

INFORME 5/2024

UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE BARCELONA  
GASTOS DE PERSONAL,  
EJERCICIOS 2018-2021



INFORME 5/2024

**UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE BARCELONA**  
GASTOS DE PERSONAL,  
EJERCICIOS 2018-2021

---

Edición: septiembre de 2024

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

Sindicatura de Cuentas de Cataluña  
Vía Laietana, 60  
08003 Barcelona  
Tel. +34 93 270 11 61  
[sindicatura@sindicatura.cat](mailto:sindicatura@sindicatura.cat)  
[www.sindicatura.cat](http://www.sindicatura.cat)

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

## ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	7
ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS .....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. INFORME.....	9
1.2. ENTE FISCALIZADO.....	10
1.2.1. Antecedentes.....	10
1.2.2. Actividades y organización .....	12
1.2.3. Trabajos de control .....	18
2. CONCLUSIONES .....	18
3. RECOMENDACIONES .....	22
4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN.....	22
4.1. TIPOS DE PERSONAL Y REGULACIÓN. EVOLUCIÓN Y ANÁLISIS DE LA PLANTILLA .....	22
4.1.1. Tipos de personal y regulación .....	22
4.1.2. Evolución y análisis de la plantilla .....	23
4.2. CONTROL INTERNO EN EL ÁMBITO DE PERSONAL .....	33
4.3. PRESUPUESTO DE GASTOS DE PERSONAL .....	34
4.3.1. Obligaciones reconocidas .....	36
4.4. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	37
4.5. RETRIBUCIONES .....	39
4.5.1. Variaciones retributivas .....	40
4.5.2. Análisis de la nómina .....	42
4.6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	46
4.7. JORNADA Y CONTROL HORARIO.....	50
4.8. LICENCIAS DE ESTUDIOS Y PERMISOS DE INVESTIGACIÓN.....	52
4.9. DEDICACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO .....	54
4.9.1. Normativa reguladora.....	54
4.9.2. Control interno de la dedicación docente .....	56
4.9.3. Dedicación docente para el curso 2018-2019 .....	56
4.9.4. Dedicación docente individual .....	60
4.10. SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN INFORMES ANTERIORES DE LA SINDICATURA.....	62

5.	RESPONSABILIDADES .....	64
5.1.	DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD .....	64
5.2.	DE LA SINDICATURA DE CUENTAS .....	64
6.	ANEXOS.....	64
6.1.	ENVEJECIMIENTO DE LA PLANTILLA .....	64
6.2.	PRESUPUESTO INICIAL Y MODIFICACIONES DEL GASTO DE PERSONAL DE CAPÍTULO 1 POR CONCEPTOS, DE LOS EJERCICIOS FISCALIZADOS.....	67
6.3.	COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO.....	71
6.4.	DISTRIBUCIÓN DE LA NÓMINA POR COLECTIVOS Y CONCEPTOS .....	72
6.5.	CONVOCATORIAS DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Y PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR, DESGLOSADAS POR PROCEDIMIENTO DURANTE EL PERÍODO FISCALIZADO .....	75
7.	TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	76
7.1.	ALEGACIONES RECIBIDAS .....	76
7.2.	TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES.....	113
	APROBACIÓN DEL INFORME .....	114

## **ABREVIACIONES**

DOGC	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
LOU	Ley orgánica de universidades
LUC	Ley de universidades de Cataluña
M€	Millones de euros
PAS	Personal de administración y servicios
PDI	Personal docente e investigador
PSR	Personal de apoyo a la investigación
RPT	Relación de puestos de trabajo
SIIU	Sistema Integrado de Información Universitaria
UAB	Universidad Autónoma de Barcelona

## **ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS**

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



## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. INFORME

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

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

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

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

En el apartado 4.11 se hace el seguimiento de las recomendaciones en materia de personal incluidas en el informe 17/2015, relativo a la fiscalización de regularidad efectuada por la Sindicatura, de la UAB ejercicios 2010, 2011 y 2012 y de otros informes de la Sindicatura referidos al personal de las universidades.

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

## **1.2. ENTE FISCALIZADO**

### **1.2.1. Antecedentes**

La UAB fue creada mediante el Decreto ley 5/1968, de 6 de junio, sobre medidas urgentes de reestructuración universitaria. La UAB es una institución de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio, que goza y actúa en régimen de autonomía prestando el servicio público de la enseñanza superior mediante la docencia, la investigación y el estudio.

Durante el período fiscalizado se regía por la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOU); por la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña (LUC); por las normas dictadas por el Estado y por la Generalidad de Cataluña, y por sus Estatutos, aprobados por el Decreto 237/2003, de 8 de septiembre.<sup>1</sup>

De acuerdo con los Estatutos, la UAB tiene por objetivos el ejercicio de la docencia de grado superior; la creación de conocimientos científicos, técnicos y profesionales mediante la investigación; la participación en la mejora y desarrollo del sistema educativo; la difusión y realización de actividades de extensión universitaria; la plena integración de las actividades de docencia e investigación en el ámbito internacional; el fomento para la evaluación de la calidad en la docencia, investigación y gestión de acuerdo con criterios, objetivos y metodologías equiparables a los estándares internacionales; el fomento del pensamiento crítico, el espíritu emprendedor y la cultura de la libertad y el pluralismo en el marco de una sociedad democrática; la participación en el progreso, el desarrollo económico y el bienestar social de la sociedad catalana; el favorecimiento, estimulación y acogida de la actividad intelectual y artística en todos los ámbitos de la cultura y del conocimiento, y otras finalidades que las leyes le atribuyan.

La UAB está distribuida físicamente en 2 campus: uno situado en Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) y el otro en Sabadell.

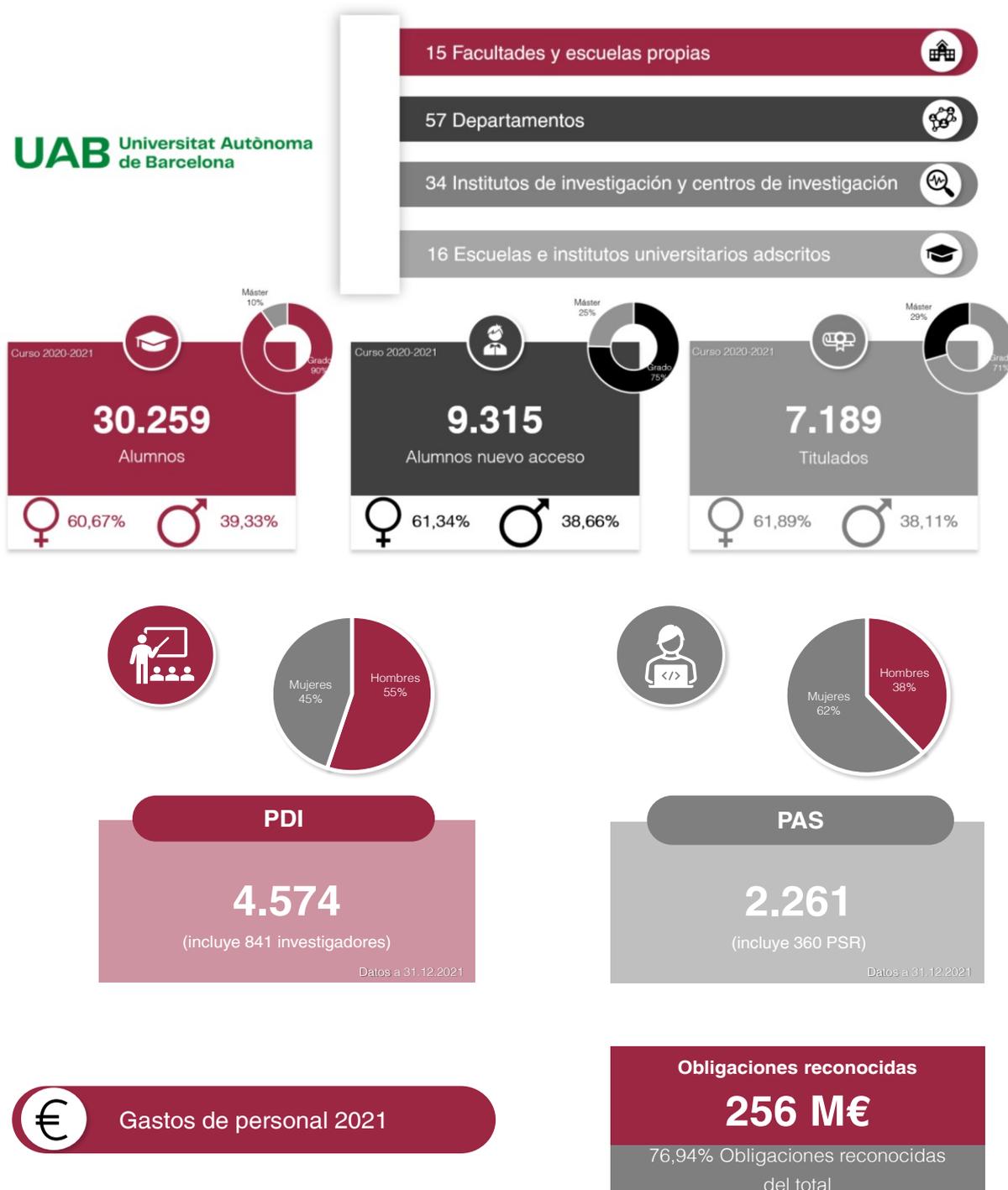
De acuerdo con sus Estatutos, la estructura académica de la UAB incluye facultades y escuelas, departamentos, institutos universitarios de investigación y centros de investigación. Asimismo, la Universidad puede crear otros centros o estructuras que apoyen la investigación, la docencia o la comunidad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

A continuación, se muestran los datos básicos de la UAB correspondientes al año 2021.

---

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

Diagrama 1. Datos básicos de la UAB. Año 2021



Fuente: Elaboración propia.

## 1.2.2. Actividades y organización

### 1.2.2.1. Actividades

A continuación se muestra un conjunto de datos representativos de la UAB en el ámbito académico sobre alumnos, créditos y titulados y la evolución en los últimos cursos. Estos datos se han obtenido del Portal Uneix de la Secretaría de Universidades e Investigación durante el mes diciembre de 2023 y pueden diferir ligeramente de los que figuran en la actualidad a causa de las correcciones realizadas por el departamento competente en materia de universidades.

### Alumnos matriculados y alumnos equivalentes a tiempo completo

En el siguiente cuadro se muestra la evolución en los cursos del 2017-2018 al 2020-2021 del número de alumnos matriculados en títulos homologados y centros integrados.

**Cuadro 1. Alumnos matriculados**

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Estudios de ciclo	2	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Estudios de grado	15.377	10.437	25.814	15.571	10.428	25.999	15.938	10.455	26.393	16.576	10.758	27.334
Másteres	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>

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

El número total de estudiantes matriculados ha aumentado un 4,80% entre los cursos 2017-2018 y 2020-2021. Las matrículas de alumnas mujeres han incrementado en un 6,64% y las de alumnos hombres lo han hecho en un 2,08%.

El número de alumnos de estudios de grado ha aumentado un 5,89% (el de mujeres ha aumentado un 7,80% y el de hombres un 3,08%) y el número de alumnos de másteres ha disminuido un 4,35% (el de mujeres ha disminuido un 2,94% y el de hombres un 6,47%).

Las mujeres representaban un 60,67% de los alumnos del curso 2020-2021 (un 60,64% en estudios de grado y un 60,96% en másteres).

En el curso 2020-2021 la UAB reunía el 20,68% de los estudiantes de las universidades públicas de Cataluña matriculados en centros integrados y en titulaciones homologadas.

Los alumnos de grado representan un 89,40%, 89,74%, 89,60% y un 90,33% del total de alumnos de los cursos 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021, respectivamente. La distribución entre mujeres y hombres en los estudios de grado y en los másteres es similar.

En el siguiente cuadro se muestra la evolución de los alumnos equivalentes a tiempo completo<sup>2</sup> en títulos homologados y centros integrados en los cursos 2017-2018 a 2020-2021.

**Cuadro 2. Alumnos equivalentes a tiempo completo**

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Estudios de grado	14.429	9.588	24.016	14.590	9.640	24.230	14.946	9.675	24.621	15.656	9.986	25.643
Másteres	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>

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

El número de alumnos equivalentes a tiempo completo ha aumentado un 5,64% entre los cursos 2017-2018 y 2020-2021. El número de alumnos a tiempo completo en estudios de grado ha aumentado un 6,77% y en másteres ha disminuido un 4,92%. En lo referente al comportamiento por sexos, el número de alumnas mujeres equivalentes a tiempo completo ha aumentado un 7,35% y el número de alumnos hombres equivalentes a tiempo completo, un 3,07%.

La ratio entre alumnos equivalentes a tiempo completo y alumnos matriculados, que indica el grado de dedicación de los alumnos, ha pasado de 0,92 en el curso 2017-2018 a 0,93 en el 2020-2021. Esta ratio ha aumentado ligeramente, de 0,93 en el curso 2017-2018 a 0,94 en el curso 2020-2021, para los alumnos de grado, y se ha mantenido estable en 0,84 para los alumnos de másteres. La ratio entre alumnos equivalentes a tiempo completo y profesores equivalentes a tiempo completo<sup>3</sup> ha sido de 15,39 en el curso 2020-2021.

### Créditos matriculados

El siguiente cuadro muestra la evolución de los créditos ordinarios matriculados (créditos matriculados por alumno, sin incluir los créditos convalidados, reconocidos o equiparados)<sup>4</sup> en titulaciones homologadas en centros integrados en los cursos de 2017-2018 a 2020-2021.

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

3. Profesores equivalentes a tiempo completo según horas de contrato semanales. Se considera que un PDI es un profesor equivalente a tiempo completo si tiene 37,5 horas de contrato semanales y 12 meses de contrato anual. Para cualquier otra situación se aplica la parte proporcional tanto de horas de contrato semanal como de meses de contrato anual. Así, por ejemplo, 37,5 horas y 6 meses de contrato equivaldría a 0,5 profesor equivalente a tiempo completo contrato acumulado.

4. Se entiende por convalidación, reconocimiento o equiparación de créditos la aceptación en el expediente .../...

**Cuadro 3. Créditos matriculados**

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Estudios de grado	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
Másteres	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>

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

El número de créditos ordinarios matriculados ha aumentado un 5,64% entre los cursos 2017-2018 y 2020-2021. La media de créditos por alumno matriculado ha pasado de 55,26 en el curso 2017-2018 a 55,71 en el curso 2020-2021, lo que representa un aumento de un 0,80%.

### Alumnos de nuevo acceso

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

**Cuadro 4. Alumnos de nuevo acceso**

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Estudios de grado	3.795	2.534	6.329	3.933	2.731	6.664	4.062	2.703	6.765	4.298	2.725	7.023
Másteres	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>

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

El número de alumnos de nuevo acceso ha aumentado un 6,37% entre el curso 2017-2018 y el curso 2020-2021. Del análisis de la distribución por sexos se desprende que el número de alumnas mujeres de nuevo acceso en estudios de grado ha aumentado un 13,25% y el número de alumnos hombres, un 7,54%. En lo referente a los másteres, el número de alumnas mujeres de nuevo acceso ha disminuido un 3,93% y el número de alumnos hombres, un 8,18%.

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

## Titulados y rendimiento

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

**Cuadro 5. Titulados**

Tipo de estudios	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
Estudios de ciclo	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Estudios de grado	2.888	1.774	4.662	2.805	1.724	4.529	2.924	1.692	4.616	3.150	1.921	5.071
Másteres	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>

Fuente: Departamento de Investigación y Universidades.

En el período analizado el número de titulados ha aumentado un 5,91% (ha aumentado un 8,77% en los estudios de grado y ha disminuido un 0,33% en los másteres). El número de titulados mujeres ha aumentado un 6,61% y el número de titulados hombres un 4,78%.

La tasa de rendimiento (créditos ordinarios superados / créditos ordinarios matriculados) para el curso 2020-2021 ha sido de 0,88 para los estudios de grado y de 0,96 para los másteres. La tasa de rendimiento para las mujeres es superior a la de los hombres, tanto en los estudios de grado como en los másteres para los 4 cursos analizados.

Del análisis de la situación de las cohortes (grupo de alumnos que se incorporan a la universidad en un mismo curso) a  $T^5+1$  que se incorporaron a la UAB desde el curso 2012-2013 hasta el curso 2016-2017,<sup>6</sup> se desprende que, según la información proporcionada por el Departamento de Investigación y Universidades, entre un 63,37% y un 66,36% se habían titulado, entre un 15,53% y un 18,52% seguían estudiando (en los mismos estudios en los que se iniciaron o en otros) y entre un 16,52% y un 19,67% habían abandonado el sistema universitario de Cataluña.

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

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

### **1.2.2.2. Órganos de gobierno**

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

- a) Órganos colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, juntas de escuela y facultad, y consejos de departamento.
- b) Unipersonales: rector, vicerrectores, secretario general, gerente, decanos de facultades, directores de escuelas, de departamentos y de institutos universitarios de investigación.

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

El título segundo de los Estatutos de la UAB regula sus órganos de gobierno, que son el órgano de participación de la sociedad (el Consejo Social), los órganos colegiados de ámbito general (el Consejo de Gobierno, el Claustro, el Equipo de Gobierno y la Junta Consultiva), los órganos colegiados de ámbito territorial (las juntas de facultad y de escuela, los consejos de departamento, los consejos de los institutos universitarios propios y los consejos de otros centros de investigación), los órganos unipersonales de ámbito general (el rector, los vicerrectores, el secretario general y el gerente) y los órganos unipersonales territoriales (los decanos, los directores de escuela, los coordinadores de estudios, los directores de departamento y los directores de los institutos universitarios y centros de investigación propios).

### **El Consejo Social**

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

Está formado por una representación de los intereses sociales, de acuerdo con la legislación vigente, y una representación de la comunidad universitaria. La comunidad universitaria está representada en el Consejo Social por el rector, el secretario general y el gerente, como miembros natos. Además, el Consejo de Gobierno designa de entre sus miembros a un estudiante, un miembro del personal docente e investigador y un miembro del personal de administración y servicios, por un período máximo de 4 años. Su composición y funciones se regulan en los artículos del 121 al 125 de los Estatutos de la UAB.

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

## **El Consejo de Gobierno**

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

La composición, las competencias y el funcionamiento se regulan en los artículos del 60 al 65 de los Estatutos de la UAB. En el anexo 6.3 se muestra la composición del Consejo de Gobierno a 31 de diciembre de 2018, de 2019, de 2020 y de 2021.

## **El Claustro**

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

Está integrado por el rector, el secretario general, el gerente y 300 claustrales. Su composición y funciones se regulan en los artículos del 54 al 59 de los Estatutos de la UAB.

## **El rector**

El rector es el representante legal e institucional de la Universidad y la máxima autoridad académica. Preside el Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno, la Junta Consultiva y la Fundación UAB; forma parte del Consejo Social y ejecuta sus acuerdos. Es elegido por la comunidad universitaria, mediante elección directa y sufragio universal libre y secreto, entre el personal funcionario del cuerpo de catedráticos de universidad en activo que preste servicios en la UAB. El mandato del rector tiene una duración de 4 años y es renovable por un único mandato. El artículo 75 de los estatutos de la UAB regula sus competencias.

Hasta el 10 de noviembre de 2020, la rectora de la UAB fue Margarita Arboix Arzo. De acuerdo con el Decreto 131/2020, a partir de aquella fecha y hasta la finalización del período fiscalizado, el cargo de rector lo ocupó Francisco Javier Lafuente Sancho.

El rector, en el ejercicio de sus competencias, es asistido por el Equipo de Gobierno, formado por los vicerrectores, el secretario general y el gerente.

## **El gerente**

El artículo 81 de los Estatutos establece que el gerente ejerce, de acuerdo con el rector y con las directrices marcadas por el Consejo de Gobierno y por el Consejo Social, la dirección y la gestión de los recursos administrativos y económicos de la Universidad. El artículo 83 de los Estatutos de la UAB regula en detalle sus competencias. El gerente es propuesto, nombrado y revocado por el rector, y su nombramiento se hace de acuerdo con el Consejo Social. Durante el desarrollo del cargo no puede ejercer funciones docentes.

En los ejercicios fiscalizados el gerente de la UAB era Jaume Tintoré Balasch.

### **1.2.3. Trabajos de control**

Las cuentas anuales de la UAB de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 fueron auditadas por Faura-Casas, Auditors Consultors, SL, que emitió sus informes el 6 de junio de 2019, el 16 de junio de 2020, el 4 de junio de 2021 y el 7 de junio de 2022, respectivamente, en los que expresó una opinión con una salvedad en todos los ejercicios relacionada con el criterio de reconocimiento de los ingresos presupuestarios derivados de subvenciones o transferencias.

## **2. CONCLUSIONES**

La Sindicatura de Cuentas de Cataluña, en virtud de lo dispuesto en su ley de creación, de acuerdo con lo previsto en el Programa anual de actividades, de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de los órganos de control externo y las normas internacionales de auditoría adaptadas al sector público, ha fiscalizado con una seguridad limitada los gastos de personal de la UAB con el alcance y la metodología descritos en los apartados 1.1 y 4 de este informe.

En este apartado se incluyen las conclusiones más significativas que se han puesto de manifiesto con motivo del trabajo de seguridad limitada realizado.

### **Tipos de personal y su regulación. Evolución y análisis de la plantilla**

1. A 31 de diciembre de 2018, de 2019, de 2020 y de 2021 había un porcentaje de temporalidad, sin tener en cuenta el personal de apoyo a la investigación (PSR) ni los investigadores, de entre un 9,74% y un 14,84% en el personal de administración y servicios (PAS) y de entre un 63,24% y un 64,70% en el PDI (véase el apartado 4.1.2.1).

2. En el período fiscalizado el PDI con contrato laboral temporal superaba el 40% de la plantilla docente y, en los ejercicios 2020 y 2021, el PDI contratado, computado en equivalencia a tiempo completo, superaba el 49% del total del PDI, y, por lo tanto, contra-venía los límites máximos establecidos en la LOU (véanse los apartados 4.1.2 y 4.1.2.1).
3. En el ejercicio 2021 el porcentaje de profesores asociados equivalentes a tiempo completo respecto al total de PDI (23,24%) era muy superior a la media del conjunto del sistema universitario de todo el Estado, que era del 10,17%, según los datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU) (véase el apartado 4.1.2.2).

### **Presupuesto de gastos de personal**

4. En los ejercicios fiscalizados la UAB ajustaba el presupuesto definitivo a las obligaciones reconocidas de modo que el grado de ejecución del capítulo 1 de gastos de personal era siempre del 100%. En consecuencia, la liquidación del presupuesto de los ejercicios del 2018 al 2021 no refleja el grado de ejecución real de los gastos de personal (véase el apartado 4.3.1).

### **Relación de puestos de trabajo**

5. La UAB no disponía de una RPT para el PDI, como correspondía de acuerdo con la LOU (véase el apartado 4.4).
6. El anexo de personal que acompañaba al presupuesto no incorporaba el anexo específico con el detalle de los puestos de nuevo ingreso de PDI tal y como establece la LOU (véase el apartado 4.4).

### **Retribuciones**

7. La UAB abonó en algunos casos retribuciones que no se ajustaban a las que correspondían de acuerdo con el convenio colectivo, con la RPT o con la normativa aplicable (véase el apartado 4.5.2).
8. Faltaba regulación interna en el establecimiento de complementos al PAS y al PDI que participaban en proyectos de investigación y de los requisitos y las condiciones de las diferentes categorías de investigadores. Esta falta de regulación permitía en algunos casos un alto grado de discrecionalidad a los departamentos o a los investigadores principales de los proyectos de investigación en la determinación de algunos complementos (véase el apartado 4.5.2).
9. La normativa reguladora de los conciertos entre universidades e instituciones sanitarias establece que todas las retribuciones del personal que ocupe una plaza vinculada las debe abonar la universidad en una única nómina, sin que la institución sanitaria

satisfaga ninguna retribución. No obstante, esta previsión no se cumple en Cataluña y se abonan 2 nóminas (una la universidad y otra la institución sanitaria) (véase el apartado 4.5.2).

10. La UAB mantenía un conflicto con el PAS funcionario por el abono a este colectivo del premio de jubilación regulado en el convenio colectivo del PAS laboral. En febrero de 2021 el Consejo Social de la UAB acordó desistir de los recursos interpuestos pendientes de resolución y abonar el premio de jubilación al PAS funcionario, ante las sentencias de los juzgados contenciosos en contra de las universidades, la desestimación de recursos de apelación por parte del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y la inadmisión de los recursos de casación interpuestos contra estos pronunciamientos judiciales. El importe abonado por este premio en los ejercicios fiscalizados fue de 2,12 M€ (véase el apartado 4.5.2).

### **Procesos de selección y provisión de puestos de trabajo**

11. En 2021 la UAB contrató a 185 profesores asociados y cubrió 24 plazas de PAS funcionario mediante comisiones de servicios internas sin proceso de selección. Tampoco realizó procesos de selección para nombrar profesorado titular de universidad interino ni para contratar profesorado agregado temporal (véase el apartado 4.6).
12. La UAB y la Junta de PAS funcionario suscribieron 2 acuerdos referidos al personal administrativo que preveían la promoción automática de personal interino, con lo cual contravinieron la normativa aplicable (véase el apartado 4.6).
13. En el período fiscalizado la UAB convocó concursos específicos y concursos generales de méritos que no se publicaron en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* (DOGC) tal y como establecía la normativa vigente (véase el apartado 4.6).
14. El Reglamento de personal académico de la UAB no especificaba para los profesores asociados los requisitos para cada una de las categorías (véase el apartado 4.6).
15. En 2019 la UAB y el Comité de Empresa del PAS laboral suscribieron un acuerdo que posibilitaba que personas contratadas temporalmente para cubrir sustituciones pudiesen pasar a ocupar definitivamente una plaza sin proceso de selección (véase el apartado 4.6).
16. El Modelo de criterios de priorización de plazas de profesorado permanente de la UAB preveía que el perfil de las plazas convocadas debía ser congruente con el perfil de la persona priorizada en la convocatoria interna anual de méritos relevantes para priorizar las plazas de profesorado permanente que se convocarían en el marco de la oferta de empleo público. Esta previsión podía dar como resultado el diseño de unas convoca-

rias de plazas en las que algunos candidatos tuvieran más ventajas que otros y la reducción de la concurrencia (véase el apartado 4.6).

17. A 31 de diciembre de 2021 había 71 PDI laboral temporales que habían concatenado contrataciones temporales durante los 4 ejercicios fiscalizados y que en la práctica deberían haber formado parte de la plantilla estructural (véase el apartado 4.6).

### **Jornada y control horario**

18. Durante el período fiscalizado no se había implementado ningún sistema de control horario para el PDI (véase el apartado 4.7).
19. En los ejercicios 2018, 2019 y 2020 el cómputo anual de horas efectivamente trabajadas por el PAS fue inferior a la jornada legalmente establecida de 37,5 horas semanales. En el ejercicio 2021 la UAB aplicó al PAS la jornada de 1.462 horas que corresponde a una distribución de 35 horas semanales, en aplicación del acuerdo de la Mesa general de universidades de 6 de noviembre de 2018, acuerdo que contravenía la normativa existente (véase el apartado 4.7).<sup>7</sup>

### **Dedicación docente del profesorado**

20. La dedicación docente establecida en la normativa propia de la UAB no cumplía con la normativa vigente porque preveía dedicaciones docentes diferentes de las establecidas en la LOU e incluía diferentes reducciones docentes por actividades de investigación y por otras actividades no previstas en la normativa (véase el apartado 4.9.1).
21. Las horas asignadas efectivamente en el Plan de dedicación docente del curso 2018-2019 al profesorado permanente y temporal a tiempo completo fueron 165.537, lo que equivalía al 67,11% del potencial docente y al 82,94% de la capacidad docente. Esta merma de la dedicación docente potencial del profesorado permanente y del profesorado temporal a tiempo completo derivada de la aplicación de la normativa propia de la UAB hacía que una parte significativa de la necesidad docente tuviera que cubrirse con profesorado temporal, especialmente asociados. Esto tenía como consecuencia un incremento del gasto en personal y una posible pérdida potencial de las ventajas del nexo entre docencia e investigación (véase el apartado 4.9.3).
22. El profesorado permanente y el profesorado temporal a tiempo completo cubrieron el 53,79% de las horas lectivas presenciales del curso 2018-2019, un 35,48% de la docencia presencial fue impartida por profesorado asociado y el 10,73% restante, por profesorado temporal con categorías diferentes a la de asociado y por investigadores (véase el apartado 4.9.3).

---

7. Conclusión modificada por la alegación sexta.

## **Seguimiento de recomendaciones contenidas en informes anteriores de la Sindicatura**

23. De las 8 recomendaciones de informes de la Sindicatura de ejercicios anteriores que han sido objeto de seguimiento, 2 se habían implementado totalmente, 3 parcialmente y 3 no se habían implementado (véase el apartado 4.10).

### **3. RECOMENDACIONES**

1. La UAB debería establecer criterios o directrices para determinar las retribuciones adicionales por la participación en proyectos de investigación y establecer los requisitos para las diferentes categorías de profesorado asociado para evitar potenciales situaciones de arbitrariedad.
2. La UAB debería revisar su normativa reguladora de la dedicación del profesorado para que fuese más integrada, completa y detallada, incluyendo la horquilla de actividad docente (horas lectivas) y el potencial docente del profesorado; el detalle de los supuestos de reconocimientos de actividades docentes que reducen el potencial docente del profesorado para calcular la capacidad docente; las horas de docencia presencial por crédito y las actividades que se incluyen así como la forma de cómputo. Una regulación más clara y detallada daría mayor transparencia y seguridad jurídica y debería tener en cuenta la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles. Esta revisión debería tener en cuenta, en el marco de la autonomía universitaria, que las reducciones del potencial docente no pueden comportar un incremento de personal docente temporal o asociado ni la determinación de necesidades docentes estructurales.

