

8/26

dictamen

Sobre el Anteproyecto de Ley
de Universidades

Bilbao, 7 de octubre de 2026



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

Dictamen 8/26



I.- ANTECEDENTES

El 22 de julio de 2026 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación solicitando informe sobre el “*Anteproyecto de Ley de Universidades*”, según lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.

La norma que se nos consulta tiene por objeto, según se expone en su artículo 1, ordenar y coordinar el Sistema Universitario Vasco (en adelante, SUV), promover su desarrollo, y establecer y regular el régimen jurídico de las actividades de formación universitaria en el País Vasco, excluidas las de las universidades de características especiales de competencia estatal.

De manera inmediata fue enviada copia del documento a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones y dar traslado de estas a la Comisión de Trabajo pertinente, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco.

El 16 y el 24 de septiembre y el 1 de octubre de 2026 se reúne la Comisión de Desarrollo Económico y, a partir de los acuerdos adoptados, se formula proyecto de dictamen para su elevación al Pleno del Consejo donde se aprueba por mayoría, con el voto particular del sindicato LAB.

II.- CONTENIDO

El Anteproyecto de Ley de Universidades consta de una exposición de motivos, 128 artículos distribuidos en 11 títulos, 2 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 2 disposiciones finales.

Parte expositiva

Las universidades trabajan con conocimiento avanzado. Es la materia prima mediante la que crean conocimiento nuevo (**investigación**). Además, lo transmiten al conjunto de la sociedad. Lo hacen de forma indirecta, a través de la **formación**. Y también de forma directa, al difundirlo a la sociedad, y al transferirlo a empresas, instituciones y servicios públicos dependientes de estas (**transferencia**).

Las universidades tampoco deben ser ajenas a las transformaciones (tecnológicas, ambientales, y sociales, principalmente) que se producen de forma acelerada en el mundo. Ni tampoco al compromiso social y comunitario que tales transiciones les obligan a asumir.

--

Tras dos décadas de desarrollo del SUV, la nueva regulación no necesita introducir modificaciones sustanciales en su configuración y gobernanza. Al contrario, deben mantenerse las herramientas de que dotó la Ley de 2004 al sistema. Y, si acaso, también reforzarse su funcionamiento conjuntado (armónico). El SUV deberá, así, realizar una oferta de estudios que satisfaga las necesidades de formación universitaria de la sociedad vasca y su entramado socioeconómico e institucional, y que sirva, en la medida de sus posibilidades, a las aspiraciones de los y las estudiantes a formarse en las disciplinas que les permitan desarrollar el proyecto profesional de su elección. Ese funcionamiento armónico deberá, por ello, tratar de evitar un exceso de personas tituladas en disciplinas con mínimos niveles de empleabilidad.

La Agencia Vasca de Calidad fue una de las herramientas claves que introdujo la regulación de 2004. Su papel se ha revelado esencial y constituye la mejor garantía de calidad de nuestro sistema y ese mismo papel debe seguir cumpliendo.

En comparación con el panorama universitario de 2004, hay y habrá mayor competencia entre instituciones de formación superior, máxime si tenemos en cuenta el descenso del estudiantado registrado en la primera década del siglo y el que, previsiblemente, se producirá a partir de 2030. En ese contexto, la garantía de calidad se hace más apremiante aún que en el pasado. Y, a la vez, la transparencia adquirirá una importancia mayor.

El estudiantado es el sector social que se beneficia directamente de la formación que se imparte en la universidad. Esa formación cumple, por ello, una función social esencial, pues, además de servir para el desarrollo personal y profesional, está al servicio del conjunto de la sociedad. Confluyen en el estudiantado dos condiciones que obligan a los poderes públicos a igualar las oportunidades de todas las personas capaces de cursar estudios universitarios. Por un lado, por estricta justicia. Y por el otro, porque la sociedad no debe permitirse el lujo de perder la contribución de las personas capacitadas para completar con éxito estudios universitarios, con independencia de su estatus social o económico. Una decidida y bien dotada política de becas y ayudas al estudio encuentra, bajo estas premisas, plena justificación.

Como se ha señalado, en la universidad la investigación, la formación y la transferencia de conocimiento se desarrollan de forma conjunta y se retroalimentan entre sí. La práctica investigadora es la actividad que cualifica al profesorado universitario. Este es el motivo por el que una ley universitaria debe promover y tratar de garantizar una actividad investigadora de calidad.

En este anteproyecto de ley se propone una carrera académica de referencia que consta de una serie de etapas e hitos, y a la que se puede acceder, alternativamente, desde la fase de formación doctoral o desde un ejercicio profesional destacado.

Dada la importancia que se otorga en este anteproyecto de ley a la calidad del profesorado, y al vínculo entre esta y la investigación y experiencia internacional, es lógico que los incentivos que se prevén en la ley para recompensar, desde el punto de vista retributivo, la dedicación del profesorado se oriente, preferentemente, a reconocer su trayectoria científica y experiencia internacional.

La igualdad de derechos, oportunidades y reconocimiento ha de ser, por otro lado, un objetivo de carácter universal.

La gestión, la administración y los servicios universitarios han experimentado ya, y lo harán en mucha mayor medida en el inmediato futuro, una profunda transformación. En un contexto caracterizado por una elevada complejidad organizativa, tecnológica e institucional, el personal técnico, de gestión y de administración y servicios es un agente clave de articulación y funcionamiento de la universidad.

Una formación de calidad, basada en una actividad investigadora competitiva a nivel internacional, necesita recursos económicos. En coherencia con la trayectoria seguida, el tratamiento que ha darse a los asuntos financieros difiere entre la universidad pública y las que no lo son. Mediante la figura de los contratos-programas, la administración puede destinar recursos económicos a las universidades del sistema para que desarrollen su actividad de acuerdo con criterios de interés general.

La responsabilidad de la administración general de la CAPV en la universidad pública es mucho mayor, pues alcanza a prácticamente todos los ámbitos de la vida universitaria.

Por otro lado, es preciso introducir nuevas vías de financiación (semejante a los denominados *endowments*) para lo que sería deseable un tratamiento fiscal favorable a las donaciones de personas físicas y jurídicas con las que se dotarían esos fondos. Sin menospreciar, por supuesto, otras vías de financiación, como ventas de servicios y contratos de investigación y formación especializadas, licencia y venta de patentes, u otros.

No se ha de olvidar el trascendental papel de las tecnologías digitales. Así mismo, la ley favorecerá el uso del euskera y la integración equilibrada de otras lenguas en la actividad universitaria.

