

EL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES LABORALES Y SU PRÁCTICA ESCOLAR

Patricia Delgado Granados

Universidad de Huelva

RESUMEN

El artículo describe, en primer lugar, las causas que motivaron la creación de las Universidades Laborales en aquella España autárquica y dentro de un orden político totalitario. Seguidamente, analiza el papel que desempeñó su profesorado en la formación y adoctrinamiento de la clase obrera, así como las características y su clasificación dentro de las Universidades Laborales.

Finalmente, analizamos cuál fue la formación, didáctica y metodología llevada a cabo por el personal docente en su práctica diaria, como elemento básico del sistema educativo; un elemento neurálgico para controlar la inculcación de los principios del Movimiento y del nuevo espíritu patriótico, en aras de formar una personalidad en sintonía con la filosofía del nacional-catolicismo, y conformado principalmente por personal de las órdenes religiosas o por seculares pertenecientes a la Falange.

Palabras clave: Profesorado, Universidades Laborales.

ABSTRACT

The article primarily describes the reasons that motivated the creation of the Vocational Universities in Spain within a political totalitarian order. Immediately afterwards, it analyzes the role teachers played in the formation and indoctrination of the working class, as well as the characteristics and classification of Vocational Universities.

Finally, we analyze which was the training and methodology carried out by the teaching staff in their daily practice, as a basic element of the educational system; an important element to inculcate the principles and the new patriotic spirit, for-

ming a personality in accordance with the philosophy of the national catholicism, and shaped principally by personnel of the religious institutions or by laymen belonging to the Falange.

Key words: Teachers, Vocational Universities.

Las Universidades Laborales, creadas en la primera etapa del franquismo, han significado en la Historia de la Educación española veintitrés años de la segunda mitad del siglo XX (1955-1978), desvaneciéndose prácticamente junto al régimen franquista, por lo que unas semanas antes de que los españoles optaran por el sendero de la Carta Magna Constitucional este tipo de instituciones laborales quedaron extinguidas. Se erigieron bajo el contexto de aquella España autárquica, tras la guerra civil (1936-1939), dentro de un orden político totalitario, consolidándose e institucionalizándose junto al Plan de Estabilización Económica de 1959, mediante la Ley de 11 de mayo, y expandiéndose a lo largo de las décadas de los sesenta y setenta. En este sentido, la ideología carismática de la dictadura franquista, especialmente en la exaltadora etapa inicial, tuvo su propio reflejo en este tipo de centros educativos. Para ello, se tomó el plan de estudio como instrumento adoctrinador del alumnado en la ideología falangista, insertando en el mismo los principios ideológicos y políticos del nacional-sindicalismo franquista.

Constituyeron en su etapa inicial, y a lo largo de su desarrollo, un complejo sistema de cobertura educativa dirigido a la clase social más desfavorecida y menos instruida: la población obrera. Se trataba, pues, de alimentar la incipiente industria española de obreros cualificados tal como había venido ocurriendo en otros países europeos. Así, en Bélgica, a principios de siglo con la Universidad de Trabajo de Charleroi, de inspiración socialista, se pretendió dar respuesta a la industria y a sus trabajadores. Precisamente, de dicha universidad belga se toma el modelo institucional y arquitectónico de las Universidades Laborales, dándoles un colosalismo en la edificación y en la utilización de simbolismos decorativos en homenaje al mundo minero, como se refleja en la primera Universidad Laboral en Gijón¹.

Efectivamente, su creación vino justificada esencialmente por la necesidad de preparar al mundo obrero, fundamentalmente a sus hijos, con el objetivo de formar mano de obra cualificada industrial y agrícola. No obstante, detrás de estos objetivos puramente económicos existieron otros políticamente estratégicos: reconducir a la clase social obrera hacia la “justicia social falangista”, inspirada en los principios del Régimen franquista. No era un trabajo lo que hacían, era una obligación de justicia social lo que ellos concebían como deseo y obligación de realizar. No era una tarea impuesta, era una posibilidad, una vía de enmendar

una injusta situación social, cultural y económica de la que ellos, más que nadie, eran conscientes. Imperativos de justicia y eficacia impusieron esta solución educativa. De justicia, porque la modesta condición del medio familiar de los alumnos hacía que el solo hecho de demorar su incorporación al mundo laboral supusiese, en gran parte de los casos, una cierta merma económica que no se debía agudizar por ningún motivo. De eficacia, porque el régimen de internado no servía tan sólo para potenciar la salida de los alumnos del hogar familiar, sino que, por una parte, permitía rodear al becario de un clima de dedicación al estudio del que carecía en el entorno familiar social, y, por otra, proporcionaba el más adecuado instrumento de inmersión de los alumnos a los principios ideológicos del franquismo. Un proyecto educativo dirigido a la clase trabajadora, inculta y pobre, que no aspiraba, ni siquiera imaginaba a sus hijos en estudios universitarios. En la mayoría de los casos, sus pretensiones no fueron más allá de conseguir una especialización técnica en algún oficio.

