

Opinión de LAB ante los programas de las candidaturas a rectorado: condiciones laborales del PDI de la UPV/EHU

Las elecciones para elegir al equipo rectoral de la UPV/EHU se celebrarán el 26 de noviembre. El equipo elegido tendrá la oportunidad de definir, aunque solo sea en parte, el rumbo de la UPV/EHU durante los próximos 6 años. En efecto, la financiación que se destina a la universidad pública está en manos de otras instituciones, especialmente del Gobierno Vasco. Sin embargo, las políticas de los equipos rectorales de la UPV/EHU, así como la forma de tomar decisiones y gestionar, tienen una gran importancia. La contribución de la Universidad pública al desarrollo de la sociedad vasca y las condiciones de trabajo del personal de la UPV/EHU se verán influenciadas de forma importante por las decisiones adoptadas por uno u otro equipo rectoral.

Sin olvidar tanto las decisiones como las actitudes mostradas los años anteriores, especialmente durante el mandato del último equipo rectoral, la sección sindical de LAB de la UPV/EHU ha analizado los programas de ambas candidaturas y queremos compartir con el PDI de la UPV/EHU nuestras reflexiones sobre algunas cuestiones directamente relacionadas con las condiciones laborales.

1. [La precariedad, asignatura pendiente en la UPV/EHU](#)
2. [Los salarios, anclados en el pasado](#)
3. [Clarificar y facilitar la trayectoria del personal investigador](#)
4. [Bastantes aspectos a mejorar para garantizar el relevo de la plantilla](#)
5. [Incremento significativo de la ratio PTGAS/PDI, una necesidad para mejorar el funcionamiento de la UPV/EHU](#)
6. [Privatización de servicios](#)
7. [Financiación suficiente de la UPV/EHU, punto clave](#)

1- La precariedad, asignatura pendiente en la UPV/EHU

El **profesorado a dedicación parcial** lleva años cobrando sueldos muy bajos. De hecho, los salarios base recogidos en el Decreto 41/2008 no tienen en cuenta las horas trabajadas más allá de las clases y tutorías (preparación de clases, formación, gestión imprescindible, coordinación...). El convenio de 2010 posibilitó la fusión de contratos a tiempo parcial, mejorando la situación laboral de muchas personas, aunque otras se mantuvieron con salarios de miseria. Con la LOSU la situación empeoró debido a la lectura restrictiva realizada por el equipo de gobierno de la UPV/EHU, bajo el argumento de la imposibilidad de contratar profesorado sustituto a dedicación completa. Tras un conflictivo curso 2023/24, en el curso 2024/25 el problema se mantiene. Las nuevas plazas de ayudante doctor que se están creando han aliviado la carga de trabajo en los departamentos, pero el citado colectivo sigue cobrando sueldos de miseria.

En relación a este problema, en el programa de la candidata Ferreira se recoge que *«Mejoraremos las condiciones salariales básicas del PDI, especialmente las del personal a tiempo parcial que no dispone de otro trabajo compatible y del personal novel. La nueva ley del sistema universitario vasco debe garantizar sueldos apropiados para el personal sustituto a parcial y para el PDI a completa que inicia su carrera académica»*. Haciendo referencia al profesorado sustituto, se recoge que *«insistiremos en que se realicen los cambios legales que posibiliten la contratación a dedicación completa de profesorado sustituto de persona, y, paralelamente, dotaremos a los departamentos de suficientes recursos estables, de plantilla, que minimicen la necesidad de recurrir a dicha figura»*. Esa petición desde el equipo rectoral no dio frutos e intentar derivar la posible solución del problema a esa opción supone no abordar el fondo del mismo. Asimismo, a pesar de minimizar el número de

contratos a parcial, estos trabajadores y trabajadoras siguen condenadas a la precariedad.

En el caso del programa de Bengoetxea, se indica que *«Esta nueva bolsa de precariedad sólo podrá resolverse recuperando la dedicación completa o reconociendo y pagando todas sus funciones»*. Como medidas para la mejora de las condiciones de trabajo del profesorado sustituto, se señalan dos: *«Buscar y materializar el acuerdo sindical para la realización de sustituciones a tiempo completo»* y *«Abrir una vía de negociación con la parte social y con el Gobierno Vasco para dignificar los salarios del profesorado sustituto a dedicación parcial, para que se tenga en cuenta su trabajo en retribuciones y su proporcionalidad real»*.