--

A pesar de sus dimensiones relativamente modestas, el SUV se caracteriza por su heterogeneidad. Este es un rasgo que enriquece el sistema y la oferta de educación superior del País Vasco. No obstante, el conjunto ha de funcionar de modo coordinado y armónico, a cuyo fin las instituciones comunes desempeñan un papel esencial.

Precisamente, este es uno de los objetivos de este anteproyecto de ley: organizar y planificar la actuación conjunta y coordinada de las universidades que conforman el sistema para satisfacer las necesidades de nuestra sociedad, todo ello con estándares de alta calidad.

El sistema no es, ni puede ser, cerrado. Nuevas universidades pueden ser creadas o reconocidas para formar parte de este. A tal efecto, el anteproyecto de ley fija los parámetros precisos para que la integración de futuras universidades contribuya a la calidad del conjunto del sistema.

También pueden ubicarse en nuestra comunidad autónoma centros de universidades de otras comunidades o, incluso, de universidades extranjeras para la impartición de títulos oficiales en otros estados. Este anteproyecto de ley ha introducido dos novedades para conseguir que tal eventualidad no genere distorsiones o inestabilidades en la oferta formativa: un análisis de su necesidad y viabilidad social y académica; y un informe de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco sobre su calidad. Con ellos, el Gobierno Vasco deberá decidir, motivadamente, sobre la autorización o denegación de su implantación en la CAPV.

La segunda de las características definitorias del SUV es el compromiso ineludible con el euskera, la lengua propia. El anteproyecto de ley, al igual que lo hizo la Ley de 2004, procura que el euskera sea, junto con el castellano, vehículo de la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento, las tres funciones propias de la universidad. La Ley realiza una apuesta por la Euroregión Nueva-Aquitania–Euskadi–Navarra (NAEN) para configurar un espacio o territorio universitario del euskera, en el que el estudiantado y el personal de las universidades compartan actividades y proyectos académicos con el euskera como nexo central, pero no único.

El Sistema Universitario se constituye, efectivamente, como un sistema con identidad propia, modesto en sus dimensiones y heterogéneo en su configuración, pero con la ambición de convertirse en un entorno universitario de proyección internacional.

La internacionalización, además de enriquecer al Sistema Vasco y a la sociedad en su conjunto, tiene otra misión por la que se interesa el anteproyecto de ley: la de contar con personas de talento por una

doble vía. Mediante la primera, se espera que los profesores y profesoras de nuestro sistema, en su itinerario formativo, realicen estancias en centros académicos o de investigación de prestigio internacional, para lo que el anteproyecto de ley establece esa experiencia como parte de su currículo formativo. La segunda vía consiste en la voluntad de atraer personas de alta cualificación procedentes de sistemas universitarios o de investigación de fuera del País Vasco.

Parte dispositiva

La presente Ley tiene dos objetivos: la ordenación y coordinación del SUV, y la regulación de la actividad universitaria que se realiza en la CAPV.

En su primer objetivo, la organización del anteproyecto de ley responde a una lógica progresiva que conduce del Título I al IX: comienza estableciendo los principios generales que inspiran el SUV, continúa regulando sus funciones esenciales y mecanismos de calidad, y avanza hacia aspectos de gobernanza, planificación y régimen económico. Finaliza con el régimen específico para la universidad pública y las privadas del Sistema Vasco. En cuanto al segundo objetivo, el anteproyecto de ley desarrolla en el título X el marco jurídico general de la actividad universitaria que tiene lugar en el País Vasco.

La ley se articula en un Título Preliminar y diez Títulos, además de disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales.

El Título Preliminar recoge las disposiciones generales que establecen el marco normativo básico.

El Título I define la finalidad y los principios del SUV.

El Título II regula las funciones esenciales de las universidades, organizadas en tres capítulos dedicados a la función docente, la función investigadora y la transferencia del conocimiento.

El Título III aborda los tres rasgos esenciales que deben caracterizar al SUV: la calidad, la internacionalización y el compromiso social, con capítulos específicos para cada ámbito.

Los Títulos IV y V se dedican a la coordinación de la educación universitaria. El IV establece la gobernanza del SUV, incluyendo el papel de la Administración General del País Vasco y los órganos colegiados de participación. El Título V se ocupa de la planificación de toda la actividad universitaria en la CAPV, lo que incluye, especialmente, la llevada a cabo por las universidades y centros del sistema universitario, pero también toda aquella que, fuera del sistema, tiene lugar en Euskadi.

El Título VI regula el régimen económico y financiero de las universidades, y es de aplicación con independencia de su naturaleza pública o privada.

El Título VII se dedica a la comunidad universitaria, formada por el estudiantado y el personal al servicio de las universidades, dedicando atención especial a su cuidado.

El Título VIII desarrolla el régimen jurídico, económico y organizativo de la universidad pública, incluyendo la gobernanza, el presupuesto, la contratación, el personal docente e investigador y el personal técnico, de gestión, y de administración y servicios.

El Título IX regula el régimen específico para las universidades privadas del SUV.

El Título X establece el régimen jurídico general de la prestación del servicio universitario en la CAPV, por lo que es de aplicación no solo a las universidades del Sistema Vasco, sino a las funciones universitarias que se realicen en todos los centros ubicados en Euskadi, salvo los de competencia estatal.

Finalmente, la Ley se completa con dos disposiciones adicional, dos transitorias, una derogatoria y tres finales que aseguran su correcta aplicación y adaptación.

En la disposición derogatoria, junto con la derogación de la Ley 3/2004, se derogan de forma expresa dos decretos. El primero es el Decreto 351/2010, de 28 de diciembre, por el que se crea el Registro de Universidades, Centros y Enseñanzas Universitarias de la CAPV. Aunque en su momento se apostó por la creación de un registro vasco, a cuyo fin se emitió este Decreto, nunca se puso en marcha y sus funciones se están realizando plenamente por el Registro de Universidades, Centros y Títulos gestionado por el Ministerio y regulado en el Real Decreto 1509/2008, de 12 de septiembre, por lo que procede eliminar el registro vasco. El segundo es el Decreto 94/2008, de 20 de mayo, por el que se establecen los criterios para la determinación de la aportación ordinaria a la Universidad del País Vasco en el que se presenta una fórmula para objetivar esta aportación que no se ha utilizado nunca y que se muestra inefectiva para calcular en cada momento la aportación a realizar por este concepto

III.- CONSIDERACIONES

Este Consejo valora la iniciativa y el esfuerzo del Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación por dotar a la CAPV de un marco normativo actualizado que regule el Sistema Universitario Vasco.

En relación con el contenido del Anteproyecto de Ley, el CES Vasco estima oportuno realizar las siguientes consideraciones.