El nuevo proyecto falangista les facilitaba el acceso a una formación que para aquellos años llegó a considerarse “privilegiada”, en cuanto a los abundantes recursos didácticos, residenciales y humanos con los que contaron. A cambio se les instruía en los nuevos valores falangistas, apartándoles de aquellas ideas relacionadas con la lucha de clases, la identidad del proletariado, la conciencia de fidelidad y de lucha por la promoción social del obrero, etc. Una estrategia política que, especialmente en la primera etapa, fue dirigida a acallar al proletariado a través de su captación ideológica, además de concienciarle de que la adquisición de nuevos conocimientos y competencias profesionales conllevaba un aumento de su nivel de vida y promoción social. Todo ello unido a una realidad coyuntural del país y exigida por el propio proceso industrializador: la necesidad de nuevas salidas profesionales y educativas.

En este menester, el papel del docente en la formación y en la cualificación de los trabajadores y sus hijos, adquirió un papel principal, siendo cuidadosamente seleccionado. El profesorado tenía a su cargo la formación, educación y adiestramiento de la clase trabajadora, tanto jóvenes como adultos, en el orden profesional, técnico y humano, a través de los distintos grados docentes, por lo que debía orientarse hacia el conocimiento:

de lo que es España, como unidad superior e irrenunciable y de los principios fundamentales que debían formar la conducta de todo aquel que aspire a ser buen español.

Le competía la organización de los planes de estudios, coordinación y distribución de las enseñanzas y clases, elaboración de programas y trabajos prácticos, exámenes, viajes de estudios y, en general, todas las cuestiones pedagógicas

y didácticas relacionadas con las enseñanzas impartidas en los distintos centros laborales. Para ello, al profesorado se le exigía:

(...) una capacidad profesional garantizada, una decidida vocación y entrega a su labor. Deben buscar los métodos pedagógicos más idóneos según los alumnos a que se dirigen y las enseñanzas que imparten.

En este sentido, se prestó especial atención a la participación del profesorado en coloquios, actos académicos y congresos organizados por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, el Servicio de Universidades Laborales, y otras entidades preocupadas por la formación del profesorado en el campo de las enseñanzas profesionales. Asimismo, fueron numerosas las colaboraciones en publicaciones de trabajos científicos, investigaciones, conferencias o charlas divulgativas de carácter científico y cultural.

1. Características y clasificación del Profesorado de Universidades Laborales

El personal de Universidades Laborales estuvo regulado por distintas normativas que coexistieron hasta 1966 cuando fue aprobado el nuevo texto normativo². En el caso del Personal Docente se había regido por los Estatutos promulgados por Orden de 23 de julio de 1959³ y 24 de enero de 1961⁴. Inicialmente, de acuerdo con el Estatuto de Personal Docente de Universidades Laborales, el profesorado se clasificó según la titulación académica y profesional exigida en los siguientes sectores docentes⁵: Directivo, Jefe de Sección, Jefe de Departamento, Director de Magisterio de Costumbres, Director de Biblioteca, Jefe de Talleres y Director de Colegio; Profesorado, que ejercía sus funciones docentes en la respectiva materia o disciplina de los planes de estudios con ejercicio pleno de su función; y Educadores, encargados de la orientación, vigilancia y asistencia de los alumnos en todos los aspectos de la vida escolar. Su misión era proporcionar, tanto a nivel teórico como práctico, la formación y enseñanza necesarias para el desarrollo humano, profesional y técnico del alumno.

