

**RECOMENDACIÓN
CONJUNTA de la OIT
y la UNESCO relativa a
la situación del personal
docente (1966)**

**RECOMENDACIÓN
de la UNESCO relativa a
la condición del personal
docente de enseñanza
superior (1997)**

**Introducción de
DAVID ROBINSON**



**iec
conadu**
Instituto de Estudios y Capacitación

**RECOMENDACIÓN
CONJUNTA de la OIT
y la UNESCO relativa a
la situación del personal
docente (1966)**

**RECOMENDACIÓN de
la UNESCO relativa a la
condición del personal
docente de enseñanza
superior (1997)**

**RECOMENDACIÓN
CONJUNTA de la OIT
y la UNESCO relativa a
la situación del personal
docente (1966)**

**RECOMENDACIÓN de
la UNESCO relativa a la
condición del personal
docente de enseñanza
superior (1997)**

Introducción de
DAVID ROBINSON



iec
conadu
Instituto de Estudios y Capacitación

UNESCO

Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente, 1966 y recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior, 1997 ; prefacio de David Robinson ; prólogo de Yamile Socolovsky. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : IEC - CONADU, 2019.

114 p. ; 15 x 11 cm.

ISBN 978-987-47019-3-0

1. Condiciones de Trabajo. I. Robinson, David, pref. II. Socolovsky, Yamile, prolog. III. Título.

CDD 378.11

Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997) con prólogo de Yamile Socolovsky e introducción de David Robinson

Diseño y diagramación: Ignacio Solveyra para Fluxus estudio

Edición: Miriam Socolovsky

Instituto de Estudios y Capacitación
Federación Nacional de Docentes Universitarios
Pasco 255 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
www.iec.conadu.org.ar

ISBN 978-987-47019-3-0

Primera edición: Julio de 2019

300 ejemplares

Prólogo e introducción bajo licencia Creative Commons 4.0 Internacional (Atribución- No comercial- Compartir igual).

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723

ÍNDICE

Prólogo	9
<i>Yamile Socolovsky</i>	
Introducción	15
<i>David Robinson</i>	
Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente	25
<i>5 de octubre de 1966</i>	
I. Definiciones	28
II. Campo de aplicación	28
III. Principios generales	29
IV. Objetivos de la educación y política docentes	30
V. Preparación para la profesión docente	34
VI. Perfeccionamiento del personal docente	39
VII. Contratación y carrera profesional	41
VIII. Derechos y obligaciones del personal docente	47
IX. Condiciones necesarias para una enseñanza eficaz	52

X. Remuneración del personal docente	59
XI. Seguridad social	63
XII. Escasez de personal docente	67
XIII. Cláusula final	69

Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior	71
--	----

11 de noviembre de 1997

Preámbulo	71
Definiciones	75
Ámbito de aplicación	77
Principios rectores	77
Objetivos y políticas de la educación	79
V. Derechos, obligaciones y responsabilidades de las instituciones	83
VI. Derechos y libertades del personal docente de la enseñanza superior	88
VII. Obligaciones y deberes del personal docente de la enseñanza superior	92
VIII. Preparación para la profesión	96
IX. Condiciones de empleo	97
X. Utilización y aplicación	110
XI. Disposición final	111

PRÓLOGO

YAMILE SOCOLOVSKY

Directora del IEC
Secretaria de Relaciones
Internacionales, CONADU

La Recomendación que estamos publicando tiene ya más de veinte años y es, en nuestro medio, escasamente conocida. El valor de los instrumentos normativos internacionales reside, por una parte, en su capacidad de expresar los consensos alcanzados en cierto momento histórico con relación al asunto que tratan, en este caso, en torno a lo que podrían considerarse condiciones adecuadas para el desarrollo de la tarea docente en la educación superior. Como señala David Robinson en el texto introductorio a esta edición, es interesante tomar nota del proceso que implicó, entre otros debates, una definición respecto del status de la actividad académica. El reconocimiento de esta tarea

como un trabajo es aún controvertido en muchos ámbitos, y constituye, para las organizaciones sindicales del sector, una cuestión que atraviesa nuestra práctica y define buena parte de nuestros desafíos. Que hace más de dos décadas se reconociera en esta recomendación la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho de huelga para el personal de la educación superior es un antecedente de enorme relevancia para empezar a saldar una discusión inconclusa. Que, por otra parte, se incluyera en este marco la libertad académica, la formación permanente, o la colegialidad de la gestión de las instituciones y la participación en los procesos de toma de decisiones relativas a la política del sector, contribuye a modificar la idea de que se trata de prerrogativas del ámbito universitario, de la educación superior y de la investigación, para entenderlos como un componente necesario de las propias condiciones del trabajo. Finalmente, que una de las principales resistencias a la aprobación de este documento proviniera de las autoridades de las instituciones es significativo, y permite valorar las dificultades que aún encuentran nuestros esfuerzos de organización y regulación del trabajo en el ámbito universitario.

Estos instrumentos tienen, además, el valor de poder ser tomados como una referencia para evaluar el estado de las cosas, y para denunciar públicamente la lesión de derechos o la inadecuación de las condiciones en las que

se desarrolla la actividad cuyos estándares de aceptabilidad estarían definiendo. Aún cuando no se trate de una norma vinculante, su inscripción en el plexo regulativo que conforma la trama de compromisos que los Estados adoptan ante la comunidad internacional permite remitir a ellos reclamaciones que pueden lograr algún impacto en el plano de las actuaciones nacionales, tanto en relación con los gobiernos como con respecto a las decisiones institucionales. En este sentido, la constitución del CEART, un comité especializado para el seguimiento y aplicación de las dos recomendaciones relativas a la situación del personal docente de todos los niveles, asume la pretensión de OIT y UNESCO de que la misma contribuya a asegurar los principios y criterios que su articulado define.

Es importante y casi obvio advertir, sin embargo, que estos lineamientos no están plenamente vigentes en las condiciones laborales efectivas de la docencia, y que las transformaciones que se están produciendo en este sector se orientan en el sentido contrario al propuesto: la precarización del trabajo académico y la desjerarquización del trabajo docente en general, van en esta etapa de la mano del avance de la mercantilización y la privatización que se intensifica y despliega a nivel global. La incorporación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación constituye una novedad que excede las previsiones que podían hacerse hace

veinte años, y exige ser regulada para que su impacto en el mundo del trabajo académico no someta aún más a docentes e investigadores a una flexibilización de sus condiciones de empleo que vulnera los derechos más elementales que definen los estándares para un trabajo digno. La Internacional de la Educación intenta desde hace tiempo que una actualización de los acuerdos de 1997 permita adecuar la Recomendación a los desafíos reales que se presentan en este momento histórico. La coyuntura, entretanto, no es favorable para lograr fácilmente una revisión progresista de aquel consenso, en tanto la mayor parte de los gobiernos permanezcan indiferentes o sean funcionales a las pretensiones de las corporaciones que lucran con la educación, y cuya injerencia en la determinación de las políticas públicas de muchos países es notoria y claramente distorsiva de la misión de velar por el interés común que obliga a cualquier Estado democrático.

Precisamente por ello entendemos que es muy importante que la Recomendación sea conocida, discutida, contrastada con la realidad concreta y actual de las condiciones de trabajo en el sector. Necesitamos una norma que regule nuestra tarea asegurando nuestros derechos laborales y ciudadanos en el marco de la actividad académica. Pero sólo la organización colectiva puede lograr que esta y cualquier otra norma sea efectiva, a nivel nacional e internacional. Sólo el for-

talecimiento de nuestra capacidad de intervenir en la definición de la política educativa, científica, laboral y productiva de nuestros países podrá garantizar, junto a la dignidad del trabajo, el derecho de nuestros pueblos a la educación y al conocimiento.

INTRODUCCIÓN

El camino hacia la Recomendación de la UNESCO de 1997 relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior

DAVID ROBINSON

Director Ejecutivo,
Asociación Canadiense de
Docentes Universitarios (CAUT)

El 11 de noviembre de 1997, la Conferencia General de la UNESCO adoptó una Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior. Esa Recomendación trataba tanto sobre los derechos laborales tradicionales como sobre la libertad académica. Fue la primera declaración internacional aprobada en el ámbito de las Naciones Unidas sobre los derechos y responsabilidades del personal docente de universidades y facultades. La Recomendación está viva y bien, pese a ser cuestionada cada tanto por presidentes de universidades y políticos conservadores.

En 1993, la Conferencia General de la UNESCO había decidido que la condición del personal docente de la enseñanza superior debía ser objeto de una recomendación que fijara condiciones internacionales. El antecedente de esa decisión fue la adopción en 1966 de un documento referido a profesores de nivel preuniversitario. Esa política de 1966 había sido desarrollada en conjunto por la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La UNESCO consideró que el documento de 1966 “tuvo un impacto significativo en el status y las condiciones de trabajo de los profesores”.

Originalmente, había habido alguna cuestión de jurisdicción en este asunto entre la UNESCO y la OIT: el status de los profesores universitarios ¿era un tema laboral, educativo, o ambos? El producto final fue un esfuerzo conjunto de la UNESCO y la OIT.

Tras mucho debatir, el Consejo de la UNESCO llegó a la conclusión de que su trabajo en el área educativa debía extenderse para incluir a los profesores de enseñanza superior, y que debía hacerse junto con la OIT. El Consejo Ejecutivo de la UNESCO decidió que un instrumento “podría incluir asuntos que recaen dentro de la competencia de ambas, la OIT y la UNESCO”. Esta última decisión terminó siendo crucial, ya que puso en cortocircuito los debates sobre si las y los profesores universitarios son o no trabajadores y si una definición de la libertad académica podía ser parte de tal documento. También significó

que la OIT tuviera una presencia continua y significativa en el proceso.

El secretariado de la UNESCO tuvo entonces que tomar esas decisiones operativas. Se dirigió a la Comisión canadiense para la UNESCO. ¿Por qué Canadá? En parte, la elección de una nación fundadora fue consecuencia de la retirada norteamericana de la UNESCO en 1984, bajo la presidencia de Reagan. La partida de los Estados Unidos dejó un gran vacío en la adhesión de América del Norte, pese a que los Estados Unidos continuaron enviando observadores activos.

La Comisión canadiense, a su vez, requirió los servicios de la Asociación Canadiense de Profesores Universitarios (CAUT) para asistir en la elaboración de un texto borrador. Incluso antes de la creación oficial de la CAUT, sus fundadores ya se habían visto involucrados en serios asuntos sobre la libertad académica en universidades canadienses. Desde su origen, la CAUT trabajó promoviendo el nivel económico de la profesión a través de distintos y cambiantes medios de negociación. Luego, y no sin un considerable debate interno, la CAUT gradualmente desarrolló una perspectiva sobre la libertad académica. Definir un derecho, ¿lo limita o lo extiende? ¿La libertad académica es simplemente libertad de expresión? ¿O se extiende a asuntos tales como gobierno académico y discurso externo? ¿Es compatible con la negociación colectiva? Todo este desarrollo había recibi-

do una fuerte influencia de las ideas sobre libertad de expresión de John Stuart Mill en Reino Unido, y por la definición de estabilidad dada en la Declaración sobre libertad académica de 1940 de la Asociación Americana de Profesores Universitarios (AAUP). Finalmente, la CAUT decidió recomendar a sus asociaciones miembros que incluyeran su definición de libertad académica en sus convenios colectivos locales.

En los años setenta y ochenta, para la CAUT se puso de manifiesto que no podría aislarse del resto del mundo cuando se trataran asuntos tales como libertad académica o el derecho de los profesores a negociar colectivamente. Esto la condujo a mantener relaciones más estrechas con asociaciones de profesores ideológicamente cercanas de Europa occidental, como las de Francia, Suecia, Alemania e Irlanda, así como las de la Commonwealth y América del Norte. En los Estados Unidos, la CAUT mantuvo vínculos cercanos con la AAUP y la Asociación Nacional de Educación. La CAUT asistió a asociaciones de profesores en Nueva Zelanda y en Sudáfrica con posterioridad al *apartheid*.