No cabe duda de la necesidad de modificar la ley que establece los salarios de estos colectivos: el Decreto 41/2008 del Gobierno Vasco. LAB lleva años reclamando la modificación de este decreto y las respuestas recibidas siempre han sido que no depende del equipo del rectorado de la UPV/EHU. Aunque depende del Gobierno Vasco, creemos que algo se podía haber hecho. De hecho, la modificación de este decreto nunca ha sido una prioridad, entre otras cosas porque pagar salarios dignos exige un aumento de los presupuestos, y porque el poder y la capacidad de influencia del colectivo afectado es bajo dentro de la UPV/EHU. ¿Por qué tenemos que creer ahora que van a mejorar los salarios básicos? ¿Cómo? Los salarios deberán ser definidos por la nueva ley del Sistema Universitario Vasco, con especial atención a esta cuestión. Hasta que se ejecute esta ley pueden pasar varios años (de momento no es público cuándo comenzarán los trabajos en torno a ella en el Parlamento Vasco). Mientras, el programa de Ferreira no propone alternativas a seguir con los precarios sueldos de todo este profesorado...

En el programa de Bengoetxea se reconoce la existencia de bolsas de precariedad (en todo el programa de Ferreira no aparece ni una sola vez esa palabra...) y, aunque no hay más concreción, se indica claramente la necesidad de un acuerdo sindical para realizar sustituciones a tiempo completo, así como el reconocimiento de las actividades que realizan estos profesores. Mientras esperamos a la nueva ley mencionada, necesitamos abordar algún otro camino. Aunque sea provisional, hay que tomar medidas para mejorar lo antes posible la situación de este colectivo y, en el ámbito normativo, se pueden estudiar algunas posibilidades. De hecho, en la LOSU se recoge que el personal docente e investigador laboral tendrá derecho a negociar con la universidad sus condiciones retributivas.

El **personal investigador predoctoral** es uno de los colectivos con salario más bajo. En aras a mejorar las condiciones de estos y estas investigadoras, en abril de 2023 se firmó un convenio entre sindicatos y rectorado, estableciendo porcentajes progresivos respecto al salario base del profesorado adjunto/ayudante doctor. En cualquier caso, está en manos de la UPV/EHU seguir incrementando los sueldos del personal investigador predoctoral.

En el programa de Ferreira se recoge que *«Trabajaremos en una mejora salarial de los contratos pre y post-doctorales para que favorezcan la atracción de talento»* y aumentar considerablemente los contratos predoctorales que se ofertan. En el caso del programa de Bengoetxea se indica que *«Acordar con la parte social el incremento de las actuales proporciones de los contratos de personal investigador predoctoral respecto al 100% del profesorado adjunto, en la dirección 70-70-80-80»*. Aunque hay que abordar el tema de los salarios con una visión global, urge subir los sueldos del personal investigador temporal.

[índice](#)

2- Los salarios, anclados en el pasado

Los salarios base del PDI de la UPV/EHU son bajos en comparación con el personal de la misma categoría de la administración vasca. La clave está en los sueldos del funcionariado universitario establecidos desde el Estado español. Por encima de las imposiciones que hoy padecemos, tenemos que tener la capacidad de decidir en Euskal Herria los sueldos de todas las trabajadoras y trabajadores de la universidad vasca. A ello hay que añadir que el Decreto 41/2008 por el que se establecen los salarios de las categorías laborales del PDI, además de generar algunas situaciones de precariedad desde sus orígenes, ha quedado muy obsoleto para el resto de figuras.

El sistema de complementos C-B-A se creó para complementar los salarios base. De hecho, teniendo en cuenta la cualificación requerida, los salarios de todas las categorías son bajos. Esto explica, en gran medida, que en algunas áreas de conocimiento haya problemas para formar doctoras y doctores y que estas personas se queden en la UPV/EHU. De hecho, en algunos ámbitos laborales es mucho más atractivo desde el punto de vista económico ir a empresas o universidades privadas que trabajar en la universidad pública. El sistema de complementos no resuelve la base del problema, aunque le da una solución parcial. Sin embargo, a pesar de la insistencia de LAB y otros agentes, en ningún momento se ha actualizado la cuantía de las retribuciones establecidas en 2006. Los últimos equipos rectorales no han trabajado para actualizar los complementos del PDI o, si han hecho algún esfuerzo, ha sido tan tibio que nadie lo ha notado.