Para su ingreso debían estar en posesión del título académico que se exigía en el grado de enseñanza que le correspondía desempeñar en la respectiva Universidad Laboral. En el caso de las enseñanzas no regladas, los títulos académicos exigibles eran señalados por el Consejo Técnico y determinados por la Dirección General de Promoción Social, de acuerdo con la modalidad de enseñanza impartida en la institución. No obstante, a lo largo de los años una de las señas de identidad del profesorado fue su diversidad en cuanto a las titulaciones académicas, existiendo dentro de cada una de ellas cargos distintos, según la importancia

y responsabilidad de sus funciones en la respectiva Universidad Laboral. Aunque en todo el personal docente debía existir una preocupación y compromiso moral por la labor formativa y adoctrinadora que les competía como educadores y ejemplo de moral y fe cristiana, ya que:

(...) detrás de cada profesor se esconde una persona que siente durante todos los días del año los problemas y éxitos de los alumnos y de la Universidad. Desde las competiciones deportivas hasta los enfermos atendidos por las religiosas de la enfermería. (...) sienten como algo propio lo que sucede, señalándonos un camino de ilusiones y esperanzas.

De este modo, el personal docente quedaba constituido por: Profesores Titulares, Adjuntos o Auxiliares; Jefes, Maestros y Ayudantes de Taller; Maestros de Laboratorio, Encargados de prácticas agrícolas y Educadores, y eran seleccionados por el sistema de concurso nacional, de acuerdo con las bases fijadas por el Consejo Técnico de Universidades Laborales.

En el sistema general de selección del profesorado se estableció que los primeros contratos de los profesores admitidos mediante concurso, para formar parte del equipo docente universitario, tendrían una validez de sólo un año, período de tiempo en el que se comprobaban sus aptitudes pedagógicas y adecuación en la tarea a desempeñar (Profesor en prácticas). Al finalizar el primer año de prueba, previo el Informe favorable del Rector de la Universidad Laboral y la presentación de una Memoria didáctica a la Superioridad, ésta podía renovar el contrato por otro año más. Pasado el período de prueba, el Profesor presentaba un trabajo monográfico sobre un tema que, con seis meses de antelación, le había sido señalado por la Sección central de Universidades Laborales a propuesta del Rector, realizando, además, las pruebas pertinentes que acreditaran sus cualidades para la docencia. Renovado el contrato por un tercer año, en el que tenía que hacer un trabajo científico o técnico, sobre las materias propias de la disciplina que enseñaba en la institución. Al finalizar el año, realizaba las pruebas de suficiencia que se determinaban. La superación de las mismas suponía el nombramiento o contrato de duración indefinida con un 10 por 100 de aumento de sus haberes. Desde ese momento comenzaban a computar sus servicios a la Universidad a efectos de antigüedad y prestaciones especiales. Una vez que el profesor era Titular de la Universidad o había alcanzado el nombramiento definitivo debía presentar cada año de forma alternativa: una Memoria didáctica con propuesta de métodos y medios de enseñanza en comparación con los anteriormente empleados; y, una Memoria sobre los últimos adelantos de la ciencia y la técnica y sus aplicaciones en relación con la materia docente que le competía impartir. Con ello, se pretendía que⁶:

(...) todo el personal colaborará estrechamente en la creación y mejora de métodos y medios de enseñanza, como textos, apuntes, modelos de trabajo, pruebas, etc.

Los Profesores Adjuntos o Auxiliares constituían, junto con los Profesores Titulares, el equipo docente que impartía las enseñanzas correspondientes a la ciencia, técnica o función que le correspondiera. Estos profesores eran nombrados del mismo modo que los Titulares, mediante convocatoria pública por oposición o concurso de méritos, estando todos ellos sujetos a las normas internas de la Universidad. En la convocatoria de concurso se debía especificar:

- La titulación exigida para cada disciplina.
- La índole y carácter de la enseñanza, así como el número mínimo de horas semanales de trabajo exigidas a cada profesor⁷.
- El tipo de tareas docentes que debían complementar en su horario, en cualquiera de las secciones de la Universidad Laboral⁸.

Asimismo, las condiciones generales para ingresar en la Universidad Laboral dentro de la escala docente eran las siguientes⁹:

- Nacionalidad española
- Tener la edad mínima de 18 años o máxima de 55 años.
- Poseer la titulación académica o profesional exigida.
- No padecer enfermedad o defecto físico que impidiera la prestación personal del servicio.
- No haber sido separado del servicio de la Administración pública ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos. En el caso de ingresar una mujer, además de los requisitos expuestos, debía haber cumplido, si no estaba exenta, el Servicio Social.