## **4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN**

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

#### **4.1.1. Tipos de personal y regulación**

El personal de las universidades públicas catalanas está formado por 2 colectivos: el personal de administración y servicios (PAS) y el personal docente e investigador (PDI). Tanto el PAS como el PDI puede ser funcionario o laboral.

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

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

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

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

La universidad, en el marco de la autonomía universitaria, tiene reconocida la potestad reglamentaria y puede desarrollar normativas propias respetando siempre la normativa de rango superior.

#### **4.1.2. Evolución y análisis de la plantilla**

En el siguiente cuadro se presenta la composición y la evolución de la plantilla<sup>8</sup> de la UAB en el período fiscalizado, que incluye el número de efectivos a 31 de diciembre de cada ejercicio fiscalizado.

---

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

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

Categoría	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
<b>PDI funcionario</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>
Catedrático de universidad	87	235	322	84	228	312	84	224	308	87	218	305
Titular de universidad	263	407	670	252	373	625	245	350	595	231	318	549
Catedrático de escuela universitaria	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4
Titular de escuela universitaria	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>
Catedrático contratado	4	12	16	6	18	24	10	21	31	15	26	41
Agregado	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
Colaborador permanente	7	1	8	5	0	5	5	0	5	5	0	5
Asociado	625	736	1.361	663	760	1.423	741	844	1.585	790	919	1.709
Asociado médico	314	349	663	303	325	628	302	317	619	284	263	547
Asociado permanente extranjero	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3
Visitante	12	14	26	16	14	30	12	14	26	10	11	21
Emérito	14	54	68	14	55	69	15	51	66	12	27	39
<b>Investigadores</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
Otros investigadores	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 funcionario</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>
Grupo A	179	79	258	176	76	252	190	81	271	194	79	273
Grupo 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>
Grupo laboral 1	113	126	239	161	146	307	167	147	314	178	156	334
Grupo laboral 2	55	100	155	58	106	164	59	100	159	70	103	173
Grupo laboral 3	79	97	176	124	120	244	126	123	249	105	116	221
Grupo laboral 4	77	46	123	95	57	152	88	61	149	83	65	148
<b>Eventuales</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>
Técnico de apoyo a la investigación	311	185	496	217	157	374	209	144	353	192	159	351
Auxiliar de apoyo a la investigación	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>

Fuente: Uneix.

La plantilla a 31 de diciembre de la UAB aumentó un 2,98% del ejercicio 2018 al 2021; el número de hombres aumentó en un 0,75% y el de mujeres un 5,21%. A 31 de diciembre de 2021 un 51,08% de la plantilla eran mujeres y un 48,92% hombres. Del total del PDI un 54,55% eran hombres y el resto mujeres. En cambio, del total del PAS un 62,45% eran mujeres y el resto hombres.

El artículo 48 de la LOU establece que el PDI contratado, computado en equivalencia a tiempo completo, no puede superar el 49% del total del PDI de la universidad. Del trabajo realizado se desprende que en los ejercicios 2020 y 2021 la UAB superaba este límite, con unos porcentajes del 49,98% en el ejercicio 2020 y del 52,39% en el ejercicio 2021.

#### 4.1.2.1. *Análisis de la temporalidad de la plantilla*

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

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

Concepto	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Mujeres	Hombres	Total									
<b>Personal fijo</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
Investigadores	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
Investigadores	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>

Fuente: Uneix y elaboración propia.

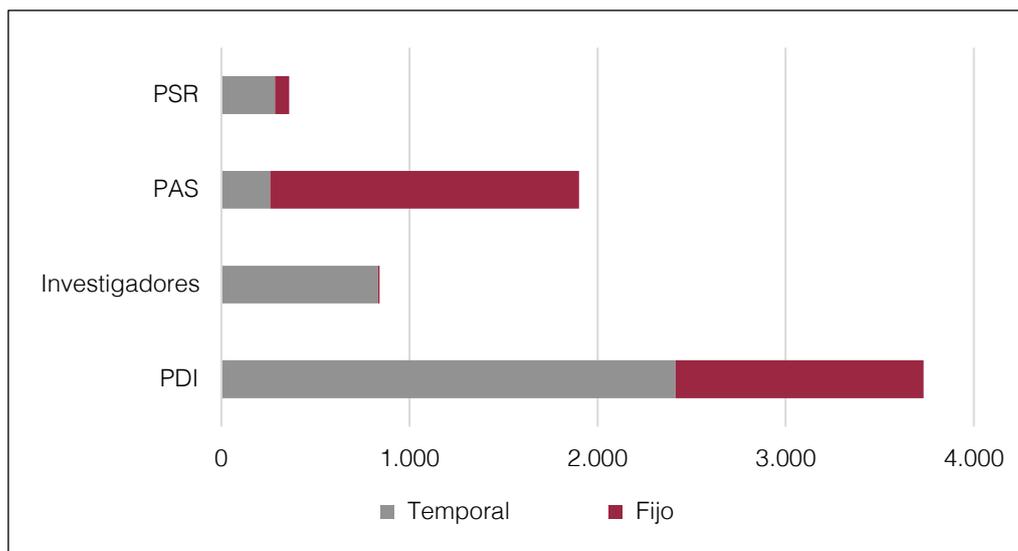
Del cuadro anterior se desprende que, sin tener en cuenta el PSR ni los investigadores,<sup>9</sup> a 31 de diciembre de 2018, de 2019, de 2020 y de 2021 había un porcentaje de temporalidad

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

de entre un 9,74% y un 14,84% en el PAS y de entre un 63,24% y un 64,70% en el PDI. Del análisis de la distribución por sexos se desprende que el porcentaje de temporalidad es superior para las mujeres, tanto en el PAS como en el PDI.

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

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



Las cifras corresponden al número de efectivos.

Fuente: Elaboración propia.

El artículo 48 de la LOU establece que el PDI con contrato laboral temporal no puede superar el 40% de la plantilla docente. La UAB superaba este límite en los 4 ejercicios fiscalizados. En términos de equivalencia a tiempo completo, el PDI laboral temporal representaba en 2018 el 27,93% de la plantilla docente y en 2021, el 28,29%.

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

Con posterioridad a los ejercicios fiscalizados, el Real decreto ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema español de ciencia, tecnología e innovación, que modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, y la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sis-

tema universitario, introdujeron medidas que persiguen la reducción de la temporalidad en el PAS y PDI generalizando la contratación indefinida y volviendo al contrato temporal la causalidad que se corresponde con su duración limitada.

#### 4.1.2.2. **Profesores asociados**

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

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

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

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

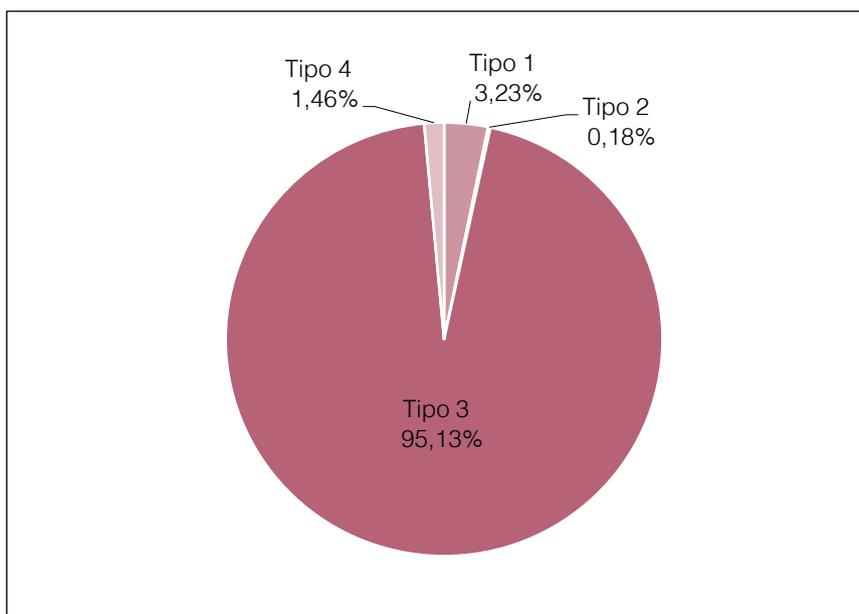
**Cuadro 8. Profesores asociados por categoría a 31 de diciembre**

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

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Este cuadro incluye a los profesores asociados médicos y a los asociados permanentes extranjeros.

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

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

Fuente: Elaboración propia.

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

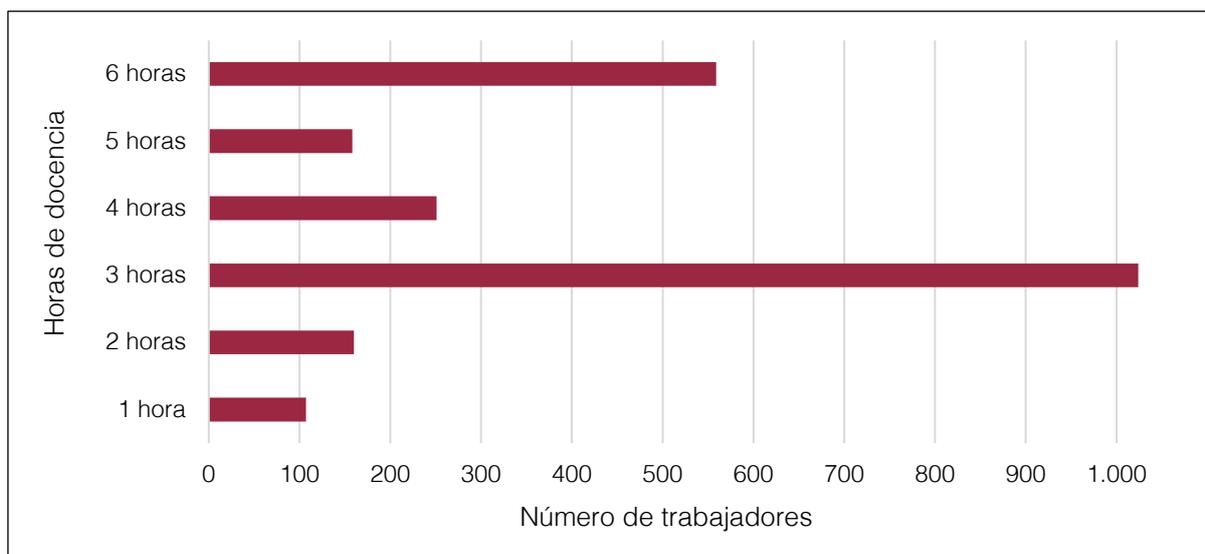
**Cuadro 9. Profesores asociados según las horas de docencia a 31 de diciembre**

Horas de docencia semanales	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Tiempo parcial de 1 hora	68	79	99	107
Tiempo parcial de 2 horas	83	118	139	160
Tiempo parcial de 3 horas	1.121	1.061	1.054	1.024
Tiempo parcial de 4 horas	171	181	224	251
Tiempo parcial de 5 horas	102	132	153	158
Tiempo parcial de 6 horas	482	483	538	559
<b>Total</b>	<b>2.027</b>	<b>2.054</b>	<b>2.207</b>	<b>2.259</b>

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Este cuadro incluye a los profesores asociados médicos y a los asociados permanentes extranjeros.

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

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

Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente cuadro se presenta la relación entre el número de profesores asociados (incluidos los asociados médicos y los asociados permanentes extranjeros) equivalentes a tiempo completo y el número total de PDI equivalentes a tiempo completo por contrato acumulado durante el ejercicio.

**Cuadro 10. Relación profesores asociados ETC y PDI ETC a 31 de diciembre**

Categoría	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Asociado	259,93	272,03	308,18	324,75
Asociado médico	87,80	85,60	83,64	73,52
Asociado permanente extranjero	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>Porcentaje asociados/PDI ETC</b>	<b>19,88%</b>	<b>20,55%</b>	<b>22,52%</b>	<b>23,24%</b>

Fuente: Uneix.

ETC: Equivalentes a tiempo completo.

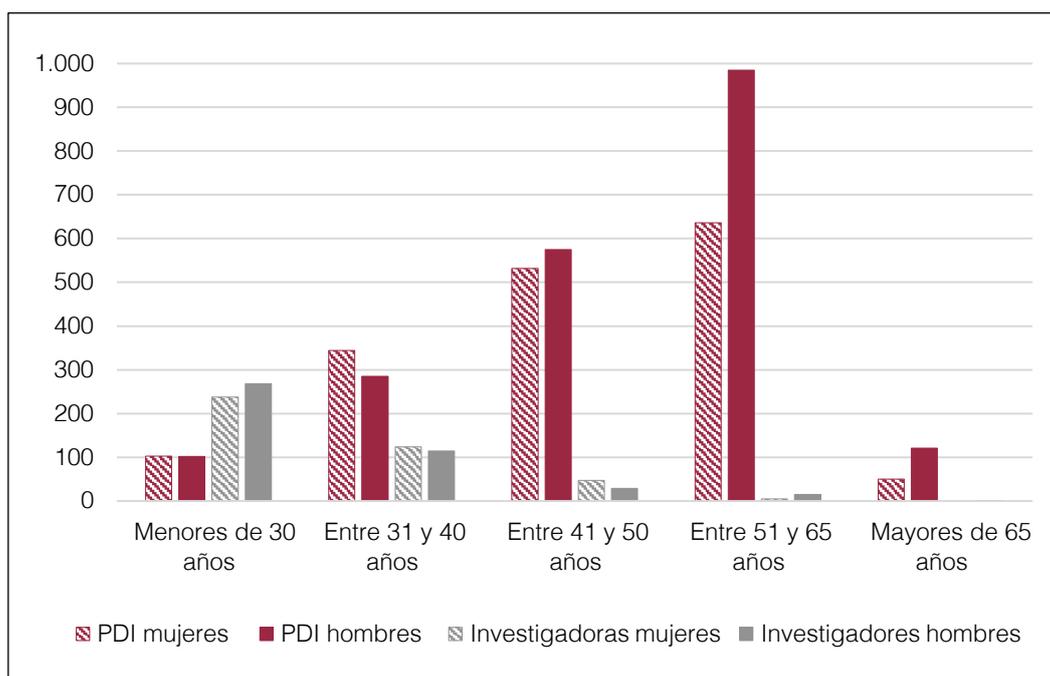
En el ejercicio 2021 los profesores asociados equivalentes a tiempo completo representaban el 23,24% del total de PDI, el porcentaje más alto de todas las universidades del sistema universitario de todo el Estado, que era de media del 10,17%, según los datos del SIU.

### 4.1.2.3. *Envejecimiento de la plantilla*

#### Personal docente e investigador

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

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



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

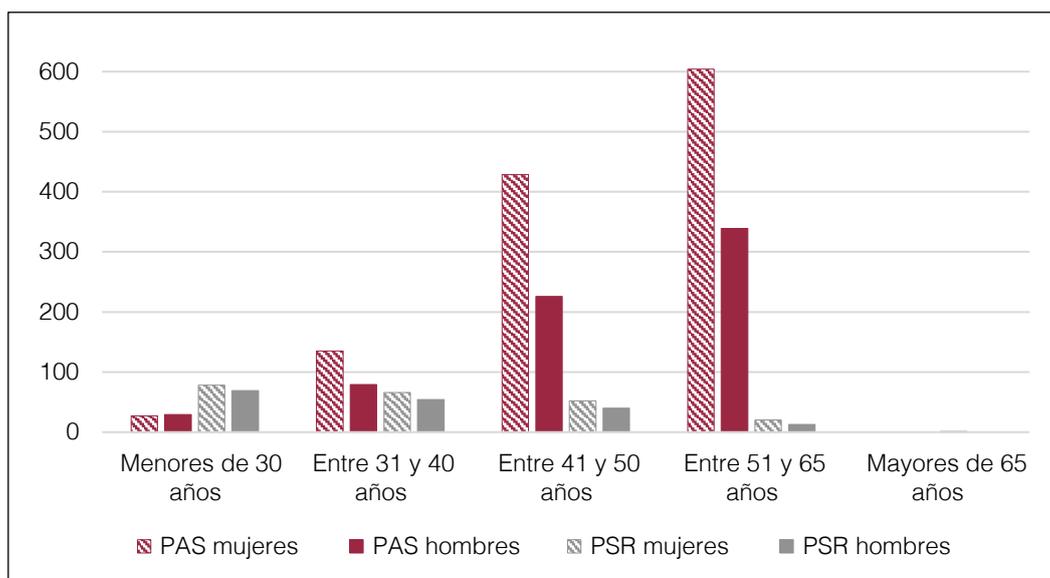
Del gráfico anterior y del anexo 6.1 se observa lo siguiente:

- El 48% de la plantilla de PDI (excluidos los investigadores) a 31 de diciembre del 2021 era mayor de 50 años y solo el 22,34% tenía 40 años o menos. En cambio, el 88,47% de los investigadores tenían 40 años o menos.
- El 90,51% del PDI funcionario tenía más de 50 años. Solo había 2 PDI funcionario que tenían 40 años o menos.
- El 46,74% del PDI laboral permanente (catedrático contratado, profesor agregado, colaborador permanente y asociado permanente extranjero) tenía más de 50 años. Solo un 5,87% tenía 40 años o menos.
- El 67,26% del PDI laboral temporal tenía 50 años o menos.

## Personal de administración y servicios

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

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



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

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

- El 50,55% de la plantilla del PAS (excluido el PSR) era mayor de 50 años. Los que tenían 40 años o menos solo representaban un 14,20% del total. En cambio, el 70,56% del PSR tenía 40 años o menos.
- El 51,08% del PAS funcionario era mayor de 50 años.
- El 50,23% del PAS laboral tenía 50 años o menos.

### 4.1.2.4. Cargos académicos por sexos

Los cargos académicos están previstos en la normativa universitaria estatal y en la normativa propia de la UAB. A 31 de diciembre de 2021, un 31,55% de los cargos académicos de la UPF eran cargos previstos en la normativa universitaria y un 68,45% eran cargos creados por la UPF. Un 54,20% de los cargos académicos estaban ocupados por hombres y un 45,80% por mujeres.

A continuación se muestra un cuadro con la distribución de la ocupación de los cargos académicos por sexos a 31 de diciembre de 2021:

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

Cargo académico	31.12.2021		
	Mujeres	Hombres	Total
<b>Cargos oficiales</b>	<b>52</b>	<b>72</b>	<b>124</b>
Rector/a	0	1	1
Secretario/a general	1	0	1
Vicerrectores	6	4	10
Decanos	8	3	11
Vicedecanos	16	22	38
Directores	21	42	63
<b>Cargos propios</b>	<b>128</b>	<b>141</b>	<b>269</b>
Subdirectores	3	0	3
Secretarios	37	34	71
Coordinadores de máster	13	17	30
Otros coordinadores	70	86	156
Otros cargos propios	5	4	9
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>213</b>	<b>393</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.1.2.5. Relación entre el número de personal de administración y servicios y de personal docente e investigador**

La Sindicatura ha calculado la relación entre el número de PAS y el número de PDI en equivalencia a tiempo completo.<sup>10</sup> Para hacer el análisis se han calculado 3 ratios referidas al ejercicio 2021 teniendo en cuenta diferentes magnitudes:

- 1) La ratio PAS total / PDI total es de 0,89, superior a la media de las universidades públicas de Cataluña, que era de 0,80.
- 2) La ratio PAS sin PSR / PDI total es de 0,74, lo que supone la ratio más alta de las universidades públicas de Cataluña, que era de media de 0,63. Se ha calculado esta ratio sin el PSR porque aunque el PSR ofrece servicios de gestión y apoyo a la investigación las funciones que realiza no pueden considerarse propiamente administrativas.

10. Datos obtenidos de Uneix.

- 3) Si se considera el PSR personal que realiza principalmente trabajos no administrativos relacionados con la investigación y se suman a los investigadores, la ratio PAS sin el PSR / PDI total más el PSR es de 0,64, que es la ratio más alta de las universidades públicas de Cataluña, que era de 0,54 de media.

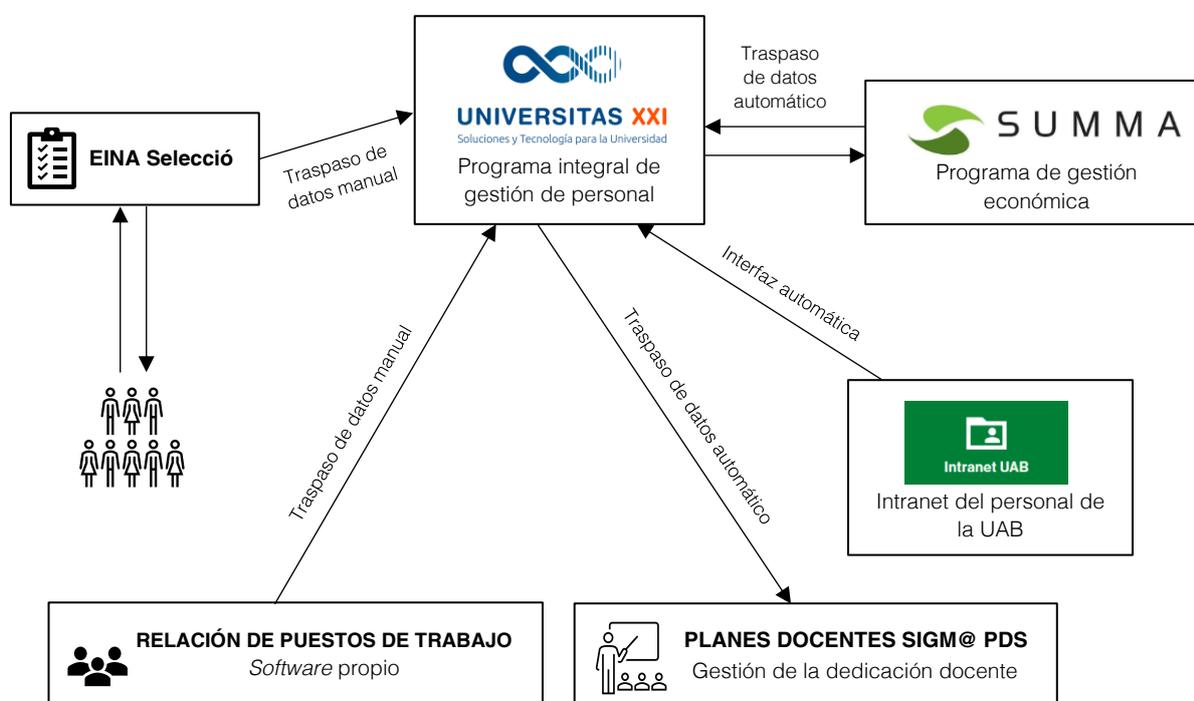
## 4.2. CONTROL INTERNO EN EL ÁMBITO DE PERSONAL

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

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

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

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



Fuente: Elaboración propia.

Nota: EINA Selecció es una aplicación en la cual los candidatos introducen sus datos de participación en procesos de selección de PAS y de PDI temporal.

La RPT del PAS se gestionaba con un *software* interno, pero no había una interfaz que conectase el *software* con Universitas.

Entre SUMMA y Universitas había traspasos automáticos de la información de nómina y de retribuciones adicionales derivadas de las actividades del artículo 83 de la LOU. La disponibilidad de crédito de los proyectos se controlaba desde SUMMA, pero no se traspasaba a Universitas, y por lo tanto el personal de las unidades de nóminas y de gestión económica debía comprobar manualmente el crédito de los proyectos para la contratación y los pagos de retribuciones al personal a cargo de proyectos de investigación.

En los ejercicios fiscalizados, las funciones de auditoría interna las ejercía la Unidad de Auditoría, adscrita al Área de Organización y Planificación, que dependía orgánicamente de la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, y que a 31 de diciembre de 2021 tenía un equipo de 3 personas.

El 11 de octubre de 2021 la UAB sufrió un ataque informático de gran impacto y se tuvo que pararse todo su sistema informático. La UAB priorizó la reconstrucción de las infraestructuras básicas de determinados entornos, como fue la correspondiente a la aplicación informática Universitas-XXI. Se pudo seguir trabajando desde el día siguiente al ataque informático gracias a la recuperación de las copias de seguridad, que permitió replicar el *software* con toda la información necesaria para confeccionar la nómina.

### **4.3. PRESUPUESTO DE GASTOS DE PERSONAL**

El Consejo Social aprobó los presupuestos de los ejercicios 2018, 2019 y 2021 el 23 de mayo de 2018, el 19 de diciembre de 2018 y el 19 de mayo de 2021, respectivamente. Para 2020 se prorrogó el presupuesto de 2019. La UAB publicó los presupuestos en el portal de la transparencia.

El gasto de personal está registrado en los capítulos 1 y 6 del presupuesto de gastos. En el capítulo 6 del presupuesto de gastos se imputa el gasto financiado con cargo a proyectos de investigación.

En el siguiente cuadro se presenta de forma resumida a efectos comparativos la ejecución del gasto de personal del capítulo 1 y del capítulo 6 del presupuesto para los ejercicios fiscalizados, las variaciones respecto al ejercicio precedente y el grado de ejecución.

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

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

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Hasta el ejercicio 2018 los gastos del capítulo 6 se registraban según el tipo de programa de investigación, lo que no permite diferenciar los gastos de personal de los otros gastos imputados con cargo a proyectos de investigación. El importe que aparece como obligaciones reconocidas ha sido facilitado por la UAB.

En los ejercicios 2019, 2020 y 2021 el presupuesto inicial de Gastos de personal de la UAB era de 237,20 M€, 237,20 M€ y 250,86 M€, respectivamente, y representaba el 73,76%, 73,76% y 76,72%, respectivamente, del presupuesto inicial de la UAB para cada ejercicio. No se puede presentar este porcentaje para el ejercicio 2018 porque la UAB no disponía de esta información.

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

Las modificaciones de crédito del capítulo 1 de los ejercicios fiscalizados incluyen las derivadas del pago de las pagas extras de los ejercicios 2012 a 2014 y de los incrementos retributivos no recogidos en los presupuestos iniciales.

### 4.3.1. Obligaciones reconocidas

El total de obligaciones reconocidas de Gastos de personal de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 fue de 231,72 M€, 238,17 M€, 248,02 M€ y 255,63 M€, que representan un 72,47%, un 72,65%, un 77,77% y un 76,94%, respectivamente, de las obligaciones reconocidas por la UAB.

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

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

Concepto	2018	2019	2020	2021	Variaciones en porcentaje		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
Personal eventual	38.130	0	0	0	(100,00)	-	-
Personal funcionario	99.181.175	100.712.093	104.275.337	104.633.797	1,54	3,54	0,34
Personal académico	71.431.708	70.681.801	70.769.972	70.504.692	(1,05)	0,12	(0,37)
Personal de administración y servicios	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 académico	47.438.795	50.586.429	54.632.934	58.318.520	6,64	8,00	6,75
Personal de administración y servicios	39.595.888	39.477.098	40.357.051	42.449.566	(0,30)	2,23	5,19
Incentivos al rendimiento	323.483	162.420	156.224	142.382	(49,79)	(3,81)	(8,86)
Gastos sociales	30.072.151	31.800.924	32.781.532	33.755.705	5,75	3,08	2,97
<b>TOTAL CAPÍTULO 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 investigación	15.072.987	15.429.192	15.816.163	16.330.360	2,36	2,51	3,25
<b>TOTAL CAPÍTULO 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>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Los importes de Personal de investigación incluyen retribuciones y gastos sociales.

La UAB ajusta el presupuesto definitivo a las obligaciones reconocidas de modo que el grado de ejecución del capítulo 1 es siempre del 100%. En consecuencia, la liquidación del presupuesto no refleja el grado de ejecución real de los gastos de personal.

El nivel de ejecución del presupuesto del capítulo 6 en los ejercicios 2019, 2020 fue del

80,68%, del 80,88% y del 79,40%, respectivamente. No se puede presentar este porcentaje para el ejercicio 2018 porque la UAB no disponía de esta información.

En los ejercicios 2019, 2020 y 2021 se pagaron el 98,75%, el 98,29% y el 98,79%, respectivamente, del total de las obligaciones reconocidas en gastos de personal en los capítulos 1 y 6. No se puede presentar este porcentaje para el ejercicio 2018 porque la UAB no disponía de esta información.

Las obligaciones reconocidas en gastos de personal han aumentado en el período fiscalizado, en un 2,78%, en un 4,14% y en un 3,07% respecto al ejercicio precedente. Estos aumentos son debidos, entre otros motivos, a la aplicación de los incrementos retributivos previstos en la normativa, a la devolución de las pagas extras que se habían dejado de abonar en los ejercicios 2012, 2013 y 2014, al abono de tramos al profesorado agregado interino por sentencia judicial, a los nuevos trienios perfeccionados por el PAS y PDI y al reconocimiento de nuevos tramos de docencia e investigación del PDI en cada ejercicio. Además, en el ejercicio 2019, el Real decreto 103/2019, de 1 de marzo, aprobó el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, que establecía un nivel retributivo y una duración del contrato superior a los establecidos por la normativa anterior. En aplicación de la nueva normativa, la UAB abonó los incrementos salariales establecidos por el decreto y prorrogó de 3 a 4 años la mayor parte de los contratos vigentes. La UAB estima que en 2019 la aplicación de estas previsiones significó un coste de 2,46 M€.

