

crónica

Sobre la situación jurídico-laboral del profesorado de enseñanza no estatal

Generalmente, cuando alguien se refiere a la mejor o peor situación del personal docente, pone su objetivo y su estimación en el profesorado oficial, cualquiera que sea el grado educativo en que desempeñe sus funciones. En este sentido, son constantes las alusiones y referencias a la escasa retribución económica que perciben los maestros nacionales, o los catedráticos de Instituto, o el profesorado de las Escuelas Técnicas, o los catedráticos de Universidad. Y en ello, en verdad, no existe sino la constatación de un hecho que la diaria experiencia nos confirma como dolorosa.

Sin embargo, es menos conocida la situación que en el aspecto jurídico-laboral rodea al profesorado de los Centros privados, que, sobre todo en Primera Enseñanza y en Enseñanza Media, constituye un número verdaderamente digno de tenerse en cuenta, mayor sin duda (por lo menos, en la Segunda Enseñanza) que el del profesorado oficial. Importa, por tanto, trazar algunas consideraciones acerca de esta situación de un núcleo o sector social, verdaderamente trascendental, por el alcance de su labor y por la influencia que sobre los educandos pueden ejercer. Menor interés tiene, en cambio, la consideración del problema en la Enseñanza Superior, toda vez que es muy escaso el número de Centros privados en este grado de la educación y muy reducido el de alumnos que a ellos asisten, quienes, por otra parte, han de rendir, inevitablemente, sus pruebas en las Facultades universitarias del Estado. De aquí que el número de profesionales docentes en el plano universitario no plantee, desde este punto de vista, un problema social del carácter y la trascendencia que dicho problema puede tener en los grados primario y medio de la Enseñanza.

PRECEPTOS LEGALES

En el año 1946 fué reglamentada laboralmente la enseñanza no estatal. Varios años de vigencia de esta primera Reglamentación aconsejaron su modificación y ampliación, con objeto de introducir algunas mejoras a favor del personal docente, tanto de tipo económico como de índole jurídica y profesional. Así, y entre otras, el establecimiento de la estabilidad profesional, lo cual lleva consigo la exigencia de una plena responsabilidad en el ejercicio de la función, con un suficiente período de prueba debidamente graduado.

La concesión de estas mejoras se lleva a cabo por

la orden de 15 de noviembre de 1950, que aprueba la Reglamentación Nacional del Trabajo en la enseñanza no estatal, texto actualmente en vigor, junto con algunas otras disposiciones de tipo complementario de la anterior, y entre las cuales pueden señalarse como más importantes la orden de 9 de octubre de 1951, aclaratoria de algunos de los preceptos de la Reglamentación; la orden de 8 de enero de 1954, que modifica remuneraciones y pluses de la enseñanza no estatal, y la de 20 de enero de 1951, que incorpora a quienes dependen de esta Reglamentación al Montepío de la Dependencia Mercantil.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Por enseñanza no estatal entiende la Reglamentación de Trabajo "el ejercicio de la actividad docente o educativa de cualquier clase o grado en Centros que no dependan directamente del Estado y cuyo personal no sea retribuido con cargo al Presupuesto del mismo".

Desde el punto de vista personal, se entiende aplicable dicha Reglamentación "a todo el profesorado tanto masculino como femenino, que no perciba directamente sus honorarios de los alumnos, sino de la entidad o persona propietaria del Centro de enseñanza, y al personal administrativo, subalterno y auxiliar que preste en él sus servicios". Nosotros nos referiremos exclusivamente al personal docente. La Reglamentación tiene carácter y ámbito nacional.

TIPOS DE ENSEÑANZA

La clasificación que laboralmente se establece de los tipos de enseñanza abarca los tres grados tradicionales de la enseñanza y las cuatro clases, diríamos que también tradicionales, de la misma: Superior, Media, Especial o Técnica y Elemental (*Primaria*).

