

La polémica situación de los Ayudantes con la entrada en vigor de la reforma de la LOU.

La nueva redacción del artículo 49 de la LOU en su apartado b) establece que *“La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Los Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales.”*

Se trata de una previsión que se une al incipiente proceso de dignificación del periodo formativo del personal docente e investigador, siguiendo la estela del Estatuto del Becario que, aunque insuficiente, laboraliza parte del periodo de formación. Esta nueva filosofía no entra, sin embargo, dentro de la lógica de algunas universidades, que siguen pensando en los ayudantes y becarios como mano de obra barata.

Así, determinadas universidades **tienen actualmente contratados Ayudantes con dedicaciones de 240, 180 y 120 horas anuales porque así lo han establecido sus Estatutos o el convenio colectivo, y ahora se les plantea la situación de tener que adaptarse a la modificación prevista en la LOMLOU.** Hay diferencias no sólo en cuanto a la dedicación sino también respecto a la función. Por ejemplo en el convenio de las universidades de Madrid se dice que *“no podrá superar 4 horas semanales de docencia tutorizada en enseñanzas prácticas”* y en la Universidad de Zaragoza *“que no podrá exceder de la mitad de la dedicación de un profesor titular de universidad en los dos primeros años de contrato y no podrán impartir más de la mitad de la docencia teórica de una asignatura”*.

Algunas Universidades pretenden que los contratados anteriores a la entrada en vigor de la ley (3 de mayo) sigan con esas dedicaciones y los nuevos contratos se atengan a lo previsto en ella, Sin embargo, se trata de una postura primero **ilegal**, y segundo **inmoral**.

Primero, desde el punto de vista jurídico, no cabe ninguna duda de que **la carga docente aplicable a TODOS los ayudantes es la nueva regulación establecida en la LOMLOU**, puesto que la ley es soberana al establecer una nueva regulación, y si no se hace indicación expresa de aplicación transitoria, su aplicación es automática. Esta es la respuesta del Tribunal Constitucional (Sentencia 210/1990 y publicada en BOE 10/01/1991), **en un caso idéntico, dictada** con ocasión de la última reducción de jornada en 1982. El recurso planteaba que la regulación legal desequilibraba los convenios negociados en ese momento y se defendía el mantenimiento de la regulación de estos hasta el final de su vigencia. **El Tribunal Constitucional desestima el recurso y sentencia** que *“es el convenio el que debe de respetar y someterse a la Ley y a las normas de mayor rango jerárquico, y no al contrario, siendo inaceptable que una Ley no pueda entrar en vigor en la fecha dispuesta por el legislador”*. Por tanto quedan afectados además de los convenios colectivos, los contratos y los Estatutos de las Universidades que se tienen que adaptar a la LOMLOU.

Segundo, desde el punto de vista estratégico es un planteamiento cínico e inmoral. Si bien es cierto que algunas Universidades optaron por cubrir necesidades docentes con personal en formación, ahora y ante un nuevo escenario, se ha decidido que para ejercer como profesor en la universidad se requiere el doctorado. No hay más remedio que adaptarse desde la promulgación de la ley y **no se puede hablar de calidad y cambios metodológicos con motivo del EEES, contratando personal en formación para cubrir necesidades docentes.** Lo que se le va a exigir en cuatro años es ser Doctor si quiere seguir la carrera docente y si no le espera la puerta de la calle.

Respecto a los contratos de Ayudante, el grupo que presentó la enmienda de las 60 horas en el Senado manifestaba en su justificación que pretendía evitar que una carga excesiva repercutiera negativamente en su actividad investigadora y ser coherentes con la regulación dada en el R.D. del Personal Investigador en formación. Es más, dice que la oferta de los departamentos no debe estar en función de la carga docente de estos, sino para formar personal docente e investigador. Es obvio que lo que se persigue es que en cuatro años, máximo cinco, obtenga el título de Doctor. Esta nueva regulación debe obligar a que la ANECA y las Agencias Autonómicas se replanteen los baremos de Ayudante Doctor en lo que se refiere a experiencia docente.

Ahora aparece el argumento de la necesidad docente en algunas universidades. No se ha deseado mantener la figura del profesor colaborador, sin prever que existen exclusivamente necesidades docentes en las universidades y se busca la salida más fácil y contra el más débil. ESE NO ES EL CAMINO NI LA SOLUCIÓN. Les queda, entre otras, la posibilidad de **solicitar al Consejo de Universidades el desarrollo urgente de la *Disposición transitoria segunda* “Contratación de profesores colaboradores”**

El MEC hace público el proyecto de R.D. de Acreditación de los cuerpos docentes universitarios previsto en la LOMLOU, que sustituye a la Habilitación

El pasado 31 de mayo el MEC envió a las organizaciones sindicales y a los Rectores el proyecto de Real Decreto de Acreditación.

La ANECA se encargará de realizar el proceso de Acreditación y el Consejo de Universidades coordinará y ejercerá el control de los procedimientos.

Los solicitantes de evaluación podrán alegar en dos momentos diferentes del procedimiento e incluso podrán reclamar ante el Consejo de universidades en caso de resolución negativa. Si es admitida a trámite serán valorados por otra comisión designada al efecto por dicho órgano.

Los solicitantes no podrán ser evaluados por profesores de su misma universidad y las comisiones estarán compuestas por profesores y expertos de contrastado prestigio docente e investigador.

El documento lo puedes encontrar [PINCHA AQUÍ](#)

CC.OO. ha realizado alguna modificación en su propuesta, en concreto respecto de la acreditación para TU, se sustituye “equivalente a un sexenio” por “equivalente a Contratado Doctor”. Asimismo, hemos iniciado un debate interno para valorar el documento del MEC, en contraste con el nuestro, y establecer las reivindicaciones fundamentales de cara al proceso de negociación. En todo este proceso estamos abiertos, en las secciones sindicales de las universidades, a recibir las aportaciones del profesorado sobre este tema.

SECRETARIA DE UNIVERSIDAD