Con el objeto de acelerar la incorporación del profesorado en los nuevos centros creados en la etapa fundacional de las Universidades Laborales (1955-1956), se propuso para la implantación inmediata del curso académico 1956-57, una serie de normas generales reguladoras del profesorado. Así, en el caso de los centros regidos por instituciones religiosas —Gijón, jesuitas; Córdoba, dominicos; Sevilla y Zamora, salesianos— tenían libertad de designar al profesorado entre el personal docente existente en su congregación, siempre que estuviera en posesión de la titulación adecuada o la equivalente al puesto. En el caso de las restantes plazas, se proveyeron por concurso de méritos, de acuerdo con las normas previstas en el Estatuto Docente, anteriormente expuestas, y el convenio existente entre la Delegación Nacional de Juventudes y el Servicio de Mutualidades

Laborales. El Director de Formación Religiosa y el Profesorado de Religión eran nombrados por la jerarquía eclesiástica y tenían la obligación de realizar una labor mixta que comprendía: explicación de los cuestionarios de enseñanza religiosa, dirección espiritual de los alumnos, servicios religiosos de la Universidad. Eran considerados como Profesores Titulares en plena dedicación. El nombramiento del profesorado de Formación del Espíritu Nacional y de Educación Física, correspondía al Servicio de Mutualidades, a propuesta de la Delegación Nacional de Juventudes, y bajo el visto bueno del Rector.

Las funciones del Profesor Titular se centraron principalmente en la explicación teórica de la asignatura. En él recaía el peso fundamental del curso, orientando y dirigiendo toda la labor efectuada en su materia. La figura del Profesor de Práctica, correspondía a la de un profesor dedicado al aspecto experimental y práctico de la asignatura o cátedra y a la investigación de la misma. Es decir, se le encomendaba el aspecto investigador y experimental de la disciplina. El Profesor Adjunto, auxiliaba en la preparación de las clases y en las pruebas realizadas a lo largo del curso, ayudado por el Encargado de Curso. Todo el profesorado adscrito a la Universidad Laboral tenía la obligación, independientemente de su titulación y cargo en el Departamento, de colaborar dentro de éste en el estudio metodológico de las enseñanzas, tanto en los aspectos teóricos como prácticos, en la elaboración de los programas, en la preparación de los nuevos cursos y en los planes de investigación. Asimismo, se estableció la posibilidad de contratar de forma eventual a profesores, tanto nacionales como extranjeros, para que desarrollaran cursos monográficos o participaran en las tareas de carácter pedagógico.

La aprobación del nuevo Estatuto de Personal Docente en 1966 supuso una nueva clasificación de la escala docente, de acuerdo con la titulación académica o profesional exigida, de la siguiente forma: *Grupo A*, puestos docentes para cuyo desempeño se exigía titulación universitaria, aunque el Director General de promoción Social, Jefe del Servicio de Universidades Laborales, podía habilitar para el desempeño de estos puestos de trabajo a personal de la escala docente que poseyera título inmediatamente inferior, siempre que se hallara reglamentariamente previsto en la clasificación de puestos de trabajo; *Grupo B*, puestos docentes en los que se exigía título técnico medio o equiparado; *Grupo C*, puestos docentes con titulación de Maestro de Taller, Bachiller Superior o equiparado; y, *Grupo D*, puestos docentes para cuyo desempeño se exigía únicamente carácter de experto.

La remuneración del profesorado se ajustaba a una escala dentro de cada grupo de titulaciones y atendiendo al cargo que éste desempeñaba en el centro. Las mejoras económicas se realizaban tras superar un quinquenio dentro del mismo cargo. Desde las instancias estatales justificaron dicha medida como una

forma de estimular al profesorado para su mejora en el cargo, es decir, un aliciente en el perfeccionamiento continuo del mismo. Pero, lo cierto fue que con esta medida se evitaba la remuneración profesional hasta no haber alcanzado una permanencia y regularidad determinada en el centro, al tiempo que, se verificaba la fidelidad ideológica del profesorado con el Régimen a lo largo de dicho quinquenio.

Salario anual del Personal Docente de Universidades Laborales (1957)

- Departamento de Formación Religiosa, Lengua y Literatura, Geografía e Historia, Formación Cultural y Estética, Matemáticas, Ciencias Naturales, Técnica Agropecuaria y Tecnología. Capacitación Social, Técnica Industrial e Ingeniero Jefe de Talleres 55 000 ptas.
- Departamento de Formación del Espíritu Nacional 45 000 ptas.
- Profesores de Educación Física, Dibujo, Idiomas y Música 40 000 ptas.
- Profesores de Trabajos Manuales y Maestros Taller 38 000 ptas.
- Educadores 33 000 ptas.