La CAUT impulsó el desarrollo paulatino de una alianza flexible de organizaciones nacionales llamada “Conferencia Internacional de Organizaciones de Profesores Universitarios” (ICUTO). Los miembros de la ICUTO jugarían un importante papel en la adopción final de la Recomendación de 1997, haciendo lobby sobre sus pro-

pios gobiernos. La ICUTO comenzó a trabajar de manera intensiva a principios de la década de 1980. Canadá y Francia tomaron la conducción. En 1991, la CAUT comenzó a redactar el borrador de un instrumento en idioma legal.

En reuniones, primero en Washington en 1992 y más adelante en Berlín en septiembre de 1993, la ICUTO impulsó una propuesta, con el respaldo de la CAUT y la SNESsup (Francia), en la que pedía una declaración de la UNESCO sobre el status, los derechos y las responsabilidades del personal docente de la enseñanza superior. Entre mayo y agosto de 1994, se desarrolló un borrador preliminar revisado para la discusión con la OIT y varias ONGs internacionales.

Luego siguieron rondas de discusión con la OIT y ONGs, así como con aquellos involucrados con el instrumento de 1966 sobre profesores preuniversitarios, para asegurarse de que no hubiera superposiciones ni contradicciones. El instrumento completo fue enviado al secretariado de la UNESCO en septiembre de 1994. En 1995 un borrador de propuesta fue adoptado por el secretariado de la UNESCO y el 27 de enero de 1996 fue enviado a los países miembros. Treinta de ellos respondieron. Veinte enviaron representantes a una reunión de expertos en octubre de 1996.

Estaban representadas variadas opiniones políticas, desde regímenes dictatoriales hasta democracias libera-

les. Nigeria objetó las referencias a los derechos civiles. Corea del Sur planteó que el énfasis en los derechos individuales era incompatible con los valores autoritarios asiáticos. Arabia Saudita se quejó de que carecía de un enfoque en la tradición. El representante del Vaticano se manifestó a favor de la Recomendación, diciendo que sentía que balanceaba adecuadamente derechos y responsabilidades. Los políticos thatcheristas del Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda querían un eje en los derechos de gestión. Las organizaciones que representaban a las administraciones universitarias eran poco entusiastas, cuando no francamente hostiles. Sin embargo, el ejecutivo del encuentro fue capaz de persuadirlos de apoyar lo que se convirtió en la Recomendación, que fue considerada y adoptada en la Conferencia General de la UNESCO el 11 de noviembre de 1997, sin una sola disidencia. Japón, un actor clave de la UNESCO, desempeñó un importante papel en este logro, así como Canadá.

A través del proceso, los artículos más importantes fueron aquellos sobre derechos civiles, libertad académica, gobierno universitario, autonomía institucional y negociación colectiva. Una parte del artículo 26 dice: “(al) personal docente de la enseñanza superior... No se le obstaculizará o impedirá en forma alguna el ejercicio de sus derechos civiles como ciudadanos.” Sobre libertad académica, el artículo 27 dispone que “el personal docente de la enseñanza superior tiene derecho al manteni-

miento de la libertad académica, es decir, la libertad de enseñar y debatir sin verse limitado por doctrinas instituidas, la libertad de llevar a cabo investigaciones y difundir y publicar los resultados de las mismas, la libertad de expresar libremente su opinión sobre la institución o el sistema en que trabaja, la libertad ante la censura institucional y la libertad de participar en órganos profesionales u organizaciones académicas representativas.”

También hubo un debate considerable acerca del derecho de los profesores universitarios a negociar colectivamente. El artículo 52 establece: “el personal docente de la enseñanza superior debe gozar del derecho de asociación, y ha de favorecerse el ejercicio de dicho derecho. Se fomentará la negociación colectiva o un procedimiento equivalente, de conformidad con los instrumentos normativos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”. El artículo 55 garantiza el derecho a huelga.

La Recomendación de la UNESCO no era un tratado y, por lo tanto, no era jurídicamente vinculante. Estaba dirigida a establecer un standard más que a servir como legislación formal. Fue el primer intento internacional exitoso de articular los derechos y responsabilidades de los profesores de la educación superior en un único documento internacional mayor de las Naciones Unidas.

Asimismo, debiera ser entendido como una condena a las prácticas de regímenes dictatoriales presentes que demuelen la negociación colectiva y torturan y encar-

celan profesores universitarios sin juicio justo. La Recomendación se ha convertido en la base de varias protestas internacionales por esas violaciones. La Recomendación incluye una petición a la UNESCO y la OIT de que trabajen juntas para implementar el documento. Ellas acordaron implementar un cuerpo conjunto, el Comité de Expertos sobre la Aplicación de la Recomendación Relativa a la Condición de los Docentes (CEART), para controlar la aplicación de la Recomendación. Esta ha encargado distintos estudios sobre libertad académica. Además, pensamos que esta Recomendación podría ser una vía para el desarrollo de protecciones para los profesores e investigadores de dedicación simple o parcial. Esperamos también que pueda ser la base para la creación de un sistema internacional de apelaciones para lidiar con serias violaciones de la libertad académica.

A lo largo de los años, ha habido un retroceso internacional impulsado por presidentes de universidades y gobiernos que aspiran a diluir las protecciones a la libertad académica, los derechos civiles, la autonomía universitaria y la negociación colectiva. El vehículo para este contraataque fue la Asociación Internacional de Universidades (IAU), que representa gobiernos universitarios y presidentes en el plano global. En el Congreso Mundial sobre Educación Superior de 1998 produjo un documento que, de ser aceptado por la UNESCO, habría puesto a esa organización en la absurda posición de sostener dos

políticas opuestas y contradictorias sobre libertad académica. La IAU atacó el concepto de libertad académica como derecho, y argumentó que esta debía ser vista como un estrecho privilegio otorgado por los gobiernos para determinadas investigaciones especializadas. A diferencia de los derechos, lo que es otorgado como privilegio puede ser retirado con bastante facilidad.

Durante las dos décadas siguientes, la IAU continuó presionando para modificar la Recomendación de 1997. A la fecha, la Internacional de la Educación ha resistido con éxito los intentos de reabrir y enmendar la Recomendación en la dirección deseada por la IAU. Las organizaciones internacionales de profesores deberán permanecer en alerta.

RECOMENDACIÓN CONJUNTA DE LA OIT Y LA UNESCO RELATIVA A LA SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

5 de octubre de 1966

La Conferencia Intergubernamental Especial sobre la Situación del Personal Docente,

Recordando que el derecho a la educación es uno de los derechos fundamentales del hombre,

Consciente de la obligación de los Estados de asegurar una educación adecuada para todos, de conformidad con el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los principios 5, 7 y 10 de la Declaración de los Derechos del Niño, así como los de la Declaración de las Naciones Unidas sobre el Fomento entre la Juventud de los Ideales de Paz, Respeto Mutuo y Comprensión entre los Pueblos,

Percatándose de la necesidad de desarrollar y extender la enseñanza general y la enseñanza técnica y profesional con miras a emplear plenamente todas las aptitudes y recursos intelectuales existentes como condición necesaria para la promoción de los valores morales y culturales así como para el progreso económico y social continuos,

Reconociendo el papel esencial del personal docente en el progreso de la educación, la importancia de su contribución al desarrollo de la personalidad humana y de la sociedad moderna,

Interesada en asegurar al personal docente una condición que esté acorde con ese papel,

Teniendo en cuenta la gran diversidad de legislaciones y de usos que, en los distintos países, determinan las estructuras y la organización de la enseñanza,

Teniendo igualmente en cuenta la diversidad de regímenes que se aplican en los distintos países al personal docente, especialmente, según que ese personal se encuentre o no sometido al conjunto de reglamentos correspondientes a la función pública,

Convencida, sin embargo, de que, pese a esas diferencias, existen problemas comunes que se plantean en todos los países en lo relativo a la condición del personal docente y de que dichos problemas exigen la aplicación de un conjunto de normas y medidas comunes que la recomendación presente tiene por objeto precisar,

Tomando nota de las disposiciones de los convenios internacionales en vigor que son aplicables al personal docente y, especialmente, de los instrumentos relativos a los derechos fundamentales del hombre, como son el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, [1948], el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva [1949], el Convenio sobre Igualdad de Remuneración [1951], el Convenio relativo a la Discriminación (empleo y ocupación) [1958], adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, así como la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza [1960] Aprobada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura,

Tomando asimismo nota de las recomendaciones relativas a diversos aspectos de la formación y de la situación del personal docente en las escuelas de primera y segunda enseñanza, aprobadas por la Conferencia Internacional de Instrucción Pública celebrada con los auspicios de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Oficina Internacional de Educación, así como de la Recomendación relativa a la enseñanza técnica y profesional, 1962, aprobada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura,

Deseando completar las normas existentes, por medio de disposiciones relativas a los problemas que interesan especialmente al personal docente y en particular poner remedio a la escasez de este personal,

Aprueba la presente Recomendación:

I. DEFINICIONES

1. Para los efectos de esta Recomendación:

a) El término “personal docente” sirve para designar a todas las personas que en los establecimientos de enseñanza están encargadas de la educación de los alumnos.

b) El término “situación”, empleado respecto del personal docente, designa a la vez la posición social que se le reconoce, según el grado de consideración atribuido a la importancia de su función, así como a su competencia, y las condiciones de trabajo, la remuneración y demás prestaciones materiales que se le conceden en comparación con otras profesiones.

II. CAMPO DE APLICACIÓN

2. Esta Recomendación se aplica a todo el personal docente de los establecimientos públicos o privados de enseñanza secundaria o de nivel más bajo: establecimientos de segunda enseñanza, intermedia, general, técnica, pro-

fesional o artística; establecimientos de enseñanza primaria, guarderías infantiles y jardines de la infancia.

III. PRINCIPIOS GENERALES

3. La educación debería tener por objeto desde los primeros años de asistencia del niño a la escuela el pleno desarrollo de la personalidad humana y el progreso espiritual, moral, social, cultural y económico de la comunidad, así como inculcar un profundo respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. En relación con estos valores debería concederse la mayor importancia a la contribución de la educación a la paz así como a la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre los diferentes grupos raciales o religiosos.

4. Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador.

5. La situación del personal docente debería corresponder a las exigencias de la educación, definidas con arreglo a los fines y objetivos docentes; el logro completo de estos fines y objetivos exige que los educadores disfruten de una situación justa y que la profesión docente goce del respeto público que merece.

6. La enseñanza debería considerarse como una profesión cuyos miembros prestan un servicio público;

esta profesión exige de los educadores no solamente conocimientos profundos y competencia especial, adquiridos y mantenidos mediante estudios rigurosos y continuos, sino también un sentido de las responsabilidades personales y colectivas que ellos asumen para la educación y el bienestar de los alumnos de que están encargados.

7. La formación y el empleo del personal docente no deberían estar sujetos a ninguna clase de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, origen nacional o situación económica.

8. Las condiciones de trabajo del personal docente deberían fijarse con miras a fomentar lo mejor posible una enseñanza eficaz y a permitir a los educadores entregarse plenamente a sus tareas profesionales.

9. Las organizaciones del personal docente deberían ser reconocidas como una fuerza que puede contribuir considerablemente al progreso de la educación y, por consiguiente, deberían participar en la elaboración de la política docente.

