

# Nota interna cr 6-00 para los colegios y demás labores educativas

## NOTA INTERNA cr 6/00

dl cr 6/00

1. En la tarea que les corresponde respecto de las labores de apostolado corporativo y no corporativo, las delegaciones han de tener especialmente en cuenta las indicaciones de *Experiencias regionales 2012*, 333-350 y las experiencias que se señalan a continuación, que serán de utilidad para orientar a los consejos locales y a los directivos de esas labores, dándolas a conocer de palabra, no por escrito.
2. Es necesario seguir muy de cerca y actuar con gran sentido de responsabilidad y con la debida prudencia -sobrenatural y humana- en todo lo relativo a los contratos de trabajo, posibles conflictos laborales, eventuales correcciones, ceses, etc. Para esto, se debe conocer muy bien la legislación pertinente y actuar siempre ejemplarmente; además, hay que saber cuáles son las circunstancias de cada persona, de modo que se vivan la justicia, la caridad y la unidad: a veces, no basta aplicar la legislación.
3. Los directivos de las obras corporativas y labores personales tienen el deber de asegurarse de que las personas que van a contratar -sean o no de Casa- reúnen buenas condiciones profesionales para la tarea que se les confiará. En ocasiones, quizá sea oportuno acudir a un asesoramiento profesional externo para una primera selección de los candidatos, además de la entrevista personal. Lógicamente, tendrán en cuenta la opinión favorable de los directores para contratar a una persona de Casa: pero esto no les exime de su responsabilidad, al decidir sobre la oportunidad de efectuar o no el contrato laboral.
4. También han de comprobar que todos, antes de comenzar a trabajar, conocen el Ideario del centro educativo -u otro documento en el que se recoja claramente su identidad cristiana y sus fines- y se comprometen a respetarlo.
5. En el caso de personas de Casa, también se les explica previamente lo que se menciona en *Experiencias regionales 2012*, anexos, 220, 10, lín. 3-4 y los criterios de profesionalidad que se señalan en este escrito.
6. Antes de llegar al contrato indefinido, las obras corporativas y labores personales mantienen el periodo de prueba previsto en la legislación. De todos modos, se ha de recomendar a los directivos no prorrogar innecesariamente los contratos temporales. Si, en algún caso, se ve con claridad que una persona no tiene condiciones para la docencia, es preferible no prolongar una situación provisional, esmerándose siempre en la delicadeza y respetando todos los deberes de justicia (derechos adquiridos, orientación sobre posibles trabajos futuros, etc.) y de caridad para facilitar las cosas al interesado.
7. Ha resultado muy buena la experiencia recogida en *Experiencias regionales 2012*, anexos, 225, 3. Este sistema facilita descubrir y animar a personas de Casa para la docencia, y también que no se dediquen a ese trabajo quienes no reúnen las debidas condiciones, sin causarles un perjuicio en su carrera profesional.
8. También puede ser oportuno que los directivos de las entidades educativas establezcan un programa de preparación de nuevos profesores, con el fin de asegurar -especialmente a los recién licenciados- los conocimientos indispensables para mantener la disciplina y tratar bien a los alumnos. Es importante que estos programas de preparación inicial no dejen de desarrollarse por falta de tiempo o de medios.
9. Como parte de la formación profesional que se da a todos los que trabajan en esos centros educativos, hay que insistir en que nadie debe considerarse como "propietario único" de la entidad, departamento o puesto que ocupa: no tendría sentido, por ejemplo, que alguno pretendiera designar -más o menos explícitamente- a quien le sucederá dentro de unos años, o exigir colocaciones para los colaboradores directos, etc. También

denotaría falta de profesionalidad aunar opiniones en contra de la autoridad, cuando no se comparten algunas decisiones de gobierno.

10. Al cabo de varios años, puede suceder que algunos profesores pierdan motivación y nivel académico. Estos problemas se resuelven, en parte, si desde los centros educativos les proponen planes de actualización personal, y les animan y brindan ayuda para mejorar profesionalmente. Cuando se trata de personas de Casa, los directores de la delegación deben mantener, por su parte, una actitud activa, sin dejar pasar las ocasiones para ayudar a los interesados. Además, han de alentar siempre a practicar la cof, y a ponderar bien las circunstancias, antes de que se autorice en cada caso.

11. Si, a pesar de la ayuda que se les facilita, no se resuelven estas situaciones o se trata de problemas más graves, es oportuno recordar a los directivos su obligación de sopesar bien las deficiencias y corregir oportunamente a los profesores y al personal administrativo -sean o no de Casa-, señalándoles claramente los aspectos en los que deben mejorar y asegurándose de que se enteran efectivamente de la corrección, que se hará siempre con delicadeza y con la oportuna firmeza. Desde luego, siempre hay que exigir el respeto del Ideario, de acuerdo con el compromiso que adquirieron antes de comenzar a trabajar en el centro educativo (cfr. n. 4).

12. Cuando sea el caso, después de madurarlo mucho y considerar las distintas circunstancias, también deberán advertir con tiempo a quienes presenten problemas en el centro educativo que, si no cambian, se verán obligados a rescindir el contrato, de modo que no haya sorpresas si se llegara a esa determinación, ni pueda alguien decir que no se les ha advertido, con tiempo y lealmente, que debían modificar su actitud, para seguir trabajando en ese lugar. Salvo casos especiales -en los que se prevea razonablemente que sería contraproducente, si se lo advierten anticipadamente-, se comunica la decisión de no renovar o rescindir el contrato, de modo que el interesado pueda dedicar el tiempo necesario a buscar otra ocupación.