#### **4.4. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

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

Los Estatutos de la UAB vigentes en los ejercicios fiscalizados establecían que la RPT debía ser pública y se tenía que revisar como mínimo cada 3 años.

##### **Personal de administración y servicios**

El 31 de mayo de 2019 y el 14 de junio de 2022 se publicaron en el DOGC las RPT de los ejercicios 2018 y 2021, respectivamente, del PAS funcionario y laboral.

El artículo 30 del Decreto legislativo 1/1997 establece que los puestos de trabajo deben ser ocupados, con carácter general, por funcionarios públicos. Como excepción, pueden ser ocupados por personal en régimen laboral si se trata de puestos de naturaleza no perma-

nente o de carácter periódico y discontinuo; si se trata de desarrollar actividades propias de oficios; si se trata de puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de conservación y mantenimiento de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil, comunicación social, expresión artística, servicios sociales o protección de menores y no hay ningún cuerpo o escala con las funciones adecuadas; si se trata de desarrollar actividades que requieran unos conocimientos específicos o técnicos especializados y no hay ningún cuerpo o escala con la preparación pertinente para el desarrollo adecuado de las funciones propias del puesto, o si se trata de puestos de investigación.

En el ejercicio 2021, la RPT incluía 1.904 puestos de trabajo de PAS, de los cuales 1.040 eran plazas de funcionarios, 3 de eventuales y 861 de laborales. Del análisis de las descripciones de los puestos de trabajo previstos para PAS laboral se desprende que se incluyen algunos puestos como por ejemplo auxiliares de servicios comunes, jefes de unidad y servicio, asesores jurídicos y letrados que, en opinión de la Sindicatura, podrían ser ocupados por funcionarios ya que no reunían las características de excepcionalidad previstas en la normativa. Por otro lado, la RPT incluía 7 puestos de trabajo de responsable de almacén de residuos, 6 de los cuales para personal laboral y 1 para personal funcionario.

La naturaleza de las plazas debe depender de las funciones asignadas y no de otros elementos y, por lo tanto, no debe haber plazas que con funciones iguales o parecidas sean ocupadas por personal funcionario o por personal laboral. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha señalado (por ejemplo en la STS 591/2023, de 28 de febrero) que la relación funcional es la propia de la relación de empleo público.

Mediante diferentes acuerdos entre la UAB y los representantes de los trabajadores se habían creado 5 complementos retributivos para el PAS laboral que retribuían especificidades propias de determinados puestos de trabajo y que no estaban recogidos en el Convenio laboral de las universidades ni en las tablas salariales de los ejercicios fiscalizados.

A 31 de diciembre de 2021 había 17 puestos de trabajo coyunturales que, teniendo en cuenta su descripción y la duración del contrato, podrían ser plazas estructurales no incluidas en la RPT. En aquella fecha había 139 plazas de la RPT presupuestadas y que no habían sido ocupadas (52 ya habían sido presupuestadas en 2020) mientras que había 45 plazas ocupadas que no habían sido presupuestadas.

De acuerdo con los Estatutos, corresponde a la Gerencia la elaboración de las propuestas de modificación de la RPT, que deben ser aprobadas por el Consejo de Gobierno y elevadas al Consejo Social para su aprobación definitiva. Algunas modificaciones de la RPT fueron aprobadas por la Gerencia, pero no previamente por el Consejo de Gobierno ni por el Consejo Social como correspondía.

### **Personal docente e investigador**

Según el artículo 70 de la LOU cada universidad pública tiene que establecer anualmente en el estado de gastos de su presupuesto la RPT de su profesorado, donde deben figurar

debidamente clasificadas todas las plazas de profesorado incluyendo el PDI contratado. La UAB no disponía de una RPT del PDI. El anexo de personal del presupuesto de gastos de la UAB de los ejercicios fiscalizados incluía un detalle de las plazas autorizadas por la Generalidad (véase el apartado 4.3) por categorías y su coste pero no las plazas de personal financiadas o cofinanciadas externamente.

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

#### 4.5. RETRIBUCIONES

El análisis de las retribuciones se ha hecho a partir del detalle de la nómina de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 por personas y conceptos facilitado por la UAB y que ha sido conciliado con los gastos de personal registrados en los capítulos 1 y 6 del presupuesto, con diferencias no materiales. En el anexo 6.4 se presentan unos cuadros con la evolución de la nómina desglosada por colectivos y conceptos. Las cuentas presupuestarias usadas en el *software* de nómina Universitas no son las mismas que el *software* de gestión económica Summa. El gasto de personal con financiación específica en Universitas se imputa al capítulo 6 del presupuesto y, posteriormente, en la aplicación Summa el gasto se reclasifica en el capítulo 1. Este procedimiento dificulta la conciliación entre la nómina y la contabilidad.

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

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

Colectivo	2018	2019	2020	2021	Variaciones en porcentaje		
					2018-2019	2019-2020	2020-2021
<b>PAS</b>							
Funcionario	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>							
Funcionario	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
Investigadores	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>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Nota: No se incluye la Seguridad Social a cargo de la empresa.

#### 4.5.1. Variaciones retributivas

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

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

Norma o acuerdo	Incremento aprobado
<b>Ejercicio 2018:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018</li> <li>• Ley 4/2017, de 28 de marzo, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2017, prorrogados para 2018</li> <li>• Decreto ley 5/2018, de 16 de octubre, sobre el incremento retributivo para 2018 y el régimen de mejoras de la prestación económica de incapacidad laboral aplicable al personal del sector público</li> <li>• Acuerdo de la Mesa de universidades de 6 de noviembre de 2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,50% respecto a 2017 con efectos desde el 1 de enero de 2018</li> <li>• 0,25% adicional respecto a 2017 en función del crecimiento del PIB con efectos desde el 1 de julio de 2018</li> <li>• 0,20% de la masa salarial lineal consolidable con efectos desde el 1 de enero de 2018</li> </ul>
<b>Ejercicio 2019:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018, prorrogados para 2019</li> <li>• Ley 4/2017, de 28 de marzo, de presupuestos de la Generalidad para 2017, prorrogados para 2019</li> <li>• Real decreto ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.</li> <li>• Decreto ley 3/2019, de 22 de enero, sobre el incremento retributivo para el año 2019 y la recuperación parcial del importe de la paga extraordinaria del año 2013</li> <li>• Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,25% respecto a 2018 con efectos desde el 1 de enero de 2019</li> <li>• 0,25% variable respecto a 2018 en función del crecimiento del PIB con efectos desde el 1 de julio de 2019</li> <li>• 0,25% de la masa salarial con efectos desde el 1 de enero de 2019</li> </ul>
<b>Ejercicio 2020:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018, prorrogados para 2020</li> <li>• Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020.</li> <li>• Real decreto ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público</li> <li>• Decreto ley 3/2020, de 11 de febrero, sobre el incremento retributivo para el año 2020 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña</li> <li>• Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,00% respecto a 2019 con efectos desde el 1 de enero de 2020</li> <li>• 0,25% variable respecto a 2018 en función del crecimiento del PIB. Sin efectos porque el incremento del PIB no superó los umbrales establecidos en la norma</li> <li>• 0,30% de la masa salarial con efectos desde el 1 de enero de 2020</li> </ul>
<b>Ejercicio 2021:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2021</li> <li>• Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020, prorrogados para 2021</li> <li>• Decreto Ley 18/2021, de 27 de julio, sobre el incremento retributivo para el año 2021 y la recuperación parcial del importe de la paga extraordinaria del año 2014 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,90% respecto a 2020 con efectos desde el 1 de enero de 2021</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

La normativa vigente en los ejercicios 2018, 2019 y 2020 autorizaba incrementos retributivos adicionales, cuyo destino debía concretarse en los ámbitos de negociación respectivos y podía prever, entre otras medidas, la implantación de planes y proyectos de mejora de la productividad o eficiencia, la revisión de complementos específicos, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

La Mesa de Universidades de 6 de noviembre de 2018 acordó un incremento retributivo adicional del 0,20% lineal consolidable para la mejora de la eficiencia universitaria. El importe lineal en valor anual para la UAB fue de 75,32 € por persona. Este acuerdo era de aplicación directa al personal funcionario de las universidades y, en cuanto al personal laboral, obligaba a las partes en los ámbitos de negociación correspondientes. La Comisión negociadora del PAS laboral de la misma fecha estableció unos incrementos iguales que para el personal funcionario.

Para los ejercicios 2019 y 2020 el Consejo de Gobierno de la UAB de 15 de diciembre de 2021 aprobó la distribución y la aplicación de fondos adicionales equivalentes al 0,25% y al 0,30% de la masa salarial de los años 2019 y 2020, respectivamente, por un total de 1,07 M€ con la distribución que se muestra en el siguiente cuadro:

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

Proyectos	Importe
<b>PDI:</b> Financiación de parte de las acciones relativas a mejorar la eficiencia de las plantillas permanentes y al desarrollo de la carrera profesional del personal académico (programas de impulso de la promoción profesional, de estabilización de personal temporal y de acceso del profesorado asociado a la carrera académica)	634.898
<b>PAS laboral:</b> Financiación de acciones relativas a mejorar la eficiencia de las plantillas y al desarrollo profesional del personal laboral de capítulo 1 para facilitar la transformación del grupo LG4 a grupo LG3	229.896
<b>PAS funcionario:</b> Financiación de parte de las acciones relativas a mejorar la eficiencia de las plantillas y al desarrollo de la carrera profesional del personal administrativo de la escala básica y, en concreto, facilitar la reclasificación de los administrativos C16 a C18 transcurridos 2 años en la escala y alcanzado el nivel competencial correspondiente	207.435
<b>Total</b>	<b>1.072.229</b>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

La UAB no ha facilitado los estudios previos que soportan estos importes. La UAB ha informado que en diciembre de 2023 todas las medidas estaban completadas a excepción de las acciones relacionadas con el PAS laboral, que estaban pendientes de negociación.

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

#### **4.5.2. Análisis de la nómina**

En cuanto a la nómina se han analizado los ficheros de nómina anual por persona para los 4 ejercicios fiscalizados y la nómina del mes de diciembre de 2021. Se ha hecho un análisis por personas y conceptos, del puesto ocupado, de la forma de ocupación y de las retribuciones percibidas. Cuando ha sido necesario se ha revisado también la documentación soporte sobre retribuciones y situaciones administrativas. Del análisis de la nómina se desprenden las siguientes observaciones para cada uno de los colectivos:

##### **Personal de administración y servicios**

- El complemento personal de duración determinada retribuye asignaciones temporales a PAS para cubrir necesidades coyunturales que deben tener una fecha de inicio y final. En el ejercicio 2021 percibieron este complemento 76 PAS funcionario y 55 PAS laboral por un total de 353.105 €. Del análisis de los 7 casos con mayor retribución por este concepto se desprende que en 2 de ellos el complemento se abonaba desde hacía más de 6 años y se continuaba abonando en 2023, por lo que no se ajusta a la naturaleza del complemento; sino que posiblemente se debería haber hecho una modificación de la RPT con la modificación de las plazas o la creación de nuevas.
- La retribución de 6 PAS laboral no se ajustaba a la prevista en la RPT para el puesto que ocupaban: en 4 casos la retribución era superior a la de la RPT porque se habían hecho modificaciones retributivas acordadas entre la Gerencia y el Comité de Empresa que no se habían recogido en la RPT y que no habían sido aprobadas por el Consejo Social; en 2 casos la retribución era inferior a la que correspondía.
- Un funcionario percibía un complemento personal de duración determinada que había sido aprobado en 2015. Este complemento daba continuidad a un complemento de responsabilidad asignado antes de 2010 y que debería haber sido suprimido cuando el funcionario accedió a un nuevo puesto de trabajo en 2011. En el año 2021 el importe del complemento fue de 3.285 € anuales.
- El artículo 40 del Convenio colectivo del PAS laboral establece que el importe de las horas extraordinarias permanecerá congelado durante la vigencia del Convenio y establece un único importe por categoría. El convenio laboral anterior al vigente durante los ejercicios fiscalizados preveía lo mismo. Los importes abonados por la UAB por horas extras eran superiores a los del convenio. Por otro lado, la UAB abonaba 2 tipos de horas extras (normales/diurnas y festivas/nocturnas) con diferente retribución.
- El PAS de la UAB es retribuido por encargos de colaboración en contraprestación por

la participación en actividades amparadas en el artículo 83<sup>11</sup> de la LOU. Estas retribuciones están sujetas a los límites establecidos por el artículo 5 de la Ley 21/1987, de 26 de noviembre, de incompatibilidades del personal de la Administración de la Generalidad, aplicable al PAS de las universidades públicas. Los límites establecidos por la UAB para estas retribuciones, incluidos en las tablas salariales anuales, superan para algunos niveles los que corresponderían de acuerdo con la normativa. En 2021 percibieron retribuciones por este concepto 197 PAS, para 2 de los cuales el importe abonado superó el límite que correspondía de acuerdo con la Ley 21/1987.

- La UAB, de acuerdo con la previsión de la normativa propia reguladora de los encargos de colaboración amparados en el artículo 83 de la LOU, establece anualmente un importe mínimo por grupo o escala y prevé que la retribución sea determinada por el investigador principal de los proyectos, pero no hay ninguna normativa o directriz que establezca los criterios para ello.
- Un puesto de trabajo de PAS laboral incluía un complemento de dirección que no estaba recogido en la RPT.
- Un PAS laboral ocupaba un cargo de comisionado del rector y percibía un complemento establecido por la Comisión de Economía y de Organización que era superior, en términos anuales,<sup>12</sup> al establecido en la normativa para los cargos académicos. En opinión de la Sindicatura los cargos que puedan ser ocupados por PAS deberían estar previstos en la RPT.
- El artículo 53.2 del Convenio Colectivo del PAS laboral establecía un premio de jubilación para aquellos trabajadores que tuvieran acreditada una antigüedad mínima de 10 años en la Universidad. Este premio de jubilación se abonaba también al PAS funcionario en aplicación de un acuerdo suscrito el 23 de diciembre de 1992 entre la UAB y la Junta de PAS funcionario. En aplicación de la disposición adicional sexta de la Ley 5/2012, de 20 de marzo, que dejaba en suspenso cualquier premio vinculado a los años de servicio, la UAB dejó de abonarlo en el ejercicio 2012.

La sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2016 declaró que el premio de jubilación previsto en el Convenio Colectivo del PAS laboral era una mejora voluntaria del sistema de la Seguridad Social y no estaba afectado por la Ley

---

11. Los grupos de investigación reconocidos por la universidad, los departamentos y los institutos universitarios de investigación, y su profesorado a través de estos o de los órganos, los centros, las fundaciones o las estructuras organizativas similares de las universidades dedicados a canalizar las iniciativas investigadoras del profesorado y a transferir los resultados de la investigación, pueden suscribir contratos con personas, universidades o entidades públicas y privadas para llevar a cabo trabajos de carácter científico, técnico o artístico, y para desarrollar enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación.

12. Texto modificado por la alegación 2.8.

5/2012. En cumplimiento de esta sentencia la UAB volvió a abonar el premio de jubilación al PAS laboral. El importe abonado por premios de jubilación al PAS laboral en los ejercicios fiscalizados fue de 1,20 M€.

Respecto del PAS funcionario, varias sentencias de los juzgados contencioso-administrativos reconocieron el derecho de los trabajadores a percibir el premio de jubilación, porque consideraban de aplicación dicha sentencia del Tribunal Supremo. En febrero de 2021 el Consejo Social de la UAB acordó desistir de los recursos interpuestos pendientes de resolución y abonar el premio de jubilación al PAS funcionario, ante las sentencias de los juzgados contenciosos en contra de las universidades, la desestimación de recursos de apelación por parte del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y la inadmisión de los recursos de casación interpuestos contra estos pronunciamientos judiciales. El importe abonado por premios de jubilación al PAS funcionario en los ejercicios fiscalizados fue de 2,12 M€.

Con posterioridad a los ejercicios fiscalizados, la sentencia 250/2023, de 28 de febrero, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo,<sup>13</sup> reiteró su jurisprudencia, en la que declaraba que no se pueden abonar premios, gratificaciones o compensaciones por jubilación a los funcionarios porque la estructura retributiva de los funcionarios es la establecida en el EBEP, que no incluye ninguna compensación por jubilación.

### **Personal docente e investigador**

- En el año 2021, 12 trabajadores recibieron un complemento por cargos no establecidos en la normativa general ni en la propia de la UAB.
- El artículo 68 de la LOU establecía que la dedicación a tiempo completo era requisito necesario para ocupar órganos unipersonales de gobierno. A 31 de diciembre de 2021 había 2 asociados médicos y 5 asociados laborales que ejercían un cargo académico retribuido.<sup>14</sup>
- Había 26 de los 68 profesores asociados que en 2021 percibieron retribuciones por el concepto de servicios extraordinarios (pagos a profesores que cubren necesidades docentes que no se pueden cubrir mediante la contratación de nuevo profesorado o por profesorado del mismo departamento que tiene la necesidad por ausencia de algún profesor) que no cumplían el requisito establecido en la normativa propia de la UAB de tener la máxima dedicación posible como asociado (6 horas semanales) para poder realizar servicios extraordinarios. De los 34 profesores permanentes o temporales a tiempo completo que percibieron este complemento, 4 no cumplían el requisito establecido en la normativa propia de la UAB de no tener reducciones docentes.

---

13. Recurso de casación interpuesto por la Universidad Politécnica de Cataluña.

14. Texto modificado por la alegación 3.2.

- La UAB había contratado profesores asociados con cargo al capítulo 6 de gastos de investigación. En algunos casos, estos profesores no tenían docencia asignada, hecho que no se ajusta a la normativa, ya que el profesorado asociado debe desarrollar tareas docentes a tiempo parcial y con carácter temporal y no debe ejercer tareas de investigación.
- Las tablas salariales de la UAB establecían 3 categorías de investigadores a cargo de proyectos de investigación y su retribución, pero no había ninguna normativa interna que regulase los requisitos y las condiciones específicas de cada categoría, sino que el departamento de destino decidía la categoría en función del currículum profesional del investigador y de la financiación del proyecto.
- La normativa de la UAB en materia de investigación establece con carácter general un canon del 21% sobre los ingresos derivados de los contratos de investigación no competitiva destinado a compensar los gastos generales derivados de dichos contratos, prevé que un porcentaje del canon (entre el 7% y el 9%) pueda ser devuelto a la unidad de investigación y que este importe se distribuya entre el investigador (70%) y la estructura de investigación a la cual esté adscrito el investigador (30%). En el año 2021 se abonaron al PDI en concepto de devolución de canon 687.263 €, que representan el 14,78% de los complementos por encargos de colaboración. La distribución de una parte del canon como retribuciones a los investigadores reduce la parte destinada a la compensación de gastos generales generados por los proyectos.
- La Normativa de la UAB reguladora de las retribuciones adicionales derivadas de la participación en actividades amparadas por el artículo 83 de la LOU establece los requisitos para poder solicitar y autorizar el pago de estas actividades y el criterio para determinar el importe máximo anual que el PDI puede percibir por estas actividades. Cuando el proyecto no establece las retribuciones adicionales de los investigadores, las establece el investigador principal, pero no existen criterios o directrices para hacerlo, más allá de respetar el límite de la retribución máxima.
- La UAB no abonó el complemento específico a 8 PDI con dedicación a tiempo parcial, hecho que incumple el artículo 5.1 del Real decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, que establece que el componente general del complemento específico del PDI funcionario a tiempo parcial se debe retribuir de acuerdo con la jornada parcial realizada.
- La Ley 14/1986, de 25 de abril, general de sanidad, prevé la formalización de conciertos entre instituciones sanitarias y las universidades para la impartición de las enseñanzas de medicina y enfermería. Estos conciertos pueden establecer la vinculación de determinadas plazas asistenciales de la institución sanitaria con plazas docentes de los cuerpos de profesores de universidad. Las plazas vinculadas se consideran a todos los efectos como un único puesto de trabajo. El Real decreto 1558/1986, de 28 de junio, que estipula

las bases generales del régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias, establece que todas las retribuciones del personal que ocupe una plaza vinculada debe abonarlas la universidad en una única nómina, sin que la institución sanitaria satisfaga ninguna. No obstante, en Cataluña se incumple la normativa reguladora de las plazas vinculadas en cuanto a las retribuciones, ya que se abonan 2 nóminas (una la universidad y otra la institución sanitaria). Este incumplimiento, no se puede imputar a las universidades ni a las instituciones sanitarias sino que se debe imputar a los departamentos competentes en materia de salud y de universidades de la Generalidad que no han establecido el sistema de compensación previsto en la normativa reguladora.<sup>15</sup> Por lo tanto, en los ejercicios fiscalizados, la UAB abonaba al PDI que ocupaba plazas vinculadas únicamente las retribuciones correspondientes a su actividad docente. La UAB abonó trienios a un profesor laboral con plaza vinculada. De acuerdo con la Ley 53/1984, de 28 de diciembre, de incompatibilidades, los servicios prestados en el segundo puesto de trabajo o actividad que se autorice no se pueden computar a efectos de trienios y las pagas extraordinarias solo se pueden percibir en uno de los 2 puestos de trabajo. La Sindicatura considera que, mientras persista el abono de 2 nóminas, solo corresponde abonar trienios y pagas extraordinarias en uno de los 2 puestos.

#### **4.6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

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

La información facilitada de las convocatorias de PDI y de PSR solo incluye el código de la convocatoria y el nombre de la plaza, pero no otra información (fecha de la convocatoria, medio de publicidad, candidatos presentados, fecha de resolución, candidato seleccionado) necesaria para poder hacer un análisis completo de los procesos de selección. Para los procesos de selección del PAS sí que se facilitó la información completa.

---

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

**Personal de administración y servicios**

- El 26 de febrero de 2018 la UAB y la Junta de PAS funcionario firmaron un acuerdo para adaptar los nombramientos del personal interino de la escala auxiliar administrativa. Este acuerdo preveía que el personal interino de la escala auxiliar administrativa que cumpliera los requisitos para el acceso a la escala administrativa sería nombrado personal interino de esta escala. En opinión de la Sindicatura, el nombramiento de personal interino de la escala administrativa no se podía hacer de forma directa, sino que se deberían haber convocado los correspondientes procesos selectivos.
- El acuerdo anterior también preveía que a partir del 1 de mayo de 2018 el personal que fuese nombrado interino de la escala administrativa percibiría las retribuciones básicas y complementarias correspondientes al nivel C1.14 hasta el 31 de diciembre de 2019 y las correspondientes al nivel C1.16 a partir del 1 de enero de 2020. Las retribuciones de los funcionarios deben ser las que correspondan al puesto de trabajo ocupado y la promoción de un nivel a otro no se puede hacer por el transcurso del tiempo sino por la superación de los correspondientes procesos de provisión, en los cuales no puede participar el personal interino.
- El 24 de noviembre de 2021 la UAB y la Junta de PAS funcionario firmaron un acuerdo regulador de los puestos de base de la escala administrativa que preveía que los puestos de trabajo de la escala administrativa serían C1.16 o C1.18, indistintamente, que el personal funcionario de nuevo ingreso se incorporaría con una categoría C1.16 y pasaría a C1.18 transcurridos 2 años si alcanzaba el nivel competencial correspondiente, y que esta previsión también era de aplicación al personal de la escala auxiliar administrativa, que pasaría de C2.16 a C2.18. Los puestos de la escala administrativa previstos en la RPT vigente a 31 de diciembre de 2021 eran C1.18. Las retribuciones de los funcionarios deben ser las que corresponden al puesto de trabajo ocupado. En consecuencia, no es ajustado a la normativa que los funcionarios de nuevo ingreso que ocupen una plaza C1.18 sean retribuidos los 2 primeros años como C1.16. Por otro lado, el nivel de las plazas depende de las funciones del puesto de trabajo y no del tiempo que lleve el funcionario ocupando este puesto.
- A 31 de diciembre de 2021 había 3 PAS funcionarios y 5 PAS laborales que ocupaban los puestos de trabajo en situación de adscripción provisional y que llevaban en esta situación más de 3 años. Estas situaciones no se ajustaban a la normativa aplicable, ya que la adscripción provisional es un sistema extraordinario de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios y, de acuerdo con el artículo 129 del Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad, aplicable a las universidades públicas de Cataluña, los puestos ocupados de forma provisional deben convocarse para su provisión definitiva en el plazo de 1 año. En el caso del personal laboral, la adscripción provisional no estaba prevista en el convenio colectivo aplicable.

- A 31 de diciembre de 2021 había 13 puestos de trabajo ocupados mediante encargos de funciones (11 PAS laboral y 2 PAS funcionario).

El artículo 26 del VI Convenio colectivo del PAS laboral vigente en el período fiscalizado preveía la posibilidad de ocupar puestos de trabajo mediante encargos de funciones con un límite temporal que no podía superar los 6 meses durante 1 año o los 8 meses durante 2 años para los encargos de trabajos de categoría superior y un máximo de 3 meses para los encargos de categoría inferior. La duración de los encargos de funciones de 7 PAS laboral superaba estos límites temporales previstos en el convenio (los períodos de vigencia eran de entre 10,5 meses y 8 años).

El artículo 64 del Decreto legislativo 1/1997 establece que las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, tanto las que se hacen mediante concurso como las de libre designación, deben publicarse en el DOGC. En el período fiscalizado los concursos específicos y los concursos generales de méritos únicamente se publicaron en la página web de la Universidad.

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

El Acuerdo de 29 de octubre de 2018 entre el Equipo de Gobierno, la Gerencia y el Comité de Empresa del PAS funcionario para la cobertura temporal de plazas con reserva o pendientes de promoción interna en la UAB establecía que las convocatorias correspondientes debían publicarse en el tablón electrónico de la Universidad. Estas plazas podían ser cubiertas mediante comisiones de servicios internas si el candidato era del mismo cuerpo que el de la plaza vacante o interinajes en el caso de que el candidato procediese de una escala inferior. El 31 de diciembre de 2021 había vigentes 29 comisiones de servicios internas iniciadas entre 2019 y 2021; en 5 casos se había hecho una convocatoria y las 24 restantes se habían adjudicado de forma directa.

- El Acuerdo entre el Equipo de Gobierno, la Gerencia y el Comité de Empresa del PAS laboral de la UAB para la creación de las listas de sustitución y regulación de la provisión definitiva de las plazas de *pool*<sup>16</sup> de 1 de octubre de 2019, posibilitaba que las personas contratadas temporalmente a través de las listas de sustitución pudiesen pasar a ocupar

---

16. La RPT de la UAB a 31 de diciembre de 2021 preveía 29 puestos de trabajo adscritos a una unidad orgánica llamada *Pool* UAB (categorías de técnico especialista laboratorio, auxiliar de servicios, vigilante y administrativo) y 8 puestos de trabajo del *pool* administrativo adscritos a diferentes administraciones de centros. Son puestos de trabajo para sustituciones, coberturas temporales de puestos vacantes y refuerzos.

una plaza de PAS laboral con carácter definitivo sin proceso de selección, incumpliendo los principios de acceso al empleo en el sector público.

### **Personal docente e investigador**

- La UAB contrató de forma directa 129 asociados en 2020<sup>17</sup> (36 asociados médicos y 93 asociados laborales) y 185 asociados en 2021 (33 asociados médicos y 155 asociados laborales), hecho que incumple el artículo 48.3 de la LOU, que establece que la contratación se debe hacer mediante concurso público.<sup>18</sup>
- El Reglamento de personal académico de la UAB, aprobado por el Consejo de Gobierno el 13 de diciembre de 2017, no especificaba los requisitos para cada una de las categorías de profesor asociado.<sup>19</sup> De acuerdo con el Modelo de plantilla teórica del PDI de los departamentos y de las unidades docentes hospitalarias de la UAB, las dotaciones de profesorado asociado deben corresponder al tipo 3. A 31 de diciembre de 2021 había contratados profesores asociados con otros niveles: el 3,23% de los asociados eran de tipo 1, el 0,18% de tipo 2, el 95,13% de tipo 3 y el 1,46% de tipo 4. Los cambios de categoría de los asociados se hacían a propuesta de los departamentos.
- En el análisis de la concatenación de contrataciones temporales se ha observado que a 31 de diciembre de 2021, había 71 PDI laborales temporales a cargo del capítulo 1 que habían concatenado contrataciones temporales durante los 4 ejercicios fiscalizados aunque en la práctica deberían haber formado parte de la plantilla estructural de la universidad. También se constató que 28 trabajadores habían concatenado contratos temporales como investigador con otros como PSR, hecho que puede ser indicativo de la existencia de una situación de permanencia de la relación laboral.
- El Modelo de criterios de priorización de plazas de profesorado permanente aprobado por el Consejo de Gobierno de la UAB preveía una convocatoria interna anual de méritos relevantes para priorizar las plazas de profesorado permanente que se convocarían en el marco de la oferta de empleo público. La priorización debía hacerse de acuerdo con méritos de investigación y transferencia, méritos de docencia y méritos de gestión. Se establecían 6 ámbitos de conocimiento. Los méritos de docencia eran comunes para

---

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

18. Texto modificado por la alegación 5.2.

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

todos los ámbitos y los de investigación y transferencia eran específicos para cada ámbito. Las plazas se priorizaban según las puntuaciones obtenidas por los candidatos. El perfil de la plaza convocada debía ser congruente con el de la persona priorizada. Este procedimiento podía dar como resultado el diseño de unas convocatorias de plazas que diesen ventaja a algunos candidatos por encima de otros y reducir la concurrencia.