IV. OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN Y POLÍTICA DOCENTES

10. Siempre que fuere necesario, deberían tomarse en cada país las medidas adecuadas para formular una política docente global que se ajuste a los principios gene-

rales antes mencionados y de conformidad con la cual puedan aprovecharse todos los recursos y todas las capacidades disponibles. Al hacerlo, las autoridades competentes deberían tomar debidamente en cuenta las consecuencias, para el personal docente, de los principios y objetivos siguientes:

- a. Cada niño tiene el derecho fundamental de beneficiarse de todas las ventajas de la educación; se debería prestar la debida atención a los niños que exijan un tratamiento educativo especial.
- b. Iguales facilidades deberían concederse a todos para el ejercicio de su derecho a la educación, sin discriminación por motivo de sexo, raza, color, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, o situación económica.
- c. Como la educación es un servicio de fundamental importancia para el interés del público en general, debería reconocerse que la responsabilidad del mismo incumbe al Estado, al que corresponde proveer de un número suficiente de establecimientos escolares, educación gratuita en los mismos y ayuda material para los alumnos que la necesiten; ello no debe interpretarse en forma que limite la libertad de los padres o, en su caso, de los tutores, de escoger para sus hijos o pupilos, escuelas que no sean del Estado, o menoscabe la libertad de las personas individuales o colectivas

para crear y dirigir instituciones docentes conformes con las normas educativas que pueda establecer y aprobar el Estado.

- d. Como la educación es un factor esencial para el progreso económico, el planeamiento de la educación debería formar parte integral del planeamiento general, económico y social, adoptado para mejorar las condiciones de vida.
- e. Siendo la educación un proceso continuo, debería existir una estrecha coordinación entre las diferentes categorías de personal para mejorar, a la vez, la calidad de la enseñanza para todos los alumnos y la situación del personal docente.
- f. Los alumnos deberían tener libre acceso a una red lo suficientemente flexible de establecimientos docentes, adecuadamente relacionados entre sí, a fin de evitar que nada limite las posibilidades de cada alumno para alcanzar cualquier nivel o clase de enseñanza.
- g. En materia de educación, ningún Estado debería tener como objetivo único la cantidad, sino que también debería tener como mira la calidad.
- h. En materia de educación, el planeamiento y la programación deberían hacerse tanto a largo como a corto plazo; la integración provechosa de los actuales alumnos en la comunidad dependerá más de las necesidades futuras que de las exigencias actuales.

- i. Deberían incluirse, desde un principio, en cada etapa del planeamiento de la educación, disposiciones relativas a la formación y el perfeccionamiento profesional de un número suficiente de educadores nacionales plenamente capacitados y calificados; que conozcan la vida de su pueblo y sean capaces de impartir la enseñanza en la lengua materna.
- j. En lo que respecta a la formación y perfeccionamiento profesional del personal docente, son necesarias una investigación y una acción coordinadas, sistemáticas y continuas; a nivel internacional, debería incluirse la cooperación entre investigadores así como el intercambio de los resultados de las investigaciones.
- k. Debería existir una estrecha cooperación entre las autoridades competentes y las organizaciones de personal docente, de empleadores, de trabajadores y de padres de alumnos, las organizaciones culturales y las instituciones de enseñanza o de alta cultura y de investigación, con miras a definir la política docente y sus objetivos precisos.
- l. Como el éxito de los fines y objetivos de la educación depende en gran parte de los recursos económicos con que ésta puede contar, debería darse especial prioridad en los presupuestos de cada país a la asignación de una parte suficiente de la renta nacional para el desarrollo de la educación.

V. PREPARACIÓN PARA LA PROFESIÓN DOCENTE

Selección

11. Al establecer la política de ingreso en los cursos de formación de los futuros docentes, debería tenerse en cuenta la necesidad de que la sociedad pueda disponer de un número suficiente de personal docente que reúna las cualidades morales, intelectuales y físicas necesarias, así como los conocimientos y la competencia requeridos.

12. Para satisfacer esta necesidad, las autoridades competentes deberían hacer que esta formación fuese lo suficientemente atractiva y asegurar un número suficiente de plazas en las instituciones apropiadas.

13. Para ingresar en la profesión docente, debería ser necesario haber terminado satisfactoriamente los estudios prescritos en una institución adecuada de formación.

14. Para ser admitido en las instituciones de formación de profesorado, debería ser necesario haber terminado los estudios adecuados de segundo grado y acreditar la posesión de las cualidades personales requeridas para ejercer eficazmente la profesión.

15. Sin modificar las condiciones generales de ingreso en las instituciones de formación de personal docente, se debería admitir a esa formación a aquellas personas que, sin reunir todas las condiciones académicas requeridas

poseyeran una experiencia útil especialmente de carácter técnico o profesional.

16. El futuro personal docente debería poder gozar de becas y asistencia económica que le permitan seguir los cursos de formación y vivir decorosamente; en la medida de lo posible, las autoridades competentes deberían, esforzarse para establecer un sistema de formación gratuita.

17. Los estudiantes y demás personas interesadas en prepararse para la docencia, deberían recibir todas las informaciones relativas a las posibilidades de formación, así como a la asistencia económica existente.

18. 1) Antes de reconocer total o parcialmente, el derecho a ejercer la docencia a una persona que ha realizado su formación profesional en el extranjero convendría investigar cuidadosamente la calidad de esta formación.

2) Convendría tomar medidas con miras a establecer el reconocimiento, a nivel internacional, de los títulos que confieren la capacidad para la docencia, de acuerdo con las normas dictadas por los diferentes países.

Programas de formación de personal docente

19. El objetivo de la formación del personal docente debería consistir en desarrollar sus conocimientos generales y su cultura personal; su aptitud para enseñar y educar, su comprensión de los principios fundamentales para el establecimiento de buenas relaciones humanas dentro

y más allá de las fronteras nacionales; la conciencia del deber que le incumbe de contribuir, tanto por medio de la enseñanza como con el ejemplo, al progreso social, cultural y económico.

20. Todo programa de formación de personal docente debería comprender esencialmente los puntos siguientes:

- a. Estudios generales.
- b. Estudio de los elementos fundamentales de filosofía, de psicología y de sociología aplicados a la educación, así como estudio de la teoría y la historia de la educación, de la educación comparada, la pedagogía experimental, la administración escolar y los métodos de enseñanza de las distintas disciplinas.
- c. Estudios relativos a la disciplina en la que el futuro docente tiene intención de ejercer su carrera.
- d. Práctica de la docencia y de las actividades para escolares, bajo la dirección de profesores plenamente calificados.

21. 1) El personal docente, debería adquirir su formación general, especializada y pedagógica, en una universidad o en una institución de formación de nivel equivalente o en una escuela especializada en la formación de personal docente.

2) Los programas de formación podrían variar en cierta medida según las tareas que hayan de ser asignadas al personal docente en los diferentes tipos de instituciones,

tales como las instituciones para niños deficientes o las escuelas técnicas y profesionales. En este último caso podría incluirse en esos programas una experiencia práctica adquirida en la industria, el comercio o la agricultura.

22. En los programas de formación de personal docente, la formación pedagógica puede ser impartida, bien al mismo tiempo que los cursos de cultura general o de especialización, o bien ulteriormente.

23. La formación general del futuro personal docente debería normalmente asegurarse a jornada completa, a reserva de disposiciones especiales que permitan a los candidatos de edad más avanzada así como a los de otras categorías excepcionales seguir totalmente o en parte cursos a jornada parcial siempre que el contenido de los programas y el nivel alcanzado sean los mismos que los de formación a jornada completa.

24. Convendría investigar si es deseable organizar la formación del personal docente de diferentes categorías, destinado a la enseñanza primaria, secundaria, técnica, profesional, o bien a una enseñanza especial, en instituciones orgánicamente relacionadas entre ellas o bien en instituciones próximas unas de otras.

Instituciones de formación de personal docente

25. Los profesores de instituciones de formación de personal docente deberían estar calificados para proporcio-

nar una enseñanza correspondiente de nivel comparable al de la enseñanza superior. Aquellos que proporcionan la formación pedagógica deberían tener experiencia en la enseñanza escolar y, siempre que sea posible, renovar esa experiencia periódicamente mediante la práctica de la docencia en establecimientos de educación.

26. Convendría favorecer las investigaciones y los experimentos relativos a la educación y a la enseñanza de diferentes disciplinas, proporcionando a las instituciones de formación los medios y las instalaciones necesarias y facilitando las investigaciones realizadas por su personal y por sus alumnos. El personal encargado de la formación del personal docente debería mantenerse informado de los resultados de las investigaciones en los campos que les interese y emplearlos en beneficio de los alumnos.

27. Tanto los estudiantes como el profesorado de una institución de formación de personal docente deberían tener la posibilidad de expresar su opinión sobre las disposiciones que afectan a la vida, la actividad y la disciplina, de la misma institución.

28. Las instituciones de formación de personal docente deberían contribuir al progreso de la enseñanza teniendo a la vez informado al personal docente de los establecimientos de enseñanza de los resultados de las investigaciones y los nuevos métodos y aprovechando, para sus propias actividades, la experiencia de los mismos establecimientos escolares y del personal docente.

29. Debería corresponder a las instituciones de formación de personal docente, separado o conjuntamente, o bien en colaboración con otras instituciones de enseñanza superior o con las autoridades competentes en materia de educación, certificar que sus alumnos han terminado sus estudios en forma satisfactoria.

30. Las autoridades escolares, en colaboración con las instituciones de formación, deberían tomar las medidas necesarias para proporcionar al personal docente que ha concluido su formación, un empleo en relación con dicha formación, de acuerdo con sus deseos así como con su situación personal.

VI. PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE

31. Las autoridades y el personal docente deberían reconocer la importancia del perfeccionamiento durante el ejercicio de su función para mejorar la calidad y el contenido de la enseñanza, así como las técnicas pedagógicas.

32. Las autoridades, previa consulta con las organizaciones del personal docente, deberían favorecer el establecimiento de un sistema de instituciones y de servicios de procedimiento que sean puestos al alcance de todo el personal docente a título gratuito. Este sistema, que debería ofrecer una gran variedad de opciones, debería también asociar a las instituciones de formación y a las

instituciones científicas y culturales así como a las organizaciones de personal docente. Deberían organizarse cursos de perfeccionamiento especiales para el personal docente que vuelve a las funciones de la enseñanza después de una interrupción en sus servicios.

33. 1) Deberían organizarse cursos y tomarse otras disposiciones para permitir que el personal docente pueda mejorar su capacitación, modificar o ampliar su campo de actividad, aspirar a un ascenso y mantenerse al corriente de los progresos efectuados en su disciplina y en su campo de enseñanza, tanto respecto al contenido como en cuanto a los métodos.

2) Deberían tomarse medidas para poner libros y otros instrumentos de trabajo a disposición del personal docente para el mejoramiento de su cultura general y su capacitación profesional.

34. Al proporcionarle todas las facilidades para este efecto, sería necesario estimular al personal docente a participar en esos cursos y aprovecharse de esas disposiciones a fin de obtener el mayor beneficio posible de ellos.

35. Las autoridades escolares deberían tomar todas las medidas necesarias para lograr que las escuelas puedan aplicar los resultados de las investigaciones que les interesan, tanto a las disciplinas que enseñan como a los métodos pedagógicos.

36. Las autoridades deberían estimular y, en la medida de lo posible, ayudar al personal docente para que realice

viajes colectivos o individuales, tanto dentro de su país como al extranjero, con miras a lograr su procedimiento.

37. Convendría que las medidas de cada país relativas a la formación y el procedimiento del personal docente puedan ser desarrolladas y completadas merced a la cooperación financiera y técnica proporcionada en el plano internacional o regional.

VII. CONTRATACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

Ingreso en la profesión docente

38. La política de contratación del personal docente debería definirse claramente en el nivel apropiado, en colaboración con las organizaciones de educadores y conveniría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente.