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Por bajo de las diferentes denominaciones, cabe advertir un criterio en el establecimiento de las categorías que señala la Reglamentación jurídico-laboral para el personal docente de los distintos grados de la enseñanza. En general, en todos ellos es posible ver la diferenciación entre profesores titulares y profesores auxiliares, definidos los primeros en función de la posesión de un título facultativo y configurados los segundos en atención al carácter funcional y auxiliar de sus trabajos, no siendo indispensable para ellos, salvo en la Enseñanza Superior, la posesión de título facultativo.

Un problema que todavía permanece sin aplicación concreta es el derivado de la promulgación de las nuevas leyes de Enseñanza Media, en 26 de febrero de 1953, y de Formación Profesional Industrial, en 20 de julio de 1955, las que, al establecer nuevas categorías de Centros y profesorado, han dejado sin correspondencia los preceptos de la Reglamentación laboral en la enseñanza no estatal con las categorías de profesorado en ellas establecido.

INGRESO Y CONTRATACIÓN

Reglamentariamente, se establece que el ingreso del personal habrá de hacerse por concurso, el cual será resuelto libremente por la Dirección del Centro. No obstante, y de hecho, tal concurso no existe. Como, por otra parte, ya la propia Reglamentación consagra una libertad absoluta, ello quiere decir que es a la Dirección del Centro en cuestión a la que corresponderá determinar la admisión o no admisión del profesorado que solicita su ingreso.

Ello es perfectamente comprensible, habida cuenta de que la confianza en los propios funcionarios, y sin por ello rebajar el valor de la competencia, debe ser el elemento esencial sobre el cual se monte la colaboración entre la Dirección del Centro de que se trate y el personal docente del mismo.

La única limitación que se establece en orden a la provisión de vacantes está en otorgar preferencia, *en igualdad de condiciones*, al personal que viniera ya prestando servicios al Centro.

Muy discutido es, en el campo jurídico-laboral, el problema relativo a la naturaleza del pacto de prueba. No vamos a entrar ahora aquí en la discriminación del mismo, resolviendo si se trata de una condición resolutoria o meramente suspensiva, o de un precontrato o de un contrato verdadero. Con independencia de lo que sea, es lo cierto que la Reglamentación del Trabajo en la Enseñanza no estatal establece para todo el personal de nuevo ingreso un período de prueba, durante el cual, las partes podrán desistir del contrato en las condiciones expresamente establecidas. Dicho período de prueba durará, para el personal docente, los nueve meses del curso completo en que el ingreso se realice, con la peculiaridad de que, durante el primer trimestre, el despido podrá verificarse sin hacer constar causa específica alguna; pero, transcurridos los tres meses primeros, solamente se podrá despedir al profesor al finalizar el curso, y ello sobre el supuesto de que, habiendo sufrido amonestación por escrito el interesado tres veces y con especificación de las causas, aquél no se hubiere corregido.

Aun contando con lo anterior, le queda siempre al profesor la posibilidad, si estimare antirreglamentario el despido en este período de prueba, de acudir a la Magistratura de Trabajo, instando ante ella el oportuno expediente.

Es claro que el despido en período que no sea ya de prueba habrá de hacerse, para que se entienda justificado, por alguna de las causas que señala el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, en relación con lo dispuesto por el artículo 76, 8.º, del mismo cuerpo legal. No obstante, se añaden además como justas causas de despido, y con el carácter de faltas muy graves, en la Reglamentación, "las que producen radical incompatibilidad con la función educadora, oponiéndose gravemente a las normas fundamentales del Centro docente", si bien hay que tener en cuenta que, en este caso, el despido del interesado no se produce directa y automáticamente, sino que lo que existe es una posibilidad de propuesta de despido. Singular relieve tiene en la enseñanza no estatal el despido del personal por motivos religiosos, es decir, por exposición tendenciosa o manifestación clara

de ideas contrarias a las enseñanzas de la Iglesia, o por comisión de actos inmorales. Esta nueva causa de despido es perfectamente comprensible, si se tiene en cuenta la significación y el alcance que el desempeño de funciones docentes encierra, no ya desde el punto de vista puramente jurídico, sino (lo cual es mucho más importante) desde el punto de vista educativo y moral.

Desde el punto de vista formal, jurídicamente, la forma viene a ser aquí requisito esencial del contrato, puesto que se determina que habrá de hacerse constar por escrito.

