583 hores, és per això que, per arribar a les 1604,5 hores de jornada anual, es va establir una clàusula de 21,5 hores a recuperar

C. Respecte a la manca de registre de la jornada laboral en la modalitat de teletreball cal dir el següent:

- Des del 2013 fins a la pandèmia causada per la COVID la modalitat de teletreball a la UAB era residual, molt pocs treballadors s'acollien a este sistema ja que estava pensat per a regular determinades situacions de conciliació o de problemes de salut dels mateixos.

També cal dir que va ser el RD-Llei 8/2019 el que va modificar l'article 34 de l'ET incloent-hi l'apartat 9 que regulava l'obligació del registre diari de la jornada laboral.

- Com a conseqüència de la pandèmia per la COVID es va implementar de manera general per garantir la salut dels treballadors la modalitat de teletreball, eren mesures extraordinàries i excepcionals, de fet no va ser fins al *<Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19>* quan es va reformar l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic incorporant un nou article 47.bis que regula el "teletreball" a l'Administració pública.

Un cop finalitzada la pandèmia i signats els corresponents Acords, s'implementa pròpiament dit a la UAB la modalitat de treball i consegüentment l'enregistrament de la jornada laboral.

**SETENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.8 LLICÈNCIES D'ESTUDIS I PERMISOS DE RECERCA.**

Únic. La Sindicatura considera que el sistema de permisos regulats al Reglament de personal acadèmic contravé l'article 56 de la LUC i que no es complien les llicències atorgades, al dir:

'(...) El Reglament de personal acadèmic de la UAB, aprovat pel Consell de Govern el 17 de novembre del 2010 i modificat per diversos acords del Consell de Govern, l'últim dels quals el 2 de juny del 2021, regula els permisos i llicències del personal acadèmic. El Reglament preveu permisos de 3 a 10 dies, permisos de més de 10 dies i fins a 3 mesos i permisos de 3 mesos i fins a 2 anys. Aquests permisos són d'aplicació a tot el PDI, el que contradiu l'article 56 de la LUC.

(...)

De l'anàlisi realitzada de les llicències i permisos dels cursos 2018-2019 i 2021-2022, s'ha constatat que el curs 2018-2019 la UAB va atorgar 26 llicències per estudis de 3 a 10 dies amb una durada superior a 10 dies i 559 llicències de durada inferior a 3 dies i que en el curs 2021-2022 va atorgar 5 llicències de 3 a 10 dies amb una durada superior a 10 dies i 168 amb una durada inferior a 3 dies. En el cas de les llicències superiors a 3 dies i fins a 3 mesos, el curs 2018-2019 es van atorgar 3 llicències que superaven els 3 mesos. En relació amb l'antiguitat mínima requerida per gaudir de les llicències, en 16 casos no es complia aquest requisit'. (p. 49)

**Al·legació:** Si bé la LUC només fa referència als professors contractats permanents, professors col·laboradors temporals i professors lectors, el reglament de personal acadèmic va fer extensiu el foment de la mobilitat a tot el personal docent e investigador independentment que aquest sigui o no permanent. Evidentment, sempre que el professor o investigador pugui fer activitats de recerca segons la naturalesa del seu contracte. Això va en consonància amb l'article 40.4 de la LOU que preveu que: *"4. Las Universidades fomentarán la movilidad de su personal docente e investigador, con el fin de mejorar su formación y actividad investigadora, a través de la concesión de los oportunos permisos y licencias, en el marco de la legislación estatal y autonómica aplicable y de acuerdo con las previsiones estatutarias consignadas al efecto."*

Pel què fa als casos d'autoritacions de permisos de menys de tres dies, en la majoria dels casos aquests són autoritzats internament dins dels departaments, sense requerir-se que ni la facultat ni el vicerectorat responsable hi donin el vistiplau. Es tracta de visites puntuals a altres grups de recerca o d'assistència a congressos, i d'aquesta forma s'agilitza el tràmit. Ara bé, en alguns dels casos es gestionen seguint el procediment dels permisos de tres a deu dies.

Respecte a les llicències que van atorgar-se i que eren superiors a la durada prevista, es tracta d'errors a la gestió però sempre estaven dins dels dos anys màxims previstos a l'article 56 de la LUC. En el darrers anys s'han posat mecanismes de control perquè aquest fet no passi i en breu s'automatitzarà el procediment i ja serà impossible demanar un permís de durada superior a la prevista.