39. El establecimiento de un periodo de prueba al comenzar el ejercicio de la profesión debería ser considerado tanto por el personal docente como por los establecimientos de enseñanza como una oportunidad ofrecida al principiante para estimularle y permitirle actuar satisfactoriamente, para establecer y mantener niveles de eficiencia profesional adecuados y para favorecer el desarrollo de sus dotes pedagógicas. La duración normal del periodo de prueba debería conocerse de antemano y los requisitos exigidos deberían ser de orden estrictamente

profesional. Si el nuevo maestro no da satisfacción durante el periodo de prueba, habrían de comunicársele las razones de las quejas contra él formuladas y reconocerle el derecho a impugnarlas.

Ascenso y promoción

40. El personal docente debería estar facultado para ascender de una categoría a otra o bien de un nivel de enseñanza a otro, a condición de poseer las calificaciones requeridas.

41. La organización y la estructura de la enseñanza así como las de cada institución escolar, deberían permitir y reconocer al personal docente la posibilidad de ejercer atribuciones complementarias con tal de que éstas no perjudiquen a la calidad ni a la regularidad de su labor docente.

42. Convendría tener en cuenta las ventajas que el profesorado y los alumnos podrían obtener de los establecimientos suficientemente importantes en los que las diferentes funciones puedan ser repartidas adecuadamente según los títulos y cualificaciones de los docentes.

43. En la medida de lo posible, convendría nombrar al personal docente experimentado, para puestos de responsabilidad en la enseñanza tales como inspector, administrador escolar, director de enseñanza u otro puesto que tenga atribuciones especiales.

44. Los ascensos deberían fundarse sobre una evaluación objetiva de las cualificaciones del interesado para

el puesto de que se trata, según criterios estrictamente profesionales determinados en consulta con las organizaciones de personal docente.

Seguridad del empleo

45. La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la Organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar.

46. El personal docente debería estar protegido eficazmente, contra los actos arbitrarios que atenten contra su situación profesional o su carrera.

Procedimientos disciplinarios por faltas profesionales

47. Deberían definirse claramente las medidas disciplinarias aplicables al personal docente por faltas profesionales. Las acusaciones y las medidas eventuales no deberían hacerse públicas sino a petición del docente interesado, salvo si entrañan la prohibición de enseñar o cuando la protección o el bienestar de los alumnos lo requieran.

48. Deberían designarse claramente las autoridades y los órganos calificados para proponer o aplicar las sanciones al personal docente.

49. Las organizaciones de personal docente deberían ser consultadas cuando se establezcan normas para los procedimientos disciplinarios.

50. Todo educador debería gozar en cada etapa del proceso disciplinario, de garantías equitativas, que deberían comprender especialmente:

- a. El Derecho a ser informado por escrito de los reproches que se le hacen y de los hechos en que se fundan tales imputaciones.
- b. El Derecho de conocer sin restricciones el contenido del expediente.
- c. El Derecho a defenderse y a ser defendido por un representante de su elección y de contar con el tiempo suficiente para preparar su defensa.
- d. El Derecho a ser informado por escrito de las decisiones que se tomen respecto de él, así como de los motivos.
- e. El Derecho a interponer apelación ante las autoridades y órganos competentes claramente determinados.

51. Las autoridades deberían reconocer que la efectividad de la disciplina y de las garantías disciplinarias será mucho mayor si el personal docente fuese juzgado con la participación de personas de su misma categoría.

52. Las disposiciones de los párrafos 47 a 51, que preceden, no afectan en modo alguno a los procedi-

mientos que, con arreglo a las legislaciones nacionales, son aplicables a la represión de los actos que caen bajo las leyes penales.

Exámenes médicos

53. El personal docente debería ser sometido periódicamente a reconocimiento médico y estos reconocimientos deberían ser gratuitos.

Educadores con cargas de familia

54. El matrimonio no debería impedir a las mujeres obtener un puesto en la enseñanza y conservarlo. No debería tampoco afectar a su remuneración ni a sus condiciones de trabajo.

55. Debería prohibirse a quienes empleen personal docente rescindir el contrato de una educadora por razones de embarazo o por licencia de maternidad.

56. Cuando fuese conveniente habría que procurar poner a la disposición de las educadoras que tengan cargas de familia, los servicios de atención para los niños, tales como las guarderías infantiles o casas cuna.

57. Deberían tomarse medidas para que las educadoras con cargas de familia obtengan puestos en su lugar de residencia y para que los matrimonios en que ambos cónyuges son educadores puedan ser empleados en destinos próximos o incluso en el mismo establecimiento docente.

58. Cuando las circunstancias lo aconsejen, las mujeres con cargas de familia que se han retirado de la enseñanza antes de la edad normal para el retiro, deberían ser estimuladas para volver al servicio.

Dedicación parcial

59. Las autoridades y los establecimientos docentes deberían reconocer la validez de los servicios a jornada parcial prestados, en caso necesario, por el personal calificado que, por motivos diversos, no puede prestarlos a jornada completa.

60. El personal docente que presta un servicio regular a jornada parcial debería:

- a. Recibir una remuneración proporcionalmente igual y gozar de las mismas condiciones básicas de trabajo que el personal docente empleado a jornada completa.
- b. Gozar de los mismos derechos correspondientes al personal docente a jornada completa, sin perjuicio de que se apliquen las mismas reglas, en materia de vacaciones pagadas y los descansos por enfermedad o maternidad.
- c. Beneficiarse con una protección adecuada y apropiada en lo relativo a seguridad social, incluyendo los regímenes de pensiones pagados por los empleadores.

VIII. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DOCENTE

Libertades profesionales

61. En el ejercicio de sus funciones, los educadores deberían gozar de libertades académicas. Estando especialmente calificados para juzgar el tipo de ayudas y métodos de enseñanza que crean mejores y más adaptables a sus alumnos, son ellos quienes deberían desempeñar un papel esencial en la selección y la adaptación del material de enseñanza así como en la selección de los manuales y aplicación de los métodos pedagógicos dentro de los programas aprobados y con la colaboración de las autoridades escolares.

62. El personal docente y sus organizaciones deberían participar en la elaboración de nuevos programas, manuales y medios auxiliares de enseñanza.

63. Todo sistema de inspección o de supervisión debería ser concebido con el objeto de estimular y ayudar al personal docente para el mejor cumplimiento de sus tareas profesionales y para evitar que sea restringida la libertad, la iniciativa y la responsabilidad del personal docente.

64. 1) Cuando la actividad de un educador sea objeto de una apreciación directa, ésta debería ser objetiva y puesta en conocimiento del interesado.

2) El personal docente debería tener derecho a recurrir contra una apreciación que crea injustificada.

65. El personal docente debería tener plena libertad para aplicar todas las técnicas de evaluación que juzgue convenientes para conocer el progreso de sus alumnos, cuidando de que no se cometa ninguna injusticia respecto de ninguno de ellos.

66. Las autoridades deberían prestar consideración adecuada a las recomendaciones del personal de enseñanza relativas al tipo de enseñanza que mejor convenga a cada uno de los alumnos, así como a la orientación futura de sus estudios.

67. En interés de los alumnos deberían realizarse todos los esfuerzos para favorecer la cooperación entre los padres y el personal de enseñanza, pero los educadores deberían estar protegidos contra toda injerencia injustificada de los padres en materias que son esencialmente de la competencia profesional de los educadores.

68.1) Los padres de familia que desearan presentar quejas sobre una institución escolar o sobre un educador, deberían tener la facultad de discutir las primeramente con el director de la institución y con el educador interesado. Toda queja que se presentara ulteriormente a las autoridades superiores debería formularse por escrito y su texto debería comunicarse al educador interesado.

2) El estudio de las quejas debería hacerse en forma que el personal docente interesado tenga plena posibilidad de defenderse sin que se dé publicidad alguna al asunto.

69. Dado que el personal docente debería evitar en forma especial que sobrevengan accidentes a sus alumnos, los empleadores del personal docente deberían protegerlos contra el riesgo del pago de daños y perjuicios si los alumnos son víctimas de accidentes tanto en la propia escuela como en el transcurso de actividades escolares que se realicen fuera de la escuela.

Obligaciones del personal docente

70. Al reconocer que la situación del personal docente depende en gran parte de su propio comportamiento, todos los educadores deberían esforzarse en alcanzar los más altos niveles posibles en todas sus actividades profesionales.

71. Los niveles de eficiencia exigibles al personal docente deberían definirse y hacerse respetar con el concurso de las organizaciones de dicho personal.

72. El personal docente y sus organizaciones deberían tratar de cooperar plenamente con las autoridades, en interés de los alumnos, de la enseñanza y de la sociedad.

73. Las organizaciones de personal docente deberían elaborar normas de ética y de conducta ya que dichas normas contribuyen en gran parte a asegurar el prestigio de la profesión y el cumplimiento de los deberes profesionales según principios aceptados.

74. Los educadores deberían estar dispuestos a participar en las actividades extraescolares en beneficio de los alumnos y los adultos.

Relaciones entre los educadores y los servicios de educación en general

75. Con el objeto de que el personal docente pueda cumplir plenamente con sus obligaciones, las autoridades deberían establecer y aplicar regularmente un procedimiento de consulta con las organizaciones de educadores sobre cuestiones tales como la política de la enseñanza, la organización escolar y todos los cambios que pudieran ocurrir en la enseñanza.

76. Las autoridades y el personal docente deberían reconocer la importancia de la participación de los educadores, por conducto de sus organizaciones o por otros medios, en la elaboración de las disposiciones encaminadas al mejoramiento de la calidad de la enseñanza, en la investigación pedagógica y en el desarrollo y divulgación de métodos de enseñanza nuevos y mejores.

77. Las autoridades deberían facilitar la creación de grupos de trabajo encargados de fomentar, dentro de una escuela o de una estructura más vasta, la cooperación del personal docente de una misma disciplina y considerar con la debida atención las opiniones y las sugerencias de dichos grupos.

78. El personal administrativo y cualquier otro personal encargado de los diversos servicios de educación debería tratar de establecer las mejores relaciones posibles con el personal docente y este último debería observar, recíprocamente, la misma actitud.

Derechos del personal docente

79. Convendría estimular la participación del personal docente en la vida social y pública por el propio interés de los educadores, de la enseñanza y de la sociedad en general.

80. Los educadores deberían tener libertad para ejercer todos los derechos cívicos de que goza el conjunto de los ciudadanos y ser elegibles para cargos públicos.

81. Cuando un cargo público obligue a un educador a abandonar su puesto, debería conservar sus derechos de antigüedad, así como sus derechos de pensión y poder, a la expiración de su mandato, volver a ocupar su puesto u obtener otro equivalente.

82. Los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente deberían determinarse por vía de negociaciones entre las organizaciones del personal docente y los empleadores.

83. Deberían establecerse procedimientos, por vía de reglamentación o de acuerdo entre las partes, para garantizar al personal docente el derecho de negociar, por medio de sus organizaciones, con sus empleadores públicos o privados.

84. Debería instituirse un sistema paritario, encargado de resolver los conflictos que puedan plantearse entre el personal docente y sus empleadores por causa de las condiciones de empleo. Una vez agotados los recursos y procedimientos establecidos con tal propósito

o en caso de que se rompan las negociaciones entre las partes, las organizaciones de educadores deberían tener derecho a tomar las medidas de las que normalmente disponen otras organizaciones para la defensa de sus legítimos intereses.

IX. CONDICIONES NECESARIAS PARA UNA ENSEÑANZA EFICAZ

85. Dado que el educador es un especialista muy valioso debería organizarse y facilitarse su trabajo para evitar que pierda tiempo y esfuerzos.

Número de alumnos en las clases

86. El número de alumnos en las clases debería ser suficientemente reducido para que el personal docente pueda ocuparse personalmente de cada uno. De vez en cuando, debería poderse reunir a los alumnos en pequeños grupos, e incluso tomarlos uno a uno para darles, por ejemplo, enseñanzas correctivas. Se debería también poder reunirlos en gran número, para sesiones de enseñanza audiovisual.