Además, se ha retrasado la convocatoria de complementos de forma interesada prácticamente desde las primeras convocatorias, imposibilitando la resolución de los complementos B y A en el mismo año y retrasando de esta forma un año la fecha de inicio de pago. Ahorrando dinero a costa de los y las trabajadoras...

Esta situación se menciona en ambos programas. En el de Ferreira se recoge que *«Impulsaremos acuerdos con el Gobierno Vasco para actualizar los importes de los Complementos Retributivos Adicionales, hoy desfasados, y para adelantar las convocatorias y su resolución, adelantando la fecha en que se hacen efectivos en la nómina. Defenderemos que las solicitudes se puedan realizar desde el primer año de contrato»*. Lo que nos plantea dudas es que, siendo conscientes de esta disfunción desde el inicio de su mandato (y antes también) y no habiendo habido ningún avance, ¿debemos creer ahora que en los próximos años logrará actualizar los complementos y llevar a cabo la convocatoria a tiempo?

En el caso del programa de Bengoetxea, en cuanto a los sueldos del profesorado investigador, se recogen las siguientes acciones, haciendo referencia también al protagonismo que deben tener los agentes sociales:

- *» Abrir la vía para acordar con el Gobierno Vasco y los agentes sociales incrementos salariales superiores al IPC para todos los trabajadores en los próximos tres años”*
- *“Acordar con el Gobierno Vasco y los agentes sociales la actualización de las retribuciones de los complementos individuales del personal docente e investigador”*
- *«Acordar con el Gobierno Vasco y los agentes sociales la vía de actualización y mejora del decreto 41/2008 de retribuciones del PDI”*
- *“Simplificar la vía de la acumulación de los complementos individuales y reforzar el camino del salario base con la referencia a la función pública vasca”*
- *“Reducir los requisitos de antigüedad para acceder a los tramos C de complementos individuales adicionales (a 1 y 3 años), recuperar la convocatoria perdida y anticipar los*

efectos económicos de todos los tramos al año de evaluación”

Los y las trabajadoras de la UPV/EHU hemos perdido notablemente poder adquisitivo como consecuencia de las medidas adoptadas por los gobiernos liberales, y los equipos de gobierno de la UPV/EHU no han sido capaces de hacer frente al impacto de estos recortes. Estos problemas estructurales se están alargando demasiado tiempo. Tendremos que mantenernos vigilantes y activadas para que haya verdaderos avances en torno a los aspectos mencionados y conviertan en hechos las palabras de la campaña electoral.

[índice](#)

3- Clarificar y facilitar la trayectoria del personal investigador

En el caso del PDI, aunque se trata de una larga y laboriosa trayectoria hasta la estabilización, en el caso del personal investigador la incertidumbre suele ser mayor. De hecho, al finalizar el contrato posdoctoral, muchas y muchos investigadores no saben cómo y dónde continuarán su carrera, si quieren continuar dedicándose a la investigación. Aunque hemos escuchado con frecuencia que la apuesta por la investigación es firme, en la práctica no es tan evidente la apuesta por los y las jóvenes investigadoras. Por ley, el 15% de las nuevas plazas permanentes de PDI creadas anualmente están reservadas al personal investigador. Sin embargo, la creación de plazas de personal investigador doctor permanente está considerablemente limitada. Con los últimos equipos rectorales la falta de una estrategia clara para este colectivo ha sido evidente. Asimismo, en la UPV/EHU llevamos arrastramos durante mucho tiempo otra situación: la imposibilidad de promocionar a la figura de profesorado de investigación. A pesar de las peticiones del propio colectivo en los últimos años y de algunos sindicatos para solucionar este problema, casi una veintena de investigadoras e investigadores siguen esperando esta oportunidad. Se les ha ofrecido la posibilidad de promocionar a profesorado pleno, pero esta no es la solución para quienes quieran seguir su carrera investigadora. No olvidemos que esta figura se creó en 2008 y Unibasq lleva muchos años acreditando para esta figura.

En relación con estos colectivos, el programa de Bengoetxea recoge como objetivo la *“Promoción de personal con contrato permanente tipo Investigador Doctor”* y como acciones la *“Creación de un número anual de plazas de profesor de investigación”* y *“Definir un plan especial de plazas que se ofertarán durante los tres primeros años para paliar la acumulación generada”*.