- La UAB no hacía procesos de selección para contratar profesorado agregado temporal ni para nombrar profesorado titular de universidad interino. A 31 de diciembre de 2020 había 67 profesores en estas situaciones, 48 de los cuales habían pasado a tener plaza permanente a 31 de diciembre de 2021, 12 habían sido baja y 7 seguían en la misma situación.

#### **4.7. JORNADA Y CONTROL HORARIO**

La disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, establece que la jornada de trabajo general en el sector público se debe computar en cuantía anual y debe suponer una media semanal de 37,5 horas. No obstante, cada administración pública puede establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo diferentes de la establecida con carácter general. Esta capacidad negociadora estaba condicionada al hecho de que en el ejercicio presupuestario anterior se hubiesen cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto.<sup>20</sup>

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

#### **Personal docente e investigador**

El artículo 18 del Convenio colectivo del PDI laboral vigente en el ejercicio fiscalizado establece que la jornada laboral de este personal es la que se fije con carácter general para

---

20. Nota añadida por la alegación sexta: La disposición final 28.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el 2023, modificó la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, estableciendo que la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá una media de 37,5 horas, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan y que cada administración pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo diferentes de las establecidas con carácter general. Ahora bien, esta posibilidad queda condicionada al cumplimiento por cada administración del objetivo que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

el PDI funcionario, establecida en 1.640 horas anuales, que corresponde a una media de 37,5 horas semanales.

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

### **Personal de administración y servicios**

El artículo 42.1 del 6º Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades públicas de Cataluña vigente en el período fiscalizado establece una jornada de 1.462 horas con una distribución semanal de 35 horas. No obstante, en la disposición transitoria octava del Convenio colectivo se establecía que la disposición adicional duodécima de la Ley 5/2012<sup>21</sup> modificó la aplicación del artículo 42.1 del Convenio y estableció que la jornada debía tener una media semanal no inferior a 37,5 horas.

El personal de las universidades está sujeto a la normativa aplicable al personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña. y, además, las universidades públicas forman parte del sector de Administración pública de la Generalidad según el Sistema Europeo de Cuentas. Por lo tanto, la Administración pública competente para fijar los criterios para la negociación de la jornada ordinaria a que se refiere la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, vigente en los ejercicios fiscalizados, era la Administración de la Generalidad. De acuerdo con los informes sobre el grado de cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, y de deuda pública y de la regla de gasto del ejercicio 2017, publicados por el Ministerio de Hacienda en abril y en octubre de 2018, la Generalidad no había cumplido uno de los 3 objetivos: la regla de gasto, condición necesaria para cumplir la disposición adicional 144 de la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2018 y, por lo tanto, no podía establecer otras jornadas ordinarias de trabajo diferentes de la establecida con carácter general, que era de 37,5 horas semanales.<sup>22</sup>

Aunque no se cumplían los objetivos de estabilidad presupuestaria, la Mesa general de universidades de 6 de noviembre de 2018 acordó restablecer la jornada laboral de 35 horas y los horarios acordados en el 6º Convenio colectivo. El Acuerdo dispone que una vez sea publicado, y en los 12 meses siguientes como máximo, cada universidad debe negociar el proceso transitorio de cambio de jornada. Este Acuerdo no se publicó hasta el ejercicio

---

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

22. Texto modificado por la alegación sexta.

2020. La Mesa general de universidades no era competente para acordar este aspecto sin la autorización de la Generalidad.<sup>23</sup>

En los ejercicios 2018, 2019 y 2020 la UAB aplicó la jornada de 37,5 horas semanales. No obstante, el calendario laboral de la UAB establecía el cierre de instalaciones en períodos de Navidad y Semana Santa. Estos períodos de cierre no computaban como días de vacaciones o permiso por asuntos personales del personal. Además, en estos ejercicios la UAB firmó varios acuerdos con el PAS que supusieron una reducción de la jornada anual. El cierre de estos períodos y la aplicación de las reducciones establecidas en los acuerdos con el personal hicieron que durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 el cómputo anual de horas efectivamente trabajadas por el PAS de la UAB fuese inferior a las 37,5 horas semanales que correspondían legalmente.

En 2021 la UAB aplicó la jornada de 1.462 horas con una distribución semanal de 35 horas, en aplicación del acuerdo de la Mesa general de universidades de 6 de noviembre de 2018.

La normativa de la UAB sobre jornada y horarios preveía que la diferencia entre las horas de presencia y las horas teóricas de la jornada laboral del PAS de la UAB pudiera arrastrarse mensualmente y establecía un máximo de arrastre en el caso de saldo negativo pero no establecía ningún límite para saldos positivos. Estos saldos positivos podían convertirse en horas de libre disposición.

Desde el ejercicio 2013 la UAB tenía un programa de teletrabajo. Las personas acogidas a este programa no registraban la jornada cuando trabajaban en esta modalidad. En las diferentes etapas de la pandemia global originada por la covid la UAB estableció medidas excepcionales como el teletrabajo para todo el PAS. El 16 de junio de 2021 las universidades públicas de Cataluña y las organizaciones sindicales firmaron un acuerdo marco para el desarrollo del teletrabajo del PAS en las universidades públicas de Cataluña, en el que se disponía, entre otros aspectos, que la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo debía ser la misma que la presencial y que cada universidad debe implementar un sistema de registro del horario. El 3 de octubre de 2022, la UAB firmó un acuerdo para regular el procedimiento de autorización para la prestación de servicios de teletrabajo. La aplicación para registrar la jornada en la modalidad de teletrabajo se puso en marcha en diciembre de 2023.

#### **4.8. LICENCIAS DE ESTUDIOS Y PERMISOS DE INVESTIGACIÓN**

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

---

23. Texto modificado por la alegación sexta.

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

El artículo 131 de los Estatutos de la UAB establece que El Consejo de Gobierno debe aprobar el reglamento de régimen interno del personal académico que ha de desarrollar el régimen de las licencias y permisos.

El Reglamento de personal académico de la UAB, aprobado por el Consejo de Gobierno el 17 de noviembre de 2010 y modificado por varios acuerdos del Consejo de Gobierno, el último de los cuales el 2 de junio de 2021, regula los permisos y licencias del personal académico. El Reglamento prevé permisos de 3 a 10 días, permisos de más de 10 días y hasta 3 meses y permisos de 3 meses y hasta 2 años. Estos permisos se aplican a todo el PDI, lo que contradice el artículo 56 de la LUC.

Los permisos de 3 a 10 días son retribuidos, no requieren para la autorización un escrito que razone la conveniencia del permiso y detalle las actividades que se desarrollarán durante el período de permiso. Los permisos de más de 10 días requieren de una antigüedad mínima en la universidad y de un escrito que razone la conveniencia del permiso, el período exacto de ausencia y las actividades que desarrollará el profesor durante el período de permiso. Los permisos de duración superior a 3 meses y hasta 1 año pueden ser retribuidos. El Reglamento no establece ningún máximo del número de permisos de que puede disfrutar un profesor en un tiempo determinado. En el siguiente cuadro se presenta el número de PDI que disfrutó de licencias en los cursos 2018-2019 o 2020-2021 y la duración acumulada.

**Cuadro 17. Licencias de PDI**

Curso	Licencias de 3 a 10 días		Licencias de 11 días a 3 meses		Licencias superiores a 3 meses	
	Número de PDI	Días	Número de PDI	Días	Número de PDI	Días
2018-2019	792	9.135	223	10.970	19	2.652
2021-2022	349	3.131	100	5.836	13	1.720

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis realizado de las licencias y permisos de los cursos 2018-2019 y 2021-2022, se ha constatado que en el curso 2018-2019 la UAB otorgó 26 licencias por estudios de 3 a 10 días con una duración superior a 10 días y 559 licencias de duración inferior a 3 días, y que en el curso 2021-2022 otorgó 5 licencias de 3 a 10 días con una duración superior a 10 días y 168 con una duración inferior a 3 días. En el caso de las licencias superiores a 3 días y hasta 3 meses, en el curso 2018-2019 se otorgaron 3 licencias que superaban los 3 meses. En relación con la antigüedad mínima requerida para disfrutar de las licencias, en 16 casos no se cumplía este requisito.

## 4.9. DEDICACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO

### 4.9.1. Normativa reguladora

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

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

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

El 13 de diciembre de 2017 el Consejo de Gobierno de la UAB aprobó el Modelo de dedicación académica del profesorado de la UAB (modificado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de marzo de 2019, de 1 de diciembre de 2021, de 28 de abril de 2022 y de 1 de febrero de 2023), que regula la actividad docente del profesorado en la docencia oficial de grado y posgrado. La dedicación docente del profesorado queda recogida en el Plan docente, que es la herramienta de planificación, gestión y control de las actividades docentes del profesorado.

---

24. El número de horas asignadas al crédito ECTS es de 25 para el estudiante, que incluyen enseñanzas teóricas, prácticas, y las horas de trabajo individual –actividades académicas dirigidas– y de estudio del alumno. Las horas lectivas presenciales para cada crédito ECTS, atendiendo al coeficiente de presencialidad, no pueden ser inferiores al 20% (5 horas) ni superior al 40% (10 horas).

Del análisis de la normativa se desprenden las siguientes observaciones:

- El Modelo de dedicación académica de la UAB establece que un crédito equivale a una dedicación de 26,5 horas. Esta dedicación incluye todas las actividades relacionadas con la docencia, como por ejemplo la preparación de las actividades docentes, actividades de gestión y de coordinación de grupos de una misma asignatura, de asignaturas y entre asignaturas y cursos, docencia presencial, seguimiento y tutorización del alumnado, y las actividades de evaluación continua, pero no concreta qué parte de la dedicación debería ser docencia presencial.
- La normativa de la UAB establece que la dedicación docente básica de un profesor puede ser de 17, 18, 22,75, 24,5, 28 o 32 créditos en función de su categoría, dedicación, la actividad de investigación reconocida (tramos de investigación) y la evaluación de la actividad de gestión (tramos de gestión), entre otros. Aunque el número de créditos establecidos por la UAB en ningún caso suponía una dedicación inferior al mínimo establecido en la normativa aplicable, sí que podía suponer dedicaciones docentes diferentes de las recogidas en el artículo 68 de la LOU. Dicho artículo era de obligado cumplimiento y no permitía otras dedicaciones docentes del profesorado que las que en él se establecían (16, 24 o 32 créditos, dependiendo del cumplimiento de los requisitos del artículo 68).
- La normativa de la UAB establecía reducciones docentes (por la participación en actividades de investigación en proyectos financiados mediante convocatorias competitivas, por actividades de transferencia de tecnología o conocimiento y por la dirección de proyectos de innovación educativa) que no se ajustaban a los supuestos recogidos en el artículo 68 de la LOU. También preveía el reconocimiento de otras actividades docentes que en la práctica suponían reducciones de la docencia presencial no previstas en la normativa.
- La normativa de la UAB establecía que la dedicación docente presencial máxima del profesor lector era de 180 horas anuales (18 créditos). Esta dedicación no corresponde a ninguna de las establecidas en el artículo 68 de la LOU. De acuerdo con las características del profesorado lector, que es el que está iniciando la carrera académica, la dedicación docente que le correspondía era de 240 horas de docencia presencial, es decir, los 24 créditos que el artículo 68 de la LOU establece con carácter general para el profesorado a tiempo completo.
- La normativa interna de la UAB preveía 33 cargos con diferentes reducciones de docencia.<sup>25</sup>

---

25. Además del rector, que tiene una reducción total de docencia, para los vicerrectores y comisionados del rector la reducción puede ser de hasta el 100%, para los delegados del rector y decanos puede ser de hasta 18 créditos, para los directores de departamento de hasta 12 créditos y para los cargos de coordinadores se prevén reducciones de entre 0 y 18 créditos en función de la labor de coordinación encomendada.

#### **4.9.2. Control interno de la dedicación docente**

Los procedimientos de auditoría han consistido en comprender el procedimiento de planificación de la necesidad docente por curso académico, determinar los recursos necesarios para cubrir la necesidad docente y comprender los sistemas de gestión y control de la actividad docente del profesorado.

Además del *software* para la gestión y control del Plan docente (Sigm@ PDS), la UAB dispone de 2 plataformas integradas en este *software* que dan transparencia al proceso de programación docente. La planificación docente, la programación docente y el encargo docente pueden ser consultados por la comunidad universitaria a través de las plataformas de Transparencia de la programación docente y Transparencia del Plan docente.

Del trabajo realizado se desprenden las siguientes observaciones:

- De acuerdo con el artículo 16 del Real decreto 898/1985, en cada universidad debe constituirse un servicio de inspección para llevar a cabo, entre otras tareas, el seguimiento y control general de la disciplina académica. La UAB no había constituido este servicio.
- Determinados supuestos que dan lugar a ausencias de duración significativa con incidencia en la capacidad docente del profesorado no se introducen de forma automática en el *software* de gestión de la dedicación docente y en el plan docente del profesor no se informa de la docencia que deja de hacer. Serían los casos de determinados permisos para incentivar la movilidad del profesorado que pueden llegar a ser superiores a 3 meses, bajas por enfermedad o bajas por maternidad o paternidad, entre otros. En estos casos la información recogida en el Plan docente no se corresponde con la docencia efectivamente realizada.

#### **4.9.3. Dedicación docente para el curso 2018-2019**

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

A partir de los datos facilitadas por la UAB la Sindicatura ha analizado el potencial docente<sup>26</sup> del profesorado permanente y del temporal a tiempo completo, la incidencia de las reducciones docentes en su capacidad docente<sup>27</sup> y qué parte de la necesidad docente del curso

---

26. Número de horas presenciales lectivas en enseñanzas homologadas.

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

2018-2019 estuvo cubierta con profesorado asociado y otros tipos de personal. Se han eliminado del análisis los profesores y los colaboradores de docencia que pertenecían a departamentos del área de Medicina por la complejidad que presenta el cómputo de la dedicación en los hospitales y las especificidades de estos estudios.

Para hacer el análisis se ha considerado que 1 crédito equivale a 10 horas de docencia presencial.<sup>28</sup>

La necesidad docente presencial del curso 2018-2019 era de 307.571 horas, calculada a partir de la programación docente de las diferentes titulaciones.

De acuerdo con la información facilitada el potencial docente de la plantilla de 1.182 profesores permanentes y temporales a tiempo completo fue de 246.680 horas.

Sobre este potencial docente se aplican una serie de reducciones. El total de reducciones por investigación, por cargo, por el reconocimiento de otras actividades docentes, por licencias por períodos sabáticos, por representación sindical o por reducciones que provienen de convenios de la UAB con otras instituciones fue de 47.082 horas. Las reducciones más significativas fueron las de cargo (32.686 horas y 514 profesores) y las derivadas de la participación en actividades de investigación, transferencia o innovación educativa (10.488 horas y 833 profesores). En el gráfico 6 se muestra la distribución de los diferentes conceptos de reducción del potencial docente.

La capacidad docente del profesorado permanente y temporal a tiempo completo se calcula restando del potencial docente las mencionadas reducciones y fue de 199.598 horas.

De acuerdo con el Plan docente, el número de horas de docencia presencial efectivamente asignadas a este profesorado fue de 165.537, lo que representa el 67,11% del potencial docente y el 82,94% de la capacidad docente.

La diferencia entre el potencial docente y las horas asignadas efectivamente (asignación docente) equivale a 338 profesores considerando una dedicación de 240 horas presenciales, que corresponde a los 24 créditos que el artículo 68 de la LOU establece como dedicación con carácter general para el profesorado a tiempo completo. La parte atribuible a la diferencia entre la capacidad docente y la asignación docente equivale a 142 profesores.

Las horas de docencia presencial que faltaban para atender la necesidad docente (142.214,58 horas) se cubrieron con profesorado asociado y con otro personal (investigadores, otro PDI).

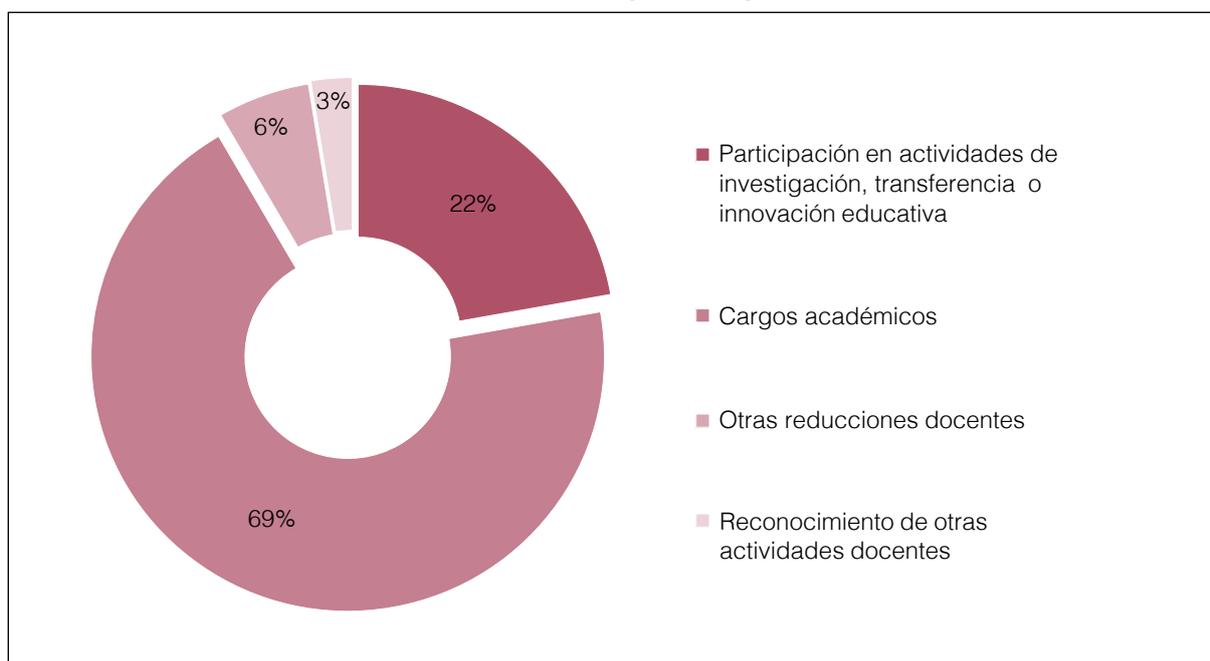
---

28. Esta dedicación, aunque no está formalmente establecida, es la dedicación utilizada por varias universidades y también se toma como referencia en estudios sobre la dedicación docente del profesorado. Se han considerado como docencia presencial, además de la actividad en aula de clases teóricas y prácticas, las correspondientes a trabajos de final de grado, trabajos de final de máster y horas de docencia virtual.

En lo referente al profesorado asociado, en el curso 2018-2019 también había diferencias entre la capacidad docente y la asignación docente: la capacidad docente del profesorado asociado era de 141.574 horas<sup>29</sup> y la asignación docente fue de 109.177 horas, que equivale al 77,12% de la capacidad docente.

En resumen, el profesorado permanente y el temporal a tiempo completo cubrió el 53,79% del total de horas presenciales asignadas en el Plan docente; el profesorado asociado cubrió el 35,48% y el 10,73% restante lo cubrieron otras figuras. Entre estas figuras están los llamados por la UAB colaboradores de docencia, que son personas que desarrollan su actividad profesional fuera del ámbito académico de la UAB y que colaboran ocasional o permanentemente con la universidad de forma desinteresada mediante la realización de actividades docentes y sin tener vinculación laboral con la universidad. La actividad de los colaboradores se incorpora a los planes docentes, si bien el colaborador no puede asumir en ningún caso la responsabilidad de docencia respecto a la asignatura ni a su programación. No obstante, la realización de actividades docentes por personal no contratado podría dar lugar a situaciones asimilables a una relación laboral y suponer, *de facto*, la creación de categorías de PDI no previstas en la normativa vigente.

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



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Otras reducciones docentes incluye las licencias para el fomento de la actividad investigadora, las licencias por períodos sabáticos, por representación sindical o por aplicación de un convenio UAB con otras instituciones, entre otras.

29. En el caso del profesorado asociado la capacidad docente debe coincidir con el potencial docente, en aplicación de la normativa vigente.

La distribución de la dedicación docente (horas de docencia presencial y otras actividades docentes) por tipología de profesorado es la siguiente:

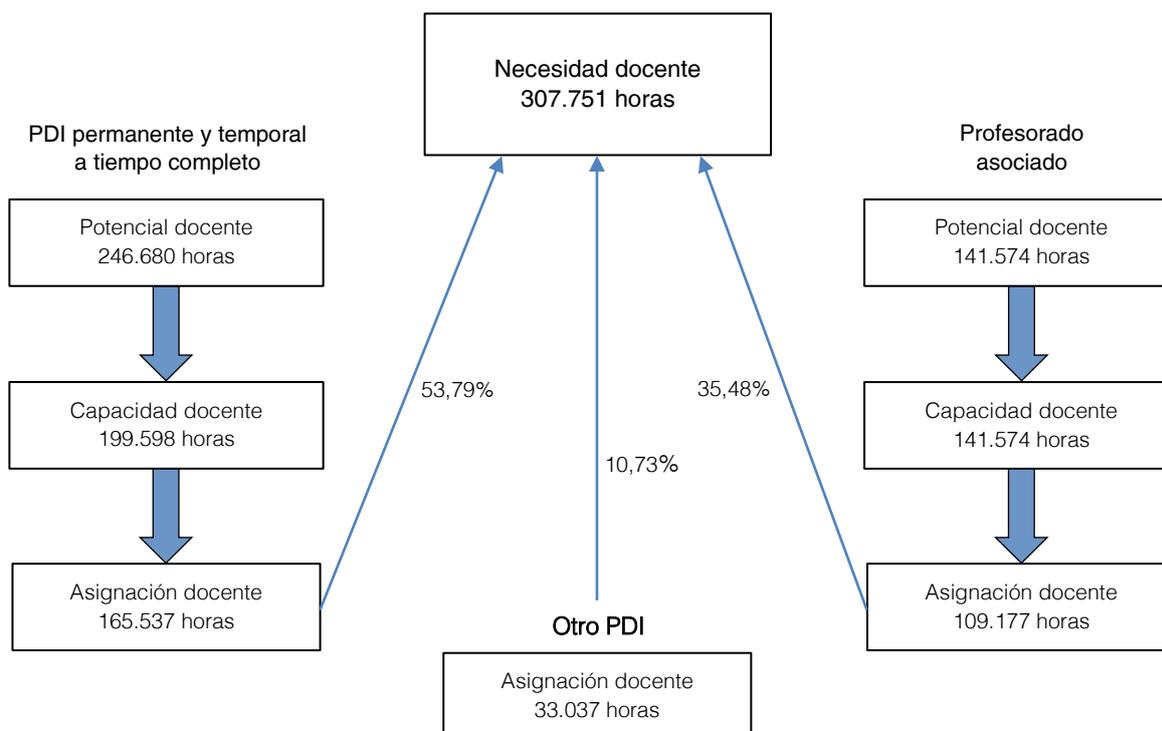
**Cuadro 18. Dedicación docente por tipología de PDI. Curso 2018-2019**

Tipología	Dedicación docente	Porcentaje sobre el total
Profesorado permanente	151.768,34	49,32
Profesor asociado	109.177,13	35,48
Investigadores	24.206,75	7,87
Profesorado temporal tiempo completo	13.768,42	4,47
Colaboradores de docencia	5.158,37	1,68
Otro PDI laboral	3.672,37	1,19
<b>Total</b>	<b>307.751,38</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

En el diagrama siguiente se presenta el resumen de los datos más significativos relacionados con la dedicación docente.

**Diagrama 3: Dedicación docente**



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Otro PDI incluye investigadores, colaboradores de docencia y demás PDI laboral.

#### 4.9.4. Dedicación docente individual

Se ha realizado un análisis de la dedicación docente individual del profesorado permanente y temporal a tiempo completo y del profesorado asociado, recogida en el Plan docente del curso 2018-2019. No se han considerado los profesores que pertenecían a departamentos del área de Medicina, los profesores visitantes, los eméritos, los investigadores y los colaboradores de docencia. Tampoco se han considerado los profesores que durante el curso 2018-2019 disfrutaron de algún permiso o licencia.

#### Profesorado permanente y temporal a tiempo completo

La Sindicatura ha comprobado el cumplimiento de la dedicación docente del profesorado permanente y temporal a tiempo completo teniendo en cuenta las horas de docencia presencial asignadas y las que correspondía hacer a cada profesor de acuerdo con el número de créditos establecidos en la normativa interna de la UAB, tomando como referencia que 1 crédito equivale a 10 horas de docencia lectiva presencial y solo teniendo en cuenta las reducciones docentes por cargo académico, ya que el resto de reducciones no estaban previstas en la LOU.

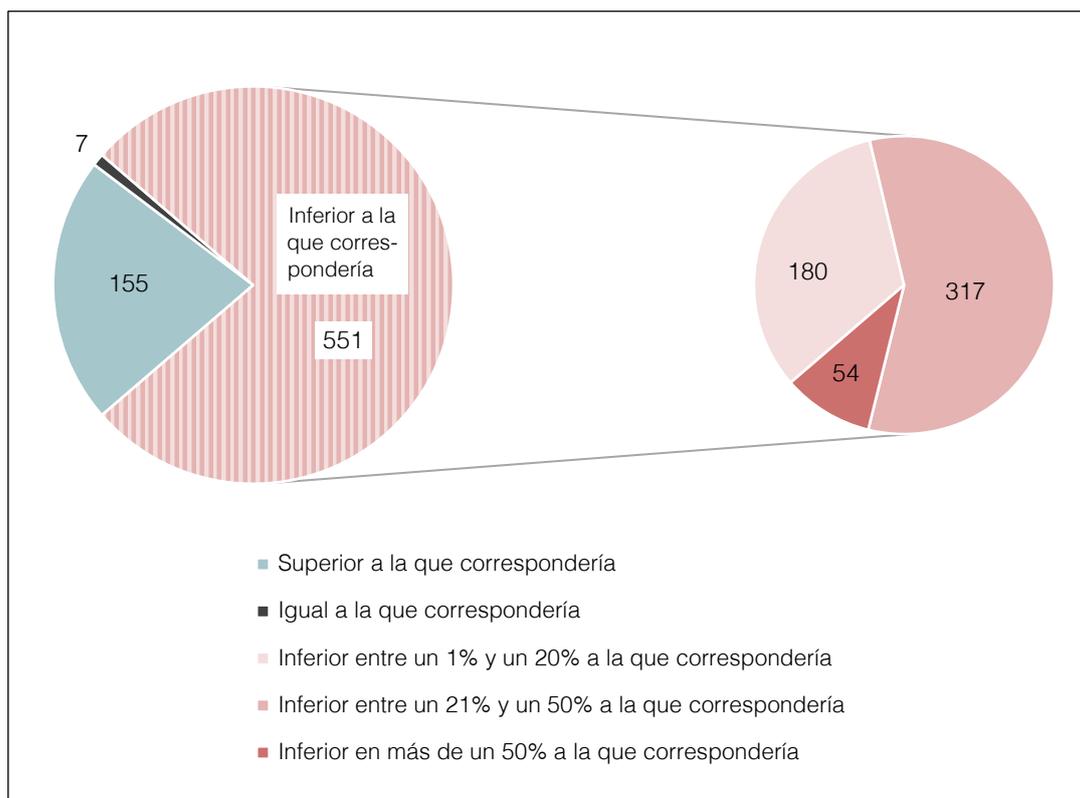
El análisis se ha realizado sobre 713 profesores que habían estado activos durante todo el curso 2018-2019 y que representaban el 48,05% del profesorado permanente y temporal a tiempo completo (391 profesores sin cargo académico y 322 profesores con cargo académico). El 77,28% de los profesores analizados tuvieron una asignación de docencia presencial inferior a la que correspondía (el 19,95% de estos tuvieron una asignación inferior en más de un 40% a la que correspondía). En la comprobación de las reducciones por cargo aplicadas se han detectado 31 casos a los que se aplicó una reducción superior a la que correspondía de acuerdo con la normativa propia. El resultado del análisis se presenta en el siguiente cuadro:

**Cuadro 19. Dedicación docente del PDI permanente y temporal a tiempo completo**

Horas de docencia presencial	PDI sin cargo		PDI con cargo		Total PDI	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Superiores a las que corresponderían	37	9,46	118	36,65	155	21,74
Iguals a las que corresponderían	3	0,77	4	1,24	7	0,98
Inferiores a las que corresponderían	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>

Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente gráfico se muestran los resultados obtenidos como porcentaje de la diferencia entre la dedicación docente teórica y la asignada en el Plan docente.

**Gráfico 7. Resultado del análisis de la asignación de dedicación docente. Curso 2018-2019**

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las cifras que figuran en el gráfico corresponden al número de PDI.

### Profesorado asociado

Se ha analizado la docencia de 1.124 profesores del curso 2018-2019 (un 69,25% respecto al total de profesorado asociado de este curso). El 81,23% de los profesores asociados analizados tuvieron una docencia presencial asignada inferior a la que correspondía de acuerdo con el convenio laboral del PDI<sup>30</sup> (véase el siguiente cuadro); en el 43,04% de estos casos, la docencia presencial asignada fue inferior en un 40% o más a la que correspondía. La media de horas de docencia presencial de 267 profesores asociados contratados con dedicación de 6 horas para todo el curso 2018-2019 fue de 135,28 horas en vez de las 180 que correspondían de acuerdo con el convenio.