Personal auxiliar

87. A fin de permitir que el personal docente se dedique plenamente al ejercicio de sus funciones, debería asignarse a las escuelas un personal auxiliar encargado de las tareas ajenas a la enseñanza propiamente dicha.

Material auxiliar de enseñanza

88.1) Las autoridades deberían suministrar a los educadores y a los alumnos materiales pedagógicos modernos. Estos materiales no deberían considerarse como sustitutos del personal docente, sino como modo de mejorar la calidad de la enseñanza y de extender al mayor número de alumnos los beneficios de la educación.

2) Las autoridades deberían fomentar las investigaciones relativas al empleo de este material y alentar al personal docente a participar activamente en dichas investigaciones.

Horas de trabajo

89. Las horas de enseñanza que los educadores requieren para su trabajo diario y semanal deberían establecerse previa consulta con las organizaciones de personal docente.

90. Al fijar las horas de trabajo del personal docente, deberían tomarse en cuenta todos los factores que determinan el volumen de trabajo total de dicho personal, como:

- a. El número de alumnos de los cuales el educador ha de ocuparse durante la jornada y durante la semana.
- b. La conveniencia de disponer del tiempo necesario para el planeamiento y la preparación de las lecciones, así como para la corrección del trabajo de los alumnos.

- c. El número de clases diferentes que el educador ha de impartir cada día.
- d. El tiempo que se exige al personal docente para que participe en investigaciones, en actividades complementarias del programa escolar y para vigilar y aconsejar a los alumnos.
- e. El tiempo que conviene conceder al personal docente para informar a los padres de los alumnos sobre el trabajo de sus hijos y tener consultas con ellos.

91. El personal docente debería disponer de tiempo suficiente para poder participar en actividades destinadas a promover su procedimiento profesional durante el ejercicio del cargo.

92. Las actividades para escolares del personal de enseñanza no deberían constituir una labor excesiva ni tampoco un perjuicio para sus labores esenciales.

93. Cuando el personal docente deba cumplir funciones pedagógicas especiales, además de sus propias funciones, debería reducirse el número de horas de clase.

Vacaciones anuales pagadas

94. El personal docente debería tener derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración suficiente.

Licencias de estudio

95. 1) El personal docente debería gozar cada cierto tiempo de licencias de estudio total o parcialmente pagadas.

2) Las licencias de estudio deberían ser computadas para el cálculo de la antigüedad y la pensión de retiro.

3) En las regiones alejadas de los centros urbanos, y reconocidas como tales por las autoridades públicas, el personal de enseñanza debería gozar de licencias de estudio más frecuentes.

Licencias especiales

96. Las licencias especiales otorgadas en virtud de acuerdos de intercambio cultural, bilaterales o multilaterales, deberían considerarse como servicios efectivos.

97. El personal docente asignado a programas de asistencia técnica debería gozar de licencias especiales y sus derechos a la antigüedad, ascensión y pensión deberían conservarse en sus países de origen. Además, deberían tomarse disposiciones especiales para sufragar los gastos extraordinarios que realice.

98. El personal docente invitado a un país extranjero debería gozar igualmente de una licencia concedida en su país de origen y conservar sus derechos a la antigüedad y a la pensión.

99.1) El personal docente debería tener la ocasión de obtener licencias pagadas, con el objeto de participar en las actividades de sus organizaciones.

2) El personal docente debería tener el derecho de ejercer la representación de sus organizaciones y gozar, en estos casos, de derechos iguales a los del personal docente que asume un cargo público.

100. El personal docente debería poder disfrutar vacaciones pagadas por razones personales fundadas, según las disposiciones convenidas previamente a su ingreso a la función docente.

Descanso por enfermedad y por maternidad

101.1) El personal docente debería tener derecho a descansos pagados por causas de enfermedad.

2) Al determinar el periodo durante el cual ha de devengarse el sueldo parcial o completo que corresponda a los interesados, debería tenerse en cuenta los casos en que es indispensable que los educadores permanezcan aislados de los alumnos durante largos periodos.

102. Deberían hacerse efectivas las normas de la Organización Internacional del Trabajo en la esfera de la protección de la maternidad, en particular el Convenio sobre la Protección de la Maternidad [1319], y el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado) [1952], así como las normas mencionadas en el párrafo 126 de la presente recomendación.

103. Debería alentarse a las educadoras que son madres de familia a conservar su puesto, autorizándolas por ejemplo a obtener a su instancia una licencia de maternidad complementaria, sin sueldo, por un año o más, después del nacimiento del niño, conservando su empleo y todos los derechos inherentes al mismo con plenas garantías.

Intercambio de personal docente

104. Las autoridades deberían reconocer el valor que representan, tanto para los servicios docentes como para su personal, los intercambios profesionales y culturales entre países y los viajes del personal docente al extranjero; las autoridades deberían tratar de aumentar estas oportunidades y tener en cuenta la experiencia personal adquirida en el extranjero por el personal docente.

105. El personal docente que se beneficie con estos intercambios, debería ser seleccionado sin discriminación alguna y no debería ser considerado como representante de ninguna opinión política.

106. El personal docente que viaje con objeto de prestar sus servicios o de estudiar en el extranjero debería gozar de facilidades adecuadas para hacerlo y de una legítima protección de su puesto y situación.

107. El personal docente debería ser animado a compartir con sus compañeros la experiencia obtenida en el extranjero.

Edificios escolares

108. Los edificios escolares deberían reunir las necesarias garantías de seguridad, resultar agradables por su concepción de conjunto y ser de uso funcional. Deberían ser aptos no sólo para una enseñanza eficaz sino también para las actividades extraescolares y comunitarias, especialmente en las regiones rurales. Además deberían estar

construidos con materiales duraderos y según las normas higiénicas; poderse adaptar a usos pedagógicos variados y resultar de mantenimiento fácil y económico.

109. Las autoridades deberían cuidar que los edificios escolares se mantengan adecuadamente a fin de que no constituyan una amenaza para la salud o la seguridad de los alumnos o del personal docente.

110. Cuando se prevea la construcción de nuevos establecimientos escolares debería consultarse a las organizaciones representativas del personal docente. Al realizarse la ampliación o mejora de locales o la creación de instalaciones complementarias en establecimientos ya existentes, debería consultarse al personal de dichos establecimientos.

Disposiciones especiales para el personal docente que ejerce su profesión en zonas rurales o aisladas

111.1) En las zonas distantes de los centros de población, y reconocidas como tales por las autoridades públicas, deberían otorgarse viviendas adecuadas, preferentemente sin alquiler o de alquiler moderado, para el personal docente y su familia.

2) En los países donde se requiere de los educadores, además de sus funciones docentes propiamente dichas, que promuevan y fomenten actividades comunitarias, debería incluirse en los planes y programas

de desarrollo la concesión de viviendas adecuadas para dicho personal.

112.1) En los casos de nombramiento o traslado a zonas aisladas, debería pagarse al personal docente los gastos de mudanza y de viaje, tanto de ellos como de sus familiares.

2) En estas zonas aisladas el personal docente debería gozar, siempre que fuese necesario, de facilidades especiales de viaje para que pueda mantenerse profesionalmente al día.

3) Como una forma de estímulo, el personal de enseñanza destinado en una región distante, debería tener derecho al reembolso de sus gastos de viaje hasta el lugar de su procedencia, una vez al año y con ocasión de sus vacaciones.

113. Cuando el personal docente esté sometido a condiciones de vida especialmente difíciles, debería concedérsele en compensación prestaciones especiales por este concepto, las que deberían incluirse en el cómputo para señalamiento de pensión.

X. REMUNERACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

114. Entre los diferentes factores que se toman en cuenta para evaluar la situación del personal docente, debería otorgarse una importancia especial a la remuneración

que se les conceda, según las tendencias actuales en el mundo. No se puede negar que otros factores, tales como la situación reconocida al personal docente en la sociedad o el grado de consideración que se dé a su función dependen en gran parte, así como para muchas otras profesiones similares, de la situación económica de que goce.

115. La retribución del personal docente debería:

- a. Estar en relación de una parte, con la importancia que tiene la función docente y, por consiguiente, aquellos que la ejerzan, para la sociedad y, de otra, con las responsabilidades de toda clase que incumben a los docentes desde el momento en que comienzan a ejercer;
- b. Poderse comparar favorablemente con los sueldos de otras profesiones que exijan titulación análoga o equivalente;
- c. Asegurar un nivel de vida satisfactorio tanto para el personal, docente como para sus familias, así como permitirle disponer de los recursos necesarios para perfeccionarse o desempeñar actividades culturales, y por consiguiente, afianzar sus cualificaciones profesionales;
- d. Tomar en cuenta que determinados puestos requieren más experiencia, cualificaciones superiores e implican responsabilidad más amplia.

116. El personal docente debería ser retribuido con arreglo a escalas de salarios establecidas de acuerdo con

sus organizaciones profesionales. Por ningún motivo debería asignarse al personal docente cualificado, cuando efectúe un periodo de prueba o esté contratado temporalmente, una retribución inferior a la de los educadores titulares.

117. La estructura de las retribuciones debería establecerse de modo que no dé lugar a injusticias o anomalías que puedan provocar roces entre las diversas categorías de educadores.

118. Cuando un reglamento establezca un máximo de horas de clase, el personal docente cuyo servicio regular exceda de dicho máximo debería recibir una remuneración complementaria de acuerdo con una escala aprobada.

119. Las diferencias de salarios deberían determinarse a partir de criterios objetivos, como titulación, antigüedad o grado de responsabilidades, pero la diferencia entre el salario más bajo y el más elevado debería corresponder a un orden razonable y moderado.

120. Para establecer los sueldos básicos de las personas encargadas de la enseñanza profesional o técnica que no tengan grado universitario, debería tenerse en cuenta el valor de su formación práctica y de su experiencia.

121. Los sueldos del personal docente deberían calcularse sobre una base anual.

122.1) Deberían tomarse medidas relativas al ascenso del personal docente dentro de una misma categoría, con

la concesión de aumentos de retribución a intervalos regulares, de preferencia anuales.

2) El tiempo previsto para ascender del grado más bajo hasta el tope de la escala no debería exceder de 10 a 15 años.

3) El personal docente debería gozar de aumento periódico de retribución por los servicios que ha desempeñado durante los períodos de prueba o de empleo temporal.

123.1) Las escalas de retribución del personal docente deberían revisarse periódicamente para tener en cuenta factores tales como el aumento del costo de vida, la elevación del nivel de vida consiguiente al aumento de productividad, o los movimientos ascendentes de carácter general que se producen en los sueldos y en los salarios.

2) Cuando se adopte un sistema de ajuste automático de los salarios con arreglo a un índice del costo de vida, dicho índice debería determinarse con participación de las organizaciones del personal docente. Todo subsidio concedido por carestía de vida debería incluirse en el cómputo para señalamiento de pensión.

124. No debería instaurarse ni aplicarse sistema alguno de remuneración con arreglo a méritos sin haber consultado previamente y obtenido el consentimiento de las organizaciones del personal docente interesadas.

XI. SEGURIDAD SOCIAL

Disposiciones generales

125. Independientemente de la categoría de los establecimientos de enseñanza donde presta sus servicios, todo el personal docente debería gozar de una protección idéntica o análoga en lo que concierne a la seguridad social. Esta protección debería extenderse a los estudiantes que se preparan para la carrera pedagógica, tanto cuando ya enseñan de manera regular como en el periodo de prueba.

126.1) El personal docente debería estar protegido por medidas de seguridad social respecto de todos los riesgos que figuran en el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), [1952], de la Organización Internacional del Trabajo, como prestaciones de asistencia médica, enfermedad, desempleo y vejez, prestaciones por accidentes de Trabajo, prestaciones familiares y prestaciones por maternidad, invalidez y sobrevivientes.