En el programa de Ferreira también se recoge la creación de plazas de profesor de investigación: *«incluiremos plazas de profesorado de investigación en la próxima OPE (primavera 2025), desarrollando paralelamente el correspondiente procedimiento de concursos”*. La duda que nos surge es: ¿por qué se han rechazado las peticiones de estos últimos años, sin ofrecer respuestas claras, y se afirma ahora que se abrirá la puerta a la creación de estas plazas en 2025?

[índice](#)

4- Bastantes aspectos a mejorar para garantizar el relevo de la plantilla

El progresivo envejecimiento de la plantilla de la UPV/EHU viene de tiempo atrás. En el caso del PDI (excluido el personal investigador), la edad media se acerca a los 50 años. Una parte importante del PDI se jubilarán en los próximos pocos años. En este sentido, el verdadero reto es rejuvenecer la plantilla. Para ello, por un lado, hay que reforzar las medidas de jubilación. La anulación en 2022 de

los acuerdos previamente alcanzados con la mayoría sindical de la UPV/EHU, hecha por parte del equipo rectoral de forma unilateral, fue un claro obstáculo en esta dirección. El nuevo acuerdo de Jubilación firmado en 2024 debe contribuir al relevo de la plantilla.

Por otro lado, hay que tomar medidas para cuidar y asegurar la cantera de profesionales que va a necesitar la UPV/EHU. De hecho, hay áreas de conocimiento en las que es difícil encontrar profesionales. En los concursos de plazas de profesorado ayudante doctor desarrollados en los últimos meses, algunas plazas han quedado vacantes porque nadie se ha presentado. La puesta en marcha de estrategias eficaces para la formación y mantenimiento del PDI del futuro es imprescindible para que la UPV/EHU pueda responder a las necesidades de la sociedad en todos los ámbitos de conocimiento necesarios. Para ello es necesario identificar las áreas en las que es necesario aumentar el número de doctoras y doctores, mejorar las condiciones de trabajo de la carrera investigadora y académica, reducir los plazos de estabilización y facilitar las posibilidades de promoción.

En relación con este reto, las menciones indirectas que aparecen en el programa de Ferreira son las siguientes:

- *“Estabilidad y promoción: seguiremos garantizando la estabilidad temprana para que el personal acreditado pueda estabilizarse antes de los 35 años y continuaremos aumentando de forma muy significativa el número de plazas de promoción, doblando al menos el número de cátedras y plazas de profesorado pleno ofertadas, e incluiremos, de forma inmediata, plazas de profesorado de investigación.”*
- *“Personal investigador novel: crearemos un programa de mentorías para apoyar al personal investigador joven en la definición de su carrera académica y profesional desde el inicio de su formación predoctoral, asegurando una formación de calidad y facilitando su integración en el mundo laboral y académico”.*
- *“Creación de cantera: actuaremos en aquellas áreas con problemas de cantera aumentando de manera sustancial los contratos predoctorales que ya se ofrecen y estableciendo una política de compromisos con las personas interinas en plazas de profesorado ayudante doctor”.*

En el programa de Bengoetxea, con el objetivo de «Diseño y puesta en marcha de planes integrales de formación para los tres colectivos» dirigidos al PDI y PTGAS, se propone » *Diseñar una formación integral que, teniendo en cuenta las características particulares de los tres colectivos, haga frente a los trabajos actuales y a los retos de futuro, adaptándose a las características de los puestos y al momento de la trayectoria del personal*«. En cuanto a facilitar la jubilación, en el objetivo de «mantener, evaluar, adaptar y explorar nuevas vías acordadas por la vía de la negociación para facilitar la jubilación», se proponen tres medidas:

- *“Análisis de la aplicación y resultados de las convocatorias 2024 en la comisión de seguimiento”*
- *“Acordar medidas para corregir las lagunas y deficiencias Identificadas”*
- *“Abrir la vía de negociación para la implantación de nuevas medidas (establecer reducciones de crédito asociadas a la edad, no jubilación, mejores compensaciones del permiso especial de brecha de género, ofrecer nuevas posibilidades de acumulación, flexibilizar la fecha de jubilación, ampliar la vía del permiso retribuido...)”*

[índice](#)

5- Incremento significativo de la ratio PTGAS/PDI, una necesidad para mejorar el funcionamiento de la UPV/EHU