I en relació als casos en què no es tenia l'antiguitat mínima requerida perquè la llicència fos autoritzada, sense tenir el detall dels casos concrets es pot suposar que es tracta de llicències autoritzades a personal investigador pre o postdoctoral. Aquest col·lectiu es dedica quasi exclusivament a la investigació i per les especificitats de la mateixa pot requerir desplaçar-se des de l'inici del contracte. En aquests casos es considera que prima el foment de la mobilitat per garantir una qualitat investigadora des de l'inici de la seva carrera respecte l'antiguitat mínima requerida a la UAB. Tot i això, es tracta de casos puntuals que han de ser degudament justificats per a la seva aprovació.

#### **VUITENA**.- COMENTARIS AL PUNT 4.9.1 NORMATIVA REGULADORA DE LA DEDICACIÓ DOCENT DEL PROFESSORAT.

**Únic**.- La Sindicatura fa les següents observacions a la normativa reguladora de la dedicació docent del personal acadèmic de la UAB, al dir el següent:

‘El Model de dedicació acadèmica de la UAB estableix que un crèdit equival a una dedicació de 26,5 hores. Aquesta dedicació inclou totes les activitats relacionades amb la docència, com ara la preparació de les activitats docents, activitats de gestió i de coordinació de grups d'una mateixa assignatura, d'assignatures i entre assignatures i cursos, docència presencial, seguiment i tutorització de l'alumnat, i les activitats d'avaluació contínua, però no concreta quina part de la dedicació hauria de ser docència presencial.

La normativa de la UAB estableix que la dedicació docent bàsica d'un professor pot ser de 17, 18, 22, 75, 24,5, 28 o 32 crèdits en funció de la seva categoria, dedicació, l'activitat de recerca reconeguda (trams de recerca) i l'avaluació de l'activitat de gestió (trams de gestió), entre d'altres. Encara que el nombre de crèdits establerts per la UAB en cap cas suposava una dedicació inferior al mínim establert en la normativa aplicable, sí que podia suposar dedicacions docents diferents de les recollides en l'article 68 de la LOU. L'article esmentat era d'obligat compliment i no permetia altres dedicacions docents del professorat que les que s'hi establien (16, 24 o 32 crèdits, depenent del compliment dels requisits de l'article 68).

La normativa de la UAB establia reduccions docents (per la participació en activitats de recerca en projectes finançats mitjançant convocatòries competitives, per activitats de transferència de tecnologia o coneixement i per la direcció de projectes d'innovació educativa) que no s'ajustaven als supòsits recollits en l'article 68 de la LOU. També preveia el reconeixement d'altres activitats docents que a la pràctica suposaven reduccions de la docència presencial no previstes en la normativa.

La normativa de la UAB establia que la dedicació docent presencial màxima del professor lector era de 180 hores anuals (18 crèdits). Aquesta dedicació no es correspon a cap de les establertes en l'article 68 de la LOU. D'acord amb les característiques del professorat lector, que és

aquell que està iniciat la carrera acadèmica, la dedicació docent que li corresponia era la de 240 hores de docència presencial, és a dir, els 24 crèdits que l'article 68 de la LOU estableix amb caràcter general per al professorat a temps complet.

La normativa interna de la UAB preveia 33 càrrecs amb diferents reduccions de docència'. (p. 51)

**Al·legació:** Tal com la pròpia Sindicatura reconeix al seu informe, les universitats, considerant la seva autonomia, havien de poder establir unes normes pròpies per determinar la dedicació acadèmica del seu professorat. En aquest sentit el propi Ministeri d'Educació, va emetre un informe amb motiu de la modificació de l'article 68 de la LOU pel R-D-L 14/2012, en el que assenyalava que aquesta reforma deixava intacta la competència de las Universitats per a organitzar i concretar en cada cas el règim de dedicació del seu PDI, com confirma l'article 32 de la Llei de la Ciència: *"Las Universidades públicas, en el ejercicio de su autonomía, podrán establecer la distribución de la dedicación del personal docente e investigador a su servicio en cada una de las funciones propias de la Universidad establecidas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, siempre de acuerdo con lo establecido en dicha ley y en su desarrollo normativo"*.

En conseqüència la Universitat pot adaptar i variar la dedicació establerta amb caràcter general, tot tenint present la prioritat que suposa l'atenció a la funció docent i la possibilitat d'intensificar aquesta dedicació. En el mateix sentit, la referència als crèdits ECTS que indica la LOU no concreta en cap cas a quantes hores presencials equivalen i, en conseqüència, s'han d'entendre com un punt de referència i és la Universitat la que ha de traduir en cada cas concret aquesta referència legal a un número d'hores d'activitat docent.