2) Los seguros sociales concedidos al personal docente deberían ser tan favorables, por lo menos, como los definidos en los instrumentos (correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima) [1952]).

3) Las prestaciones de seguridad social deberían concederse de derecho al personal docente.

127. En la protección concedida al personal docente en virtud de un régimen de seguridad social, deberían tenerse en cuenta sus condiciones particulares de empleo, tal como está indicado en los párrafos 128 a 140 siguientes.

Asistencia médica

128. En las regiones donde falten servicios médicos, deberían sufragarse los gastos de viaje que el personal docente deba realizar para recibir asistencia médica adecuada.

Prestaciones por enfermedad

129.1) Las prestaciones por enfermedad deberían concederse durante todo el periodo de incapacidad que entrañe una pérdida de retribución.

2) Dichas prestaciones deberían pagarse desde el primer día en que deje de percibirse la retribución.

3) En los casos en que las prestaciones por enfermedad se concedan por un periodo ilimitado, deberían tomarse disposiciones para prolongar dicho periodo cuando sea necesario aislar al interesado de los alumnos.

Prestaciones en caso de accidentes de trabajo

130. El personal docente debería estar protegido contra las consecuencias de accidentes ocurridos no sólo durante las horas dedicadas a la enseñanza en el interior de

la escuela, sino también en el curso de actividades escolares fuera del establecimiento escolar.

131. Determinadas enfermedades infecciosas de los niños deberían considerarse como enfermedades profesionales cuando sean contraídas por el personal docente expuesto al contagio por su relación con los alumnos.

Prestaciones por vejez

132. Cuando el personal docente será trasladado a un destino diferente que dependa de autoridad distinta en el mismo país, debería conservar en cuanto a pensiones, el beneficio de sus derechos anteriores.

133. Teniendo en cuenta las reglamentaciones nacionales y en caso de penuria debidamente comprobada de personal docente, los años de servicio prestados por el profesor que siga ejerciendo sus funciones, después de perfeccionar el derecho de jubilación, deberían: o ser computados para la determinación de la pensión, o tenerse en cuenta para que a ese personal se le asegure una pensión complementaria por medio de organismos apropiados.

134. Las prestaciones por vejez deberían calcularse en función de las últimas retribuciones percibidas, para que el interesado pueda conservar un nivel de vida adecuado.

Prestaciones por invalidez

135. Las prestaciones por invalidez deberían concederse al personal docente que se ve obligado a in-

terrumpir sus actividades por causa de incapacidad física o mental. Deberían tomarse medidas para abonar estas pensiones en los casos en que la invalidez no esté protegida por prestaciones de enfermedad u otra índole.

136. Deberían pagarse prestaciones por invalidez en caso de incapacidad parcial, o sea, cuando el personal docente perjudicado pueda desempeñar sus funciones a tiempo parcial.

137.1) Las prestaciones por invalidez deberían calcularse en función de las últimas retribuciones percibidas, para que el interesado pueda conservar un nivel de vida adecuado.

2) El personal docente afectado de incapacidad debería disfrutar de asistencia médica y prestaciones conexas con objeto de que pueda restablecerse o por lo menos mejorar su salud; debería también poder disfrutar de servicios de readaptación para prepararlo, en cuanto sea posible, a reanudar su anterior actividad.

Prestaciones por supervivientes

138. Los requisitos para conceder prestaciones por supervivientes y la cuantía de dichas prestaciones deberían permitir que los beneficiarios gocen de un nivel de vida adecuado y que quede asegurado el bienestar y la educación de los hijos que tengan a su cargo.

Disposiciones para extender la protección de la seguridad social al personal docente

139.1) Los seguros sociales previstos para la protección del personal docente deberían concederse en virtud de un régimen general, aplicable a los trabajadores del sector público o del sector privado, según los casos.

2) Cuando no exista un régimen general para una o más de las contingencias que han de protegerse, deberían establecerse regímenes especiales en virtud de la legislación u otros medios.

3) Cuando las prestaciones concedidas en virtud de un régimen especial sean inferiores a las que se han fijado en la presente Recomendación, dichas prestaciones deberían aumentarse hasta el nivel señalado mediante un régimen complementario.

140. Debería considerarse la posibilidad de hacer participar a los representantes de las organizaciones del personal docente en la administración de los regímenes especiales o complementarios, así como en la gestión de sus fondos.

XII. ESCASEZ DE PERSONAL DOCENTE

141.1) Debería sentarse el principio de que toda decisión adoptada para hacer frente a cualquier crisis grave de escasez de personal debe considerarse como medida excepcional que no deroga, ni modifica de ningún modo,

las normas profesionales establecidas o por establecer, y reduce al mínimo el riesgo de perjudicar los estudios de los alumnos.

2) Al reconocer que ciertos procedimientos adoptados con el fin de resolver la escasez de personal docente (tales como grupos de alumnos excesivamente numerosos o una prolongación indebida de las horas de trabajo de los educadores), son incompatibles con los fines y los objetivos de la educación y perjudiciales para los alumnos, las autoridades competentes deberían tomar medidas con carácter de urgencia para que dichos procedimientos queden sin efecto y sean desechados.

142. En los países en vías de desarrollo, donde la escasez de personal docente pueda exigir programas de formación intensivos y de urgencia a corto plazo, debería señalarse un programa con el fin de formar un personal docente profesionalmente competente para orientar y dirigir la enseñanza.

143.1) Los alumnos admitidos en los programas de urgencia a corto plazo deberían seleccionarse de conformidad con las condiciones de ingreso prescritas para un programa de formación normal, o incluso condiciones más difíciles, a fin de tener plena seguridad de que dichos candidatos puedan completar su formación ulterior.

2) Deberían tomarse disposiciones y concederse facilidades especiales, incluso permisos de estudios suplementarios con sueldo entero, para que estos profesores

puedan completar ulteriormente su formación en el ejercicio de sus funciones.

144.1) En lo posible, el personal no calificado debería estar dirigido y estrechamente controlado por educadores plenamente calificados.

2) Para poder seguir ejerciendo, debería exigirse a los interesados que adquiriesen las calificaciones necesarias o completasen las que ya posean.

145. Las autoridades deberían reconocer que el mejoramiento de la situación social y económica del personal docente, así como sus condiciones de vida y trabajo, sus condiciones de empleo y sus perspectivas dentro de la carrera, constituyen el mejor medio tanto para remediar la escasez del personal docente competente y experimentado, como para atraer a la profesión docente, y retener en ella, a un gran número de personas plenamente capacitadas.

XIII. CLÁUSULA FINAL

146. Cuando el personal docente se encuentre ya disfrutando, en determinados aspectos, de una situación más favorable que la que se derive de las disposiciones de la presente Recomendación, dichas disposiciones no deberían, en ningún caso, invocarse para disminuir o rebajar los derechos de que ya disfruta.

RECOMENDACIÓN DE LA UNESCO RELATIVA A LA CONDICIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR

11 de noviembre de 1997

PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), reunida en París del 21 de octubre al 12 de noviembre en su 29a reunión,

Consciente de la obligación de los Estados de impartir educación para todos en cumplimiento del Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948),

Recordando en particular la obligación de los Estados de impartir enseñanza superior en cumplimiento del Ar-

título 13, apartado 1 c) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966),

Consciente de que la enseñanza superior y la investigación contribuyen a la búsqueda, el progreso y la transferencia de los conocimientos y representan un activo cultural y científico excepcionalmente rico,

Consciente asimismo de que los gobiernos e importantes grupos sociales como los estudiantes, la industria y los trabajadores tienen un interés vital en los servicios y productos de los sistemas de enseñanza superior, con los que se benefician,

Reconociendo la función decisiva que desempeña el personal docente de la enseñanza superior en el avance de ésta, así como la importancia de su contribución al progreso de la humanidad y de la sociedad moderna,

Convencida de que el personal docente de la enseñanza superior, al igual que todos los demás ciudadanos, ha de afanarse por promover en la sociedad el respeto de los derechos culturales, económicos, sociales, civiles y políticos de todos los pueblos,

Consciente de la necesidad de remodelar la enseñanza superior para adecuarla a los cambios sociales y económicos, y de que el personal docente de la enseñanza superior participe en este proceso,

Manifestando su preocupación por la vulnerabilidad de la comunidad académica a las presiones políticas adversas que podrían menoscabar la libertad académica,

Considerando que sólo se puede disfrutar del derecho a la educación, la enseñanza y la investigación en un ambiente de libertad y autonomía académicas de las instituciones de enseñanza superior y que la libre comunicación de las conclusiones, hipótesis y opiniones se sitúa en el centro mismo de la enseñanza superior y constituye la mejor garantía de la precisión y la objetividad de la formación académica y la investigación,

Preocupada por lograr que el personal docente de la enseñanza superior goce de una condición acorde con sus funciones,

Reconociendo la diversidad de las culturas del mundo,

Teniendo en cuenta la gran diversidad de leyes, reglamentos, prácticas y tradiciones que determinan en los distintos países las estructuras y la organización de la enseñanza superior,

Respetuosa de la diversidad de regímenes que se aplican en los distintos países al personal docente de la enseñanza superior, en particular según rijan para el mismo o no las normas relativas a la función pública,

Convencida, sin embargo, de que en todos los países se plantean cuestiones similares respecto de la condición del personal docente de la enseñanza superior y de que esas cuestiones requieren que se adopte un enfoque común y, en la medida de lo posible, se apliquen las normas comunes que esta Recomendación se propone establecer,

Teniendo presentes instrumentos como la Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960) que reconoce que la UNESCO tiene el deber no sólo de proscribir cualquier forma de discriminación en el ámbito de la educación, sino además de promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos en todos los niveles de la educación, comprendidas las condiciones en que ésta se imparte, así como la Recomendación relativa a la situación del personal docente (1966) y la Recomendación de la UNESCO relativa a la situación de los investigadores científicos (1974), así como los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación y negociación colectiva y sobre igualdad de oportunidades y trato,

Deseosa de complementar los convenios, convenciones, pactos y recomendaciones existentes que figuran en los instrumentos internacionales relacionados en el Apéndice A con disposiciones relativas a los problemas de interés particular para las instituciones y el personal docente y de investigación de la enseñanza superior,

Aprueba la presente Recomendación el día 11 de noviembre de 1997.

I. DEFINICIONES

1. A los efectos de esta Recomendación:

- a. por “enseñanza superior” se entiende los programas de estudios, formación o formación para la investigación posteriores a la enseñanza secundaria e impartidos por universidades u otros establecimientos que estén habilitados como instituciones de enseñanza superior por las autoridades competentes del país y/o por sistemas reconocidos de homologación;
- b. por “investigación”, en el contexto de la enseñanza superior, se entiende una investigación original en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la ingeniería, la medicina, la cultura, las ciencias sociales y humanas o la educación que requiera una indagación cuidadosa, crítica y disciplinada, variando sus técnicas y métodos según el carácter y las condiciones de los problemas identificados y orientada hacia el esclarecimiento y/o la solución de los problemas y que, cuando se lleva a cabo en un marco institucional, cuenta con el respaldo de una infraestructura apropiada;
- c. “labor intelectual” (“scholarship”) designa los procesos en virtud de los cuales el personal docente de la enseñanza superior se mantiene al día en su disciplina, o se dedica a elaborar publicaciones especializadas y a difundir su labor, así como a reforzar sus aptitudes

- pedagógicas para la docencia de su disciplina y mejorar su historial académico;
- d. por “trabajo de extensión a la comunidad” se entiende un servicio mediante el cual los recursos de una institución educativa se extienden más allá de sus confines con objeto de atender a una comunidad muy diversificada dentro del Estado o la región que se considere zona propia de la institución, en la medida en que sus actividades no contradigan el cometido de la institución. En la enseñanza puede comprender un gran número de actividades como la enseñanza extrauniversitaria y la educación permanente y a distancia impartida en clases nocturnas, cursos de corta duración, seminarios e institutos. En la investigación puede consistir en aportar conocimientos especializados a los sectores público, privado y sin fines de lucro, diversos tipos de consultas, la participación en investigaciones aplicadas y la utilización de los resultados de la investigación;
- e. “instituciones de enseñanza superior” designa a universidades, otros establecimientos educativos, centros y estructuras de enseñanza superior y centros de investigación y cultura asociados a alguno de los anteriores, sean públicos o privados, que hayan sido reconocidos como tales con arreglo a un sistema reconocido de homologación, o por las autoridades competentes del Estado;

f. “personal docente de la enseñanza superior” designa a todas las personas que en instituciones o programas de enseñanza superior se dedican a enseñar y/o realizar estudios académicos o investigaciones, y/o a prestar servicios educativos a los estudiantes o la comunidad en general.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2. La presente Recomendación se aplica a todo el personal docente de la enseñanza superior.