La ratio PTGAS/PDI de la UPV/EHU es uno de los más bajos del Estado y está todavía más lejos de las ratios de otros Estados europeos, donde la plantilla de personal de administración y servicios es incluso mayor que la del PDI. El hecho de que la plantilla de PTGAS de la UPV/EHU sea demasiado pequeña supone problemas evidentes. Por un lado, obliga al PDI a realizar demasiadas tareas administrativas y elimina una parte importante del tiempo de trabajo que deberían dedicar a la docencia y a la investigación. El PTGAS que trabajan en la gestión y en la administración también tiene una sobrecarga, abordando a duras penas las funciones de los departamentos, centros y otros servicios y estructuras, soportando una fuerte presión. La insuficiencia de puestos de trabajo de PTGAS lleva en algunos casos a la contratación de servicios de empresas externas, así como a la utilización de personas que no tienen que cumplir estas funciones (por ejemplo, ante la ausencia temporal de personal propio, la prestación del servicio de conserjería por parte de las empresas de seguridad es una práctica habitual). La insuficiente ratio PTGAS/PDI dificulta el funcionamiento y desarrollo de la UPV/EHU. La ampliación de la plantilla PTGAS de forma organizada es una de las necesidades de la UPV/EHU.

En ambos programas se hace referencia a las ratios y a la ampliación de la plantilla de PTGAS. En el programa de Bengoetxea, en el reto de *«Ampliar el personal PTGAS y mejorar el ratio PTGAS/PDI universitario»*, se recoge *«Llegar de forma escalonada al ratio 1/1 PTGAS /IRI recomendado por la CRUE»*. Para ello, se proponen las siguientes acciones: *«Realizar un análisis de la situación para identificar dónde se encuentran los déficits más graves de PTGAS»*, *«Buscar el consenso con el Gobierno Vasco y los representantes sociales para resolver el déficit de PTGAS»* y *«Creación anual de 200 nuevos puestos de la plantilla de PTGAS»*.

En el programa de Ferreira también se recoge el aumento de la plantilla de PTGAS, señalando que *«aumentaremos en un 50% la plantilla del personal especializado en los servicios estratégicos para que la universidad pueda afrontar los retos de formación, investigación y transferencia e internacionalización de forma adecuada»*. Sin embargo, desconocemos qué servicios considera estratégicos y cuál es su personal.

[índice](#)

6- Privatización de servicios

LAB ha denunciado reiteradamente la privatización de diversos servicios que se ha llevado a cabo en la UPV/EHU. En los servicios ligados a las TIC son varios los ejemplos, tales como la migración de buzones de correo electrónico a Microsoft, externalizar el desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas en vez de hacerlo con recursos propios, prestar el servicio de Centro de Atención a Usuarios (CAU) a través de una empresa externa... En el área sanitaria, la atención médica se está poniendo en manos de empresas sanitarias privadas, eliminando progresivamente la plantilla de profesionales sanitarios de la UPV/EHU. Muchas de las labores de mantenimiento de los edificios también se realizan a través de empresas externas, en lugar de ampliar y diversificar la plantilla de la UPV/EHU. También es hora de empezar a dar pasos para que el servicio de limpieza de la UPV/EHU (que es y seguirá siendo imprescindible), se realice a través de personal propio. En la defensa decidida de la universidad pública, los equipos rectorales deben adoptar medidas contra la privatización y en favor de la publicación.

En el programa de Bengoetxea, en el como objetivo *“Elaboración del plan integral de Digitalización”*, se propone *“Analizar si los servicios que se subcontratan con empresas externas cubren las necesidades de los/as usuarios/as y de la UPV/EHU”*. En el objetivo de *“Disponer de un servicio de salud laboral en todos los campus”*, incluyen diferentes acciones como *“Analizar en colaboración con la Facultad de Medicina y Osakidetza cómo hacer atractiva la oferta de plazas del servicio de salud para conseguir los profesionales necesarios”*, y *“Recuperar el servicio de salud laboral en todos los campus”*. Por otro lado, en el objetivo de la *“Creación y potenciación de un servicio integral de atención psicosocial”*, se propone *“Desplegar el servicio de atención psicosocial integral incorporando nuevas figuras profesionales y dotando de más recursos que permitan responder adecuadamente a las necesidades de atención psicosocial del estudiantado y del conjunto de la comunidad”*. Con el objetivo de *“Tener servicio de comedor y deporte en todos los campus”* se comprometen a *“Realizar las gestiones necesarias para la implantación de servicios deportivos y de comedor en todos los campus que faltan en la actualidad”*, aunque no queda claro si existe intención de ofrecer estos servicios a través de recursos propios de la UPV/EHU.