En relació a la dedicació del professorat Lector, referida a l'article 68 de la LOU, reiterar que aquest article parla de crèdits i no indica cap equivalència amb hores presencials. El Conveni Col·lectiu per al Personal Docent i Investigador de les universitats públiques catalanes, al seu Article 18, punt 4, indica *"L'acord ha d'incloure mesures de potenciació de la carrera acadèmica específiques per a les categories de lector, ajudant i personal investigador en formació (PIF), que, en el cas dels ajudants i del PIF, comportaran una dedicació màxima a la docència presencial inferior a la màxima que correspon al professorat agregat i catedràtic"*. En aquest sentit, la UAB ha aplicat mesures de potenciació de la carrera dels Lectors, adjudicant-los un potencial docent màxim de 18 crèdits dins de la franja baixa de crèdits que correspon al professorat a temps complet (16-32 crèdits).

Com ja s'ha comentat, tenint en compte que la LOU i el Reial decret Llei 14/2012, del 20 d'abril, regula la dedicació a la docència del professorat de les universitats en crèdits, per comprovar el compliment de la dedicació docent del professorat s'ha d'utilitzar la mesura en crèdits, com indica la llei. Pel que fa a la translació dels crèdits a les hores de docència, la UAB al seu model de dedicació acadèmica té en compte diversos aspectes a l'hora de fixar l'equivalència en hores presencials d'un crèdit de docència. El model té en compte el nombre d'alumnes matriculats a cada grup de docència i el tipus d'avaluació que s'hi fa. Igualment, recull les diverses tipologies docents que estan presents als graus i màsters a la UAB i fixa el seu reconeixement

docent per al professorat. Una vegada calculada la dedicació docent del professor, la resta d'hores fins les 1.640 anuals es dedicaran a activitats de recerca, transferència i/o gestió, així com a altres activitats com, per exemple, la participació en comissions de seguiment de doctorat, en tribunals de lectura de tesis doctorals, comissions de concursos de professorat, comissions d'avaluació de mèrits rellevants, etc.

És molt rellevant determinar que si la Sindicatura només ha tingut en compte al seu informe les dades de docència presencial per fer el càlcul, si és així, s'haurien deixat de comptar moltes hores: treball de fi de grau, treball de fi de màster, pràctiques externes, virtuals, direccions de tesi, altres reconeixements docent, ja que totes elles (que a la UAB queden denominades com a docència supervisada) també haurien de ser considerades com a hores presencials. Apart, també, de les hores de seguiment, avaluació i tutoria.

L'equivalència que ha fet la sindicatura de considerar que el crèdit equival a 10 h de docència presencial (pàgina 52) no ve marcada per cap llei. La UAB, fent us de la seva autonomia, va decidir que el nombre d'hores presencials per crèdit de professor és variable depenent, sobre tot, del nombre d'alumnes al grup classe, podent variar des de menys de 7 h/crèdit per a grups de molts alumnes (mes de 60-80) fins a més de 10 h/crèdit per a grups de pocs alumnes (d'11 a 20 alumnes /grup, com és el cas d'optatives o grups de pràctiques de laboratori).

Per poder comprovar si hi ha hagut incompliment segons el potencial docent de cada professor, s'ha de mirar el nombre de crèdits impartits per professor (què és el que determina la LOU), en lloc del nombre d'hores presencials.

Totes les conclusions a les que ha arribat la sindicatura als apartats 4.9.3 i 4.9.4 calculant el potencial docent del professorat multiplicant el nombre de crèdits del seu potencial docent per 10 h i després mirant les hores presencials que figuren, s'han de revisar. Aquestes comprovacions, com s'ha indicat a dalt, s'han de fer directament en crèdits.

A més d'aquest punt, també s'hauria de fer un tractament diferenciat per les Unitats Docents Hospitalàries. La docència assistencial que fan els metges té un reconeixement particular i diferenciat de la resta de tipus de docència al Model de Dedicació Acadèmica.

Finalment, revisant les dades del professorat que està per sota del 40 % d'acompliment, a part del ja indicat de la manera de còmput dels crèdits, hi ha diverses variables que poden afectar a la capacitat docent del professorat i que no es tenien en compte en el curs acadèmic 2018/2019, aquestes són:

- La ja indicada de la falta de totes les hores de la docència que la UAB ha denominat docència supervisada (treball de fi de grau, treball de fi de màster, pràctiques externes, etc.), però que és evident que són hores de treball del professorat amb els estudiants.
- Les reduccions per sabàtic o les associades al premi ICREA encara no estaven consolidades al sistema de càlcul.