Consideración previa

El Anteproyecto entra a regular diversos aspectos que hasta ahora no eran objeto de regulación, y no todos merecen la misma consideración.

Regula cuestiones organizativas y de procedimiento susceptibles de cambiar con mayor frecuencia que la estructura básica del sistema universitario que, además, en ocasiones, pueden suponer una merma de autonomía universitaria. En tal sentido, el artículo 4.2 del propio Anteproyecto reconoce a las universidades capacidad de regulación y desarrollo normativo en las materias no ocupadas por la ley, sus reglamentos o las competencias atribuidas a otros órganos. Los ejemplos más claros se encuentran en la definición legal de una carrera académica estándar con duraciones concretas (art. 100), la configuración de licencias sabáticas y la valoración de estancias internacionales (art. 101), la ordenación muy pormenorizada de puestos y programas del PTGAS (art. 110), determinados extremos de la regulación de las prácticas académicas externas (art. 55) y la fijación legal de una duración cuatrienal de los planes de igualdad (art. 63).

De otro lado, entra a regular aspectos organizativos en materia de acreditación, comisiones de selección, retribuciones del PDI y carrera profesional del PTGAS; que si bien podría tener un efecto positivo en cuanto a ser más garantista, contiene remisiones reglamentarias puntuales en varios de esos puntos, sin incorporar una habilitación general de desarrollo ni una visión sistemática de las materias que deberán ser objeto de reglamento. Por ello entendemos oportuno que la Ley incorpore una Disposición Final de desarrollo reglamentario y acompañar la aprobación de la misma de un calendario de normas de desarrollo.

1. Sobre el modelo universitario

La transformación acelerada de los entornos productivos y profesionales está modificando de manera profunda la relación entre la universidad y la sociedad. La formación universitaria ya no puede entenderse exclusivamente como una etapa inicial vinculada a la obtención de un título oficial. Del mismo modo, la transferencia del conocimiento no puede concebirse como una actividad separada del proceso investigador. La universidad está llamada a acompañar a las personas a lo largo de su trayectoria profesional, facilitando su actualización y recualificación, y debe procurar también que el conocimiento que genera pueda incorporarse de manera efectiva a la actividad económica y a los servicios públicos. Esta evolución adquiere especial importancia en un sistema universitario como el vasco, estrechamente relacionado con un tejido económico caracterizado por una elevada presencia de pequeñas y medianas empresas y por un sistema científico-tecnológico especialmente desarrollado. La capacidad de respuesta de las universidades ante las necesidades de cualificación e innovación constituye un elemento relevante tanto para la transformación del tejido socioeconómico como para el desarrollo profesional de las personas. La regulación universitaria debe favorecer esta capacidad de adaptación y evitar que procedimientos concebidos para las enseñanzas oficiales o para formas tradicionales de explotación de resultados dificulten actuaciones que requieren mayor flexibilidad.

Desde esta perspectiva, resulta conveniente reforzar en el Anteproyecto el tratamiento de la formación permanente y del aprendizaje a lo largo de la vida. El texto reconoce actualmente esta función, pero lo hace de manera esencialmente declarativa. Parece oportuno dotarla de contenido propio, configurándola como una dimensión esencial de la función docente universitaria y reconociendo la diversidad de instrumentos mediante los que puede desarrollarse. Junto a los títulos propios tradicionales, la ley debería contemplar las microcredenciales y otras modalidades de formación breve. Estas fórmulas pueden orientarse tanto a la actualización como a la recualificación profesional.

La incorporación efectiva del aprendizaje a lo largo de la vida requiere también reflejar esta dimensión en los instrumentos de planificación del Sistema Universitario Vasco. El Plan Universitario debería incluir el diagnóstico de las necesidades de cualificación y recualificación de la población adulta cuando la incorporación a la formación universitaria pueda favorecer su empleabilidad o su desarrollo profesional. Debería poder contemplar igualmente líneas de apoyo vinculadas a la evolución del tejido productivo y a los cambios tecnológicos.

Ahora bien, la incorporación de esta materia a la planificación universitaria no debe traducirse en la extensión automática a la formación permanente de los mecanismos previstos para los títulos oficiales. Su propia finalidad exige capacidad de adaptación y rapidez de respuesta. Por ello, la intervención del departamento competente respecto de las enseñanzas propias y de formación permanente debería orientarse preferentemente al fomento y a la coordinación, respetando la autonomía de las universidades para determinar su oferta.

Una consideración semejante merece la transferencia del conocimiento. En este caso, el Anteproyecto parte de una base normativa más desarrollada, pues reconoce expresamente la transferencia como una función esencial de las universidades y le dedica un capítulo específico. La mejora sugerida no consiste, por tanto, en crear una función universitaria nueva, sino en dotarla de instrumentos suficientes para que pueda desplegarse eficazmente, ya que la mera proclamación de la colaboración entre universidad y tejido socioeconómico no garantiza por sí misma una transferencia efectiva. Para numerosas empresas, especialmente para las pequeñas y medianas, la ausencia de un interlocutor

identificable o la incertidumbre sobre los plazos pueden constituir obstáculos relevantes. También puede serlo la falta de previsibilidad sobre el régimen aplicable a los resultados. La ley debería contribuir a reducir estas barreras estableciendo unas condiciones mínimas comunes que hagan más accesible y transparente la relación con las universidades.

En este sentido, resulta conveniente desarrollar el actual artículo dedicado a la transferencia mediante instrumentos concretos. Debería contar con modelos normalizados de acuerdos y organizar su tramitación con arreglo a criterios proporcionales al riesgo de la operación. La publicación de objetivos internos sobre tiempos de respuesta permitiría convertir esta relación en un servicio evaluable.

La seguridad jurídica de las colaboraciones exige asimismo que, antes de iniciarse los proyectos, puedan determinarse con claridad las aportaciones de las partes y el régimen aplicable a los resultados. También deberán concretarse las condiciones de publicación y los derechos de explotación. La atribución de estos derechos debe atender a las aportaciones asumidas y a los riesgos soportados, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento.

Esta orientación aconseja completar el Anteproyecto con una regulación específica de la explotación y valorización de los resultados de investigación. No todas las tecnologías requieren el mismo instrumento ni todos los proyectos presentan las mismas condiciones. La explotación puede articularse mediante licencias u opciones, sin excluir otras fórmulas admitidas por el ordenamiento. La configuración económica de cada operación podrá incorporar contraprestaciones variables o participación societaria cuando resulte adecuado. El criterio rector no debe ser exclusivamente la maximización inmediata del ingreso obtenido por la universidad, sino la capacidad de la operación para conseguir la explotación efectiva del conocimiento y favorecer el desarrollo tecnológico.