Fuente: *Plan Inicial de Universidades Laborales*. p. 17. Elaboración Propia

En este sentido, debemos destacar que la remuneración del profesorado era idéntica dentro de cada cargo, independientemente de las funciones o tareas desempeñadas (enseñanza, investigación, servicio, etc.). Ahora bien, se estipularon los siguientes beneficios en su labor docente e investigadora¹⁰:

Retribución amplia y suficiente para cubrir todas sus necesidades; vivencia personal o familiar, según los casos, en el propio recinto de la Universidad Laboral; posibilidad de viajar periódicamente para ampliación de estudios a través de España y el extranjero; concesión personal o familiar de los máximos beneficios del régimen mutualista y cooperativo; sistema de compensación por accidentes sufridos en el ejercicio de su cargo y en atención a su familia en caso de fallecimiento; utilización de los mejores instrumentos de trabajo para que alienten su tarea los mayores estímulos científicos de carácter actual¹¹.

A cambio, el personal de estos centros, clasificado en varias escalas y grupos, tenía totalmente prohibida cualquier actividad de pluriempleo, tal como afirmaba el entonces Ministro de Trabajo José Antonio Girón, en su discurso de inauguración de las Universidades Laborales de Sevilla, Córdoba y Tarragona, exponiendo a los asistentes al acto¹²:

(...) la entrega absoluta de estos profesores que no conciben la idea de hacer compatible su labor con otros trabajos.

No obstante, la realidad fue otra bien distinta, pues incluso antes de haber transcurrido un decenio de la creación y funcionamiento de estas instituciones, se hizo habitual que el profesorado compaginara varios trabajos, incluso de carácter oficial, en especial los procedentes de capas privilegiadas del funcionariado o de sus dirigentes.

2. Formación, didáctica y metodología

Era frecuente que los docentes recibieran cursos formativos de carácter extra-escolares. Así, por ejemplo, se organizaban periódicamente cursillos sobre manejo de ordenadores, con la colaboración de la Casa Hispano-Olivetti, en la que participaban profesores pertenecientes al Departamento de Matemáticas, Física y Química o Dibujo; jornadas sobre medios audiovisuales para la enseñanza, sobre el trabajo como ocupación de vida, etc. En definitiva, todas estas actividades pretendían dar respuesta a la nueva realidad tecnológica que empezaba a vivir la España de los años sesenta y setenta. En este sentido, las Universidades Laborales consideraban que¹³:

La técnica ha suplantado a la experiencia. Los viejos, antes maestros, se sienten aturdidos e incapaces de asimilar este eterno quedar anticuado de la era actual. Su experiencia no es una virtud, es un lastre. Los jóvenes tienen que iniciarse en unas técnicas cada vez más complicadas, técnicas que son superadas antes de poder ejercitarlas profesionalmente. Es necesario el estudio constante si se quiere seguir el ritmo de la vida actual. Vivimos en la era de la técnica, y, por lo tanto, también debemos de tecnificar los métodos de que nos valgamos para formar a las nuevas generaciones. Los viejos sistemas de enseñanza fueron buenos para su época, cumplieron los fines que la sociedad de entonces les exigía, pero no valen para las exigencias de la era actual.

Asimismo, mensualmente el profesorado elaboraba las unidades de trabajo teóricas y prácticas a desarrollar por los alumnos, señalando las orientaciones metodológicas. En este sentido, en el desarrollo de la metodología aplicada por parte del profesorado de Universidades Laborales se pueden observar claramente dos etapas diferenciadas una de la otra. Por un lado, durante la primera etapa se registra una actuación esencialmente ideológica y doctrinaria por parte del Estado con la clase obrera. Tal actuación tuvo su justificación en los principios patrióticos, los dogmas religiosos y las referencias a la tradición, plasmándose en uno de los elementos básicos del sistema educativo: el docente, su ideología,

conducta, actitudes, hábitos, metodología didáctica y actuación diaria en el centro. Suponía el elemento neurálgico para controlar la inculcación de los principios del movimiento, del nuevo espíritu patriótico, con objeto de formar una personalidad en sintonía con la filosofía del nacional-catolicismo, y que mejor que a través de su profesorado, especialmente conformado por personal de las órdenes religiosas o por seglares pertenecientes a la Falange.