- Les baixes per IT, les reduccions de jornada i els permisos (maternitat/paternitat o altres) que no feien reduir d'ofici la capacitat docent.
- Durant el període 2017/2018 – 2022/2023 la docència supervisada (Treball de fi de grau, treball de fi de màster, pràctiques externes) es compta al pla docent del professorat el curs següent a la seva realització, el primer curs que en feia docència supervisada no estava incorporat al pla docent del professor i semblava que el seu acompliment era inferior.

Per tot això les incidències advertides poden veure's desvirtuades si es té en compte la dedicació real del professorat, que per tot el que s'acaba d'exposar sembla que no s'ha tingut en compte.

Respecte al comentari sobre els col·laboradors de docència, la sindicatura indica:

“Entre aquestes figures hi ha els anomenats per la UAB col·laboradors de docència, que són persones que desenvolupen la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic de la UAB i que col·laboren ocasionalment o permanentment amb la universitat de manera desinteressada mitjançant la realització d'activitats docents i sense tenir vinculació laboral amb la universitat. L'activitat dels col·laboradors s'incorpora als plans docents, si bé el col·laborador no pot assumir en cap cas la responsabilitat de docència respecte de l'assignatura ni de la seva programació. No obstant això, la realització d'activitats docents per personal no contractat podria donar lloc a situacions assimilables a una relació laboral i suposar, de facto, la creació de categories de PDI no previstes en la normativa vigent.”

Aquest col·laboradors són majoritàriament, científics de centres de recerca que col·laboren en màsters i en cap cas hi ha una relació laboral, ja que és una col·laboració temporal i generalment de molt poques hores. Aquestes persones en molts casos volen ser col·laboradors docents perquè també els dona currículum al seu lloc de treball d'investigador.

Finalment només afegir que la UAB és una universitat capdavantera en la recerca fet que es pot observar en el posicionament en els rankings internacionals més prestigiosos, i aquest fet ha estat possible per l'aposta clara des de fa anys pels models de dedicació acadèmica que possibiliten la intensificació de la recerca alhora que també es té en compte la dedicació a la docència, la transferència i la innovació educativa.

#### **NOVENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.9.2 CONTROL INTERN DE LA DEDICACIÓ DOCENT DEL PROFESSORAT.**

9.1. La Sindicatura qüestiona que d'acord amb l'article 16 del Reial decret 898/1985, en cada universitat s'ha de constituir un servei d'inspecció per fer, entre altres tasques, el seguiment i control general de la disciplina acadèmica, al dir el següent:

‘D'acord amb l'article 16 del Reial Decret 898/1985, en cada universitat s'ha de constituir un servei d'inspecció per fer, entre altres tasques, el seguiment i control general de la disciplina acadèmica. La UAB no havia constituït aquest servei’. (p. 52)

**Al·legació:** L'article 16.1 del Reial Decret 898/1985, del 30 d'abril, sobre règim del professorat universitari, preveu que es constituirà a cada Universitat un Servei d'Inspecció per a inspeccionar el funcionament dels serveis i col·laborar en les tasques d'instrucció de tots els expedients disciplinaris i el seguiment i control general de la disciplina acadèmica. Aquest incís va ser objecte d'un conflicte positiu de competència interposat pel Govern Basc i per la Generalitat de Catalunya. El Tribunal Constitucional en la sentència 235/1991, de 12 de desembre va declarar que l'article 16.1 envaïa les competències atribuïdes a les comunitats autònomes del País Basc i Catalunya i la fonamentació jurídica del Tribunal Constitucional era que la Llei de Reforma Universitària (LRU) definia el Consell Social com l'òrgan de participació de la societat en les Universitats i li corresponien, entre d'altres atribucions, la supervisió del rendiment dels seus serveis. A l'atribuir-li el Reial Decret 898/1985 la inspecció del funcionament dels serveis de la Universitat estava envaint la competència autonòmica doncs tant la LRU com la Llei del Consell Social de la Universitat del País Basc atribuïen únicament al Consell Social aquesta funció. Posteriorment la Llei Orgànica 6/2001, d'Universitats (LOU) i la Llei 1/2003, d'Universitats de Catalunya (LUC) van atorgar al Consell Social aquesta funció per la qual cosa si s'hagés constituït a la UAB el servei d'Inspecció tal com estava previst al Reial Decret 898/1985, del 30 d'abril, sobre règim del professorat universitari s'haurien envaït les competències que per aquesta matèria s'havien atorgat a la Comunitat Autònoma. Finalment amb la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari (LOSU), s'ha instaurat la Inspecció de Serveis de les Universitats (article 46.6). En desenvolupament de la LOSU la UAB, que està en procés de modificació dels seus Estatuts per adaptar-lo a aquesta llei, ha previst la creació del Servei d'Inspecció a la UAB.