Desde esta perspectiva debe revisarse también el tratamiento del emprendimiento universitario. La creación de empresas derivadas del conocimiento constituye una vía valiosa de transferencia, pero no necesariamente la más adecuada en todos los casos. La regulación debería mantener su apoyo, garantizando al mismo tiempo la neutralidad respecto de otras formas de explotación. Entre ellas se encuentra la transferencia a empresas ya existentes que dispongan de capacidad suficiente para desarrollar la tecnología y llevarla al mercado.

La misma lógica aconseja reformular la referencia a la venta de patentes como fuente de ingresos universitarios. La propiedad industrial no constituye únicamente un activo susceptible de venta, sino también un instrumento para organizar la transferencia. La ley debería utilizar una categoría más amplia de valorización y explotación de resultados, que permita recurrir a licencias o cesiones y a otras fórmulas adecuadas a cada operación. De este modo, podría valorarse no solo el retorno económico inmediato, sino también su contribución a la actividad productiva y al empleo cualificado.

Para que este modelo pueda funcionar, resulta igualmente necesario actuar sobre los procedimientos de contratación con terceros. La remisión a los estatutos y normas internas de cada universidad puede mantenerse como expresión de su autonomía, pero debería complementarse con estándares mínimos comunes. Así, podrían establecerse procedimientos simplificados para contratos estándar y una vía abreviada para determinados proyectos de I+D+i. Resulta asimismo conveniente prever plazos máximos de respuesta y facilitar modelos contractuales previamente aprobados. Estas medidas deberían prestar especial atención a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas.

El impulso a la transferencia debe proyectarse también sobre la planificación y la financiación. Los contratos-programa pueden incorporar objetivos de transferencia al tejido empresarial e indicadores que permitan evaluar su cumplimiento, con especial atención a las pymes. El Plan Universitario debería

reflejar, además, el necesario equilibrio entre investigación básica y transferencia del conocimiento, sin menoscabo de la primera. En este ámbito se considera necesario el disponer de conexiones sinérgicas con los diferentes planes del Gobierno Vasco y en concreto con el Plan de Ciencia Tecnología e Innovación o equivalente en su caso.

La consideración de la transferencia como función universitaria esencial debe tener asimismo reflejo coherente en los sistemas de reconocimiento del personal. El Anteproyecto contempla ya la dedicación a tareas de transferencia entre los méritos susceptibles de retribución adicional, pero convendría evitar que quede situada sistemáticamente en una posición secundaria respecto de la investigación. El sistema debería reconocer de forma equilibrada la investigación y la transferencia, atendiendo al perfil de cada persona. Cuando resulte pertinente, podrán valorarse específicamente los resultados obtenidos en colaboración con empresas y la explotación efectiva de los resultados de investigación.

En conjunto, estas mejoras permitirían reforzar dos dimensiones crecientemente determinantes para el futuro del Sistema Universitario Vasco. Por un lado, una universidad capaz de acompañar a las personas durante toda su vida profesional mediante respuestas formativas flexibles. Por otro, una universidad capaz de transformar el conocimiento generado en innovación y actividad socialmente útil. En ambos casos, la regulación debe proporcionar un marco que combine autonomía universitaria y seguridad jurídica, al tiempo que preserve la capacidad de respuesta del sistema.

2. Vinculación entre la oferta formativa e investigadora y las necesidades socio-económicas y Gobernanza

En nuestra opinión, el Anteproyecto adolece de una falta de concreción de los mecanismos de vinculación entre la oferta formativa e investigadora y las necesidades socio-económicas, que faciliten que esa oferta llegue al conjunto de la sociedad, al sistema productivo, a las empresas y a las pymes, en particular, respetando en todo caso, el principio de autonomía universitaria y el interés público.

Además, para que los mecanismos de vinculación sean efectivos estimamos que resulta esencial:

- En primer lugar, acometer el refuerzo de la entidad institucional del Consejo Social de la EHU. El Anteproyecto regula el Consejo Social en la Sección 2.ª del Capítulo 2 (Gobernanza) del Título VIII, dedicado a la Universidad Pública (arts. 71 y 72). Esta ubicación representa un descenso de rango normativo respecto a la vigente Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco (LSUV), donde el Consejo Social disponía de un título propio y específico (el Título V). El propio Consejo Social de la EHU advierte a través de las alegaciones de la EHU, que se trata de "una objetiva disminución de la relevancia del Órgano", al situarlo junto a instituciones heterogéneas (régimen económico, patrimonial, personal) que no comparten su naturaleza, ni sus funciones. El Consejo Social es el cauce institucional por el que la sociedad vasca (y, en particular, el tejido productivo) participa en el gobierno y la dirección de la universidad pública. Su debilitamiento afecta directamente a la capacidad de los agentes económicos y sociales para contribuir en los objetivos de la EHU y a la definición de sus objetivos estratégicos, la supervisión de su actividad económica y el fomento de la colaboración entre la institución y su entorno. En nuestra opinión, el Consejo Social ha de regularse en un capítulo propio o, idealmente, en un título separado dentro del Anteproyecto, recuperando la entidad que la LSUV le otorgaba y reforzando su papel como órgano de participación social en la EHU.

Queremos señalar que un análisis jurídico riguroso, identifica varias competencias atribuidas por la vigente LSUV y por la LOSU al Consejo Social, que no aparecen recogidas de manera expresa en el articulado del Anteproyecto. Aunque el art. 71.r) habilita una cláusula de cierre y la legislación básica estatal podría seguir aplicándose, la omisión de estas funciones puede generar inseguridad jurídica o una interpretación restrictiva del papel del Consejo Social. Estimamos oportuno recuperar esas competencias de forma que el catálogo de funciones del art. 71 sea exhaustivo y no suponga una merma respecto de la legislación vigente. Asimismo, convendría reforzar la participación del Consejo Social en la planificación plurianual de financiación, inversiones e infraestructuras.

- En segundo lugar, por un lado, mantener la representación de la organización empresarial más representativa y de las organizaciones sindicales más representativas en el Consejo Social, en igualdad de condiciones y sin perjuicio de que pueda preverse representación adicional de otras organizaciones mediante ampliación o ajuste de la composición.

Y, por otro lado, asegurar la representación tanto de la primera como de las segundas en el Consejo Vasco de Universidades. Recordamos, en este sentido, que el art. 39.g) del Anteproyecto le atribuye expresamente la función de "*impulsar las relaciones de las universidades con las empresas e informar sobre las iniciativas que promueva el Gobierno en este campo*". Se trata, por tanto, de un órgano con competencias directamente vinculadas al mundo empresarial y a la conexión entre el sistema universitario y el tejido productivo por lo que parece coherente que tanto la organización empresarial más representativa como las organizaciones sindicales más representativas tengan una representación de una u otra forma en el mismo.