La oratoria del profesorado actuó de elemento propagandístico hacia las clases trabajadoras. Las prácticas educativas a través de un prisma único y excluyente de la filosofía franquista, se impuso en la vida docente de los alumnos, suponiendo uno de los elementos más eficaces de adoctrinamiento. Consecuentemente, a la complejidad de retos y funciones socioeconómicas del país se añadió los esfuerzos de inculcar una cultura “humanista” en los hijos de los trabajadores. Una primordial búsqueda que definiría la vocación de estos centros en el intento de inculcar en la formación de los alumnos unos hábitos de convivencia que no se adquirirían en el taller ni en el aula, los cuales eran decisivos en la preparación de los escolares para vivir humana y socialmente en el futuro, acorde con los principios ideológicos del Régimen franquista. En este sentido, tuvo especial incidencia la formación del profesorado, encargado de inculcar a sus alumnos la nueva filosofía educativa y selectiva del Régimen franquista:

(...) muchos, andando los años, se lamentarán por su falta de sindéresis, de su vagancia suicida. Ellos (los vagos) comerán el pan amargo de su incultura en una vida mediocre de horizontes limitados. Lo ventajoso en el área del trabajo lo disfrutarán solamente aquellos que ya desde su entrada en la Universidad Laboral caminan sin aminorar la marcha, venciendo con laboriosidad y constancia el mayor de los obstáculos: la holgazanería¹⁴.

Y, por otro lado, la etapa que se inicia a finales de los sesenta con una serie de cambios favorables a la “participación, diálogo y comprensión como medios seguros de convivencia humana y de una mayor eficacia de la labor pedagógica y formativa”¹⁵. Al menos, teóricamente, las prácticas de control parecían aplicarse de manera más sutil o subliminal que en la década de los cincuenta. Periódicamente, el profesorado debía elaborar las orientaciones metodológicas de la materia, cuestionarios y exámenes, así como los apuntes y resúmenes de la asignatura.

Por lo general, la evaluación consistió en la obtención de un promedio mensual de dos calificaciones prácticas y tres teóricas por alumno. Las cuestiones, objeto de examen, eran iguales para todas las secciones de un mismo curso y las corregía un profesor distinto del encargado de la sección. Posteriormente, los exámenes mensuales de cada alumno eran expuestos por cada profesor a los

miembros del Departamento con objeto de unificar criterios de evaluación en cuanto a calificaciones y señalar las normas a seguir en el mes siguiente.

En las clases, el profesorado, con objeto de repasar y afianzar los conocimientos adquiridos, solía emplear el método de “competiciones entre equipos de alumnos de una misma clase”. Previo al comienzo del curso académico, a primeros de septiembre, el profesorado de las distintas Universidades laborales iniciaba las tareas docentes con las clases de repaso a los alumnos pendientes de reválida en primera convocatoria y a los que habían perdido su condición de becario¹⁶.

Por otro lado, las facilidades financieras que recibían las propias instituciones laborales por parte de las distintas Mutualidades laborales, permitieron realizar importantes inversiones en infraestructuras y en medios didácticos y humanos, permitiendo al profesorado actuaciones de verdadera vanguardia educativa. Así, por ejemplo, destacar la existencia de un procedimiento evaluador que se adelantó en casi veinte años al creado por el Ministerio de Educación y Ciencia (MEC), mediante las llamadas Juntas de Aula en las que se calificaban a los alumnos de forma individual mediante reunión en la que participaban todos los profesores que impartían docencia al grupo-clase; la existencia de un gabinete de Pedagogía y Psicotecnia, a cargo de técnicos y especialistas, en el que se aplicaban métodos psicopedagógicos y técnicas psicométricas a los alumnos de los distintos cursos. Las principales funciones, además de la orientación y asesoramiento profesional, se centraron en la continua colaboración con el profesorado en la metodología pedagógica y en la determinación y control de los exámenes, tests y rendimiento escolar de los alumnos. Otra de las novedades pedagógicas fueron la baja ratio de alumnos existentes en cada aula con una media de poco más de veinte alumnos; las excelentes instalaciones deportivas; las aulas especiales de música, dibujo y medios audiovisuales; etc. Ahora bien, no cabe duda de que las nuevas innovaciones proyectadas en las Universidades Laborales no hubieran tenido razón de ser ni se hubieran podido llevar a cabo sin su profesorado. Un profesorado que tuvo que implicarse ideológicamente, si no quería ser sancionado y expulsado de las instituciones, aunque muchos de ellos no respondían a la ideología franquista¹⁷. A pesar de ello, uno de los objetivos de las autoridades del Régimen en orden a imponer un entramado cultural y educativo homogéneo al servicio del nuevo orden social, político y leal a Franco, fue precisamente su profesorado y la enseñanza que impartía, pues un educador auténtico era definido como “(...) un maestro auténtico para la vida y un guía seguro en la búsqueda de la perfección. Para ello se le exige prudencia, ser mitad monje y mitad fraile (...)”¹⁸.