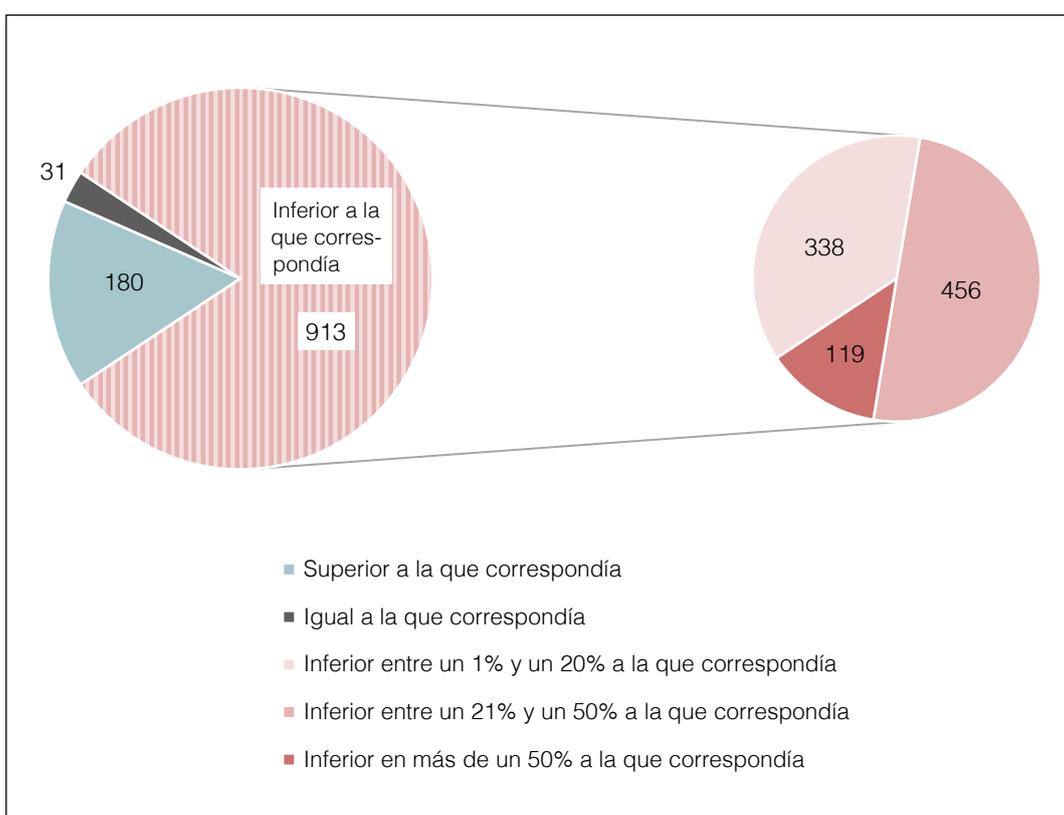
30. Dedicación máxima de 480 horas anuales, que corresponde a 180 horas de docencia presencial, 120 de atención a los estudiantes y 180 a preparar la docencia, elaborar material de soporte, corregir trabajos y participar en trabajos de planificación, evaluación y coordinación. En los contratos de profesorado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

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

Horas de docencia presencial	Número de profesores	Porcentaje respecto al total
Superiores a las que correspondía	180	16,01
Igual a las que correspondía	31	2,76
Inferiores a las que correspondía	913	81,23
<b>Total</b>	<b>1.124</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 8. Resultado del análisis de la asignación de dedicación docente profesorado asociado. Curso 2018-2019**



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las cifras que figuran en el gráfico corresponden al número de profesores asociados.

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

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

**Cuadro 21. Seguimiento de recomendaciones de informes anteriores**

Descripción	Situación	Apartado
La UAB debe potenciar la unidad de control interno, situarla en un nivel organizativo que garantice su autonomía dentro de la organización y dotarla de los recursos humanos suficientes y adecuados. Esta unidad de control interno debería incluirse en la RPT. (a)	Implementada parcialmente	4.2
La UAB debe publicar la RPT del PAS aprobada por el Consejo Social en el DOGC. (a)	Implementada	
La UAB debe cumplir estrictamente la normativa vigente en cuanto a las remuneraciones del PAS y del PDI. (a)	Implementada parcialmente	4.5
La UAB debe constituir el Servicio de inspección para el seguimiento y control de la disciplina académica, tal y como establece el Real decreto 898/1985. (a)	No implementada	4.8.2
Las universidades deben revisar en detalle la actividad profesional del profesorado asociado para garantizar que la actividad se presta realmente y que está relacionada con las enseñanzas impartidas y que los profesores asociados son profesionales de reconocida competencia. Únicamente de esta forma se puede garantizar el cumplimiento de la finalidad del profesorado asociado establecida por la LOU, y también la calidad de las enseñanzas impartidas. (b)	Implementada	
Las universidades deberían establecer, si procede, los acuerdos necesarios con el Comité de Empresa para concretar los tipos de asociados que tiene que haber y las condiciones para acceder a las plazas. (b)	No implementada	4.6
Habría que suprimir la contratación directa de profesorado asociado y establecer sistemas que garantizaran que los profesores se contraten respetando los principios de concurrencia, mérito y capacidad. (b)	Implementada parcialmente	4.6
La contratación de profesorado asociado debería fundamentarse en motivos estrictamente académicos y de necesidades de la docencia. (b)	No implementada	4.6 y 4.9

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

(a) Informe 17/2015, UAB: gastos de personal, ejercicios 2010, 2011 y 2012.

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

## **5. RESPONSABILIDADES**

### **5.1. DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD**

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

Los órganos de gobierno y dirección de la UAB también son responsables de aprobar y formular las cuentas anuales para que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera, de los resultados y de la ejecución presupuestaria de la UAB, de acuerdo con el marco normativo de información financiera aplicable a la universidad, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de las cuentas anuales libres de incorrecciones materiales a causa de fraude o error.

### **5.2. DE LA SINDICATURA DE CUENTAS**

Los objetivos, el alcance y la metodología utilizada en el trabajo de fiscalización de la Sindicatura, de acuerdo con lo que se expone en el apartado 1.1 de la introducción y en el apartado 4, Resultados de la fiscalización, son obtener una seguridad limitada de que el área de personal está libre de incorrecciones materiales a causa de fraude o error, aplicando los procedimientos de fiscalización descritos y emitir un informe de fiscalización con conclusiones.

Este grado de seguridad limitada no garantiza que una fiscalización realizada de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de los órganos de control externo y las normas internacionales de auditoría adaptadas al sector público detecte siempre una incorrección material cuando existe. Las incorrecciones pueden ser debidas a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de modo agregado, se puede prever razonablemente que influyen en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros.

## **6. ANEXOS**

### **6.1. ENVEJECIMIENTO DE LA PLANTILLA**

En el siguiente cuadro se muestra la plantilla a 31 de diciembre de 2021, por edades y sexos.

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

Categoría	Menores de 30 años			Entre 31 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 65 años			Mayores de 65 años			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>PDI funcionario:</b>	0	0	0	2	0	2	39	42	81	253	428	681	33	78	111	327	548	875
Catedrático de universidad	0	0	0	0	0	0	3	5	8	68	159	227	16	54	70	87	218	305
Catedrático de escuela universitaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	0	2	2	4
Titular de universidad	0	0	0	2	0	2	36	37	73	176	257	433	17	24	41	231	318	549
Titular de escuela universitaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	10	17	0	0	0	7	10	17
<b>PDI laboral</b>	<b>103</b>	<b>102</b>	<b>205</b>	<b>342</b>	<b>285</b>	<b>627</b>	<b>493</b>	<b>533</b>	<b>1.026</b>	<b>383</b>	<b>557</b>	<b>940</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>60</b>	<b>1.338</b>	<b>1.520</b>	<b>2.858</b>
Catedrático contratado	0	0	0	0	0	0	5	10	15	10	15	25	0	1	1	15	26	41
Agregado	0	0	0	12	15	27	89	113	202	74	103	177	1	4	5	176	235	411
Colaborador permanente	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	3	1	0	1	5	0	5
Asociado permanente extranjero	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
Asociado	90	92	182	244	217	461	267	312	579	186	290	476	3	8	11	790	919	1.709
Asociado médico	10	6	16	54	32	86	114	83	197	106	139	245	0	3	3	284	263	547
Visitante	2	2	4	7	6	13	1	1	2	0	2	2	0	0	0	10	11	21
Emérito	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	27	39	12	27	39
<b>Investigadores</b>	<b>238</b>	<b>268</b>	<b>506</b>	<b>124</b>	<b>114</b>	<b>238</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>76</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>414</b>	<b>427</b>	<b>841</b>
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
Otros investigadores	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>

Categoría	Menores de 30 años			Entre 31 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 65 años			Mayores de 65 años			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total												
PAS funcionario	16	10	26	88	23	111	278	85	363	393	129	522	0	0	0	775	247	1.022
Grupo A	0	0	0	9	2	11	61	26	87	124	51	175	0	0	0	194	79	273
Grupo 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
Grupo laboral 1	0	0	0	17	16	33	66	56	122	95	84	179	0	0	0	178	156	334
Grupo laboral 2	1	1	2	5	14	19	30	47	77	34	41	75	0	0	0	70	103	173
Grupo laboral 3	4	10	14	16	18	34	44	23	67	41	65	106	0	0	0	105	116	221
Grupo laboral 4	6	8	14	9	8	17	22	19	41	46	30	76	0	0	0	83	65	148
Eventuales	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
Técnico de apoyo a la investigación	73	66	139	60	51	111	40	29	69	18	13	31	1	0	1	192	159	351
Auxiliar de apoyo a la investigación	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

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

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

En los siguientes cuadros se muestra la ejecución del capítulo 1, gastos de personal, de los cuatro ejercicios fiscalizados, desglosado por conceptos.

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

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (%)
<b>Personal eventual</b>	42.068	(3.938)	38.130	38.130	100,00
Retribuciones básicas y otras remuneraciones	42.068	(3.938)	38.130	38.130	100,00
<b>Personal académico funcionario</b>	71.201.564	230.144	71.431.708	71.431.708	100,00
Retribuciones básicas	23.459.054	(2.035.957)	21.423.097	21.423.096	100,00
Retribuciones complementarias	47.742.510	2.266.102	50.008.611	50.008.612	100,00
<b>Personal de administración y servicios funcionario</b>	27.569.749	179.718	27.749.467	27.749.467	100,00
Retribuciones básicas	14.869.497	(1.611.190)	13.258.307	13.258.307	100,00
Retribuciones complementarias	12.700.252	1.757.542	14.491.160	14.491.160	100,00
<b>Personal laboral académico</b>	47.215.817	222.978	47.438.795	47.438.795	100,00
Retribuciones básicas	26.250.043	(388.920)	25.861.123	25.861.123	100,00
Retribuciones complementarias	20.965.774	(2.096.847)	18.868.927	18.868.927	100,00
Retribuciones del personal investigador	0	2.708.745	2.708.745	2.708.745	100,00
<b>Personal de administración y servicios laboral</b>	33.575.276	6.020.612	39.595.888	39.595.888	100,00
Retribuciones básicas	21.583.518	(680.148)	20.903.370	20.903.370	100,00
Retribuciones complementarias	11.834.248	6.674.937	18.509.185	18.509.185	100,00
Otras remuneraciones laborales	157.510	25.823	183.333	183.333	100,00
<b>Incentivos al rendimiento</b>	565.000	(241.517)	323.483	323.483	100,00
<b>Gastos sociales</b>	26.129.017	3.943.133	30.072.150	30.072.150	100,00
<b>Total capítulo 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>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

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

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (%)
Personal eventual	0	0	0	0	100,00
Retribuciones básicas y otras remuneraciones	0	0	0	0	100,00
Personal académico funcionario	72.330.282	(1.648.481)	70.681.801	70.681.801	100,00
Retribuciones básicas	23.323.693	(2.168.873)	21.154.820	21.154.820	100,00
Retribuciones complementarias	49.006.589	520.392	49.526.981	49.526.981	100,00
Personal de administración y servicios funcionario	29.573.505	456.787	30.030.292	30.030.292	100,00
Retribuciones básicas	15.732.888	(2.106.644)	13.626.244	13.626.244	100,00
Retribuciones complementarias	13.840.617	2.563.431	16.404.048	16.404.048	100,00
Personal laboral académico	49.788.310	798.121	50.586.431	50.586.431	100,00
Retribuciones básicas	27.873.971	(3.636.538)	24.237.433	24.237.433	100,00
Retribuciones complementarias	21.852.247	1.652.059	23.504.306	23.504.306	100,00
Retribuciones del personal investigador	62.092	2.782.600	2.844.692	2.844.692	100,00
Personal de administración y servicios laboral	39.573.924	(96.827)	39.477.097	39.477.098	100,00
Retribuciones básicas	26.422.703	(2.519.396)	23.903.307	23.903.308	100,00
Retribuciones complementarias	13.044.748	2.370.645	15.415.393	15.415.393	100,00
Otras remuneraciones	106.473	51.924	158.397	158.397	100,00
Incentivos al rendimiento	579.384	(416.964)	162.420	162.420	100,00
Gastos sociales	29.598.363	2.202.561	31.800.924	31.800.924	100,00
<b>Total capítulo 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>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

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

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (%)
Personal eventual	0	0	0	0	100,00
Retribuciones básicas y otras remuneraciones	0	0	0	0	100,00
Personal académico funcionario	72.330.282	(1.560.310)	70.769.972	70.769.972	100,00
Retribuciones básicas	23.323.693	(2.664.825)	20.658.868	20.658.868	100,00
Retribuciones complementarias	49.006.589	1.104.515	50.111.104	50.111.104	100,00
Personal de administración y servicios funcionario	29.573.505	3.931.860	33.505.365	33.505.365	100,00
Retribuciones básicas	15.732.888	343.705	16.076.593	16.076.593	100,00
Retribuciones complementarias	13.840.617	3.588.155	17.428.772	17.428.772	100,00
Personal laboral académico	49.788.310	4.844.624	54.632.934	54.632.934	100,00
Retribuciones básicas	27.873.971	(2.767.139)	25.106.832	25.106.832	100,00
Retribuciones complementarias	21.852.247	4.061.319	25.913.566	25.913.566	100,00
Retribuciones del personal investigador	62.092	3.550.444	3.612.536	3.612.536	100,00
Personal de administración y servicios laboral	39.573.924	783.127	40.357.051	40.357.051	100,00
Retribuciones básicas	26.422.703	(1.767.398)	24.655.305	24.655.305	100,00
Retribuciones complementarias	13.044.748	2.454.469	15.499.217	15.499.217	100,00
Otras remuneraciones	106.473	96.056	202.529	202.529	100,0
Incentivos al rendimiento	579.384	(423.160)	156.224	156.224	100,00
Gastos sociales	29.598.363	3.183.532	32.781.532	32.781.532	100,00
<b>Total capítulo 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>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

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

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (%)
Personal eventual	0	0	0	0	100,00
Retribuciones básicas y otras remuneraciones	0	0	0	0	100,00
Personal académico funcionario	70.625.353	(120.661)	70.504.692	70.504.692	100,00
Retribuciones básicas	22.901.133	(2.805.336)	20.095.797	20.095.797	100,00
Retribuciones complementarias	47.724.220	2.684.675	50.408.895	50.408.895	100,00
Personal de administración y servicios funcionario	33.405.671	723.434	34.129.105	34.129.105	100,00
Retribuciones básicas	17.160.713	(1.214.641)	15.946.072	15.946.072	100,00
Retribuciones complementarias	16.244.958	1.938.075	18.183.033	18.183.033	100,00
Personal laboral académico	57.228.991	1.089.529	58.318.520	58.318.520	100,00
Retribuciones básicas	29.691.692	(3.432.970)	26.258.722	26.258.722	100,00
Retribuciones complementarias	27.441.658	1.233.187	28.674.845	28.674.845	100,00
Retribuciones del personal investigador	95.641	3.289.312	3.384.953	3.384.953	100,00
Personal de administración y servicios laboral	39.770.251	2.582.447	42.449.566	42.449.566	100,00
Retribuciones básicas	27.864.702	(1.779.239)	26.085.463	26.085.463	100,00
Retribuciones complementarias	11.814.275	4.361.686	16.175.961	16.175.961	100,00
Otras remuneraciones	91.274	96.868	188.142	188.142	100,00
Incentivos al rendimiento	612.000	(469.618)	142.382	142.382	100,00
Gastos sociales	32.686.147	1.069.558	33.755.705	33.755.705	100,00
<b>Total capítulo 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>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

### 6.3. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

#### Consejo Social

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

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

Miembros	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Nombrados por el Gobierno de la Generalidad: (a):				
Gabriel Masfurroll Lacambra (presidente)	X	X	X	X
Mario García Sánchez-Puerta	X	X	X	
Tania Nadal Vicens	X	X	X	X
Nombrados por el Parlamento de Cataluña:				
Moisès Amorós Perich	X	X	X	X
Tirso Gracia Serrano	X	X	X	X
Escogido por los entes locales (b)				
Escogido por las organizaciones sindicales:				
María Isabel Ayné Domingo	X	X		
Verónica Fernández García			X	X
Escogido por las organizaciones empresariales:				
Daniel Furlan Silvestri	X	X	X	X
Antiguo alumno con titulación de la UAB:				
Mariona Serra Pagès	X	X	X	X
Miembros natos:				
Margarita Arboix Arzo (rectora)	X	X		
Francisco Javier Lafuente Sancho (rector)			X	X
Rafael Rebollo Vargas (secretario general)	X	X		
Esther Zapater Luque (secretaria general)			X	X
Jaume Tintoré Balasch (gerente)	X	X	X	X
Escogidos por el Consejo de Gobierno de la UAB:				
Xavier Verge Mestre (en representación del personal académico)	X	X	X	X
Juan Montesinos Andrade (en representación del PAS)	X	X	X	X
Laura Gisbert López (en representación de los estudiantes) (c)	X			
Berta Satoca Figueras (en representación de los estudiantes)		X	X	
Secretaría:				
Sònia Hernández Tejada	X	X	X	X

Fuente: UAB.

Notas:

(a) El artículo 82.1.b de la LUC establece que dentro de los 9 miembros representativos de la sociedad catalana debe haber 3 nombrados por el Gobierno de la Generalidad. En el año 2021 faltaba nombrar 1 miembro.

(b) El artículo 82.1.c de la LUC establece que debe haber 1 representante de los entes locales. En los años 2018, 2019, 2020 y 2021 estaba pendiente de nombramiento.

(c) El artículo 83 de la LUC establece que el Consejo de Gobierno debe nombrar 1 representante de los estudiantes. En el año 2021 estaba pendiente de nombramiento.

## Consejo de Gobierno

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

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

Miembros	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Rector (presidente)	1	1	1	1
Secretario general	1	1	1	1
Gerente	1	1	1	1
Miembros designados por el rector	16	15	15	15
Elegidos entre los decanos, directores de centro, directores de departamento y de instituto universitario	15	15	15	15
Miembros del Claustro:*				
Representantes del personal académico	10	10	9	11
Representantes de los estudiantes	5	6	6	6
Representantes del PAS	2	2	2	2
Miembros del Consejo Social	3	3	3	3
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>55</b>

Fuente: UAB.

\* De acuerdo con los Estatutos, deben formar parte del Consejo de Gobierno 20 miembros del Claustro (12 PDI, 6 representantes de los estudiantes y 2 del PAS).

## 6.4. DISTRIBUCIÓN DE LA NÓMINA POR COLECTIVOS Y CONCEPTOS

En los siguientes cuadros se muestra el gasto de personal por colectivos y conceptos retributivos de acuerdo con el detalle de la nómina de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 facilitado por la UAB. Los cuadros no incluyen la recuperación de las pagas extras de ejercicios anteriores de personal no activo en el momento del pago (401.848 € en 2018, 590.953 € en 2019, 1.191.400 € en 2020 y 611.803 € en 2021) y otros retrasos correspondientes a regularizaciones retributivas de diferente naturaleza (45.564 € en 2020, 44.965 € en 2019, 75.778 € en 2020 y 83.348 € en 2021).

**Cuadro 29. Distribución por conceptos de la nómina del PAS de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021**

Concepto	2018	2019	2020	2021
<b>PAS funcionario</b>	<b>33.985.351</b>	<b>35.908.286</b>	<b>38.523.259</b>	<b>41.602.978</b>
Sueldo base	9.994.342	10.453.215	11.046.288	11.292.560
Complemento específico	8.031.770	8.353.073	8.754.967	8.956.929
Complemento de destino	5.839.361	6.065.129	6.510.080	6.685.774
Complemento personal de duración determinada	121.895	108.155	172.776	248.929
Trienios	2.056.072	2.136.735	2.281.911	2.333.073
Premios de jubilación	0	0	376.904	1.738.944
Actividades artículo 83 y pagos a cargo de proyectos	162.661	174.935	149.114	143.658
Recuperaciones pagas extras de ejercicios anteriores	291.507	534.372	767.376	1.263.130
Prestación incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social	713.013	851.846	1.018.637	1.228.475
Otros	325.618	478.173	423.749	476.038
Seguridad 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>
Sueldo base	14.620	13.715	17.700	46.275
Complemento específico	14.677	14.351	22.777	93.262
Complemento de destino	9.269	8.672	11.453	32.400
Trienios	3.685	3.455	4.496	12.408
Otros	1.104	859	1.262	6.658
Seguridad 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>
Sueldo base	16.991.742	20.411.927	21.023.704	21.664.816
Complemento del puesto de trabajo	4.203.132	4.441.272	4.613.130	5.077.185
Plus Campus fijo	621.640	493.437	315.491	316.610
Complemento dirección	185.848	189.416	188.865	194.068
Mejora adicional	120.473	143.949	147.656	148.359
Trienios	2.861.644	3.323.528	3.627.567	3.745.966
Indemnizaciones contrato	145.094	7.370	0	0
Ropa de trabajo	147.329	158.897	150.839	149.053
Actividades artículo 83 y pagos a cargo de proyectos	169.384	252.343	174.728	159.644
Recuperaciones pagas extras de ejercicios anteriores	303.226	529.886	945.678	1.119.355
Indemnización jubilación forzosa	226.335	257.445	166.368	547.128
Prestación incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social	652.212	816.175	929.622	1.038.328
Otras	906.414	1.007.400	933.226	886.822
Seguridad 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>
Sueldo base	11.933.787	8.377.766	7.899.555	8.019.203
Complemento específico	211.041	275.927	242.056	235.585
Complemento puesto de trabajo	12.176	66.821	310.251	488.851
Complemento de destino	152.646	191.775	173.863	172.205
Trienios	651.521	350.371	355.567	375.830
Actividades artículo 83 y pagos a cargo de proyectos	374.398	293.834	256.960	239.759
Recuperaciones pagas extras de ejercicios anteriores	101.901	63.524	91.072	351.473
Prestación incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social	86.611	52.883	57.097	90.955
Otros	487.609	412.556	389.348	447.154
Seguridad 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>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

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

Concepto	2018	2019	2020	2021
<b>PDI funcionario</b>	<b>71.655.259</b>	<b>70.773.641</b>	<b>69.976.902</b>	<b>69.914.560</b>
Sueldo base	14.704.474	14.386.478	13.964.227	13.545.760
Regularizaciones*	3.416.880	3.359.082	3.273.788	3.194.332
Complemento de destino	11.796.573	11.526.866	11.188.176	10.871.998
Complemento específico	8.228.317	8.130.103	7.949.825	7.840.360
Complemento mérito docente	9.109.668	9.008.557	8.832.668	8.558.906
Complemento mérito investigación	4.981.269	5.003.205	4.919.813	4.880.373
Mérito autonómico gestión	482.215	491.951	496.687	501.376
Mérito autonómico de docencia	4.311.334	4.406.462	4.269.710	4.777.992
Mérito autonómico de investigación	3.668.517	3.388.885	3.611.757	3.998.058
Complemento cargo académico	1.024.910	1.048.210	1.014.734	1.048.348
Mérito de transferencia	0	0	241.423	155.977
Trienios	5.232.948	5.239.511	5.178.991	5.084.134
Actividades artículo 83 y pagos a cargo de proyectos	3.161.196	2.863.455	2.880.855	2.423.205
Recuperaciones pagas extras ejercicios anteriores	619.541	1.056.444	1.493.069	2.338.426
Otros	589.578	524.239	295.308	233.534
Seguridad 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>
Sueldo base	18.446.994	19.382.638	20.430.619	21.655.701
Regularizaciones*	111.543	114.744	121.716	129.606
Complemento de puesto	9.322.418	10.032.330	10.725.381	11.400.248
Complemento méritos docentes	1.721.629	1.876.820	2.111.451	2.242.804
Complemento méritos investigación	1.465.912	1.392.111	1.525.445	1.675.699
Mérito autonómico docencia	1.542.798	1.458.866	1.479.392	1.967.926
Mérito autonómico investigación	1.308.913	1.245.989	1.373.994	1.518.082
Complemento cargo académico	523.111	562.430	598.089	693.451
Complemento de categoría	897.168	983.334	1.054.784	1.115.651
Trienios	1.684.521	1.830.180	2.000.376	2.144.018
Actividades artículo 83 y pagos a cargo de proyectos	2.817.474	2.981.057	2.842.275	2.639.496
Recuperaciones pagas extras de ejercicios anteriores	296.659	566.309	813.671	1.363.574
Prestación incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social	226.770	225.422	275.403	405.474
Otros	670.232	721.005	641.182	681.846
Seguridad Social	9.873.548	11.846.239	12.852.839	12.009.644
<b>Investigadores</b>	<b>22.047.421</b>	<b>21.969.764</b>	<b>22.933.840</b>	<b>25.812.228</b>
Sueldo base	16.020.863	16.415.184	15.879.361	16.368.058
Complemento personal	0	93.373	596.206	884.106
Complemento de puesto	80.670	187.397	764.709	1.131.138
Complemento categoría	157.321	155.248	259.755	286.350
Trienios	108.166	73.653	258.954	271.067
Actividades artículo 83 y pagos a cargo de proyectos	492.161	460.063	482.355	373.341
Otras	457.029	541.306	583.218	785.911
Prestación incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social	21.768	64.960	100.409	98.546
Seguridad 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>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

\* Incrementos pactados en la Mesa general de universidades.

## 6.5. CONVOCATORIAS DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Y PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR, DESGLOSADAS POR PROCEDIMIENTO DURANTE EL PERÍODO FISCALIZADO

Las convocatorias de PAS y PDI durante los ejercicios fiscalizados fueron las siguientes:

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

Procedimiento	2018	2019	2020	2021
<b>PAS funcionario</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>19</b>
Concurso oposición	5	1	4	3
Concurso específico	11	19	9	11
Concurso general de méritos	2	1		2
Sistemas extraordinarios de provisión e interinajes (a)	4	6	8	3
<b>PAS laboral</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>21</b>
Concurso de nuevo ingreso	6	10	1	6
Concurso interno de traslado o promoción	13	7	3	11
Libre designación	2	2	3	1
Temporales	1	2	1	3
Contrataciones en prácticas	1	1		
<b>Total PAS</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>29</b>	<b>40</b>
<b>PDI funcionario</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
<i>Concurso público</i>				
Catedrático de universidad (b)	11	9	6	4
Titular de universidad	3	4	7	10
<b>PDI laboral</b>	<b>35</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>31</b>
<i>Concurso público</i>				
Catedrático contratado	2	4	5	1
Agregado	10	21	16	9
Lector	3	4	3	7
Asociado (b)	11	9	12	8
<i>Otras convocatorias públicas</i>				
Director de investigación		1	1	
Investigador postdoctoral	5	4	2	1
Investigador predoctoral en formación	3		3	4
Profesorado emérito honorario	1	1	1	1
<b>Total PDI</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>45</b>

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

- (a) Incluye convocatorias que se cubren mediante comisiones de servicio internas, encargos de funciones o interinajes en puestos de trabajo vacantes o sustituciones.
- (b) Incluye convocatorias de acceso por turno libre y convocatorias de acceso por promoción interna.
- (c) Incluye convocatorias de profesores asociados y profesores asociados médicos.

## 7. TRÁMITE DE ALEGACIONES

A efectos de lo previsto en la normativa vigente, el proyecto de informe fue enviado el 25 de abril de 2024 a la Universidad Autónoma de Barcelona.

### 7.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

El escrito de alegaciones presentado por la Universidad Autónoma de Barcelona, firmado electrónicamente el 10 de mayo de 2024, se reproduce a continuación.<sup>31</sup> Los anexos a los que hacen referencia las alegaciones quedan depositados en los archivos de la Sindicatura.

Ref. Informe de Fiscalización 11/2022-D  
Gastos de Personal Ejercicios 2018-2021

A LA MGFCA. SRA. SÍNDICA DE LA SINDICATURA DE CUENTAS DE LA  
GENERALIDAD DE CATALUÑA

---

Javier Lafuente Sancho, Magnífico rector de la **Universidad Autónoma de Barcelona** (UAB), creada por Decreto-Ley 5/1968, de 6 de junio, actuando en nombre y por cuenta de esta Universidad al amparo del decreto de nombramiento 131/2020, de 10 de noviembre (publicado en el DOGC núm. 8269, de 12 de noviembre de 2020) se rige por esta Ley, por el artículo 50 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario y el artículo 75 de los Estatutos aprobados por Decreto 237/2003, de 8 de octubre (publicado en el DOGC núm. 3993, de 22 de octubre de 2003) comparece ante VI, y como mejor en Derecho, **DICE**:

Que habiendo recibido traslado del oficio de 25 de abril de 2024 por el que se comunica el proyecto de informe de fiscalización UAB Gastos de personal 2018-2021 con código de referencia núm. **11/2022-D**, correspondiente a fiscalización de los gastos de personal de la Universidad Autónoma de Barcelona en los ejercicios 2018-2021, mediante el presente escrito, de acuerdo con lo siguiente

ÍNDICE

[<sup>32</sup>]

PREVIA. - DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA.