3. Defensa de los derechos laborales del personal universitario y coherencia del anteproyecto con la legislación básica estatal, en particular con el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y con la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)

En nuestra opinión, el Anteproyecto de Ley debería tener en consideración los siguientes aspectos:

- **Inclusión del personal investigador en la RPT y creación de un Catálogo Anexo.**

El art. 108.3 *Personal investigador no permanente* excluye de forma absoluta las plazas del personal investigador no permanente de la RPT y de la autorización previa del departamento competente.

- **Eliminación de topes restrictivos y garantía de cobertura de ausencias.**

El Anteproyecto en virtud de la *Disposición transitoria primera. Personal docente e investigador de la Universidad del País Vasco (apartado 2)* y del art. 103.3 *Régimen de dedicación del personal docente e investigador contratado* obliga a cubrir ausencias justificadas y mantiene un límite que puede impedirlo, trasladando carga docente al resto de la plantilla.

Proponemos modificar el texto de forma que quede recogido que "*la universidad pública garantizará la cobertura efectiva de las ausencias derivadas de permisos legales, nacimiento y cuidado de menor, enfermedad, incapacidad temporal o cualquier otra licencia justificada. Estas contrataciones no estarán sujetas a topes departamentales que impidan materialmente su cobertura. A efectos de planificación, se establecerá un cupo suficiente de sustituciones por centro, tomando como referencia un margen de entre el 8 % y el 10 %, sin*

perjuicio de las contrataciones adicionales necesarias para atender las contingencias legales indicadas.”

- **Consolidación progresiva y negociación colectiva de los complementos retributivos** (*Disposición final segunda. Sistema de complementos retributivos*).

Valoramos la supresión de la parte legalmente no consolidable, pero la remisión reglamentaria no garantiza estabilidad ni consolidación progresiva. Entendemos que la ley debería establecer las garantías esenciales y reservar al reglamento negociado su desarrollo.

- **Pacto por la retención, atracción y estabilización del talento académico e investigador en la universidad pública** (*art. 106 Régimen retributivo general, nuevo apartado y Disposición Final Segunda. Sistema de complementos retributivos*).

Estimamos que la política retributiva del PDI de la EHU no puede descansar exclusivamente en complementos individuales, competitivos o asociados a evaluaciones periódicas. La experiencia demuestra que este modelo no corrige la insuficiencia de las retribuciones ordinarias y dificulta la atracción, retención y estabilización del talento académico e investigador. Se ha documentado, además, la situación de inferioridad retributiva del PDI de la EHU respecto de referencias docentes del entorno vasco, lo cual contradice los objetivos de calidad y estabilidad que proclama el Anteproyecto.

No se trata de alterar el régimen estatal de retribuciones básicas, sino establecer (dentro del margen de configuración de las retribuciones complementarias reconocido por el artículo 24 del EBEP, y sin perjuicio del régimen específico del PDI previsto en la LOSU) un complemento autonómico de carácter estructural y consolidable que dignifique las retribuciones ordinarias de todo el PDI de la universidad pública. Esta medida debe negociarse colectivamente y diferenciarse claramente de los complementos individuales de excelencia, productividad o evaluación.

Estimamos necesaria una redacción en el articulado que incorpore, asimismo, la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres como objetivo del nuevo marco retributivo. Los sistemas basados de forma predominante en complementos competitivos reproducen desigualdades derivadas de trayectorias laborales discontinuas, cuidados o temporalidad. Por ello, la dignificación retributiva estructural debe formar parte de una política de igualdad efectiva.

- **Movilidad internacional como mérito no excluyente y garantías de conciliación** (*art. 100. 101 y 102: Carrera académica, Movilidad y La conciliación y la carrera académica*).

El Anteproyecto determina la necesidad de estancias de hasta dos años en universidades internacionales "prestigiosas". Aunque esto no se recoge como un requisito a cumplir, de facto convierte en imprescindible ese recorrido internacional, obviándose que la internacionalización admite proyectos, redes, cotutelas, publicaciones, comités y docencia compartida.

Además, esta condición dificultaría notablemente el derecho a convertirse en fijos del PDI, aumentando en algunos departamentos los problemas para conseguir nuevos profesores y profesoras.

De articularse, es imprescindible garantizar la financiación necesaria para la realización de las citadas estancias, teniendo para ello en cuenta los gastos de los trabajadores y trabajadoras y las sustituciones necesarias. Asimismo, debe evitarse la discriminación indirecta por cuidados o circunstancias personales.

Estimamos que se deberían revisar los artículos afectados de forma que quede recogido que *“la movilidad internacional será mérito preferente, pero no requisito excluyente para acceso, acreditación, promoción, estabilización o mejora retributiva. Se reconocerán otras formas acreditadas de internacionalización y habrá exención, flexibilidad o equivalencia por cuidados, dependencia, discapacidad, salud o corresponsabilidad, sin penalización.”*

- **Transparencia, control y garantías laborales en las figuras visitantes y distinguidas (art. 97, 99, y 106: Especificidades sobre otras tipologías de contratación, Selección de personal docente e investigador contratado y Régimen retributivo general).**

La excepcionalidad en la contratación de figuras visitantes, distinguidas o análogas no puede convertirse en una vía ordinaria de opacidad o elusión de derechos laborales. La utilización de fórmulas contractuales especiales debe estar motivada, ser transparente y quedar sometida al control de la representación legal del personal.

En nuestra opinión, es necesario revisar y reformular la redacción para evitar que estas figuras se utilicen para cubrir necesidades estructurales o para imponer dedicaciones parciales no voluntarias, renovaciones sucesivas o condiciones retributivas no negociadas. Asimismo, se ha de garantizar que las figuras temporales, en particular el profesorado visitante, respeten estrictamente los límites establecidos por la legislación básica.

Entendemos que se deberían modificar los citados artículos en los términos necesarios para incorporar la siguiente regulación: *“Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 86.1 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y en la normativa estatal que resulte aplicable, la contratación de profesorado visitante, profesorado distinguido, personal investigador distinguido u otras figuras análogas de captación temporal de talento requerirá informe público de idoneidad académica, motivación de la modalidad contractual utilizada y comunicación preceptiva a la representación legal del personal de las condiciones generales de contratación y retribución.*

Estas figuras no podrán utilizarse para cubrir necesidades estructurales ordinarias ni para crear vías contractuales paralelas al margen de los procedimientos ordinarios de estabilización, promoción o incorporación de personal. En ningún caso la universidad pública podrá imponer dedicaciones parciales que no respondan a una solicitud voluntaria de la persona trabajadora o a una causa objetiva debidamente justificada, ni fraccionar artificialmente la jornada para eludir la asunción íntegra de las obligaciones laborales, retributivas o de Seguridad Social que correspondan como entidad empleadora.