III. PRINCIPIOS RECTORES

3. Los objetivos generales de paz, entendimiento, cooperación y desarrollo sostenible en el plano internacional, objetivos que persiguen todos los Estados Miembros y las Naciones Unidas, requieren, entre otras cosas, una educación para la paz y en la cultura de paz, según la define la UNESCO, así como diplomados de instituciones de enseñanza superior calificados y cultos, capaces de atender a la comunidad como ciudadanos responsables y de realizar una labor intelectual eficaz y de emprender investigaciones avanzadas y, como consecuencia, un profesorado de enseñanza superior competente y altamente calificado.

4. Las instituciones de enseñanza superior y en particular las universidades son comunidades de especialistas

que preservan, difunden y expresan libremente su opinión sobre el saber y la cultura tradicionales y buscan nuevos conocimientos sin sentirse constreñidos por doctrinas prescritas. La búsqueda de nuevos conocimientos y su aplicación constituyen la esencia del cometido de esas instituciones. En los establecimientos de enseñanza superior donde no se exigen investigaciones originales, el personal docente de la enseñanza superior debe mantener y ampliar su conocimiento de la materia que enseña mediante su labor intelectual y el mejoramiento de sus aptitudes pedagógicas.

5. Los progresos de la enseñanza superior, la formación académica y la investigación dependen en gran medida de las infraestructuras y los recursos, tanto humanos como materiales, y de las calificaciones y el saber del profesorado de enseñanza superior, así como de sus cualidades humanas, pedagógicas y profesionales, respaldadas por la libertad académica, la responsabilidad profesional, la colegialidad y la autonomía institucional.

6. La docencia en la enseñanza superior constituye una profesión que se adquiere y se mantiene gracias a un esfuerzo riguroso de estudio y de investigación durante toda la vida: es una forma de servicio público que requiere del personal docente de la enseñanza superior profundos conocimientos y un saber especializado; exige además un sentido de responsabilidad personal e institucional en la tarea de brindar educación y bienestar a los

estudiantes y a la comunidad en general así como para alcanzar altos niveles profesionales en las actividades de estudio y la investigación.

7. Las condiciones de trabajo del profesorado de la enseñanza superior deben ser tales que fomenten en el mayor grado posible una enseñanza, una labor intelectual, una investigación y un trabajo de extensión a la comunidad eficaces y permitan al personal docente de la enseñanza superior desempeñar sus tareas profesionales.

8. Se debe considerar y reconocer a las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior como una fuerza que puede contribuir en gran medida al progreso de la educación y que, por consiguiente, deben participar, junto con otros actores y partes interesadas, en la determinación de las políticas de enseñanza superior.

9. Se respetará la diversidad de los sistemas institucionales de enseñanza superior en cada Estado Miembro, habida cuenta de sus leyes y prácticas nacionales y de las normas internacionales.

IV. OBJETIVOS Y POLÍTICAS DE LA EDUCACIÓN

10. En todas las fases de la planificación nacional en general y de la planificación de la enseñanza superior en

particular, los Estados Miembros deberían adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que:

- a. la enseñanza superior se oriente hacia el desarrollo del individuo y el progreso de la sociedad;
- b. la enseñanza superior contribuya al logro de los objetivos de la educación permanente y al desarrollo de otras formas y grados de la educación;
- c. cuando se asignen fondos públicos a las instituciones de enseñanza superior, se considere que esos fondos constituyen una inversión pública, sujeta a un control público efectivo;
- d. la financiación de la enseñanza superior sea considerada una forma de inversión pública la mayor parte de cuyos dividendos se obtendrá necesariamente a largo plazo, y que depende de prioridades gubernamentales y públicas; y
- e. se informe constantemente a la opinión pública sobre la justificación de esa financiación pública.

11. El personal docente de la enseñanza superior debería tener acceso a bibliotecas con colecciones actualizadas que reflejen los distintos aspectos de una cuestión y cuyos fondos no estén sujetos a censura ni forma alguna de injerencia intelectual. Asimismo, deberían tener acceso sin censura alguna a las redes informáticas internacionales, a los programas por satélite y a las bases de datos que

necesiten para el ejercicio de la docencia, su formación académica o sus investigaciones.

12. Se debe promover y facilitar la publicación y la difusión de los resultados obtenidos por el personal docente de la enseñanza superior en sus investigaciones, a fin de contribuir a que adquieran la reputación que merecen y promover el adelanto de la ciencia, la tecnología, la educación y, en términos generales, la cultura. A tal efecto, los docentes de la enseñanza superior deberían tener la libertad de publicar los resultados de sus investigaciones y su labor intelectual en libros, revistas y bases de datos de su propia elección y con su firma, siempre que sean autores o coautores de la producción intelectual mencionada. La propiedad intelectual del personal docente de la enseñanza superior debe gozar de una protección jurídica adecuada, en particular la que ofrece la legislación nacional e internacional sobre derecho de autor.

13. El intercambio de ideas y de información entre el personal docente de la enseñanza superior de todo el mundo es vital para un desarrollo sólido de la enseñanza superior y la investigación, por lo que deberá ser objeto de una activa promoción. A tal efecto, se velará por que el personal docente de la enseñanza superior esté en condiciones durante toda su carrera de participar en reuniones internacionales relativas a la enseñanza superior o a la investigación, y de viajar al extranjero sin restricciones

políticas, o de utilizar la red Internet y las teleconferencias con esos fines.

14. Se han de elaborar y fomentar programas que faciliten en la mayor medida posible el intercambio del personal docente de la enseñanza superior entre instituciones, tanto en el plano nacional como en el internacional, comprendidos la organización de simposios, seminarios y proyectos cooperativos y el intercambio de información educativa y especializada. Se debería facilitar asimismo la extensión de las comunicaciones y los contactos directos entre universidades, instituciones de investigación y asociaciones, y entre científicos e investigadores, así como el acceso del personal docente de la enseñanza superior de otros Estados al material de información no confidencial de archivos, bibliotecas, institutos de investigación y órganos similares de carácter público.

15. Sin embargo, los Estados Miembros y las instituciones de enseñanza superior deberían tener muy presente el éxodo del personal docente de la enseñanza superior de los países en desarrollo y, en particular, de los menos adelantados. En consecuencia, deberían impulsar los programas de ayuda a los países en desarrollo a fin de contribuir a sostener en esos países un ambiente académico que ofrezca al personal docente de la enseñanza superior condiciones satisfactorias de trabajo, de modo que se pueda frenar ese éxodo y, en último término, invertir la tendencia.

16. Se deberían adoptar políticas y prácticas nacionales que sean equitativas, justas y razonables a fin de homologar títulos y credenciales expedidos en otros Estados necesarios para ejercer la docencia en la enseñanza superior, de acuerdo con la Recomendación de la UNESCO sobre la convalidación de los estudios, títulos y diplomas de enseñanza superior (1993).

V. DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS INSTITUCIONES

Autonomía de las instituciones

17. El ejercicio auténtico de la libertad académica y el cumplimiento de las funciones y atribuciones enumeradas más adelante requieren la autonomía de las instituciones de enseñanza superior. La autonomía consiste en el grado de autogobierno necesario para que las instituciones de enseñanza superior adopten decisiones eficaces con respecto a sus actividades académicas, normas, actividades administrativas y afines, en la medida en que éstas se ciñan a los sistemas de control público, en especial por lo que se refiere a la financiación estatal, y respeten las libertades académicas y los derechos humanos. No obstante, la índole de la autonomía puede variar en función del tipo de establecimiento de que se trate.

18. La autonomía es la forma institucional de la libertad académica y un requisito necesario para garantizar el adecuado desempeño de las funciones encomendadas al personal docente y las instituciones de enseñanza superior.

19. Los Estados Miembros tienen la obligación de proteger a las instituciones de enseñanza superior de las amenazas que se presenten contra su autonomía, sea cual fuera su origen.

20. Las instituciones de enseñanza superior no deben utilizar la autonomía como pretexto para limitar los derechos del personal docente de la enseñanza superior mencionados en esta Recomendación o en los demás instrumentos internacionales que se enumeran en el Apéndice.

21. El autogobierno, la colegialidad y una dirección académica apropiada son elementos esenciales de una verdadera autonomía de las instituciones de enseñanza superior.

Obligación de rendir cuentas

22. Habida cuenta de las importantes inversiones financieras efectuadas, los Estados Miembros y las instituciones de enseñanza superior deben garantizar un equilibrio apropiado entre el grado de autonomía de que gozan dichas instituciones y sus sistemas de rendición de cuentas. En el marco de estos últimos, las instituciones de ense-

ñanza superior deberían velar por la transparencia de su gestión y estar obligadas a rendir cuentas sobre la medida en que respetan los siguientes principios:

- a. velar por informar eficazmente al público sobre la índole de su misión educativa;
- b. velar por la calidad y la excelencia de sus funciones de docencia, de formación académica y de investigación y proteger y garantizar la integridad de éstas ante toda injerencia incompatible con su misión académica;
- c. defender activamente la libertad académica y los derechos humanos fundamentales;
- d. impartir una enseñanza de alta calidad al mayor número posible de personas calificadas académicamente dentro de los límites de los recursos disponibles;
- e. esforzarse por ofrecer posibilidades de educación permanente, según la misión de la institución y los recursos de que disponga;
- f. garantizar que se dispense un trato equitativo y justo a todos los estudiantes sin discriminación alguna;
- g. adoptar políticas y procedimientos para garantizar un trato equitativo a las mujeres y a las minorías y acabar con el acoso sexual y los vejámenes raciales;
- h. garantizar que no se obstaculice con actos de violencia, intimidación o acoso, el desempeño del personal docente de la enseñanza superior, ya se trate de su labor en el aula o de sus actividades de investigación;

- i. velar por la honradez y la transparencia de la contabilidad;
- j. velar por la eficaz utilización de los recursos;
- k. elaborar, mediante un proceso colegial y/o la negociación con las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior, en consonancia con los principios de libertad académica y libertad de expresión, declaraciones o códigos de ética que sirvan de guía al personal de la enseñanza superior en la docencia, la labor intelectual, la investigación y los servicios de extensión a la comunidad;
- l. contribuir al ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales y políticos de las personas, procurando al mismo tiempo evitar que se utilicen el saber, la ciencia y la tecnología en detrimento de esos derechos o para fines que se opongan a la ética académica generalmente reconocida, a los derechos humanos y a la paz;
- m. velar por que se traten los problemas contemporáneos a que debe hacer frente la sociedad; a tal efecto, sus planes de estudios y sus actividades deben atender, donde sea necesario, a las necesidades actuales y futuras de la comunidad local y de la sociedad en general, y desempeñar un papel importante en el mejoramiento de las posibilidades laborales de los estudiantes diplomados;
- n. fomentar, siempre que sea posible y apropiado, la cooperación académica internacional que rebase las barreras nacionales, regionales, políticas, étnicas, etc.,

- procurando evitar la explotación científica y técnica de un Estado por otro, y promoviendo la asociación, en pie de igualdad, de todas las comunidades académicas del mundo, con miras a la búsqueda y utilización del saber y a la preservación del patrimonio cultural;
- o. contar con bibliotecas actualizadas y el acceso sin censura alguna a los recursos modernos de la enseñanza, la investigación y la información que faciliten la información requerida por el personal de la enseñanza superior o por los estudiantes con miras a la docencia, la formación académica o la investigación;
 - p. proporcionar los locales y equipos necesarios para la misión de la institución y su mantenimiento adecuado; y
 - q. velar por que, de realizar investigaciones de carácter confidencial, éstas no sean incompatibles con el cometido y los objetivos educativos de las instituciones, ni contrarias a los objetivos generales de la paz, los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente.