PRIMERA. - COMENTARIOS AL PUNTO 4.4 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

---

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

32. Los números de página de las alegaciones se han eliminado de este índice, para que no puedan confundirse con los números de página del informe. (Nota de la Sindicatura)

SEGUNDA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.5.2 ANÁLISIS DE LA NÓMINA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

TERCERA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.5.2 ANÁLISIS DE LA NÓMINA DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.

CUARTA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.6 PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

QUINTA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.6 PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.

SEXTA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.7 JORNADA Y CONTROL HORARIO. ABSENTISMO LABORAL.

SÉPTIMA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.8 LICENCIAS DE ESTUDIOS Y PERMISOS DE INVESTIGACIÓN.

OCTAVA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.9.1 NORMATIVA REGULADORA DE LA DEDICACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO.

NOVENA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.9.2 CONTROL INTERNO DE LA DEDICACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO.

DÉCIMA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.10 SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN INFORMES ANTERIORES DE LA SINDICATURA

Se pasa a formalizar las siguientes

#### **ALEGACIONES:**

En el apartado 2 del informe provisional de fiscalización, la Sindicatura emite 23 conclusiones, numeradas de la 1 a la 23, las cuales están desarrolladas posteriormente en el punto 4 del mismo informe.

Mediante el presente escrito la Universidad Autónoma de Barcelona formaliza una serie de alegaciones a varios extremos y valoraciones realizados por la Sindicatura en su informe de fiscalización que rebaten, matizan o, en su caso, contextualizan cada una de las conclusiones del informe provisional de fiscalización.

Por esta razón, se procede a identificar el asunto sobre el cual se formula el comentario, siguiendo el orden y metodología seguida por la propia Sindicatura para una fácil lectura:

#### **PREVIA.- DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA.**

a. La Constitución española reconoce en su artículo 27.10 la autonomía universitaria en los siguientes términos:

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

b. Este derecho fundamental quedó perfilado en la emblemática sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de febrero de 1987, núm. 26/1987, donde dicho Tribunal analizó tanto el fundamento *–libertad académica–* como la naturaleza jurídica *–derecho fundamental vs. garantía institucional–* de este instituto jurídico.

c. Respecto al fundamento o razón de ser de la autonomía universitaria, se pueden destacar los siguientes pasajes de la fundamentación jurídica de dicha sentencia:

‘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. A efectos del presente escrito de alegaciones un tema relevante que planteó a la sentencia analizada es el de la naturaleza jurídica de este instituto jurídico: *DERECHO FUNDAMENTAL VS GARANTÍA INSTITUCIONAL*.

El Tribunal Constitucional consideró que las categorías jurídicas '*DERECHO FUNDAMENTAL*' y '*GARANTÍA INSTITUCIONAL*' no son incompatibles entre sí ya que muchos derechos fundamentales constituyen también garantías institucionales, aunque hay garantías institucionales que no tienen la consideración de derechos fundamentales.

La relevancia de esta diferenciación radica en que *GARANTÍA INSTITUCIONAL* tiene una protección menos intensa que el *DERECHO FUNDAMENTAL* ya que la Constitución se limita a proteger el núcleo básico de la *GARANTÍA INSTITUCIONAL*, mientras que protege y hace respetar el contenido esencial de los *DERECHOS FUNDAMENTALES*.

El Tribunal Constitucional reconoce la autonomía universitaria como un derecho fundamental y, como consecuencia de tal calificación, 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. Como se desprende de esta doctrina del Tribunal Constitucional este derecho fundamental ha venido siendo desarrollado por todas las legislaciones universitarias posteriores a la promulgación de la Constitución: en los artículos 2 y 3 de la Ley orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de reforma universitaria; en el artículo 2 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades; y actualmente, en el artículo 3 de la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario donde, después de reconocer que las universidades están dotadas de personalidad jurídica y que desarrollan sus funciones en régimen de autonomía, justifica la atribución de este derecho de la siguiente forma:

'La autonomía universitaria garantiza la libertad de cátedra del profesorado, que se manifiesta en la libertad en la docencia, la investigación y el estudio' (apartado 3º).

Y, concreta las diferentes manifestaciones de este derecho fundamental, entre las cuales destacamos las siguientes:

'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 Derecho administrativo y rector de la Universidad de Salamanca, al analizar las potestades que delimitan la autonomía universitaria<sup>1</sup> dice 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 prestación 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. Debemos recordar que, a pesar del tenor literal del artículo 2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas y del artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, las universidades públicas mantienen su condición de Administraciones públicas según informe de la Abogacía General del Estado de fecha 5 de abril de 2019 – Ref.: A.G. ENTES PÚBLICOS 22/19 (R-175/2019)– y, de acuerdo con la Sentencia de la Sala III del Tribunal Supremo de 10 de julio de 2019, el régimen jurídico aplicable a las universidades públicas es el propio de las Administraciones públicas. Todo ello, nos lleva a concluir que la Universidad Autónoma de Barcelona tiene la consideración de Administración pública institucional.

g. Los artículos 3.4 y 55 de la LOSU establecen que para el desarrollo efectivo de la autonomía universitaria las Administraciones públicas deben asegurar a las universidades públicas su suficiencia y estabilidad financiera y la consecución de sus objetivos.

---

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

La Generalidad realizó aportaciones económicas a la Universidad Autónoma de Barcelona vía transferencias corrientes y de capital equivalentes al 53% y al 58,46% de los presupuestos de ingresos de los ejercicios 2017 y 2022, respectivamente.

h. Como corolario de todo lo explicado, podemos decir que la relación financiera entre la Generalidad y las universidades públicas determina **únicamente** que estas universidades formen parte del sector administración pública de la Generalidad en el Sistema Europeo de Cuentas. Sin embargo, esto no implica que las universidades públicas se integren en el sector público de la Generalidad de Cataluña, ni que la legislación promulgada por el Parlamento de Cataluña por la Administración de la Generalidad sea aplicable automáticamente a las universidades públicas ya que esta legislación debe respetar la autonomía universitaria y debe tener en cuenta la naturaleza jurídica de las universidades públicas –*Administraciones públicas institucionales*–, las cuales no son entidades vinculadas ni dependientes de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

#### **PRIMERA. - COMENTARIOS AL PUNTO 4.4 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

1.1. En el ámbito del Personal de administración y servicios, actualmente Personal técnico, de gestión y de administración y servicios, la Sindicatura manifiesta:

‘Mediante diferentes acuerdos entre la UAB y los representantes de los trabajadores se habían creado 5 complementos retributivos para el PAS laboral que retribuían especificidades propias de determinados puestos de trabajo y que no estaban recogidos en el Convenio laboral de las universidades ni en las tablas salariales de los ejercicios fiscalizados.’ (p. 36).

**Alegación:** Estos complementos son:

- El Plus granges (009) y Plus estabulari (010) se crearon a raíz del Acuerdo firmado entre la gerencia y el Comité de Empresa en fecha 5 de diciembre de 1994 y 23 de enero de 1996 dentro de las facultades y competencias de la negociación colectiva que tiene la UAB.
- El complemento de polivalencia (012) se creó a raíz del Acuerdo firmado entre la gerencia, la Junta de Personal y el Comité de Empresa en fecha 28 de febrero de 2013 dentro de las facultades y competencias de la negociación colectiva que tiene la UAB.
- El Complemento coordinación almacén residuos (020) se creó a raíz del Acuerdo firmado entre la gerencia y el Comité de Empresa en fecha 9 de noviembre de 2016 dentro de las facultades y competencias de la negociación colectiva que tiene la UAB.

1.2. También la Sindicatura se centra en diferentes puestos de trabajos coyunturales no incluidos en la RPT, en los siguientes términos:

‘A 31 de diciembre de 2021 había 17 puestos de trabajo coyunturales que, teniendo en cuenta su descripción y la duración del contrato, po-

drían ser plazas de carácter estructural no incluidas en la RPT. En esta fecha había 139 plazas de la RPT presupuestadas y que no habían sido ocupadas (52 ya habían sido presupuestadas en 2020) mientras que había 45 plazas ocupadas que no habían sido presupuestadas.' (p. 36)

**Alegación:** Por parte de esta Universidad se tiene intención de revisar todas las situaciones a fin de incorporar a la RPT todas las plazas que sean necesarias en el caso de que puedan considerarse estructurales.

1.3. Asimismo, la Sindicatura habla de casos en los cuales no se ha seguido el procedimiento establecido en los estatutos para modificar la RPT, al decir:

'De acuerdo con los Estatutos, corresponde a la gerencia la elaboración de las propuestas de modificación de la RPT, que deben ser aprobadas por el Consejo de Gobierno y elevadas al Consejo Social para su aprobación definitiva. Algunas modificaciones de la RPT fueron aprobadas por la gerencia, pero no por el Consejo de Gobierno y por el Consejo Social como correspondía'. (p. 36)

**Alegación:** Las modificaciones de RPT pasan por la Comisión de RPT de PTGAS funcionario o laboral respectivamente, y cada tres años se ratifica por el Consejo de Gobierno. Desde principios de 2023, una vez estas modificaciones pasan por la Comisión de RPT también se elevan a la aprobación de la Comisión de Economía del Consejo Social.

## **SEGUNDA. - COMENTARIOS AL PUNTO 4.5.2 ANÁLISIS DE LA NÓMINA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.**

2.1. La Sindicatura invoca dos casos en los cuales se abonaba asignaciones temporales para cubrir necesidades coyunturales por un período indefinido:

'El complemento personal de duración determinada retribuye asignaciones temporales a PAS para cubrir necesidades coyunturales que deben tener una fecha de inicio y final. En el ejercicio 2021 percibieron este complemento 76 PAS funcionario y 55 PAS laboral por un total de 353.105€. Del análisis de los 7 casos con mayor retribución por este concepto se desprende que en 2 de ellos el complemento se abonaba desde hacía más de 6 años y se continuaba abonando en 2023, por lo que no se ajusta a la naturaleza del complemento; sino que posiblemente debería haberse hecho una modificación de la RPT con la modificación de las plazas o la creación de nuevas'. (p. 39)

**Alegación:** Esta Universidad revisará todas las resoluciones en virtud de las cuales se reconoció estas asignaciones a fin de decidir cuáles está justificado que se incluyan en el perfil revisado de la plaza y se incluirán a la RPT.

2.2. La Sindicatura destaca seis casos donde la retribución del personal no se adecuaba con los niveles salariales de la RPT, al decir:

'La retribución de 6 PAS laboral no se ajustaba a la prevista en la RPT para el puesto que ocupaban: en 4 casos la retribución era superior a la de la RPT porque se habían hecho modificaciones retributivas acordadas

entre la Gerencia y el Comité de empresa que no se habían recogido en la RPT y que no habían sido aprobadas por el Consejo Social; en 2 casos la retribución era inferior a la que correspondía'. (p. 40)

**Alegación:** Los casos mencionados por la Sindicatura son los de las personas que ocupan las plazas LPL08027, L06269, L04117, L06269 y L08277.

El caso del señor que ocupa la plaza LPL08027 lleva causa de aplicar el Acuerdo de SID's de fecha 11 de junio 2008.

El caso de los señores que ocupan las plazas LPL08027, L06269, L04117, L06269 y L08277 se trata de aplicación retroactiva de resoluciones de recatalogación de algunos puestos de trabajo.

**2.3.** La Sindicatura destaca el caso de un funcionario que percibía un complemento personal de duración determinada y que cambiando el puesto de trabajo siguió percibiéndolo:

'Un funcionario percibía un complemento personal de duración determinada que había sido aprobado en 2015. Este complemento daba continuidad a un complemento de responsabilidad asignado antes de 2010 y que debería haber sido suprimido cuando el funcionario accedió a un nuevo puesto de trabajo en 2011. En el año 2021 el importe del complemento fue de 3.285 € anuales'. (p. 40)

**Alegación:** La Universidad revisará la situación del funcionario afectado, pero en cualquier caso, la persona que lo está percibiendo se jubila en 4 meses.

**2.4.** La Sindicatura destaca que los importes de las horas extras eran superiores a las establecidas en el Convenio colectivo, al decir lo siguiente:

'El artículo 40 del Convenio colectivo del PAS laboral establece que el importe de las horas extraordinarias permanecerá congelado durante la vigencia del convenio y establece un único importe por categoría. El convenio laboral anterior al vigente durante los ejercicios fiscalizados preveía lo mismo. Los importes abonados por la UAB por horas extras eran superiores a los del convenio. Por otro lado, la UAB abonaba 2 tipos de horas extras (normales/diurnas y festivas/nocturnas) con diferente retribución'. (p. 40)

**Alegación:** En fecha 13 de marzo de 2019, el gerente de la UAB dictó la Instrucción 3/2019, que establece los criterios de aplicación y retribución en el caso de realización de horas extraordinarias por parte del PAS de la UAB.

Dicha instrucción se dictó con la finalidad de adecuar los importes a lo previsto por el artículo 35.1 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, 'ET') el cual establece que en ningún caso la cuantía para retribuir las horas extraordinarias puede ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Asimismo, el artículo 36 del ET permite remunerar de modo específico el trabajo nocturno y por lo tanto, también las horas extraordinarias que se hagan en este horario.

2.5. La Sindicatura destaca dos casos donde miembros del estamento PAS cobraron retribuciones superiores a la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas derivados de su participación en contratos de colaboración del artículo 83 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (en adelante, 'LOU'), al decir:

'El PAS de la UAB es retribuido por encargos de colaboración en contraprestación por la participación en actividades amparadas en el artículo 83 de la LOU. Estas retribuciones están sujetas a los límites establecidos por el artículo 5 de la Ley 21/1987, del 26 de noviembre, de incompatibilidades del personal de la Administración de la Generalidad, aplicable al PAS de las universidades públicas. Los límites establecidos por la UAB para estas retribuciones, incluidos en las tablas salariales anuales, superan para algunos niveles los que corresponderían de acuerdo con la normativa. En 2021 percibieron retribuciones por este concepto 197 PAS, para 2 de los cuales el importe abonado superó el límite que correspondía de acuerdo con la Ley 21/1987'. (p. 40)

**Alegación:** La universidad analizará los dos casos detectados por la Sindicatura y, si procede, realizará las enmiendas pertinentes. En ningún caso, la UAB abona por este concepto (contratos de colaboración) una retribución superior a los ingresos externos que esta percibe.

2.6. La Sindicatura destaca que no hay ninguna normativa o directriz que establezca los criterios para retribuir al personal que participa en los mismos y que es el investigador principal del proyecto quien lo determina, al decir:

'La UAB, de acuerdo con la previsión de la normativa propia reguladora de los encargos de colaboración amparados en el artículo 83 de la LOU, establece anualmente un importe mínimo por grupo o escala y prevé que la retribución sea determinada por el investigador principal de los proyectos, pero no hay ninguna normativa o directrices que establezcan criterios'. (p. 40)

**Alegación:** La Normativa reguladora de los encargos de colaboración amparados con el artículo 83 de la LOU fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 10 de julio de 2018 y modificada por acuerdo de 4 de julio de 2019. Tal y como dice el Preámbulo de dicha normativa, en su redacción se tuvieron en cuenta las recomendaciones efectuadas por esta Sindicatura de Cuentas en uno de sus informes de fiscalización.

Por un lado, el artículo 2.4 de la norma dice que la solicitud y autorización del pago las hará el responsable de la actividad.

Por otro lado, el artículo 6 establece lo siguiente:

<4. El importe de los Encargos de colaboración del PAS debe corresponder como mínimo al precio hora del PAS que se publique en el portal de transparencia en función de los niveles de la tarea desarrollada, excepto cuando se trata de tareas docentes de formación propia, que se percibirán las retribuciones establecidas en la normativa propia aprobada por el Consejo de Gobierno para el profesorado. En ningún caso podrá ser infe-

rior a la categoría o escala que ocupe la persona a la que se hace el encargo de colaboración.>

Los datos del portal de transparencia UAB

Importe mínimo por hora	
	Importe mínimo por hora (art. 83 LOU)
A1 / Grupo 1	27 €/hora
A2 / Grupo 2	23 €/hora
C1 / Grupo 3	20 €/hora
C2 / Grupo 4	15 €/hora

2.7. La Sindicatura destaca un puesto de trabajo PAS que cobra un complemento de dirección no recogido en la RPT, al decir:

‘Un puesto de trabajo de PAS laboral incluía un complemento de dirección que no estaba recogido en la RPT’. (p. 40)

**Alegación:** Los complementos de dirección hasta ahora no se incluyen en la RPT, no obstante se valorará por la Universidad ya que la persona afectada está a punto de jubilarse.

2.8. La Sindicatura destaca el caso de una persona del estamento PAS laboral que ocupaba un cargo académico no previsto en la RPT, al decir:

“Un PAS laboral ocupaba un cargo de comisionado del rector y percibía un complemento establecido por la Comisión de Economía y de Organización que era superior al establecido en la normativa para los cargos académicos. En opinión de la Sindicatura los cargos que puedan ser ocupados por PAS deberían estar previstos en la RPT.” (pág. 41)

Tal y con se manifestó en nuestro escrito de alegaciones, la persona que ocupaba el cargo de Comisionado percibía la retribución prevista en la normativa en materia de cargos de la UAB.

Dicha normativa establece en la tabla 2 que los comisionados del rector percibirán el complemento económico correspondiente a la letra B, tal y como consta en la tabla 1 de la misma norma.

El comisionado percibió los siguientes importes durante los años objeto de revisión por esta Sindicatura:

EJERCICIO	PERÍODO	IMPORTE MENSUAL €
2018	1 <sup>er</sup> semestre	669,93
2018	2 <sup>o</sup> semestre	668,57
2019	1 <sup>er</sup> semestre	683,61
2019	2 <sup>o</sup> semestre	685,28
2020		698,99
2021		755,55

Dichos importes se corresponden exactamente con los que se regulan en el RD 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario incluyendo, como no puede ser de ninguna otra manera, las actualizaciones correspondientes por las leyes de presupuestos aprobadas cada año, por lo tanto, no ha percibido importes superiores a los que prevé la normativa.

En cuanto a la falta de inclusión en la RPT, esta no recoge los puestos de trabajo ocupados por cargos de dirección académicos de la UAB.

### **TERCERA**.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.5.2 ANÁLISIS DE LA NÓMINA DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.

3.1. La Sindicatura destaca que doce trabajadores cobraron un complemento de cargo no previsto en la normativa, al decir:

‘En el año 2021, 12 trabajadores recibieron un complemento por cargos no establecidos en la normativa general ni en la propia de la UAB’. (p. 41)

**Alegación:** Según el detalle de los casos facilitados, sí que eran cargos contemplados en la normativa de cargos académicos de gestión y de dirección de la UAB, aprobada en 5 de marzo de 2014, modificada en varias ocasiones. Todos los casos eran coordinadores de departamentos o coordinadores de facultad, ambos cargos descritos en la tabla 2 de la normativa.

En este tipo de cargos, departamentos y facultades pueden proponérselos con una nomenclatura diferente, como en los casos de los que estamos hablando, pero siempre siguiendo la estructura del cargo que establece la normativa.

3.2. La Sindicatura destaca algunos casos de cargos unipersonales en los que sus titulares no tenían dedicación a tiempo completo, al decir:

‘El artículo 68 de la LOU y el artículo 50 de los Estatutos de la UAB establecían que la dedicación a tiempo completo era requisito necesario para ocupar órganos unipersonales de gobierno. A 31 de diciembre de 2021 había 2 asociados médicos y 5 asociados laborales que ejercían un cargo académico retribuido’. (p. 42)

**Alegación:** Los Estatutos de la UAB prevén en el artículo 50 que: *“Los profesores con dedicación a tiempo parcial que ejerzan actividad profesional en instituciones que impartan enseñanzas en virtud de un convenio con la Universidad también podrán ocupar cargos unipersonales de gobierno.”* Este es el título habilitante para que los 2 asociados médicos puedan ocupar órganos unipersonales de gobierno a pesar de estar con jornada a tiempo parcial.

En lo referente a los cargos académicos retribuidos de asociados laborales, 3 de ellos son de hospitales y nos remitimos a la regulación anterior. De los otros dos casos uno de ellos es la única persona con un perfil muy específico de lenguas asiáticas y, por lo tanto, la única persona competente para ocupar el cargo, el otro caso apuntado ya no ocupa actualmente dicho cargo. En cualquier caso, los importes abonados han sido efectivamente devengados por sus titulares.

3.3. La Sindicatura destaca casos de profesores asociados que cobraron complementos retributivos de servicios extraordinarios cuando no tenían la máxima dedicación y casos de profesores permanentes que no cumplían con los requisitos para acceder a reducción docente, al decir:

‘Había 26 de los 68 profesores asociados que en 2021 percibieron retribuciones por el concepto de servicios extraordinarios (pagos a profesores que cubren necesidades docentes que no pueden ser cubiertas mediante la contratación de nuevo profesorado o por profesorado del mismo departamento que tiene la necesidad por ausencia de alguno profesor) que no cumplían el requisito establecido en la normativa propia de la UAB de tener la máxima dedicación posible como asociado (6 horas semanales) para poder efectuar servicios extraordinarios. De los 34 profesores permanentes o temporales a tiempo completo que percibieron este complemento, 4 no cumplían el requisito establecido en la normativa propia de la UAB de no tener reducciones docentes’. (p. 42)

**Alegación:** En primer término hay que decir que es posible que no estén bien calculadas por parte de la Sindicatura las dedicaciones de los profesores asociados que se han tenido en cuenta para hacer el informe, extremo este que se detalla en un punto posterior. En cualquier caso, en la mayoría de los casos estos servicios extraordinarios se realizan para cubrir ausencias sobrevenidas de otros profesores asociados que se dan de forma inminente y por urgencia y para dar el servicio se tiene que acudir a estos profesores que deben ser también competentes en la docencia que hay que impartir. En estos casos urgentes, se debe priorizar el poder dar el servicio a los alumnos.

De todos modos esta incidencia de 26 profesores asociados de los 68 que percibieron servicios extraordinarios, o de los 4 entre 34, ya no se dará a partir de este curso académico 2023/2024, en el que se ha implementado la figura del profesorado sustituto previsto en el artículo 80 de la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario, en adelante ‘**LOSU**’, mediante las bolsas de profesores sustitutos que son llamados cuando se requiere alguna sustitución de este tipo.

Debemos hacer constar que tampoco están bien calculadas las horas de la dedicación establecidas en el punto 4.9 del informe de fiscalización, tal y como se explica en el Punto Único de la Alegación séptima del presente escrito.

3.4. La Sindicatura destaca 6 contratos de profesores asociados que no han efectuado docencia, al decir:

‘La UAB había contratado profesores asociados con cargo al capítulo 6 de gastos de investigación. En algunos casos, estos profesores no tenían docencia asignada, hecho que no se ajusta a la normativa, ya que el profesorado asociado debe desarrollar trabajos docentes a tiempo parcial y con carácter temporal y no ejerce trabajos de investigación’. (p. 42)

**Alegación:** Los casos indicados son los de asociados financiados con un proyecto y en la mayoría de los casos profesionales médicos de hospital. Como no tienen otra figura para contratarlos que la de asociados, en algunos casos no les asignan trabajos de

docencia sino de gestión o coordinación de alguna necesidad del hospital. Esta es una situación que debería evitarse, y se implementarán más actuaciones de control para que no ocurra, pero en cualquier caso que se haya retribuido por este concepto está amparado por los ingresos previstos en la normativa de contratos, trabajos y convenios con el exterior de la UAB y no supone en ningún caso un desperdicio de recursos.

3.5. La Sindicatura establece que no existe ninguna normativa interna que regule el régimen de los investigadores contratados con cargo a proyectos de investigación, al decir:

'Las tablas salariales de la UAB establecían 3 categorías de investigadores a cargo de proyectos de investigación y su retribución, pero no había ninguna normativa interna que regulase los requisitos y las condiciones específicas de cada categoría, sino que el departamento de destino decidía la categoría en función del currículum profesional del investigador y de la financiación del proyecto'. (p. 42)

**Alegación:** Tal y como dice el convenio, la categoría del investigador viene determinada por el profesor responsable de la contratación puesto que, como no son plazas de RPT, no hay un apriorismo respecto a las funciones a desarrollar, ni las categorías, que se deciden en función de los trabajos y responsabilidades necesarios para desarrollar cada proyecto.

3.6. La Sindicatura considera que el sistema de devolución del canon reduce la parte destinada a presupuesto general, al decir:

'La normativa de la UAB en materia de investigación establece con carácter general un canon del 21% sobre los ingresos derivados de los contratos de investigación no competitiva destinado a compensar los gastos generales derivados de dichos contratos, prevé que un porcentaje del canon (entre el 7% y el 9%) pueda ser devuelto a la unidad de investigación y que este importe se distribuya entre el investigador (70%) y la estructura de investigación a la cual esté adscrito el investigador (30%). En el año 2021 se abonaron al PDI en concepto de devolución de canon 687.263 €, que representan el 14,78% de los complementos por encargos de colaboración. La distribución de una parte del canon como retribuciones a los investigadores reduce la parte destinada a la compensación de gastos generales generados por los proyectos'. (p. 42)

**Alegación:** La compensación por los gastos generales generados viene regulada en el artículo 89 de la Normativa de la Universidad Autónoma de Barcelona en materia de investigación, aprobada por el Consejo de Gobierno de 30 de enero de 2020, la cual derogó el anterior texto refundido aprobado por el Consejo de Gobierno de 2 de marzo de 2011.

La devolución del canon viene regulada de la siguiente forma en el artículo 89.2:

'2. La Universidad debe devolver al investigador responsable del contrato y a la estructura básica de investigación a la cual tenga adscrita su investigación parte del importe ingresado para compensación por los gastos generales.

Este importe, o devolución de la compensación, es el resultado de aplicar la escala siguiente, calculada sobre los ingresos anuales acumulados por cada investigador:

- Hasta 100.000 € anuales por investigador: 7 por 100.
- Más de 100.000 € anuales por investigador: 9 por 100.

La distribución entre el investigador y la estructura básica a la cual tiene adscrita la investigación del importe resultante es la siguiente:

- El 70 por 100 se asigna al investigador.
- El 30 por 100 restante se asigna a la estructura.

Esta distribución no impide que las estructuras básicas puedan acordar políticas internas de compensación de gastos generales relacionadas con la investigación. La ejecución del presupuesto es responsabilidad del investigador responsable del contrato, y la estructura de gestión y soporte a la investigación asignada es la encargada de la gestión económica que se derive'.

Por lo tanto, ha sido el Consejo de Gobierno quien, en sucesivas normativas, ha regulado cómo se gestiona el *canon de overhead* o la *compensación por los gastos generales*. Por lo tanto, es una decisión política científica de la institución de cómo repartir los ingresos obtenidos por la prestación de servicios. En este caso, se da un margen de decisión al investigador que genera el ingreso de decidir el destino de una parte del canon. En todo caso, estos repartos se hacen sobre ingresos obtenidos, nunca suponen un gasto sobre el patrimonio de la Universidad.

**3.7.** La Sindicatura destaca que no hay ninguna normativa o directriz que establezca los criterios para retribuir al personal que participa en los mismos y que es el investigador principal del proyecto quien lo determina, al decir:

'La normativa de la UAB reguladora de las retribuciones adicionales derivadas de la participación en actividades amparadas por el artículo 83 de la LOU establece los requisitos para poder solicitar y autorizar el pago de estas actividades y el criterio para determinar el importe máximo anual que el PDI puede percibir por estas actividades. Cuando el proyecto no establece las retribuciones adicionales de los investigadores, las establece el investigador principal, pero no existen criterios o directrices para hacerlo, más allá de respetar el límite de la retribución máxima'. (p. 42)

**Alegación:** La Normativa reguladora de los encargos de colaboración amparados con el artículo 83 de la LOU fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 10 de julio de 2018 y modificada por acuerdo de 4 de julio de 2019. Tal y como dice el Preámbulo de dicha normativa, en la redacción de esta se tuvieron en cuenta las recomendaciones efectuadas por esta Sindicatura de Cuentas en uno de sus informes de fiscalización.

Por un lado, el artículo 2.4 de la norma dice que la solicitud y autorización del pago las hará el responsable de la actividad.

Asimismo, los artículos 4 y 5 de dicha normativa establecen lo siguiente:

**'Artículo 4. Requisitos comunes a todos los pagos**

Los encargos de colaboración deben formalizarse delimitando el importe, el código del proyecto y el período de pago. En caso de que los órganos de gobierno lo consideren oportuno, se puede establecer un *overhead*, que se debe aprobar anualmente en el apartado de tarifas del presupuesto de la Universidad.

**Artículo 5. Regulación específica de los encargos de colaboración para el personal docente e investigador**

1. De conformidad con lo establecido por la legislación vigente, la cantidad percibida anualmente por el PDI en concepto de encargos de colaboración (sea cual sea la actividad y la entidad que suscribe los contratos de colaboración) no puede exceder el resultado de incrementar en el 50 por 100 la retribución anual que pueda corresponder a la máxima categoría docente académica con dedicación a tiempo completo y con todos los complementos previstos en los decretos de retribuciones de profesorado universitario. Este límite se publica anualmente en el portal de personal de la UAB.

2. La retribución de los encargos de colaboración no puede superar los límites que establezcan las normativas correspondientes de cada tipo de actividad'.