La contratación de profesorado visitante se sujetará estrictamente a los límites temporales establecidos en la legislación básica, sin que puedan encadenarse contratos o figuras sucesivas con finalidad equivalente para mantener situaciones de temporalidad estructural.”

- **Freno al pluriempleo encubierto y vulneración de la Ley de Incompatibilidades (art. 105.1 Régimen de compatibilidad)**

El Anteproyecto desvirtúa y excede la legislación básica estatal al introducir la “investigación y transferencia” dentro de la excepción genérica de interés público. La normativa básica estatal ya regula específicamente la investigación para el PDI (en particular, tras la modificación del artículo 4.2 de la Ley 53/1984 por la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación), exigiendo taxativamente que para tener un segundo puesto en centros de investigación públicos, incluyendo el ejercicio de funciones de dirección científica, ambos puestos deben ser a tiempo parcial; o bien exige que sea de carácter no permanente (Art. 6.1). Asimismo, el Anteproyecto añade la posibilidad de prestar esta segunda actividad bajo el “régimen funcional”, cuando el artículo 3.1 de la Ley 53/1984 exige que sea exclusivamente en “régimen laboral”. Esta redacción autonómica no solo es ilegal, sino que fomenta un pluriempleo que vacía el deber de investigar en la propia universidad (Art. 11.2 LOSU) para derivarlo a entes instrumentales.

4. Defensa de la autonomía universitaria y gobernanza

Se detallan los aspectos que el Anteproyecto de Ley, en nuestra opinión, debería tomar en consideración.

- **Aprobación universitaria de la Oferta de Empleo Público dentro del límite de costes autorizado** (*art. 93. Autorización de costes de personal*)

Este Consejo no cuestiona la autorización autonómica de los costes de personal exigida por la LOSU ni las reglas básicas del EBEP sobre planificación, aprobación, publicación y ejecución de la OPE. La LSUV vigente ya somete a autorización los costes y la previsión de puestos y contratos. La nueva ley puede, sin embargo, optar por un modelo de mayor autonomía: una vez autorizado el límite global y verificada la legalidad, la concreción de las plazas debe corresponder a la universidad, con negociación colectiva. Se propone no reproducir controles que excedan el mínimo estatal.

- **Potestad autoorganizativa de la universidad sobre la RPT** (*art. 92 y 93. Relación de Puestos de Trabajo y Autorización de costes de personal*).

La LOSU permite a las universidades modificar sus RPT conforme a sus estatutos, sin perjuicio de la autorización autonómica de los costes. La LSUV vigente atribuye al Consejo de Gobierno la elaboración de la RPT dentro de las previsiones presupuestarias. Someter la RPT y cada modificación a autorización previa del Gobierno Vasco debilita la potestad autoorganizativa universitaria y puede vaciar de eficacia la negociación colectiva: una mesa puede alcanzar un acuerdo que después quede condicionado por un control externo sobre el contenido concreto. El Gobierno Vasco debe controlar cuánto puede gastarse y la legalidad, pero la EHU debe decidir, dentro de ese marco, cómo organiza sus puestos y prioridades.

Entendemos que se deberían revisar los artículos afectados de forma que quede recogido que *“corresponde al Consejo de Gobierno de la universidad pública aprobar la Relación de Puestos de Trabajo y sus modificaciones, previa negociación colectiva cuando afecten a condiciones de trabajo y dentro del límite global de costes autorizado. La RPT aprobada y sus modificaciones serán comunicadas al departamento competente en materia de universidades. El control autonómico se limitará a la legalidad, la estabilidad presupuestaria*

y el respeto del límite global de gasto, sin extenderse a la oportunidad, distribución, denominación o configuración concreta de los puestos.”

- **Protección del servicio público frente a sanciones desproporcionadas** (*Disposición transitoria segunda. Actualización de Estatutos y normas de organización y funcionamiento, segundo párrafo*)

En nuestra opinión, existe un error de técnica legislativa al aplicar el mismo régimen sancionador a entidades privadas y a la universidad pública. La EHU tiene una naturaleza pública y un funcionamiento democrático, lo que implica que la reforma de sus Estatutos requiere procesos de negociación, mayorías claustrales y tiempos ineludibles (“otros ritmos”) que no dependen de un Consejo de Administración. Amenazar con la “suspensión de la actividad universitaria” a la única universidad pública vasca por un retraso administrativo es una medida desproporcionada que atentaría contra el derecho a la educación de la ciudadanía. Se debe matizar expresamente que esta medida de cierre solo es aplicable a los centros privados.

- **Garantías sindicales en los expedientes disciplinarios** (*art. 67 Unidades de inspección de servicios*)

El artículo atribuye a la Unidad de Inspección de Servicios la facultad de iniciar expedientes disciplinarios sin establecer garantía alguna de transparencia sindical. Esta omisión contraviene el artículo 185.7 de la Ley 11/2022 de Empleo Público Vasco, que obliga expresamente a dar cuenta a los órganos de representación del personal tanto de la incoación como de la resolución de expedientes disciplinarios. Complementariamente, el artículo 40.1.c del EBEP establece el derecho de la representación sindical a ser informada de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- **Reconocimiento mutuo y portabilidad de las acreditaciones** (*art. 98. Acreditación del personal docente e investigador*)

Sin perjuicio de las competencias de Unibasq y de ANECA, el Gobierno Vasco y Unibasq impulsarán convenios y mecanismos de coordinación que permitan el reconocimiento recíproco de las acreditaciones y evaluaciones positivas referidas a figuras equivalentes de personal docente e investigador contratado, evitando la repetición injustificada de evaluaciones y facilitando la movilidad interuniversitaria del personal.

5. Modelo Universitario, Financiación y PTGAS

En nuestra opinión, el Anteproyecto de Ley debería tomar consideración los siguientes aspectos:

- **Carrera profesional, retribuciones y evaluación del PTGAS** (*art. 112, 113 y 114: Carrera profesional y movilidad del personal técnico, de gestión y de administración y servicios; Evaluación y formación continuadas del personal técnico, de gestión y de administración y servicios y Retribuciones del personal técnico, de gestión y de administración y servicios*)

El Anteproyecto reconoce formalmente la importancia del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, pero regula de forma insuficiente sus derechos profesionales efectivos. El art. 112 remite la carrera profesional a un desarrollo reglamentario futuro; el 113 introduce sistemas de evaluación del desempeño sin suficientes garantías; y el 114

subordina el régimen retributivo a límites externos que no tienen en cuenta la especificidad universitaria del PTGAS.