En definitiva, el nuevo proyecto educativo falangista, dirigido a la clase trabajadora, supuso en aquellos años una opción formativa de unos pocos, los

“privilegiados”, en cuanto que tenían acceso a multitud de recursos didácticos, residenciales y humanos inaccesibles para la mayoría de jóvenes obreros, y en el que el estandarte de la “revolución social” nacional-catolicista, dirigido por el aparato ideológico falangista, pasó a ser el baluarte de este tipo de instituciones y de su profesorado.

NOTAS

- 1 Cfr. MOYA, L. (1955). Universidad Laboral José Antonio Gijón, en Gijón. Sesión crítica de Arquitectura. *Revista Nacional de Arquitectura*, nº 168, diciembre.
- 2 Quedaban excluidos del Estatuto el Delegado y Secretario General de Servicio de Universidades Laborales, los Rectores, Vicerrectores, Jefe de Estudios y Jefe de Talleres de las Universidades Laborales.
- 3 B.O.E. 29-VII-1959.
- 4 B.O.E. 16-III-1961.
- 5 Orden de 23 de julio de 1959, Artículo 3 y Orden 24 de enero de 1961 Artículo 1.
- 6 *Ibidem*, Artículo 5.
- 7 El número mínimo de horas era de cuarenta de las que dieciocho, como máximo, se invertían en clases teóricas. Las materias que por su índole no requerían una dedicación completa se hacían constar en la convocatoria del concurso correspondiente. Cfr. *Plan Inicial de Universidades Laborales 1955-56*, Artículo 36.
- 8 En el caso de aquellos profesores, que por razones de servicio, sobrepasaban el horario debían ser remunerados económicamente. *Ibidem*.
- 9 Ley de 22 de julio de 1961 (B.O.E. 24-VII-1961).
- 10 Orden 16 de julio de 1956, Artículo 115 (B.O.E. 19-VII-1956). Para la formación del profesorado de los estudios superiores laborales (Sección de Formación Técnica), previstos en la Base 56 del Estatuto, y del personal investigador, en la base 80 del mismo, se instituyeron para el curso 1956-57 cuatro becas de 20 000 pesetas y otras cuatro de 60 000 pesetas anuales por cada una de las Universidades Laborales. Las primeras estaban destinadas para los profesores que se formaban en España y las segundas para los que cursaban estudios en el extranjero. Las becas eran adjudicadas por la Comisión de Investigación del Consejo Técnico de Universidades Laborales, previo Concurso entre los solicitantes. *Ibidem*, Artículo 46.
- 11 Inicialmente, para el curso 1956-57, las retribuciones del personal docente se ejemplificaron abarcando desde las 38 000 a las 55 000 pesetas anuales. En la base, los Educadores con 33 000 pesetas, seguidos de los Maestros de Taller y Profesores de Trabajos Manuales con 38 000; Educación Física, Dibujo, Idiomas y Música con 40 000, Formación del Espíritu Nacional, 45 000 y, en la cúspide, con 55 000 pesetas, el resto del personal docente. Los Jefes de Departamento veían incrementados sus ingresos en un 20%. Además, todos los Profesores y Maestros de Taller tenían derecho al plus familiar, a las atenciones sociales reguladas en la legislación laboral y a dos pagas extraordinarias. *Ibidem*, Artículo 41. Con el Estatuto de Personal Docente se estipulan las nuevas retribuciones de dicho personal, según las siguientes bases: los profesores titulares percibían 1000 pesetas al mes por hora diaria; los profesores adjuntos o auxiliares percibían 750 pesetas al mes por hora diaria, rigiendo para los mismos idénticas condiciones que en el caso anterior respecto a ser o no ser considerados de plena dedicación; y, los ayudantes de taller percibían la remuneración de 500 pesetas mensuales por hora diaria. En los tres casos, existían profesores o ayudantes considerados de plena dedicación,