La sindicatura qüestiona que determinats supòsits que donen lloc a absències de durada significativa amb incidència en la capacitat docent del professorat no s'introdueixen de manera automàtica en el programari de gestió de la dedicació docent i en el pla docent del professor no s'informa de la docència que deixa de fer. Serien els casos de determinats permisos per incentivar la mobilitat del professorat que poden arribar a ser superiors a 3 mesos, baixes per malaltia o baixes per maternitat o paternitat, entre d'altres. En aquests casos la informació recollida en el Pla docent no es correspon amb la docència efectivament realitzada.

**9.2.** La Sindicatura posa de manifest la falta d'enregistrament automàtic de situacions que donen lloc a absències de llarga durada, al dir el següent:

'Determinats supòsits que donen lloc a absències de durada significativa amb incidència en la capacitat docent del professorat no s'introdueixen de manera automàtica en el programari de gestió de la dedicació docent i en el pla docent del professor no s'informa de la docència que deixa de fer. Serien els casos de determinats permisos per incentivar la mobilitat del professorat que poden arribar a ser superiors a 3 mesos, baixes per malaltia o baixes per maternitat o paternitat, entre d'altres. En aquests casos la informació recollida en el Pla docent no es correspon amb la docència efectivament realitzada'. (p. 54)

**Al·legació:** Està previst que s'incorporin els permisos de mobilitat, les baixes per malaltia, o maternitat/paternitat i les reduccions de jornada en el programari de gestió de la programació docent.



**DESENA.- COMENTARIS AL PUNT 4.10 SEGUIMENT DE RECOMANACIONS CONTINGUDES EN INFORMES ANTERIORS DE LA SINDICATURA**

Única. La sindicatura al quadre número 21 diu:

‘Les universitats haurien d’establir, si escau, els acords necessaris amb el Comitè d’Empresa per concretar els tipus d’associats que hi ha d’haver i les condicions per accedir a les places. (b). (...)’

La contractació de professorat associat hauria de fonamentar-se en motius estrictament acadèmics i de necessitats de la docència.’

**Al·legació:** Es va negociar amb el Comitè d’Empresa que tots els associats de la UAB havien de ser associats de categoria 3, i posteriorment es van incorporar al model de plantilla teòrica de la UAB, aprovat en data 13 de desembre de 2013 i modificat en diverses ocasions amb posterioritat, per això aquesta situació ha estat implementada.

Pel que fa al comentari de la fonamentació de la contractació del professorat associat en els motius acadèmics i de necessitats de docència això és així en els casos del personal contractat amb capítol I i únicament hi ha algunes excepcions en alguns professors contractats pel capítol VI que venen de Medicina per acords amb els hospitals i en referència a les càtedres de recerca. Per tot això aquesta situació ha estat implementada o com a molt parcialment implementada.

I, en la seva virtut,

A LA MGFCA. SRA. SÍNDICA DE LA SINDICATURA DE COMPTES SOL·LICITA, tingui per presentat el present escrit, per complimentat el requeriment efectuat mitjançant ofici de 25 d’abril de 2024 i per realitzades les anteriors manifestacions.

A LA MGFCA. SRA. SÍNDICA DE LA SINDICATURA DE COMPTES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

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

Les al·legacions formulades han estat analitzades i valorades per la Sindicatura de Comptes. Com a conseqüència de les al·legacions presentades s’han modificat la conclusió 19, els apartats 4.5.2, 4.6, i 4.7 del projecte d’informe. La resta del text del projecte d’informe no s’ha alterat perquè s’entén que les al·legacions trameses són explicacions que confirmen la situació descrita inicialment o perquè no es comparteixen els judicis que s’hi exposen.

## **APROVACIÓ DE L'INFORME**

Certifico que a Barcelona, el 4 de juny del 2024, reunit el Ple de la Sindicatura de Comptes, presidit pel síndic major, Miquel Salazar Canalda, amb l'assistència dels síndics Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, Maria Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer i Padrosa i Josep Viñas i Xifra, i de la secretària general de la Sindicatura, Marta Junquera i Bernal, actuant com a ponent la síndica Anna Tarrach Colls, amb deliberació prèvia s'acorda aprovar l'informe de fiscalització 5/2024, relatiu a la Universitat Autònoma de Barcelona, despeses de personal, exercicis 2018-2021.

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

La secretària general

Vist i plau,

El síndic major