Resulta llamativo que no se haya aprovechado la oportunidad que esta Ley brinda para establecer los principios que tienen que regir el desarrollo de una carrera profesional horizontal la cual, a pesar de estar recogida en el Estatuto Básico del Empleado Público, no ha sido desarrollada hasta la fecha.

- **Inclusión del PTGAS en el Plan Universitario**

El art. 43 del Anteproyecto configura el *Plan Universitario* como el instrumento central de planificación de recursos, pero omite un diagnóstico equivalente para el PTGAS, pese al papel esencial que este colectivo desarrolla en la universidad. La calidad del servicio público universitario requiere plantillas suficientes, estables y especializadas de PTGAS.

- **Formación del PTGAS dentro de la jornada laboral**

El término “preferentemente” utilizado en el art. 113 *Evaluación y formación continuadas del personal técnico, de gestión y de administración y servicios* genera un resquicio legal que ampara la realización de formación exigida institucionalmente fuera de la jornada de trabajo sin compensación. El artículo 119.4 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, establece que la retribución remunera el cumplimiento efectivo de la jornada anual, lo que excluye que la formación requerida por el empleador pueda quedar al margen de ese cómputo.

- **Financiación estructural basal de la universidad pública**

En primer lugar, queremos llamar la atención sobre el recurrente problema de la financiación universitaria, cuya solución resulta apremiante. Entendemos que, a tal efecto, el Gobierno Vasco debería establecer una hoja de ruta progresiva, verificable y dotada presupuestariamente, tomando como objetivo los estándares europeos, y ello teniendo en cuenta, además, que el modelo propio de bilingüismo universitario constituye una política pública con costes estructurales propios y su sostenibilidad requiere de una financiación adicional.

- **Prioridad de la universidad pública y garantías en la creación y financiación de universidades privadas**

El CES Vasco quiere manifestar, en primer lugar, su honda preocupación por la posible creación y proliferación desordenada de universidades privadas y su impacto en la calidad del Sistema Universitario Vasco. A tal efecto, consideramos imprescindible que se adopten las medidas de control oportunas, en relación con la autorización de inicio, y por supuesto, en relación con el régimen de financiación de las mismas; teniendo en consideración, entre otros aspectos, la conveniencia de incrementar el porcentaje mínimo de su presupuesto anual dedicado a programas propios de investigación.

6. Modelo, garantías sindicales y derechos estructurales

El CES Vasco ha detectado ciertas carencias en cuanto a la regulación de aspectos que se consideran relevantes para el adecuado funcionamiento de la EHU, así como para garantizar la protección de las condiciones laborales de su personal, por lo que se propone se analice la conveniencia de incluir las siguientes cuestiones: garantías laborales negociadas en programas de atracción y arraigo de personal investigador; protección del personal temporal e interino en las bolsas de trabajo que no obtenga plaza definitiva tras procesos selectivos; soberanía tecnológica, custodia pública de datos y personal propio para su gestión; transparencia y control de la financiación privada; protección del personal frente a la violencia, el acoso y la coacción de terceras personas; adecuación retributiva por modificación de perfiles lingüísticos; dirección pública profesional y limitación de entes instrumentales, unidades diferenciadas de igualdad, diversidad y bienestar (la fusión organizativa de Diversidad y Bienestar debilita estas estructuras); permisos para Intensificación investigadora tras periodos de ausencia laboral por cuidados; regulación del teletrabajo; y planes plurianuales de funcionarización para el cumplimiento de la obligación legal de mayoría funcionarial del PDI.

7. Respeto al tratamiento de la igualdad en la Ley

Respecto a este tema, este Consejo estima oportuno realizar las siguientes consideraciones:

- El art. 63 *Planes de igualdad de hombres y mujeres y contra la discriminación, violencia o acoso sexual y por razón de sexo* establece que *“las universidades deberán contar con planes cuatrienales que tengan como objetivo la igualdad de género en todas sus actividades, medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres, condiciones de accesibilidad y ajustes pertinentes para las personas con discapacidad, y medidas de prevención y respuesta frente a las violencias, la discriminación o el acoso.”*

A nuestro parecer, no queda claro los tipos de Planes a los que se refiere este artículo y además se mezclan cuestiones muy diferentes. Al encuadrarse en el Título dedicado a la Comunidad Universitaria y más concretamente en su Capítulo 2 “Cuidado de la comunidad universitaria” parece que se hace referencia a Planes generales respecto a igualdad y contra la discriminación en la Comunidad universitaria como entidad, como los que se realizan, por ejemplo, por el Gobierno Vasco, Diputaciones o Ayuntamientos, Planes o Estrategias autonómicas, departamentales, forales o locales, pero diferenciados de los Planes de Igualdad de mujeres y hombres para las empresas. Y aparece esa confusión cuando se hace referencia a “medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres”, contenido del Plan de Igualdad de la Universidad como empresa y no dirigido a toda la comunidad universitaria.

Por ello, entendemos más adecuado aquí que se haga referencia a ese tipo de Planes en los que se puede englobar todo lo que aquí se dice respecto a medidas contra la discriminación, la violencia o el acoso en general, pero sin hablar de la brecha salarial, contenido, como decimos, del Plan de Igualdad como empresa, o del acoso sexual o por razón de sexo que también serían materias a tratar en Protocolos que se negocian junto a ese Plan. La referencia a las obligaciones legales de negociar con la RLPT y contar con Planes de Igualdad de mujeres y hombres y Planes LGTBI de las universidades como empresas tendría que hacerse en ese mismo Título pero en el Capítulo 1 donde se habla de los “Miembros de la comunidad universitaria” y en concreto en la Sección 2ª sobre el “Personal al servicio de las universidades”.

- En el art. 102 *La conciliación y la carrera académica* se establece que “se adoptarán aquellas medidas que se hayan demostrado eficaces para facilitar el acceso, permanencia y progreso de las mujeres en la carrera académica. Entre esas medidas se encuentran las siguientes: (...) Estas medidas podrán extenderse, en su caso, a otras personas que acrediten necesidades equivalentes de conciliación.”

Consideramos adecuadas estas medidas, pero al hacer referencia a las mujeres en un primer apartado y después a “otras personas que acrediten necesidades **equivalentes** de conciliación”, se presuponen las necesidades de conciliación para las mujeres, recayendo de esta forma, una vez más, el deber de cuidado en ellas.