Asimismo se consigna, como es lógico, la prohibición de modificar unilateralmente el contrato con el personal docente durante el curso, excepto en los casos, que no son sino un reflejo de la aplicación de la teoría general de la contratación a estos supuestos concretos, de mutuo acuerdo y fuerza mayor, procurando siempre que los cambios que en base a estas condiciones hayan de establecerse lo sean con el menor perjuicio posible para el desenvolvimiento de la enseñanza en el Centro y para los interesados.

Particular interés encierran las causas de rescisión del contrato de trabajo en los Centros de enseñanza no estatal, dadas las especiales características que en éstos concurren, y que reglamentariamente se consignan en el artículo 15 de la ya citada orden de 15 de noviembre de 1950. Como tales, e independientemente de las establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo, se consideran específicas en esta clase de Centros las siguientes:

1.ª En los Centros religiosos, disponer de personal idóneo propio, causa ésta suficiente para motivar la rescisión del contrato laboral con los docentes seglares, marcando para ello un plazo de preaviso de dos meses y una indemnización equivalente a tantas mensualidades como años de servicios lleve prestados el profesor en el Centro.

2.ª En los demás Centros de enseñanza se reconoce este mismo derecho a los propietarios y copropietarios de los mismos, respecto de sus ascendientes y descendientes en cualquier grado, así como a los parientes colaterales hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Resulta curiosa en verdad esta segunda causa de rescisión específica del contrato laboral en los Centros docentes no estatales, y no puede por menos de recordarnos la analogía que encierra con preceptos similares de la legislación de arrendamientos urbanos y por motivo de desahucio.

En el caso de que el Centro cese en sus actividades, cualquiera que sea la causa, habrá de indemnizar a su personal con dos mensualidades por año de servicios prestados, a menos que se instruya expediente por crisis, a tenor de lo que disponen la Ley de Contrato de Trabajo y el decreto de 26 de enero de 1944, junto con la Orden de 5 de abril del mismo año.

RETRIBUCIONES

La retribución reglamentariamente establecida para el personal docente de los Centros de enseñanza no estatal, en sus diversas categorías, se basa en los principios siguientes:

1.º Distinción según la clase de enseñanza que sea discernida.

2.º Establecimiento de unas retribuciones base con carácter mínimo, según el número de alumnos existentes en el Centro, fijada atención a un módulo de tiempo, y con la posibilidad siempre de ser mejoradas por convenio de las partes o acuerdo de la Dirección del Centro docente.

3.º Invariabilidad durante el primer trimestre del curso de la clasificación hecha a efectos de retribución, salvo que el número de alumnos ingresados durante dicho período fuere superior al 15 por 100 de los que figuran reglamentariamente consignados para la fijación de las retribuciones base.

4.º No computación de los alumnos con beca gratuita a efectos de retribución.

5.º Concesión de trienios por tiempo de antigüedad.

6.º Prohibición de contratar al personal docente para trabajar menos de una hora diaria, salvo en la Enseñanza Superior.

7.º Reconocimiento de dos pagas extraordinarias (Navidad y 18 de julio), equivalentes a quince días de retribución.

8.º Establecimiento de un fondo de plus de cargas familiares, constituido por el 10 por 100 de la nómina, y de un plus de carestía de vida, equivalente a un 25 por 100, calculado sobre la retribución base.

9.º En concepto de participación en beneficios se establece una gratificación anual, consistente en el sueldo de una mensualidad, y dadas las características que concurren en estos Centros de enseñanza no estatal.

JORNADA Y DESCANSOS

Como jornada máxima para el profesorado se determina la de seis horas diarias, ampliable a dos más para funciones no propiamente didácticas. Se reconoce, asimismo, el derecho a disfrutar del descanso dominical obligatorio.

También, y sin pérdida de retribución, se concede al personal docente el derecho a disfrutar de un mes de vacaciones en verano.

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

La Reglamentación Nacional de Trabajo en la Enseñanza no estatal otorga al profesorado el derecho a disfrutar del sueldo entero durante el primer mes de enfermedad; del 75 por 100 del mismo, durante el segundo, y del 50 por 100, en el tercero.