**3.8.** La Sindicatura indica que en ocho casos de profesorado a tiempo parcial la UAB no abonó un complemento específico por méritos docentes, al decir:

'La UAB no abonó el complemento específico a 8 PDI con dedicación a tiempo parcial, hecho que incumple el artículo 5.1 del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, que establece que el componente general del complemento específico del PDI funcionario a tiempo parcial debe retribuirse de acuerdo con la jornada parcial realizada'. (p. 42)

**Alegación:** El Real decreto 1086/1989, de 28 de agosto, de retribuciones del profesorado universitario prevé en el artículo 5 las retribuciones del profesorado a tiempo parcial, y regula expresamente que este personal no percibirá el complemento específico por méritos docentes ni el complemento de productividad y que la retribución total se distribuirá entre retribuciones básicas y complemento de destino.

**3.9.** La Sindicatura destaca el régimen de los conciertos sanitarios, las plazas vinculadas y la retribución de los titulares de la misma, al decir:

'La Ley 14/1986, de 25 de abril, general de sanidad, prevé la formalización de conciertos entre instituciones sanitarias y las universidades para la im-

partición de las enseñanzas de medicina y enfermería. Estos conciertos pueden establecer la vinculación de determinadas plazas asistenciales de la institución sanitaria con plazas docentes de los cuerpos de profesores de universidad. Las plazas vinculadas se consideran a todos los efectos como un único puesto de trabajo. El Real decreto 1558/1986, de 28 de junio, que estipula las bases generales del régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias, establece que todas las retribuciones del personal que ocupe una plaza vinculada debe abonarlas la universidad en una única nómina, sin que la institución sanitaria pueda satisfacer ninguna. No obstante, en Cataluña se incumple la normativa reguladora de las plazas vinculadas en cuanto a las retribuciones, ya que se abonan 2 nóminas (una la universidad y otra la institución sanitaria). Este incumplimiento no se puede imputar a las universidades ni a las instituciones sanitarias sino que hay que imputarlo a los departamentos competentes en materia de salud y de universidades de la Generalidad, que no han establecido el sistema de compensación previsto en la normativa reguladora. Por lo tanto, en los ejercicios fiscalizados, la UAB abonaba al PDI que ocupaba plazas vinculadas únicamente las retribuciones correspondientes a su actividad docente. La UAB abonó trienios a un profesor laboral con plaza vinculada. De acuerdo con la Ley 53/1984, de 28 de diciembre, de incompatibilidades, los servicios prestados en el segundo puesto de trabajo o actividad que se autorice no se pueden computar a efectos de trienios y las pagas extraordinarias solo se pueden percibir en uno de los dos puestos de trabajo. La Sindicatura considera que, mientras persista el abono de dos nóminas, solo corresponde abonar trienios y pagas extraordinarias en uno de los dos puestos'. (p. 43)

**Alegación:** No es imputable a las universidades, como reconoce la propia Sindicatura, la inactividad de los departamentos de la Generalidad de Cataluña en materia de Salud y de Universidades en el momento de fijar las directrices específicas a aplicar en estos casos, ni tampoco las consecuencias que resultan de ello respecto a la no aplicación estricta del RD 1558/1986. A tal efecto, ningún profesional con plaza vinculada percibe ni trienios ni pagas extras por parte de la UAB porque ya le son abonados desde el hospital. El caso detectado, si es que trabaja en uno de los hospitales públicos y, por lo tanto, tiene plaza vinculada, debe tratarse de un error puntual que se analizará y corregirá en breve.

#### **CUARTA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.6 PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.**

**4.1.** La Sindicatura cuestiona un acuerdo con los representantes de los trabajadores sobre la forma de nombrar funcionarios interinos en la escala administrativa, al decir:

'El 26 de febrero de 2018 la UAB y la Junta de PAS funcionario firmaron un acuerdo para adaptar los nombramientos del personal interino de la escala auxiliar administrativa. Este acuerdo preveía que el personal interino de la escala auxiliar administrativa que cumpliera los requisitos para el acceso a la escala administrativa sería nombrado personal interino de esta escala. En opinión de la Sindicatura, el nombramiento de personal interino de la escala administrativa no se podía hacer de forma directa, sino que se deberían haber convocado los correspondientes procesos selectivos'. (p. 44)

**Alegación:** La UAB acordó que dentro de la RPT no habría puestos de la escala auxiliar administrativa, puesto que era difícil diferenciar las funciones que estas personas desarrollaban en comparación con las de la escala de administrativa.

Se trataba de personas interinas que habían demostrado su competencia en el desarrollo de las funciones propias de la escala superior y, por eso, se tomó el acuerdo.

**4.2.** La Sindicatura cuestiona las retribuciones acordadas en el pacto alcanzado el 26 de febrero de 2018, al decir:

‘El acuerdo anterior también preveía que a partir del 1 de mayo de 2018 el personal que fuese nombrado interino de la escala administrativa percibiría las retribuciones básicas y complementarias correspondientes al nivel C1.14 hasta el 31 de diciembre de 2019 y las correspondientes al nivel C1.16 a partir del 1 de enero de 2020. Las retribuciones de los funcionarios deben ser las que correspondan al puesto de trabajo ocupado y la promoción de un nivel a otro no se puede hacer por el transcurso del tiempo sino por la superación de los correspondientes procesos de provisión, en los cuales no puede participar el personal interino’. (p. 44)

**Alegación:** La Universidad acordó que la escala básica administrativa fuese la C1.16. Como hemos dicho antes también resultaba difícil diferenciar las funciones que llevaban a cabo estos dos niveles (C1.14 y C1.16). Por lo tanto, no es propiamente una promoción por el simple transcurso del tiempo.

**4.3.** La Sindicatura cuestiona que los funcionarios de nuevo ingreso que ocupen una plaza C1.18 sean retribuidos los dos primeros años como C1.16 y que el nivel de las plazas no dependa de las funciones del puesto de trabajo, al decir:

‘El 24 de noviembre de 2021 la UAB y la Junta de PAS funcionario firmaron un acuerdo regulador de los puestos de base de la escala administrativa que preveía que los puestos de trabajo de la escala administrativa serían C1.16 o C1.18, indistintamente, que el personal funcionario de nuevo ingreso se incorporaría con una categoría C1.16 y pasaría a C1.18 transcurridos 2 años si alcanzaba el nivel competencial correspondiente, y que esta previsión también le era de aplicación al personal de la escala auxiliar administrativa, que pasaría de C2.16 a C2.18. Los puestos de la escala administrativa previstos en la RPT vigente a 31 de diciembre de 2021 eran C1.18. Las retribuciones de los funcionarios deben ser las que corresponden al puesto de trabajo ocupado. En consecuencia, no es ajustado a la normativa que los funcionarios de nuevo ingreso que ocupen una plaza C1.18 sean retribuidos los 2 primeros años como C1.16. Por otro lado, el nivel de las plazas depende de las funciones del puesto de trabajo y no del tiempo que lleve el funcionario ocupando este puesto’. (p. 44)

**Alegación:** Se daba la circunstancia que había puestos de trabajo con categoría C1.16 y de otras con C1.18 cuyos perfiles eran iguales, y tenían asignadas las mismas funciones. Este era un caso que se daba especialmente en el supuesto de las personas interinas.

Cuando se hicieron las convocatorias de acceso, la mayoría de las personas que fueron nombradas ya eran interinas desde hacía más de dos años. El Acuerdo reconoce a las mismas que a estos efectos se valorará la antigüedad como funcionario interino, por lo tanto, no es exactamente que alcancen un nivel superior por el paso de dos años en la escala, sino que se trata de personas, como hemos dicho, que ya eran interinas desde hacía años y habían demostrado su competencia en el desarrollo de sus funciones.

En cuanto a la manifestación *<y que esta previsión también era de aplicación al personal de la escala auxiliar administrativa, que pasaría de C2.16 a C2.18.>* este hecho no consta en dicho acuerdo.

En relación con el hecho de que los puestos de la escala administrativa previstos en la RPT vigente a 31 de diciembre de 2021 son C1.18 y que, por lo tanto, las retribuciones de los funcionarios deben ser las que corresponden al puesto de trabajo ocupado, la UAB está en vías de análisis y valoración de esta incidencia.

4.4. La Sindicatura cuestiona la forma de acceso de 8 PAS a la plaza ocupada a través de la adscripción provisional, al decir:

'A 31 de diciembre de 2021 había 3 PAS funcionarios y 5 PAS laborales que ocupaban los puestos de trabajo en situación de adscripción provisional y que llevaban en esta situación más de 3 años. Estas situaciones no se ajustaban a la normativa aplicable, ya que la adscripción provisional es un sistema extraordinario de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios y, de acuerdo con el artículo 129 del Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad, aplicable a las universidades públicas de Cataluña, los puestos ocupados de forma provisional deben convocarse para su provisión definitiva en el plazo de 1 año. En el caso del personal laboral, la adscripción provisional no estaba prevista en el convenio colectivo aplicable'. (p. 44)

**Alegación:** Se están poniendo todos los medios para resolver esta incidencia, actualmente solo 2 de estas personas (laborales) continúan en esta situación, que en breve se resolverá con las convocatorias correspondientes.

4.5. La Sindicatura cuestiona la duración en la plaza de 13 PAS que accedieron a través de encargos de funciones, al decir:

'A 31 de diciembre de 2021 había 13 puestos de trabajo ocupados mediante encargos de funciones (11 PAS Laboral y 2 PAS funcionario).

El artículo 26 del VI Convenio colectivo del PAS laboral vigente en el período fiscalizado preveía la posibilidad de ocupar puestos de trabajo mediante encargos de funciones con un límite temporal que no podía superar los 6 meses durante 1 año o los 8 meses durante 2 años para los encargos de trabajos de categoría superior y un máximo de 3 meses para los encargos de categoría inferior. La duración de los encargos de funciones de 7 PAS laboral superaba estos límites temporales previstos en el convenio (los períodos de vigencia eran de entre 10,5 meses y 8 años)'. (p. 45)

**Alegación:** Se están poniendo todos los medios para resolver esta incidencia, actualmente solo 3 de estas personas (laborales) continúan en esta situación, que en breve se resolverá con las convocatorias correspondientes.

4.6. La Sindicatura pone de manifiesto que las convocatorias de provisión de puestos de trabajo no se publiquen en el DOGC, al decir:

'El artículo 64 del Decreto legislativo 1/1997 establece que las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, tanto las que se hacen mediante concurso como las de libre designación, deben publicarse en el DOGC. En el período fiscalizado los concursos específicos y los concursos generales de méritos únicamente se publicaron en la página web de la Universidad'. (p. 45)

**Alegación:** El artículo 2.2.b) del Decreto legislativo 1/1997 establece que será de aplicación al personal de las universidades, respetando la autonomía universitaria prevista en el artículo 27.10 de la Constitución española y en el artículo 3 de la LOSU. Basándonos en esta autonomía universitaria, la normativa interna de la UAB que regula la movilidad y la promoción del PAS (PTGAS) F habla de anunciar las convocatorias, pero no de publicarlas en el DOGC. Todas las convocatorias se publican en la Sede Electrónica de la UAB.

4.7. La Sindicatura pone de manifiesto que no se han publicado en el DOGC los nombramientos de personal, al decir:

'La UAB no había publicado en el DOGC los nombramientos de personal eventual como correspondía de acuerdo con el Decreto 2/2005, de régimen jurídico del personal eventual de la Generalidad, aplicable a las universidades públicas, que establece que las resoluciones de nombramiento de personal eventual deben publicarse en el DOGC junto con las funciones y el nivel retributivo del puesto ocupado'. (p. 45)

**Alegación:** Dicho Decreto 2/2005 tiene por objeto regular el personal eventual del personal en la Administración de la Generalidad de Cataluña. Por lo tanto, no es de aplicación directa a la UAB, en virtud de la autonomía universitaria prescrita en el artículo 27.10 de la Constitución Española y artículo 3 de la LOSU. Entendemos que es de aplicación supletoria.

4.8. La Sindicatura cuestiona la cobertura a través de comisiones de servicios de plazas con reserva o pendientes de promoción interna, al decir:

'El Acuerdo de 29 de octubre de 2018 entre el equipo de Gobierno, la Gerencia y el Comité de Empresa del PAS Funcionario para la cobertura temporal de plazas con reserva o pendientes de promoción interna en la UAB establecía que las convocatorias correspondientes debían publicarse en el tablón electrónico de la Universidad. Estas plazas podían ser cubiertas mediante comisiones de servicios internas si el candidato era del mismo cuerpo que el de la plaza vacante o interinajes en el caso de que el candidato procediese de una escala inferior. El 31 de diciembre de 2021 había vigentes 29 comisiones de servicios internas iniciadas entre 2019 y 2021; en 5 casos se había hecho una convocatoria y el resto se habían adjudicado de forma directa'. (p. 45)

**Alegaciones:** Algunas comisiones de servicios responden a movilidad por motivos de salud (ley de prevención de riesgos laborales) y de gestión de conflictos que obligan a hacer una movilidad que no puede esperar a los plazos normales de duración de una convocatoria.

Por otra parte, otros responden a sustituciones (muchas por bajas médicas), en principio, de corta duración, que no permiten la espera de un proceso de cobertura mediante convocatoria para su gestión eficiente.

**4.9.** La Sindicatura cuestiona que las personas contratadas temporalmente a través de listas de sustitución puedan pasar a ocupar plazas de forma definitiva sin pasar proceso de selección, al decir:

‘El Acuerdo entre el Equipo de Gobierno, la Gerencia y el Comité de Empresa del PAS laboral de la UAB para la creación de las listas de sustitución y regulación de la provisión definitiva de las plazas de pool de 1 de octubre de 2019, posibilitaba que las personas contratadas temporalmente a través de las listas de sustitución pudiesen pasar a ocupar una plaza de PAS laboral con carácter definitivo sin proceso de selección, incumpliendo los principios de acceso al empleo en el sector público’. (p. 45)

**Alegaciones:** Aunque hay recorrido de mejora, al menos la Universidad ha realizado la correspondiente convocatoria pública de proceso de selección externo para confeccionar listas de personas para cubrir sustituciones donde se incluyen las correspondientes bases, se nombra un tribunal que valora la idoneidad de las personas candidatas y se lleva a cabo una prueba de conocimiento.

#### **QUINTA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.6 PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.**

**5.1.** La Sindicatura destaca que determinada contratación de profesores asociados en los años 2020 y 2021 no se hizo por concurso público, al decir:

‘La UAB contrató 129 y 185 asociados en los ejercicios 2020 y 2021, respectivamente, hecho que incumple el artículo 48.3 de la LOU, que establece que la contratación se debe hacer mediante concurso público’. (p. 46)

**Alegación:** En la mayoría de casos son asociados médicos, y se hacían estas contrataciones por motivos de urgencia. Actualmente no se hacen estas contrataciones sin concurso, pero en las fechas auditadas se estaba cambiando e implementando el modelo de dotación de recursos a las unidades docentes hospitalarias, y no se llegó a tiempo para hacer los concursos. El resto de casos de contrataciones sin concurso público son dotaciones de plazas de plantilla B que llegaban tarde y por calendario era imposible realizar el concurso para incorporarlas a inicio de curso y poder impartir la docencia asignada. En estos casos, los concursos se hacen al año siguiente.

**5.2.** La Sindicatura cuestiona los niveles retributivos adjudicados al profesorado asociado contratado, al decir:

‘El Reglamento de personal académico de la UAB, aprobado por el Consejo de Gobierno el 13 de diciembre de 2017, no especificaba los requisi-

tos para cada una de las categorías de profesor asociado. De acuerdo con el Modelo de plantilla teórica del PDI de los departamentos y de las unidades docentes hospitalarias de la UAB, las dotaciones de profesorado asociado deben corresponder al tipo 3. A 31 de diciembre de 2021 había contratados profesores asociado con otros niveles: el 3,23% de los asociados eran de tipo 1, el 0,18% de tipo 2, el 95,13% de tipo 3 y el 1,46% de tipo 4. Los cambios de categoría de los asociados se hacen a propuesta de los departamentos'. (p. 46)

**Alegación:** Siguiendo con el modelo de plantilla teórica establecido en la normativa de la UAB, el porcentaje principal de asociados era del tipo 3. Los niveles 1 corresponden a investigadores contratados por ICREA que, al necesitar una vinculación con la UAB porque es donde llevan a cabo su investigación, se les contrata como asociado nivel básico.

Respecto al nivel 4 son los que quedan pendientes de contrataciones que vienen de antes de la Modificación del Modelo de Plantilla Teórica y que se les permite mantener la categoría según el punto 9f del modelo de plantillas. Ahora bien, no se ha contratado ningún nuevo asociado de nivel 4.

Por lo que respecta al único asociado nivel 2, se trata de una casuística muy especial, ya que es un cura al que por las especificidades de sus funciones se le contrata como asociado nivel 2.

**5.3.** La Sindicatura destaca la contratación concatenada de profesorado temporal, al decir:

'En el análisis de la concatenación de contrataciones temporales se ha observado que a 31 de diciembre de 2021, había 71 PDI laborales temporales a cargo del capítulo 1 que habían concatenado contrataciones temporales durante los 4 ejercicios fiscalizados aunque en la práctica deberían formar parte de la plantilla estructural de la universidad. También se constató que 28 trabajadores habían concatenado contratos temporales como investigador con otros como PSR, hecho que puede ser indicativo de la existencia de una situación de permanencia de la relación laboral'. (p. 46)

**Alegación:** La situación presupuestaria no nos permitía estabilizar personal puesto que la UAB no tenía capacidad de contratación y, por este motivo, se prorrogaba al PDI con los contratos temporales que tenían vigentes. Hoy en día todos los casos identificados de trabajadores desarrollando funciones estructurales, tanto en el estado de gastos presupuestarios del Capítulo I, como investigadores o Técnicos de Apoyo a la Investigación de trabajadores desarrollando funciones estructurales ya se han estabilizado, han acabado su relación laboral con la UAB, o bien ya tienen una categoría que no concatena.

**5.4.** La Sindicatura cuestiona la equidad del modelo de criterio de priorización de plazas, al decir:

'El Modelo de criterios de priorización de plazas de profesorado permanente aprobado por el Consejo de Gobierno de la UAB preveía una convocatoria interna anual de méritos relevantes para priorizar las plazas de profesorado permanente que se convocarían en el marco de la oferta de

empleo público. La priorización debía hacerse de acuerdo con méritos de investigación y transferencia, méritos de docencia y méritos de gestión. Se establecían 6 ámbitos de conocimiento. Los méritos de docencia eran comunes para todos los ámbitos y los de investigación y transferencia eran específicos para cada ámbito. Las plazas se priorizaban según las puntuaciones obtenidas por los candidatos. El perfil de la plaza convocada debía ser congruente con el de la persona priorizada. Este procedimiento podría dar como resultado el diseño de unas convocatorias de plazas que diesen ventaja a algunos candidatos por encima de otros y que podrían reducir la concurrencia'. (p. 46)

**Alegación:** El Modelo de criterios de priorización de plazas de profesorado permanente está dirigido a estabilizar profesorado asociado e investigadores postdoctorales, en función de los méritos relevantes que puedan tener, de modo que la Universidad puede detectar las áreas de conocimiento y los perfiles donde se imparte docencia por parte de profesorado con méritos suficientes en el ámbito docente, y una vez conocidos los ámbitos correspondientes, en otro procedimiento selectivo posterior, se pueden convocar los concursos de acceso a plazas de profesorado permanente donde pueden concurrir profesores de la UAB y de otras Universidades que cumplan los requisitos necesarios, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad. Los candidatos ganan una convocatoria interna competitiva entre una gran cantidad de áreas de conocimiento y perfiles diferentes. Esto permite hacer el perfil docente e investigador que corresponda a la subárea a la que pertenece la persona candidata. Hay que entender que en relación con el profesorado de las universidades cada plaza tiene un perfil diferente debido a la gran diversidad de ámbitos y áreas que comprenden todos los campos científicos, sociales, humanísticos y tecnológicos. Es evidente que tanto en el primer concurso de méritos entre candidatos de la UAB como en el segundo cuando se convoca el concurso de acceso a las plazas de profesorado permanente abierto a cualquier candidato interno o externo, se cumplen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Esta estabilización del profesorado asociado que se ha incorporado con la entrada en vigor de la LOSU en el 2023 (DT 7), la UAB lleva años llevándolo a cabo de modo que ha sido líder en la reducción de la temporalidad laboral exigida por las normas comunitarias.

5.5. La Sindicatura considera que la UAB no efectuaba procesos de selección de profesorado agregado temporal ni profesor titular interino, al decir:

'La UAB no hacía procesos de selección para la contratación de profesorado agregado temporal ni para el nombramiento de profesorado titular de universidad interino. A 31 de diciembre de 2020 había 67 profesores en estas situaciones, 48 de los cuales habían pasado a tener plaza permanente a 31 de diciembre de 2021, 12 habían causado baja y 7 seguían en la misma situación'. (p. 46)

**Alegación:** La situación presupuestaria no nos permitía estabilizar personal puesto que la UAB no tenía capacidad de contratación y estas personas habían superado el período máximo en el que podían ser contratados como lectores, por lo tanto, se tuvo que habilitar este tipo de contrato/nombramiento a la espera de poder convocar los concursos. Hoy en día solo quedan 2 titulares interinos, uno de ellos porque tiene la plaza pendiente de concurso y el otro porque el caso está judicializado, se declaró desierto el concurso por no superarlo la única persona candidata y al no ganar la plaza ningún otro candidato la funcionaria interina tiene que continuar como tal. Ya no queda ningún agregado interino.

**SEXTA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.7 JORNADA Y CONTROL HORARIO. ABSENTISMO LABORAL.**

Único. La Sindicatura considera que la UAB no ha aplicado a sus trabajadores el horario legalmente establecido en el sector público, al decir:

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

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

(...)

**Personal de administración y servicios**

El artículo 42.1 del 6º Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades públicas de Cataluña vigente en el período fiscalizado establece una jornada de 1.462 horas con una distribución semanal de 35 horas. No obstante, en la disposición transitoria octava del Convenio colectivo se establece que la disposición adicional duodécima de la Ley 5/2012 modificó la aplicación del artículo 42.1 del Convenio y estableció que la jornada debe tener una media semanal no inferior a 37,5 horas.

El personal de las universidades está sujeto a la normativa aplicable al personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña y, además, las universidades públicas forman parte del sector de administración pública de la Generalidad de Cataluña según el Sistema Europeo de Cuentas. Por lo tanto, la Administración pública competente para fijar los criterios para la negociación de la jornada ordinaria a la que se refiere la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, era la Administración de la Generalidad. En el ejercicio 2017 la Generalidad no había cumplido uno de los 3 objetivos: la regla de gasto, condición necesaria para cumplir la disposición adicional 144 de la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2018 y, por lo tanto, no podía establecer otras jornadas ordinarias de trabajo diferentes de la establecida con carácter general, que era de 37,5 horas semanales.

La Mesa general de universidades de 6 de noviembre de 2018 acordó restablecer la jornada laboral de 35 horas y los horarios acordados en el 6º Convenio colectivo. El Acuerdo dispone que una vez sea publicado, y en los 12 meses siguientes como máximo, cada universidad debe negociar el

proceso transitorio de cambio de jornada. Este Acuerdo no se publicó hasta el ejercicio 2020. La Mesa general de universidades no era competente para acordar este aspecto sin la autorización de la Generalidad.

En los ejercicios 2018, 2019 y 2020 la UAB aplicó la jornada de 37,5 horas semanales. No obstante, el calendario laboral de la UAB establecía el cierre de instalaciones en períodos de Navidad y Semana Santa. Estos períodos de cierre no computaban como días de vacaciones o permiso por asuntos personales del personal. Además, en estos ejercicios la UAB firmó varios acuerdos con el PAS que supusieron una reducción de la jornada anual. El cierre de estos períodos y la aplicación de las reducciones establecidas en los acuerdos con el personal hicieron que durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 el cómputo anual de horas efectivamente trabajadas por el PAS de la UAB fuese inferior a las 37,5 horas semanales que correspondían legalmente.

En 2021 la UAB aplicó la jornada de 1.462 horas con una distribución semanal de 35 horas, en aplicación del acuerdo de la Mesa General de universidades del 6 de noviembre de 2018.

La normativa de la UAB sobre jornada y horarios preveía que la diferencia entre las horas de presencia y las horas teóricas de la jornada laboral del PAS de la UAB pudiera arrastrarse mensualmente y establecía un máximo de arrastre en el caso de saldo negativo pero no establecía ningún límite por saldos positivos. Estos saldos positivos podían convertirse en horas de libre disposición.

Desde el ejercicio 2013 la UAB tenía un programa de teletrabajo. Las personas acogidas a este programa no registraban la jornada cuando trabajaban en esta modalidad. En las diferentes etapas de la pandemia global originada por la covid la UAB estableció medidas excepcionales como el teletrabajo para todo el PAS. El 16 de junio de 2021 las universidades públicas de Cataluña y las organizaciones sindicales firmaron un acuerdo marco para el desarrollo del teletrabajo del PAS en las universidades públicas de Cataluña, en el que se disponía, entre otros aspectos, que la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo debía ser la misma que la presencial y que cada universidad debe implementar un sistema de registro del horario. El 3 de octubre de 2022, la UAB firmó un acuerdo para regular el procedimiento de autorización para la prestación de servicios de teletrabajo. La aplicación para registrar la jornada en la modalidad de teletrabajo se puso en marcha en diciembre de 2023'. (p. 47)

**Alegación: - A.** El apartado 2 de la disposición adicional 12ª de la Ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos estableció:

<2. La jornada ordinaria de trabajo del personal de administración y servicios de las universidades públicas de Cataluña debe tener una media semanal no inferior a treinta y siete horas y media. Esta media semanal se entiende sin perjuicio de la jornada continuada en períodos de

vacaciones y de las jornadas especiales que las universidades establezcan reglamentariamente.>

Por Acuerdo de la Junta del Consejo Interuniversitario de Cataluña de fecha 29 de junio de 2012 todas las universidades públicas de Cataluña implementaron dicha jornada laboral de 37 horas y media, la cual estuvo vigente en la UAB hasta el ejercicio 2020.

En fecha 18 de enero de 2016, se publicó en el DOGC el 6º Convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili, el cual se había suscrito en fecha 1 de diciembre de 2014. La disposición transitoria octava de dicho Convenio establece:

<Octava Afectación del artículo 42.1

En el momento de la firma del convenio, la disposición adicional 12.2 de la Ley 5/2012, de 20 de marzo, modifica la aplicación del artículo 42.1. En el momento en que esta disposición pierda vigencia o no afecte a las universidades públicas catalanas, las partes acuerdan aplicar lo establecido por el artículo en el redactado inicial.>

Los apartados 2, 3 y 4 de la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio de presupuestos general del Estado para el año 2018 establecen:

<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.>

Con fecha 6 de noviembre de 2018, la Comisión negociadora del PAS Laboral de las Universidades Públicas de Cataluña acordó, entre otros, levantar la vigencia de la octava disposición transitoria del 6º Convenio vigente hasta la publicación de lo que disponía la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018 en materia de jornada laboral, así como registrarlo en el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias para que se publique y para que *<la autoridad laboral competente ejerza las funciones de control de legalidad establecidas en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores>* (**documento núm. 1**).

Asimismo, se acordaba que una vez publicado el Acuerdo en un plazo de doce meses cada Universidad negociaría el proceso transitorio de cambio de jornada.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, dichos acuerdos se presentaron ante la Dirección General de Relaciones Laborales, para que:

- a. Cumpliese con los trámites que prevé el artículo 90 del ET con carácter previo a la publicación del acuerdo en el DOGC y que
- b. Tramitase la inscripción una vez efectuado el control de legalidad, de acuerdo con lo previsto en dicho artículo y el artículo 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En fecha 15 de noviembre de 2018, **expediente 79/01/0084/2018**, la Dirección General de Relaciones Laborales solicitó la corrección del Acuerdo de la Mesa de Universidad y en concreto de los aspectos siguientes porque:

- a. Falta acreditar el cumplimiento del apartado 2 de la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, es decir, que la Administración de la Generalidad de Cataluña cumplió con los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto en el ejercicio presupuestario anterior.
- b. Por otro lado, el Acuerdo de la Comisión negociadora debe estar firmado por la mayoría de los miembros de cada una de las partes, y en el documento aportado en representación de la parte social solo hay 3 firmantes. Debería acreditarse que todos los miembros de la parte social de la comisión negociadora han otorgado la representación a estas 3 personas para firmar el acuerdo.

Las Universidades elaboraron un documento donde se trataron estas cuestiones (**documento núm. 2**). Designamos los archivos de la Dirección General de Relaciones Laborales para que se pueda verificar esta información en el expediente 79/01/0084/2018.

En relación con el primer requerimiento de la Dirección General de Relaciones Laborales, el informe del Ministerio de Hacienda de fecha 10 de mayo de 2019 sobre el grado de cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria y de deuda pública y de regla de gasto del ejercicio 2018 establece que la CC.AA de Cataluña ha cumplido con los objetivos indicados (**documento núm. 3**).

Asimismo, en fecha 13 de febrero de 2019 la **Dirección General de Presupuestos** de la Generalidad de Cataluña emite un informe sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, regla de gasto y deuda pública- diciembre 2018 el cual concluye 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> (documento núm. 4).*

En lo referente al segundo requerimiento de la Dirección General de Relaciones Laborales, también se acreditó por parte de las Universidades públicas catalanas documentalmente la representación de las tres personas que firmaban el acuerdo (documentos núm. 5 y 6).

Por otro lado, hay que decir que el hecho de que la Generalidad de Cataluña no alcanzase el objetivo de la regla de gasto para el ejercicio 2017, en ningún caso impide que la Mesa de Universidades pudiera negociar una jornada de trabajo diferente durante el ejercicio 2018.