La intención, en principio, entendemos que sería adoptar medidas de acción positiva para las mujeres, pero luego se extienden a otras personas con “necesidades equivalentes de conciliación”, dando lugar a que la redacción de esta forma contribuya a perpetuar roles de género que es necesario erradicar. Por otra parte, la referencia a estas medidas se hace únicamente respecto al personal docente e investigador y creemos que tendría que hacerse respecto a todo el personal.

La conciliación y la corresponsabilidad han de ir unidas, y se ha omitido cualquier mención a la misma en el Anteproyecto. Sugerimos, por ello, que las medidas que se desarrollen estén basadas en esta corresponsabilidad.

IV.- CONCLUSIÓN

El CES Vasco valora la oportunidad y el esfuerzo del Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación por dotar a la CAPV de un marco normativo actualizado que regule el Sistema Universitario Vasco. En relación con la adecuación del contenido del Anteproyecto de Ley, el CES Vasco se remite a las consideraciones consensuadas que se han manifestado en el apartado anterior.

Vº Bº del Presidente

Javier Muñecas Herreras

La Secretaria General

Izaskun Astondoa Sarria

ANEXO**VOTO PARTICULAR DE LA REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO LAB**

El Pleno del CES, reunido el 7 de octubre de 2026, ha aprobado el dictamen relativo al Anteproyecto de Ley de Universidades, con el voto en contra del Sindicato LAB. Tras esa reunión, esta institución quiere manifestar lo siguiente:

VOTO PARTICULAR

Manifestamos nuestra oposición al dictamen a pesar de estar de acuerdo con algunas aportaciones recogidas en él; estos son los motivos:

- 1. Consideramos que, en general, este anteproyecto de ley del sistema universitario impulsa el modelo de las universidades privadas y no podemos, en ningún caso, sumarnos a ese objetivo. Ejemplos claros de ello son:**
 - Las referencias que hace a la armonización entre universidades públicas y privadas al hablar del sistema. Entendemos que el sistema universitario debe focalizarse en el seno de la universidad pública y potenciar la EHU como eje vertebrador del sistema, complementándolo con la universidad privada. En ningún caso las universidades privadas pueden ser una alternativa equivalente a la universidad pública y no pueden tener un rol equivalente.
 - Impulsa la concesión de fondos públicos a la universidad privada a través de contratos-programa.
 - El dinero público se entrega a las universidades privadas sin condiciones ni requisitos. Para LAB deben establecerse requisitos o condiciones para recibir dinero público, entre ellas: garantizar la oferta en euskera, impulsar medidas para la inclusión que no favorezcan la segregación, equiparar las condiciones exigidas a la EHU, garantizar las condiciones laborales adecuadas del personal mediante mejoras y consensos, etc.
 - El borrador de Anteproyecto de Ley no propone ninguna modificación ni novedad en el título o apartado relativo a las universidades privadas, ya que el mantenimiento de las mismas, así como de las nuevas que puedan surgir, las impulsa. Es necesario recordar que en el contexto de dicha ley se aprobó la creación de una nueva universidad privada: EUNEIZ. Este anteproyecto no limita la creación de nuevas universidades privadas o la extensión de las universidades privadas.
- 2. La nueva ley de universidades debe recoger en su motivación el derecho del País Vasco a configurar su propia educación y su propio sistema universitario,** así como reconocer las carencias (en cuanto a competencias y modelo) del actual sistema educativo, con el fin de superarlas. La ley debe recoger que, superando el actual estatus jurídico-político, es necesaria la transferencia de la competencia plena y la plena capacidad de decisión de las universidades, entre ellas la competencia exclusiva para regular las condiciones de su personal. **Asimismo, la ley debería estructurar su relación con el resto de territorios del País Vasco,** recogiendo así en la Ley la priorización de las relaciones con las universidades de Navarra y del País Vasco francés, **es decir, la articulación de las relaciones entre las universidades del País Vasco.**

3. **No sitúa a la EHU como eje del sistema, de cara a garantizar y aumentar su financiación.** Se debe garantizar una financiación adecuada de la universidad pública, y para ello hay que aumentar la dotación presupuestaria que debe tener la universidad pública y establecer en la ley medios para ello.
4. **Le faltan medidas estructurales y específicas para priorizar e impulsar el euskera.** El euskera debe recibir un trato preferente para garantizar el derecho a trabajar y estudiar en euskera y facilitar la colaboración y relación con otras universidades cuya lengua oficial sea el euskera.
5. **En cuanto al personal, la ley debería incluir medidas para mejorar las condiciones de trabajo en las diferentes categorías laborales. En algunos ámbitos, por el contrario, profundiza en la dirección contraria:**
 - No recoge el derecho a la negociación colectiva. Hay que negociar las condiciones de trabajo con la representación sindical legal del personal, respetando nuestro derecho a la negociación colectiva y negociando aquí todas las cuestiones salariales y de empleo; entre ellas, por ejemplo, las retribuciones complementarias.
 - La EHU debe contar con la plantilla suficiente como para poder prestar el servicio que debe prestar a la sociedad vasca, tanto en el ámbito del personal docente e investigador (PDI) como del personal técnico de gestión y de administración y servicios (PTGAS). Para ello, es necesario aumentar la ratio PTGAS/PDI, y la ley podría garantizarlo.
 - La normativa para la publicación de servicios estructurales pero externalizados y privatizados y la subrogación de personal debe ser incorporada a la ley.
 - Determina la necesidad de realizar estancias de hasta dos años en universidades internacionales “de prestigio” en la trayectoria académica del PDI. Aunque no se recoge como requisito a cumplir, hace imprescindible de facto realizar ese recorrido internacional. Creemos que es necesario revisar y reformular esta estancia. Además, esta condición dificultaría notablemente el derecho del PDI a convertirse en personal indefinido, y agravaría los problemas de conseguir nuevo profesorado en algunos departamentos. Además de lo anterior, es imprescindible garantizar la financiación necesaria para la realización de las estancias, teniendo en cuenta los gastos de personal (para no aumentar la brecha de clase) y las sustituciones necesarias.
 - Hay que poner en valor la trayectoria y experiencia laboral del PTGAS, no sólo del PDI.

Por todo lo anterior, el Sindicato LAB vota en contra del dictamen sobre el *Anteproyecto de Ley de Universidades* por las razones aducidas a lo largo de este escrito. La propuesta de anteproyecto de ley que se ha presentado a LAB debería ser totalmente reformada, y no compartimos la conclusión final general que se recoge en el dictamen.

En Euskal Herria, 7 de octubre de 2026.

SINDICATO LAB