Se reconoce la posibilidad de disfrutar de diez días de licencia anual sin sueldo, y se establecen dos clases de excedencias: forzosa y voluntaria, considerándose que se encuentra en la primera el personal enfermo, una vez transcurrido el período de enfermedad subsidiada, y en cuya situación permanecerá hasta cumplir el año de enfermedad. Se estima en situación de excedencia voluntaria al personal que lo solicite solamente para tomar parte en oposiciones. Una y otra clase de excedencias se entenderán concedidas sin derecho al percibo de retribución alguna.

FALTAS Y SANCIONES

La orden de 15 de noviembre de 1950, a que nos estamos refiriendo, siguiendo la línea general establecida para todas las reglamentaciones de trabajo por la Ley de Reglamentaciones de 16 de octubre de 1942, consigna un cuadro de faltas y sus correspondientes sanciones, clasificando aquéllas en leves, menos graves, graves y muy graves.

Por faltas leves entiende las que representan una ligera perturbación en la buena marcha del Centro de enseñanza.

Menos graves son las que entorpecen el funcionamiento del Centro, disminuyendo el rendimiento e indicando negligencia en el agente.

Como graves son estimadas las que de tal manera alteran el funcionamiento del curso o de una clase o de todo el Centro, que impiden conseguir un rendimiento correcto, implicando voluntad dolosa o intencional en el empleado que la comete.

Muy graves, por último, son las que producen radical incompatibilidad con la función educadora, oponiéndose gravemente a las normas fundamentales del Centro docente.

La Reglamentación consigna, por vía enunciativa, una serie de faltas pertenecientes a cada una de las categorías enumeradas, lo cual hace, como es lógico, que quede admitida una esfera de amplitud y libertad por parte del Centro en cuestión para estimar como faltas un hecho o determinado tipo de hechos, máxime si éstos han sido recogidos con tal carácter en el Reglamento de Régimen Interior del propio Centro.

Conforme dijimos anteriormente, a este cuadro de faltas corresponde un cuadro de sanciones, que la Reglamentación inicialmente clasifica como principales y accesorias, especificándose aquéllas según sea la categoría de la falta (pueden ir desde la amonestación verbal a la propuesta de despido), y consistiendo la accesoria, en todo caso, en la inhabilitación para el ejercicio de la profesión en Centros de enseñanza no estatal por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a tres años.

La Reglamentación de Trabajo en la Enseñanza no estatal consigna también las normas de procedimiento que habrán de tenerse en cuenta para la imposición de las sanciones derivadas de la consiguiente apreciación de las faltas y de su categoría respectiva, otorgando esta facultad a la Dirección del Centro, salvo en el caso de que se trate de propuesta de despido, caso en el cual dicha facultad se reserva a la Magistratura de Trabajo, dando lugar con ello a la diferenciación, que ha tomado ya carta de naturaleza en el ámbito jurídico-laboral, entre despido injustificado y despido nulo, existente éste cuando no se hubiera instruido el expediente a que reglamentariamente se está obligado por parte de la Dirección o Empresa en los casos en que la Reglamentación establece que la propuesta de despido como consecuencia de falta haya de hacerse a la Magistratura de Trabajo.

REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR

Cumpliendo el mandato establecido por la Ley de Reglamentaciones de Trabajo y por la de Contrato



de Trabajo, el artículo 57 de la Reglamentación de Trabajo en la Enseñanza no estatal establece la obligación de someter, cada Centro, el Reglamento de Régimen Interior a la aprobación de la autoridad correspondiente, distinguiendo aquí según se trate de Centros de la Iglesia o de Centros que no sean de la Iglesia. En el primer caso, dichos reglamentos deberán presentarse a la aprobación de la Dirección General de Trabajo, la cual lo llevará a cabo, previo informe de la Comisión Episcopal de Enseñanza. En el segundo, bastará con someterlo a la Delegación de Trabajo respectiva.