13. Como siempre, se estudiarán las cosas colegialmente; y, por la importancia y consecuencias de estos casos, se debe consultar (como cualquier buen cristiano), antes de tomar decisiones particularmente importantes, para hacerlo con conocimiento moral del problema: si es necesario, como *casus conscientiae*. Es imprescindible la comunicación entre la delegación y los directivos de las labores apostólicas. Como es lógico, esta comunicación será muy prudente, siempre dentro del silencio de oficio y secreto profesional que cada uno está obligado a guardar; y **los directivos de la entidad educativa no mencionan al interesado ese parecer o consejo que han recibido.**

14. Si, por cualquier razón, fueran los directores quienes entendieran que una persona de Casa no debe seguir trabajando en una obra corporativa o labor personal, plantearán al interesado la conveniencia de abandonar ese trabajo, para que él pida la baja, a la vez que le ayudarán a orientar su nueva dedicación profesional.

15. Actuando de manera coordinada, cada uno en el lugar y de la forma que le corresponde, se logrará una especial delicadeza y responsabilidad en el trato *con todos*, especialmente con quienes han pasado varios años trabajando en la institución docente. La profesionalidad no sólo no excluye, sino que exige rectitud humana y cristiana, con todas las virtudes que conlleva: en primer lugar, la caridad. Por esto, se pondrán siempre todos los medios para que nadie quede herido o resentido. Además, a los de Casa que se encuentren en estas circunstancias no les faltará la oportuna ayuda de los directores y, a la vez, se evitará que mezclen indebidamente los asuntos profesionales con los del ámbito familiar y apostólico.

Madrid, 29 de junio de 2012

1. Interesa recomendar a las entidades gestoras de obra corporativa y labor personal que adopten garantías jurídicas que aseguren el respeto del Ideario del colegio: cfr. *Experiencias regionales 2012*, 367, 3.

2. Pueden incorporar unas cláusulas adicionales al contrato de trabajo del personal docente, que es mejor firmar en documento aparte. Recogemos dos posibles redacciones, entre las muchas que pueden darse:

a) Modelo 1:

1. Antes de la firma del presente contrato, el Profesor ha examinado el Ideario del Centro y hace constar que ningún contenido de este Ideario violenta sus convicciones personales de tipo intelectual, ideológico o religioso.

2. El Profesor se obliga a desarrollar sus funciones en el Centro dentro del respeto al Ideario.

3. Será causa justificada de despido:

a) La manifestación reiterada ante profesores, personal no docente, alumnos o padres de alumnos de opiniones contrarias al Ideario, incompatibles con él o que pretendan denigrarlo o ridiculizarlo.

b) El hecho de que llegue a tener notoriedad en el Centro algún comportamiento o circunstancia del Profesor que sea gravemente contraria al Ideario, o incompatible con él.

b) Modelo 2:

1. El trabajador se compromete, en función de la relación directa de su labor profesional con el Ideario del Centro, a mantener en todo momento en el ejercicio de su actividad profesional y social una actitud de respeto al mismo y, en consecuencia, a no incurrir en hechos contrarios a esta obligación. Con este fin, el trabajador declara conocer el Ideario y se le reconoce el derecho a pedir en cualquier momento una copia del original aprobado por ..... el día xx de ----- de xxxx y de las versiones que pudieran sucederle.

2. La empresa, de acuerdo con la legislación aplicable, podrá extinguir la relación laboral como consecuencia de las infracciones que, a su juicio, vulneren la obligación de respeto al Ideario del Centro.

3. Orientaciones de tipo jurídico:

a) La inclusión de esas cláusulas en los contratos no justifican por sí solas un despido procedente frente a cualquier conducta, no sólo privada, sino incluso en los casos de manifestaciones públicas expresas que se consideren contrarias al Ideario. Además, como regla general, no serán eficaces frente a posibles faltas de idoneidad sobrevenidas y que no incluyan actuaciones públicas expresas contrarias al Ideario.

b) Si producido el caso excepcional de una manifiesta, abierta y quizá reincidente actitud contraria al Ideario, con resistencia de la persona a abandonar voluntariamente su puesto de trabajo, se decide efectuar un despido, habría que contar con el asesoramiento de un abogado experto, y expresar en la carta correspondiente las actuaciones concretas contrarias a la obligación de respeto al Ideario. Es importante que, independientemente de que un juez lo declare procedente o improcedente, y se haya de pagar indemnización o no, se procure evitar, por falta de concreción de los hechos constitutivos de la infracción, la calificación de un despido nulo que obligara a la readmisión.

Madrid, 29 de junio de 2012

Récuperee de "[https://opus-info.org/index.php?title=Nota\\_interna\\_cr\\_6-00\\_para\\_los\\_colegios\\_y\\_demás\\_labores\\_educativas&oldid=7050](https://opus-info.org/index.php?title=Nota_interna_cr_6-00_para_los_colegios_y_demás_labores_educativas&oldid=7050)"