La disposición adicional 144 de la Ley de presupuestos del Estado no supedita la posibilidad del cambio de jornada al hecho de que durante el ejercicio anterior (2017) sin embargo la Generalidad no cumpliera con uno de los tres objetivos.

Asimismo, dicha disposición adicional en su apartado primero establece que tendrá efectos desde la entrada en vigor de la Ley 6/2018, es decir, a partir del día 4 de julio de 2018, por lo tanto, sin ningún efecto retroactivo. Tanto es así, que la propia Dirección General de Relaciones Laborales, como hemos dicho antes, ni siquiera requirió a la Mesa de Universidades que se acreditase el cumplimiento del objetivo de gasto correspondiente al ejercicio 2017, como lo hizo para 2018.

En fecha 25 de junio de 2020 el director general de Relaciones Laborales, Seguridad y Salud Laboral acuerda la inscripción de dicho acuerdo en el DOGC, lo cual se hace efectivo en fecha 8 de julio de 2020 (documento núm. 7).

De acuerdo con lo que establecía el propio Acuerdo de la Mesa, las universidades en el plazo de doce meses desde su publicación debían negociar la implementación de la nueva jornada laboral, en el caso concreto de la UAB esta se hizo a partir del ejercicio 2021.

De todo lo dicho se desprende, por un lado, que la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018 abrió la posibilidad de negociar nuevas jornadas laborales en la Administración pública.

Asimismo, dejaba sin efecto la prohibición que la Ley 5/2012 estableció en relación con que quedaban sin vigencia cualquier pacto o convenio que contradijese el contenido de la disposición adicional 12ª de dicha ley. Por lo tanto, permitía de nuevo la negociación colectiva en materia de jornada laboral siempre y cuando se cumplieran los requisitos establecidos en la propia disposición adicional 144.

Por otro lado, la Sindicatura argumenta su posicionamiento respecto a la supuesta incorrección de la negociación de la disminución de jornada de trabajo, en los siguientes términos:

‘El personal de las universidades está sujeto a la normativa aplicable al personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña y, además, las universidades públicas forman parte del sector de administración pública de la Generalidad de Cataluña según el Sistema Europeo de Cuentas. Por lo tanto, la Administración pública competente para fijar los criterios para la negociación de la jornada ordinaria a la que se refiere la

disposición adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, era la Administración de la Generalidad. **En el ejercicio 2017 la Generalidad no había cumplido uno de los 3 objetivos: la regla de gasto**, condición necesaria para cumplir la disposición adicional 144 de la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2018 **y, por lo tanto, no podía establecer otras jornadas ordinarias de trabajo diferentes de la establecida con carácter general, que era de 37,5 horas semanales**’.

A juicio de esta Universidad, la Sindicatura parte de una premisa errónea según se desprende tanto del informe del Ministerio de Hacienda de fecha 10 de mayo de 2019 (*documento núm. 3*) como del informe de la Dirección General de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña de 13 de febrero de 2019, el cual concluye 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>* (*documento núm. 4*).

Por lo tanto, una vez acreditado por parte de la UAB que la Generalidad había cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria en 2018, no había ningún impedimento para establecer otras jornadas ordinarias de trabajo diferentes de la establecida con carácter general, que era de 37,5 horas semanales. En la presente versión del informe de fiscalización la Sindicatura de Cuentas se remonta al ejercicio presupuestario 2017 para mantener sus observaciones. Al respecto debe oponerse que cuando las universidades pactan el cambio de jornada y acuerdan hacerla efectiva, la Generalidad de Cataluña ya estaba cumpliendo con la normativa de disciplina presupuestaria y, por lo tanto, no hay argumentos para estar en la contabilidad de 2017 cuando la situación presupuestaria de 2018 ya estaba reequilibrada.

Y, por otro lado, las universidades públicas catalanas siguieron el procedimiento legalmente establecido para adoptar el Acuerdo de modificación del horario de trabajo, el cual incluyó pedir autorización por parte de la Generalidad.

En relación con el procedimiento de negociación colectiva del acuerdo y de su inscripción en el Registro debemos significar que el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores en materia de tramitación, aplicación e interpretación de la negociación colectiva prevé:

<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 entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad 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 tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.>

De acuerdo con el texto transcrito, la autoridad competente debe velar por que el Acuerdo o Convenio no vulnere la legalidad vigente, es decir, que **debe hacer un control de legalidad** de este previo a su preceptiva inscripción al registro.

De los antecedentes de hecho descritos queda acreditado que la Dirección General de Relaciones Laborales llevó a cabo este control de legalidad, puesto que en fecha 15 de noviembre de 2018, expediente 79/01/0084/2018, requirió a las universidades la corrección de determinados aspectos del acuerdo, las cuales dieron debido cumplimiento.

Si la Dirección General hubiese considerado, como manifiesta la Sindicatura de Cuentas, que la Mesa no era competente para acordar estos aspectos sin la autorización de la Generalidad, en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del ET debería haberse dirigido de oficio a la jurisdicción social para que resolviese las deficiencias planteadas con audiencia previa de las partes. No consta en esta Universidad que dicha Dirección haya ejercido esta competencia.

Por lo tanto, la Generalidad de Cataluña (Dirección General de Relaciones Laborales dependiente del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia) era concedora del acuerdo de la Mesa, efectuó el preceptivo control de legalidad conforme no vulneraba la normativa vigente, de entre las cuales está la propia competencia para la Mesa para tomar acuerdos en materia de jornada laboral, y estimó que eran ajustados a derecho, por lo que acordó su publicación en el DOGC.

Además, según nos informa la persona que representó a las universidades en este procedimiento, para autorizar la inscripción la Dirección General de Relaciones Laborales dependiente del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia consultó a la Dirección General de Función pública, dependiente del Departamento de Presidencia.

Asimismo, el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dice en su artículo 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,>

Por lo tanto, **no se puede dictar la resolución que ordene el registro y publicación en el DOGC sin que se haya comprobado que el Acuerdo Colectivo no vulnera la legalidad vigente**, es decir, sin verificar si la Mesa era o no competente para tomar acuerdos en materia de jornada laboral.

Si el director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud laboral dictó una resolución en fecha 25 de junio de 2020 acordando la inscripción del acuerdo de 6 de noviembre de 2018 estaba en definitiva autorizándolo, puesto que se habían llevado a cabo todas las verificaciones para acreditar que era ajustado a la legalidad vigente.

Para acabar, la UAB no implementó el Acuerdo hasta que no fue inscrito en el DOGC, es decir, cuando la Generalidad ya tenía perfecto conocimiento de este y había dado su autorización.

Como corolario debemos concluir que ni había imposibilidad legal para llevar a cabo este cambio de horario y que, en cualquier caso, las universidades públicas catalanas siguieron el procedimiento legalmente establecido, el cual implicaba someter a consideración de la autoridad laboral competente (Generalidad de Cataluña) la corrección de los pactos conseguidos. Por todo ello, consideramos improcedente intentar imputar responsabilidad por la adopción de este acuerdo a ninguno de los titulares de las Universidades públicas catalanas.

B. En relación con la manifestación que debido al cierre por Semana Santa y Navidad hicieron que durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 el cómputo anual de horas efectivamente trabajadas por el PAS de la UAB fuese inferior a las 37,5 horas semanales que correspondían legalmente hay que decir que en virtud de los Acuerdos adoptados en el Consejo Interuniversitario de Cataluña (concretamente el Acuerdo de estructura técnica de 8/11/2012), que se derivan de la aplicación de los mismos criterios de cálculo que para el calendario laboral de la Generalidad del año 2013 (**documento núm. 8**), y de los cambios en la regulación de los días de asuntos particulares que estableció el Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, el PAS de la UAB pasó a tener una jornada anual de 1.604,5 horas.

La disposición adicional duodécima de la Ley 5/2012, establecía que *< la jornada ordinaria de trabajo del personal de administración y servicios de las universidades públicas de Cataluña debe tener una media semanal no inferior a treinta y siete horas y media. Esta media semanal se entiende sin perjuicio de la jornada continuada en períodos de vacaciones y de las jornadas especiales que las universidades establezcan reglamentariamente>*.

En este sentido el Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas Catalanas prevé una jornada reducida durante los meses de julio y de agosto y la posibilidad de establecer reglamentariamente permisos por Navidad y Semana Santa, por lo tanto, dentro de lo que regula dicha norma.

En el caso del calendario laboral 2018 (**documento núm. 9**) el cálculo del total de horas laborables (descontando agosto y los períodos de cierre de Navidad y de Semana Santa) fue de 1.583 horas, es por ello por lo que, para llegar a las 1604,5 horas de jornada anual, se estableció una cláusula de 21,5 horas a recuperar.

C. Respecto a la falta de registro de la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo cabe decir lo siguiente:

- Desde el 2013 hasta la pandemia causada por la COVID la modalidad de teletrabajo en la UAB era residual, muy pocos trabajadores se acogían a este sistema ya que estaba pensado para regular determinadas situaciones de conciliación o de problemas de salud de estos.

También hay que decir que fue el RD-Ley 8/2019 el que modificó el artículo 34 del ET incluyendo el apartado 9, que regulaba la obligación del registro diario de la jornada laboral.

- Como consecuencia de la pandemia por la COVID se implementó de modo general para garantizar la salud de los trabajadores la modalidad de teletrabajo, eran medidas extraordinarias y excepcionales, de hecho no fue hasta el *<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>* cuando se reformó el Estatuto Básico del Empleado Público incorporando un nuevo artículo 47.bis que regula el “teletrabajo” en la Administración pública.

Una vez finalizada la pandemia y firmados los correspondientes Acuerdos, se implementa propiamente dicho en la UAB la modalidad de trabajo y por consiguiente el registro de la jornada laboral.

**SÉPTIMA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.8 LICENCIAS DE ESTUDIOS Y PERMISOS DE INVESTIGACIÓN.**

Único. La Sindicatura considera que el sistema de permisos regulados en el Reglamento de personal académico contraviene el artículo 56 de la LUC y que no se cumplían las licencias otorgadas, al decir:

‘(...) El Reglamento de personal académico de la UAB, aprobado por el Consejo de Gobierno el 17 de noviembre de 2010 y modificado por varios acuerdos del Consejo de Gobierno, el último de los cuales el 2 de junio de 2021, regula los permisos y licencias del personal académico. El Reglamento prevé permisos de 3 a 10 días, permisos de más de 10 días y hasta 3 meses y permisos de 3 meses y hasta 2 años. Estos permisos son de aplicación a todo el PDI, lo que contradice el artículo 56 de la LUC.

(...)

Del análisis realizado de las licencias y permisos de los cursos 2018-2019 y 2021-2022, se ha constatado que en el curso 2018-2019 la UAB otorgó 26 licencias por estudios de 3 a 10 días con una duración superior a 10 días y 559 licencias de duración inferior a 3 días, y que en el curso 2021-2022 otorgó 5 licencias de 3 a 10 días con una duración superior a 10 días y 168 con una duración inferior a 3 días. En el caso de las licencias superiores a 3 días y hasta 3 meses, en el curso 2018-2019 se otorgaron 3 licencias que superaban los 3 meses. En relación con la antigüedad mínima requerida para disfrutar de las licencias, en 16 casos no se cumplía este requisito’. (p. 49)

**Alegación:** Si bien la LUC solo se refiere a los profesores contratados permanentes, profesores colaboradores temporales y profesores lectores, el reglamento de personal académico hizo extensivo el fomento de la movilidad a todo el personal docente e investigador independientemente de que este sea o no permanente. Evidentemente, siempre que el profesor o investigador pueda realizar actividades de investigación según la naturaleza de su contrato. Esto va en consonancia con el artículo 40.4 de la LOU que prevé 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.”

En cuanto a los casos de autorizaciones de permisos de menos de tres días, en la mayoría de los casos estos son autorizados internamente dentro de los departamentos, sin requerirse que ni la facultad ni el vicerrectorado responsable le den el visto bueno. Se trata de visitas puntuales a otros grupos de investigación o de asistencia a congresos, y de esta forma se agiliza el trámite. Ahora bien, en algunos de los casos se gestionan siguiendo el procedimiento de los permisos de tres a diez días.

Respecto a las licencias que se otorgaron y que eran superiores a la duración prevista, se trata de errores en la gestión pero siempre estaban dentro de los dos años máximos previstos en el artículo 56 de la LUC. En los últimos años se han puesto mecanismos de control para que este hecho no ocurra y en breve se automatizará el procedimiento y ya será imposible pedir un permiso de duración superior a la prevista.

Y en relación con los casos en los que no se tenía la antigüedad mínima requerida para que la licencia fuese autorizada, sin tener el detalle de los casos concretos se puede suponer que se trata de licencias autorizadas a personal investigador pre o postdoctoral. Este colectivo se dedica casi exclusivamente a la investigación y por las especificidades de esta puede requerir desplazarse desde el inicio del contrato. En estos casos se considera que prima el fomento de la movilidad para garantizar una calidad investigadora desde el inicio de su carrera respecto a la antigüedad mínima requerida en la UAB. Sin embargo, se trata de casos puntuales que hay que justificar debidamente para su aprobación.

**OCTAVA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.9.1 NORMATIVA REGULADORA DE LA DEDICACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO.**

**Único.-** La Sindicatura efectúa las siguientes observaciones en la normativa reguladora de la dedicación docente del personal académico de la UAB, al decir lo siguiente:

‘El Modelo de dedicación académica de la UAB establece que un crédito equivale a una dedicación de 26,5 horas. Esta dedicación incluye todas las actividades relacionadas con la docencia, como por ejemplo la preparación de las actividades docentes, actividades de gestión y de coordinación de grupos de una misma asignatura, de asignaturas y entre asignaturas y cursos, docencia presencial, seguimiento y tutorización del alumnado, y las actividades de evaluación continua, pero no concreta qué parte de la dedicación debería ser docencia presencial.

La normativa de la UAB establece que la dedicación docente básica de un profesor puede ser de 17, 18, 22,75, 24,5, 28 o 32 créditos en función de su categoría, dedicación, la actividad de investigación reconocida (tramos de investigación) y la evaluación de la actividad de gestión (tramos de gestión), entre otros. Aunque el número de créditos establecidos por la UAB en ningún caso suponía una dedicación inferior al mínimo establecido en la normativa aplicable, sí que podía suponer dedicaciones docentes diferentes de las recogidas en el artículo 68 de la LOU. Dicho artículo era de obligado cumplimiento y no permitía otras dedicaciones docentes del profesorado que las que en él se establecían (16, 24 o 32 créditos, dependiendo del cumplimiento de los requisitos del artículo 68).

La normativa de la UAB establecía reducciones docentes (por la participación en actividades de investigación en proyectos financiados mediante convocatorias competitivas, por actividades de transferencia de tecnología o conocimiento y por la dirección de proyectos de innovación educativa) que no se ajustaban a los supuestos recogidos en el artículo 68 de la LOU. También preveía el reconocimiento de otras actividades docentes que en la práctica suponían reducciones de la docencia presencial no previstas en la normativa.

La normativa de la UAB establecía que la dedicación docente presencial máxima del profesor lector era de 180 horas anuales (18 créditos). Esta dedicación no corresponde a ninguna de las establecidas en el artículo

68 de la LOU. De acuerdo con las características del profesorado lector, que es aquel que está iniciando la carrera académica, la dedicación docente que le correspondía era la de 240 horas de docencia presencial, es decir, los 24 créditos que el artículo 68 de la LOU establece con carácter general para el profesorado a tiempo completo.

La normativa interna de la UAB preveía 33 cargos con diferentes reducciones de docencia'. (p. 51)

**Alegación:** Tal y como la propia Sindicatura reconoce en su informe, las universidades, considerando su autonomía, debían poder establecer unas normas propias para determinar la dedicación académica de su profesorado. En este sentido el propio Ministerio de Educación, emitió un informe con motivo de la modificación del artículo 68 de la LOU por el R-D-L 14/2012, en el que señalaba que esta reforma dejaba intacta la competencia de las Universidades para organizar y concretar en cada caso el régimen de dedicación de su PDI, como confirma el artículo 32 de la Ley de la Ciencia: *“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 consecuencia la Universidad puede adaptar y variar la dedicación establecida con carácter general, teniendo presente la prioridad que supone la atención a la función docente y la posibilidad de intensificar esta dedicación. En el mismo sentido, la referencia a los créditos ECTS que indica la LOU no concreta en ningún caso a cuántas horas presenciales equivalen y, en consecuencia, deben entenderse como un punto de referencia y es la Universidad la que debe traducir en cada caso concreto esta referencia legal a un número de horas de actividad docente.

En relación con la dedicación del profesorado Lector, referida en el artículo 68 de la LOU, hay que reiterar que este artículo habla de créditos y no indica ninguna equivalencia con horas presenciales. El Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador de las universidades públicas catalanas, en su Artículo 18, punto 4, indica *“El acuerdo debe incluir medidas de potenciación de la carrera académica específicas para las categorías de lector, ayudante y personal investigador en formación (PIF), que, en el caso de los ayudantes y del PIF, comportarán una dedicación máxima a la docencia presencial inferior a la máxima que corresponde al profesorado agregado y catedrático”*. En este sentido, la UAB ha aplicado medidas de potenciación de la carrera de los Lectores, adjudicándoles un potencial docente máximo de 18 créditos dentro de la franja baja de créditos que corresponde al profesorado a tiempo completo (16-32 créditos).

Como ya se ha comentado, teniendo en cuenta que la LOU y el Real decreto ley 14/2012, de 20 de abril, regulan la dedicación a la docencia del profesorado de las universidades en créditos, para comprobar el cumplimiento de la dedicación docente del profesorado debe utilizarse la medida en créditos, como indica la Ley. En cuanto a la traslación de los créditos a las horas de docencia, la UAB en su modelo de dedicación académica tiene en cuenta varios aspectos en el momento de fijar la equivalencia en horas presenciales de un crédito de docencia. El modelo tiene en cuenta el número de alumnos matriculados en cada grupo de docencia y el tipo de evaluación que se hace. Igualmente, recoge las diversas tipologías docentes que están presentes en los grados y másteres en la UAB y fija su reconocimiento docente para el profesorado.

Una vez calculada la dedicación docente del profesor, el resto de horas hasta las 1.640 anuales se dedicarán a actividades de investigación, transferencia y/o gestión, así como a otras actividades como, por ejemplo, la participación en comisiones de seguimiento de doctorado, en tribunales de lectura de tesis doctorales, comisiones de concursos de profesorado, comisiones de evaluación de méritos relevantes, etc.

Es muy relevante determinar que si la Sindicatura solo ha tenido en cuenta en su informe los datos de docencia presencial para hacer el cálculo, si es así, se habrían dejado de contar muchas horas: trabajo de fin de grado, trabajo de fin de máster, prácticas externas, virtuales, direcciones de tesis, otros reconocimientos docentes, ya que todas ellas (que en la UAB quedan denominadas como docencia supervisada) también deberían ser consideradas como horas presenciales. Aparte, también, de las horas de seguimiento, evaluación y tutoría.

La equivalencia que ha hecho la Sindicatura de considerar que el crédito equivale a 10 h de docencia presencial (página 52) no viene marcada por ninguna ley. La UAB, haciendo uso de su autonomía, decidió que el número de horas presenciales por crédito de profesor es variable dependiendo, sobre todo, del número de alumnos en el grupo clase, pudiendo variar desde menos de 7 h/crédito para grupos de muchos alumnos (más de 60-80) hasta más de 10 h/crédito para grupos de pocos alumnos (de 11 a 20 alumnos /grupo, como es el caso de optativas o grupos de prácticas de laboratorio).

Para poder comprobar si ha habido incumplimiento según el potencial docente de cada profesor, debe verse el número de créditos impartidos por profesor (que es lo que determina la LOU), en vez del número de horas presenciales.

Todas las conclusiones a las que ha llegado la Sindicatura en los apartados 4.9.3 y 4.9.4 calculando el potencial docente del profesorado multiplicando el número de créditos de su potencial docente por 10 h y después mirando las horas presenciales que figuran, deben revisarse. Estas comprobaciones, como se ha indicado arriba, deben hacerse directamente en créditos.

Además de este punto, también debería hacerse un tratamiento diferenciado para las Unidades Docentes Hospitalarias. La docencia asistencial que hacen los médicos tiene un reconocimiento particular y diferenciado del resto de tipo de docencia en el Modelo de Dedicación Académica.

Finalmente, revisando los datos del profesorado que está por debajo del 40% de cumplimiento, aparte del ya indicado de la forma de cómputo de los créditos, hay varias variables que pueden afectar a la capacidad docente del profesorado y que no se tenían en cuenta en el curso académico 2018/2019, estas son:

- La ya indicada de la falta de todas las horas de la docencia que la UAB ha denominado docencia supervisada (trabajo de fin de grado, trabajo de fin de máster, prácticas externas, etc.), pero que es evidente que son horas de trabajo del profesorado con los estudiantes.
- Las reducciones por sabático o las asociadas al premio ICREA todavía no estaban consolidadas en el sistema de cálculo.

- Las bajas por IT, las reducciones de jornada y los permisos (maternidad/paternidad u otros) que no hacían reducir de oficio la capacidad docente.
- Durante el período 2017/2018 – 2022/2023 la docencia supervisada (Trabajo de fin de grado, trabajo de fin de máster, prácticas externas) se cuenta en el plan docente del profesorado el curso siguiente a su realización, el primer curso que hacía docencia supervisada no estaba incorporado en el plan docente del profesor y parecía que su cumplimiento era inferior.

Por todo ello las incidencias advertidas pueden verse desvirtuadas si se tiene en cuenta la dedicación real del profesorado, que por todo lo que se acaba de exponer parece que no se ha tenido en cuenta.

Respecto al comentario sobre los colaboradores de docencia, la Sindicatura indica:

“Entre estas figuras están los llamados por la UAB colaboradores de docencia, que son personas que desarrollan su actividad profesional fuera del ámbito académico de la UAB y que colaboran ocasional o permanentemente con la universidad de forma desinteresada mediante la realización de actividades docentes y sin tener vinculación laboral con la universidad. La actividad de los colaboradores se incorpora a los planes docentes, si bien el colaborador no puede asumir en ningún caso la responsabilidad de docencia respecto a la asignatura ni a su programación. No obstante, la realización de actividades docentes por personal no contratado podría dar lugar a situaciones asimilables a una relación laboral y suponer, de facto, la creación de categorías de PDI no previstas en la normativa vigente.”

Estos colaboradores son mayoritariamente científicos de centros de investigación que colaboran en másteres y en ningún caso hay una relación laboral, ya que es una colaboración temporal y generalmente de muy pocas horas. Estas personas en muchos casos quieren ser colaboradores docentes porque también les da currículum a su puesto de trabajo de investigador.

Finalmente solo hay que añadir que la UAB es una universidad líder en la investigación, lo que puede observarse en el posicionamiento en los rankings internacionales más prestigiosos, y este hecho ha sido posible por la clara apuesta desde hace años por los modelos de dedicación académica que posibilitan la intensificación de la investigación a la vez que también se tiene en cuenta la dedicación a la docencia, la transferencia y la innovación educativa.

#### **NOVENA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.9.2 CONTROL INTERNO DE LA DEDICACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO.**

9.1. La Sindicatura cuestiona que, de acuerdo con el artículo 16 del Real decreto 898/1985, en cada universidad debe constituirse un servicio de inspección para hacer, entre otras tareas, el seguimiento y control general de la disciplina académica, al decir lo siguiente:

‘De acuerdo con el artículo 16 del Real Decreto 898/1985, en cada universidad debe constituirse un servicio de inspección para llevar a cabo, entre otras tareas, el seguimiento y control general de la disciplina académica. La UAB no había constituido este servicio’. (p. 52)

**Alegación:** El artículo 16.1 del Real decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, prevé que se constituirá en cada Universidad un Servicio de Inspección para inspeccionar el funcionamiento de los servicios y colaborar en las tareas de instrucción de todos los expedientes disciplinarios y el seguimiento y control general de la disciplina académica. Este inciso fue objeto de un conflicto positivo de competencia interpuesto por el Gobierno Vasco y por la Generalidad de Cataluña. El Tribunal Constitucional en la sentencia 235/1991, de 12 de diciembre, declaró que el artículo 16.1 invadía las competencias atribuidas a las comunidades autónomas del País Vasco y Cataluña y la fundamentación jurídica del Tribunal Constitucional era que la Ley de Reforma Universitaria (LRU) definía el Consejo Social como el órgano de participación de la sociedad en las Universidades y le correspondían, entre otras atribuciones, la supervisión del rendimiento de sus servicios. Al atribuirle el Real Decreto 898/1985 la inspección del funcionamiento de los servicios de la Universidad estaba invadiendo la competencia autonómica, pues tanto la LRU como la Ley del Consejo Social de la Universidad del País Vasco atribuían únicamente al Consejo Social esta función. Posteriormente la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOU) y la Ley 1/2003, de Universidades de Cataluña (LUC) otorgaron al Consejo Social esta función, por lo que si se hubiese constituido en la UAB el servicio de inspección tal y como estaba previsto en el Real decreto 898/1985, del 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, se hubiesen invadido las competencias que por esta materia se habían otorgado a la Comunidad Autónoma. Finalmente con la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), se ha instaurado la Inspección de Servicios de las Universidades (artículo 46.6). En desarrollo de la LOSU la UAB, que está en proceso de modificación de sus Estatutos para adaptarlo a esta ley, ha previsto la creación del servicio de inspección en la UAB.

La Sindicatura cuestiona que determinados supuestos que dan lugar a ausencias de duración significativa con incidencia en la capacidad docente del profesorado no se introducen de modo automático en el *software* de gestión de la dedicación docente y en el plan docente del profesor no se informa de la docencia que deja de hacer. Serían los casos de determinados permisos para incentivar la movilidad del profesorado que pueden llegar a ser superiores a 3 meses, bajas por enfermedad o bajas por maternidad o paternidad, entre otros. En estos casos la información recogida en el Plan docente no se corresponde con la docencia efectivamente realizada.

9.2. La Sindicatura pone de manifiesto la falta de registro automático de situaciones que dan lugar a ausencias de larga duración, al decir lo siguiente:

‘Determinados supuestos que dan lugar a ausencias de duración significativa con incidencia en la capacidad docente del profesorado no se introducen de forma automática en el *software* de gestión de la dedicación docente y en el plan docente del profesor no se informa de la docencia que deja de hacer. Serían los casos de determinados permisos para incentivar la movilidad del profesorado que pueden llegar a ser superiores a 3 meses, bajas por enfermedad o bajas por maternidad o paternidad, entre otros. En estos casos la información recogida en el Plan docente no se corresponde con la docencia efectivamente realizada’. (p. 54)

**Alegación:** Está previsto que se incorporen los permisos de movilidad, las bajas por enfermedad, o maternidad/paternidad y las reducciones de jornada en el *software* de gestión de la programación docente.

**DÉCIMA.- COMENTARIOS AL PUNTO 4.10 SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES  
CONTENIDAS EN INFORMES ANTERIORES DE LA SINDICATURA**

Única. La Sindicatura en el cuadro número 21 dice:

‘Las universidades deberían establecer, si procede, los acuerdos necesarios con el Comité de Empresa para concretar los tipos de asociados que tiene que haber y las condiciones para acceder a las plazas. (b). (...)’

La contratación de profesorado asociado debería fundamentarse en motivos estrictamente académicos y de necesidades de la docencia.’

**Alegación:** Se negoció con el Comité de Empresa que todos los asociados de la UAB debían ser asociados de categoría 3, y posteriormente se incorporaron al modelo de plantilla teórica de la UAB, aprobado en fecha 13 de diciembre de 2013 y modificado en varias ocasiones con posterioridad, por eso esta situación ha sido implementada.

En lo referente al comentario de la fundamentación de la contratación del profesorado asociado en los motivos académicos y de necesidades de docencia eso es así en los casos del personal contratado con capítulo I y únicamente hay algunas salvedades en algunos profesores contratados por el capítulo VI que vienen de Medicina por acuerdos con los hospitales y en cuanto a las cátedras de investigación. Por todo ello esta situación ha sido implementada o como muy parcialmente implementada.

Y, en su virtud,

**A LA MGFCA. SRA. SÍNDICA DE LA SINDICATURA DE CUENTAS SOLICITA,** tenga por presentado el presente escrito, por cumplimentado el requerimiento efectuado mediante oficio de 25 de abril de 2024 y por realizadas las anteriores manifestaciones.

**A LA MGFCA. SRA. SÍNDICA DE LA SINDICATURA DE CUENTAS DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA**

## **7.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES**

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas. Como consecuencia de las alegaciones presentadas se han modificado la conclusión 19, los apartados 4.5.2, 4.6, y 4.7 del proyecto de informe. El resto del texto del proyecto de informe no se ha alterado porque se entiende que las alegaciones enviadas son explicaciones que confirman la situación descrita inicialmente o porque no se comparten los juicios que en ellas se exponen.

## **APROBACIÓN DEL INFORME**

Certifico que en Barcelona, el 4 de junio de 2024, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, presidido por el síndico mayor, Miquel Salazar Canalda, con la asistencia de los síndicos Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, Maria Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer Padrosa y Josep Viñas Xifra, y de la secretaria general de la Sindicatura, Marta Junquera Bernal, actuando como ponente la síndica Anna Tarrach Colls, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 5/2024, relativo a la Universidad Autónoma de Barcelona, gastos de personal, ejercicios 2018-2021.

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

[Firma digital de Marta Junquera Bernal]

La secretaria general

Visto bueno,

[Firma digital de Miquel Salazar Canalda]

El síndico mayor