- entendiéndose por tales los que dedicaban siete horas diarias de actividad docente a la Universidad y de no plena dedicación si dedicaban un horario menor. Cfr. Orden de 23 de julio de 1959, Artículo 20.
- 12 Girón de Velasco, J. A. (1956). *Discurso de inauguración de las Universidades Laborales de Sevilla, Córdoba y Tarragona*. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo.
 - 13 De Pablos Chapado, J. M. (1961). “La nueva era y su profesorado” *Revista Spira* de la Universidad Laboral “Onésimo Redondo” de Córdoba, febrero, núm. 4, 22-23.
 - 14 Revista *La Torre* de la Universidad Laboral “José Antonio Girón de Velasco” de Gijón, “Los Tiempos Libres del Joven Trabajador”, Domingo 20 de agosto de 1961, núm. 38, 2-3.
 - 15 *Reglamento de Régimen Interior de la Universidad Laboral “José Antonio Primo de Rivera”* de Sevilla, 1972, 3.
 - 16 En este sentido, debemos destacar lo que suponía la condición de “becario” de Universidades Laborales. En su coste se integraban los siguientes elementos: enseñanza; alimentación; viajes, desde la residencia habitual a la Universidad y viceversa; material escolar, incluidos los libros de texto; matrícula; material deportivo y de aseo; vestuario completo; lavado de ropas; calefacción y alumbrado; utilización de laboratorios, talleres, material para prácticas e instalaciones docentes; correspondencia de los alumnos con sus familias; servicios médicos y farmacéuticos; certificaciones y titulaciones académicas; y, todos aquellos gastos originados, tanto en su vida residencial como docente. No se trataba, pues, de una mera ayuda económica, destinada a colaborar eventualmente con las familias más necesitadas, sino que el alumno que ingresaba en el centro lo hacía en régimen de absoluta gratuidad, por lo que la familia quedaba exenta de cualquier carga que, directa o indirectamente, pudiera ocasionar la escolaridad de sus hijos.
 - 17 Así ocurrió con el entonces profesor de Dibujo y político del PSOE Alfonso Guerra, perteneciente a la plantilla docente de la Universidad Laboral de Sevilla; o con los alumnos Joan Manuel Serrat de la Universidad Laboral de Tarragona y Perales de Sevilla.
 - 18 Rodríguez de Valcarcel, Alejandro (1966). *Discurso en la Universidad Laboral de Córdoba el 15 de mayo de 1966*. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, p. 12-13.

BIBLIOGRAFÍA

- GIRÓN DE VELASCO, J. A. (1956). *Discurso de inauguración de las Universidades Laborales de Sevilla, Córdoba y Tarragona*. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo.
- Ley de 22 de julio de 1961 (B.O.E. 24-VII-1961).
- MINISTERIO DE TRABAJO (1958). *Universidades Laborales*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Dirección General de Promoción Social.
- MOYA, L. (1955). Universidad Laboral José Antonio Gijón, en Gijón. Sesión crítica de Arquitectura. *Revista Nacional de Arquitectura*, Número 168, diciembre, 123-134.
- Orden de 23 de julio de 1959 (B.O.E. 25-VII-1959), por la que se aprueba el - Estatuto de Personal Docente Orden 16 de julio de 1956, Artículo 115 (B.O.E. 19-VII-1956).
- Orden de 6 de julio de 1966 (B.O.E. 23-VII-1966), por la que se aprueba el Estatuto de Personal de Universidades Laborales.
- Plan Inicial de Universidades Laborales 1955-56*.
- Reglamento de Régimen Interior de la Universidad Laboral José Antonio Primo de Rivera*, de Sevilla, 1972.
- Revista *La Torre* de la Universidad Laboral José Antonio Girón de Velasco, de Gijón, “Los Tiempos Libres del Joven Trabajador”, Domingo 20 de agosto de 1961, núm. 38, 2-7.
- RODRÍGUEZ DE VALCÁRCEL, Alejandro (1966). *Discurso en la Universidad Laboral de Córdoba el 15 de mayo de 1966*. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo.