En el programa de Ferreira, salvo *“Ampliaremos el Servicio de Atención Psicológica, garantizando una adecuada financiación y dotación de personal para que atiendan adecuadamente a los colectivos de la comunidad universitaria”*, no se recoge ninguna propuesta para revertir las privatizaciones.

[índice](#)

7- Financiación suficiente de la UPV/EHU, punto clave

Para que la universidad pública que necesita la sociedad vasca sea sólida es necesario contar con la financiación necesaria. Sin recursos económicos suficientes no se puede garantizar una educación universitaria de calidad y difícilmente se puede dar respuesta tanto a las necesidades señaladas en este mismo texto como a otras tantas que no hemos mencionado. La propia LOSU recoge como objetivo para el año 2030 que la financiación para las universidades públicas sea del 1% del PIB. Actualmente, sólo el 0,4% del PIB de la CAPV se destina a la UPV/EHU, cifra muy alejada del 1% así como de la financiación que reciben muchas universidades públicas europeas.

Desde el Gobierno Vasco no se ha dado la atención necesaria a la UPV/EHU mientras financian a las universidades privadas y se les facilita la ejecución de nuevas iniciativas (con financiación y otro tipo de recursos). En el ámbito de la investigación, es evidente la inversión en algunos centros de investigación creados con el impulso del Gobierno Vasco, mientras que no es tan decidido el apoyo al desarrollo de la investigación en la propia UPV/EHU. Es necesario un compromiso claro por parte de las instituciones a favor de la universidad pública. Aunque la financiación no esté en gran medida en manos del equipo directivo de la UPV/EHU, es necesario que la demanda para priorizando la universidad pública y destinar recursos suficientes sea central, para poder atajar esta infrafinanciación crónica.

Las dos candidaturas plantean el objetivo de alcanzar el citado 1% de financiación. En el programa de Ferreira se recoge *“marcaremos como objetivo alcanzar en 2026 un incremento del 0,8% de PIB, y llegar al 1% en 2030”*. También se incluye *“Implementaremos una planificación financiera a medio y largo plazo que garantice la sostenibilidad económica de la UPV/EHU, priorizando una distribución eficiente de los recursos”*, así como *“Potenciaremos la búsqueda de patrocinios y mecenazgo de entidades públicas y privadas, y fundaciones que deseen colaborar con la UPV/EHU en la financiación de proyectos estratégicos, actividades culturales o científicas”*.

En el de Bengoetxea, bajo el reto de *“Cumplir el objetivo de financiación del 1% del PIB que establece la LOSU para las universidades públicas para 2030”*, marcan como objetivo *“Aumentar la aportación del Gobierno Vasco de 0,4% actual al 0,9% en 2030, haciendo un esfuerzo especial en los primeros años para cubrir las carencias más graves”*. Como acciones establecen *“Completar la memoria integral de necesidades de financiación de la universidad en inversiones y mantenimiento de infraestructuras para mejora de la sostenibilidad, el aumento del personal PTGAS, cumplir las necesidades de plantilla de PDI y mejorar las retribuciones”*, *“Completar la memoria de necesidades de financiación e identificar las situaciones más graves, tanto de infraestructuras como de personal, para poder priorizar”*, y *“Acordar con el Gobierno Vasco un calendario para garantizar la financiación”*.

En el programa de Bengoetxea vemos un aspecto interesante ligado a la *“Negociación de la financiación en cooperación y diálogo”*. La propuesta de *“Debate y aprobación de los presupuestos en Consejo de Gobierno, recepción de aportaciones y posterior negociación con el Gobierno Vasco (en ese orden)”* nos parece un enfoque más apropiado para alcanzar los objetivos que se marcan.

En LAB creemos que es necesario definir las necesidades económicas de la universidad que necesitamos y, en base a ese diagnóstico, acceder a la financiación para intentar salir de la situación en la que nos hemos encontrado hasta ahora; es decir, tener que determinar qué podemos hacer con el dinero que nos dan. Dinero no falta. Es una cuestión de prioridades. Y la universidad pública debe ser una prioridad. Es clave para Euskal Herria.

[índice](#)