CONSIDERACIONES FINALES

Como puede advertirse después de la lectura de las notas anteriores, el profesorado de enseñanza no estatal, en cualquiera de sus grados o categorías, cuenta entre nosotros con una situación jurídico-laboral plenamente reconocida y regulada por entero en sus aspectos más importantes. Hasta tal punto, que bien puede afirmarse la existencia de una condición jurídico-administrativa que liga al profesor con la Empresa o Dirección del Centro en que presta sus servicios. Se trata, en verdad, de todo un régimen jurídico, establecido con objeto de garantizar un mínimo de derechos a los profesionales de la educación en Centros privados de enseñanza. Su no condición de funcionarios públicos podía situarlos ante posibles riesgos de inestabilidad y de no reconocimiento de derechos mínimos. Sin embargo, la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Enseñanza no estatal, sin haber resuelto todos los problemas que desde el punto de vista laboral los profesionales de la enseñanza tienen planteados, ha contribuido en gran parte a fijar una serie o conjunto de condiciones que van des-

de el establecimiento de retribuciones mínimas en lo económico a la fijación de una situación de estabilidad que puede presentarse, en ocasiones, como más importante incluso que aquélla.

El problema de la regulación de la enseñanza no estatal, en cuanto al personal docente se refiere, cobra sobre todo un singular relieve en los grados primario y medio de la educación, donde, aparte el extenso núcleo de alumnado que cae bajo su competencia, existe un núcleo también numerosísimo de profesionales que han hecho de esta dedicación medio fundamental y exclusivo de vida.

La trascendencia y la elevada función social que la educación cumple exigen una atención cuidada y una preocupación honda por este sector social de la vida española, cuya situación económica le obliga, a veces, a repartir su actividad entre varios Centros de enseñanza, con detrimento de la consiguiente eficacia en todos ellos.

Aun abarcando, como lo hace la Reglamentación laboral, la mayoría de los aspectos o facetas que comprende una situación jurídica y profesional del profesorado en la Enseñanza privada, habría que ir a establecer una mayor coordinación entre los preceptos dictados desde el campo estrictamente laboral y los establecidos en el terreno puramente educativo. Ello contribuiría, por una parte, a obviar el inconveniente de posibles contradicciones entre las esferas de una y otra competencia, con el consiguiente perjuicio para los interesados; y, por otra, facilitaría el camino para una posible equiparación, en consideración y funciones, de los Centros de enseñanza no oficial con los Centros oficiales, convirtiendo así en posible realidad el fortalecimiento progresivo de la educación en general a través de esa coordinación en todos los órdenes.

MANUEL ALONSO GARCÍA

inf. extranjera

Función educativa de los estudios clásicos *

1. LA UNESCO, Y LA FUNCIÓN DE LOS ESTUDIOS CLÁSICOS EN LA EDUCACIÓN

La VIII Conferencia General de la Unesco, celebrada en Montevideo durante noviembre y diciembre de 1954, aprobó con respecto al programa de la Or-

ganización, para los años 1955 y 1956, la resolución 4.311, cuyo texto era el siguiente: "Se autoriza al director general a organizar o estimular, con la cooperación de los Estados miembros y de sus comisiones nacionales, de las organizaciones gubernamentales competentes, tanto nacionales como internacionales, y de especialistas calificados, una serie de estudios, debates de mesa redonda y publicaciones, referentes a la función de los estudios clásicos y humanísticos en la educación y en el desarrollo de la vida cultural de las comunidades."

Ya con anterioridad, la Unesco había emprendido diversos trabajos, encaminados a orientar a la misma Organización acerca de la función y del porvenir de los estudios clásicos y humanísticos. Así, en el debate internacional organizado en Nueva Delhi, en diciembre de 1951, sobre las relaciones intelectuales y

* En el presente trabajo de la REVISTA se recoge la encuesta convocada por la Unesco sobre el problema de la significación, valor actual y porvenir de la cultura clásica y humanística. Con objeto de dar un máximo de uniformidad a las respuestas, la Secretaría de la Unesco redactó un esquema de los principales

puntos que pueden ser tratados en un cuestionario sobre el tema. Dicho cuestionario es recogido íntegramente en este trabajo. En nuestro próximo número publicaremos una información relativa a la enseñanza de las humanidades latinas en Italia, en donde atraviesa actualmente una fase crítica.