23. Los sistemas de rendición de cuentas de las instituciones deben basarse en métodos científicos y ser claros, realistas, sencillos y eficaces en relación con su costo. En su aplicación deberían ser imparciales, justos y equitativos y ser transparentes tanto en la metodología como en los resultados.

24. Las instituciones de enseñanza superior deben elaborar y aplicar, por separado o colectivamente, sistemas adecuados de rendición de cuentas, comprendidos mecanismos de garantía de la calidad, con el fin de lograr los objetivos expuestos sin menoscabar la autonomía institucional ni la libertad académica. Las organizaciones que representan al personal docente de enseñanza superior deberían participar, en la medida de lo posible, en la planificación de esos sistemas. Si existen estructuras de responsabilización impuestas por el Estado, sus procedimientos deben negociarse, si es factible, con las instituciones de enseñanza superior interesadas y con las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior.

VI. DERECHOS Y LIBERTADES DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR

A. Derechos y libertades individuales:
derechos civiles, libertad académica,
derechos de publicación, e intercambio
internacional de información

25. El acceso a la profesión académica en la enseñanza superior debe basarse exclusivamente en las calificaciones, la competencia y la experiencia académicas, y ningún miembro de la sociedad debería ser discriminado.

26. Al igual que todos los demás grupos e individuos, el personal docente de la enseñanza superior debe gozar de los derechos civiles, políticos, sociales y culturales reconocidos internacionalmente y aplicables a todos los ciudadanos. En consecuencia, todo el personal docente de la enseñanza superior debe disfrutar de la libertad de pensamiento, conciencia, religión, expresión, reunión y asociación, así como del derecho a la libertad y seguridad de la persona y la libertad de movimiento. No se les obstaculizará o impedirá en forma alguna el ejercicio de sus derechos civiles como ciudadanos, entre ellos el de contribuir al cambio social expresando libremente su opinión acerca de las políticas públicas y de las que afectan a la enseñanza superior. No deberían ser sancionados por el mero hecho de ejercer tales derechos. El personal docente de la enseñanza superior no debe ser objeto de detención o prisión arbitraria ni torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En caso de violación grave de sus derechos debe poder apelar a los órganos nacionales, regionales o internacionales competentes, como los organismos de las Naciones Unidas, y las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior han de prestarle todo su apoyo en tales ocasiones.

27. Se ha de favorecer el cumplimiento de las normas internacionales mencionadas en beneficio de la enseñanza superior en el plano internacional y dentro de cada país. Con ese fin, se debe respetar rigurosamente el prin-

cipio de la libertad académica. El personal docente de la enseñanza superior tiene derecho al mantenimiento de la libertad académica, es decir, la libertad de enseñar y debatir sin verse limitado por doctrinas instituidas, la libertad de llevar a cabo investigaciones y difundir y publicar los resultados de las mismas, la libertad de expresar libremente su opinión sobre la institución o el sistema en que trabaja, la libertad ante la censura institucional y la libertad de participar en órganos profesionales u organizaciones académicas representativas. Todo el personal docente de la enseñanza superior debe poder ejercer sus funciones sin sufrir discriminación alguna y sin temor a represión por parte del Estado o de cualquier otra instancia. Este principio sólo puede aplicarse de manera efectiva si el entorno en que actúa es propicio, requisito que, a su vez, sólo se puede cumplir si el ambiente es democrático: de ahí que incumbe a todos la tarea de construir una sociedad democrática.

28. El personal docente tiene derecho a enseñar sin interferencias, con sujeción a los principios profesionales aceptados, entre los que se cuentan la responsabilidad profesional y el rigor intelectual inherentes a las normas y los métodos de enseñanza. El personal docente de enseñanza superior no debe verse obligado a impartir enseñanzas que contradigan sus conocimientos y conciencia ni a aplicar planes de estudios o métodos contrarios a las normas nacionales o internacionales de derechos huma-

nos. Asimismo, debería desempeñar un papel importante en la elaboración de los planes de estudios.

29. El personal docente de la enseñanza superior tiene derecho a llevar a cabo sin interferencias ni restricción alguna su labor de investigación, de acuerdo con su responsabilidad profesional y con sujeción a los principios profesionales nacional e internacionalmente reconocidos de rigor científico, de indagación intelectual y de ética de la investigación. Asimismo debe disfrutar del derecho a publicar y comunicar las conclusiones de las investigaciones de las que es autor o coautor, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 12 de la presente Recomendación.

30. El personal docente de la enseñanza superior tiene derecho a realizar actividades profesionales al margen de su empleo, en particular las que mejoran sus capacidades profesionales o permiten la aplicación de sus conocimientos a los problemas de la comunidad, siempre que esas actividades no interfieran con las obligaciones primordiales que ha contraído con la institución que más los emplea, de conformidad con las políticas o, en su caso, con los reglamentos de la institución o la ley y las prácticas nacionales.

Autonomía y colegialidad de la gestión

31. El personal docente de la enseñanza superior debería tener el derecho y la posibilidad de participar, sin discriminación alguna y de acuerdo con sus capacidades, en los

órganos rectores, así como de criticar el funcionamiento de las instituciones de enseñanza superior, comprendida la suya propia, respetando al mismo tiempo el derecho a participar de otros sectores de la comunidad académica; asimismo, debe tener derecho a elegir una mayoría de representantes en los órganos académicos de la institución de enseñanza superior.

32. Entre los principios de colegialidad figuran la libertad académica, la responsabilidad compartida, la política de participación de todos los interesados en las actividades y estructuras internas de adopción de decisiones y la creación de mecanismos consultivos. Las decisiones que se adopten de forma colegiada deben ser las relativas a la administración y determinación de la política de la enseñanza superior, los planes de estudios, la investigación, la labor de extensión a la comunidad, la asignación de los recursos y otras actividades conexas, con el fin de reforzar la excelencia y la calidad académicas en beneficio de toda la sociedad.

VII. OBLIGACIONES Y DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR

33. El personal docente de la enseñanza superior ha de reconocer que el ejercicio de sus derechos entraña obligaciones y deberes como el de respetar la libertad

académica de los demás miembros de la comunidad académica y garantizar el debate imparcial entre opiniones contrarias. La libertad de enseñanza debe ser compatible con la obligación del investigador de basar su labor en una búsqueda honrada de la verdad. La enseñanza, la investigación y la labor intelectual del profesorado deben realizarse de pleno acuerdo con las normas éticas y profesionales y, cuando sea necesario, responder a los problemas contemporáneos con que se enfrenta la sociedad y preservar el patrimonio histórico y cultural del mundo.

34. En particular, los deberes del personal docente de la enseñanza superior inherentes a su libertad académica son:

- a. enseñar eficazmente con los medios proporcionados por la institución y el Estado, conducirse de forma imparcial y equitativa con los estudiantes, independientemente de su sexo, raza y religión, así como de cualquier discapacidad que les aqueje, y fomentar el libre intercambio de ideas entre ellos mismos y sus estudiantes, para quienes deben estar disponibles a fin de orientarles en sus estudios. El personal docente de la enseñanza superior debe velar, cuando sea necesario, por que se enseñe el mínimo previsto en el programa de cada asignatura;
- b. llevar a cabo investigaciones especializadas y difundir sus conclusiones o, si no procede realizar investiga-

- ciones originales, mantener al día y mejorar sus conocimientos sobre la materia en que está especializado mediante estudios e investigaciones y elaborando una metodología que le permita mejorar su capacidad pedagógica;
- c. basar sus investigaciones y su labor intelectual en una búsqueda honrada del saber, respetando debidamente la demostración, el razonamiento imparcial y la honestidad en la presentación de informes;
 - d. respetar la ética de la investigación cuando ésta trate de personas, animales, el patrimonio o el medio ambiente;
 - e. respetar y reconocer la labor intelectual de sus colegas y sus estudiantes y, en particular, garantizar que en las obras publicadas figuren como autores todas las personas que hayan contribuido efectivamente a preparar el contenido de las mismas y compartan la responsabilidad con respecto a dicho contenido;
 - f. salvo autorización del autor, abstenerse de utilizar información, conceptos o datos nuevos contenidos originalmente en manuscritos confidenciales o solicitudes de financiación para investigación o formación que haya podido ver de resultados de procesos tales como el trabajo crítico entre colegas;
 - g. velar por que la investigación se realice de acuerdo con la legislación y los reglamentos del Estado en que se lleve a cabo, no viole las normas internacionales so-

- bre derechos humanos, y por que las conclusiones de la investigación y los datos en los que se base se hagan efectivamente accesibles a los intelectuales e investigadores de la institución huésped, salvo cuando su divulgación pueda poner en peligro a los informantes o se les haya garantizado el anonimato;
- h. evitar los conflictos de intereses y resolverlos mediante la divulgación de la información pertinente y la consulta de todos sus aspectos con la institución de enseñanza superior que lo emplea, para contar con la aprobación de ésta;
 - i. administrar con honradez todos los fondos que se le encomienden, destinados a las instituciones de enseñanza superior, a los centros de investigación y a otros organismos profesionales o científicos;
 - j. dar muestras de equidad e imparcialidad en la presentación de evaluaciones profesionales de colegas y estudiantes;
 - k. ser consciente de la responsabilidad que tiene al hablar o escribir al margen de los canales académicos sobre cuestiones que no están relacionadas con su ámbito de especialización, a fin de no confundir al público sobre el carácter de su competencia profesional;
 - l. llevar a cabo las tareas que requiera el gobierno colegiado de las instituciones de enseñanza superior y los organismos profesionales.

35. El personal docente de la enseñanza superior debe intentar alcanzar los niveles más altos que sea posible en su labor profesional, ya que su condición depende en gran medida de ellos mismos y de la calidad de sus logros.

36. El personal de enseñanza superior debe respetar la necesidad de que las instituciones de enseñanza superior rindan públicamente cuentas sobre sus actividades, sin que ello afecte al grado de autonomía institucional necesario para su labor, su libertad profesional y el progreso de los conocimientos.

VIII. PREPARACIÓN PARA LA PROFESIÓN

37. Las normas que rigen la admisión en los cursos de preparación para ejercer la docencia en la enseñanza superior responden a la necesidad de proporcionar a la sociedad un número suficiente de profesores con las cualidades éticas, intelectuales y pedagógicas indispensables, amén de los conocimientos y aptitudes profesionales necesarios.

38. La preparación del personal de enseñanza superior en todos sus aspectos debe estar exenta de toda forma de discriminación.

39. Las mujeres y los miembros de minorías con igual titulación y experiencia académica que los demás candidatos que deseen recibir preparación para ejercer la do-

cencia en la enseñanza superior deberán gozar de igualdad de oportunidades y de trato.

IX. CONDICIONES DE EMPLEO

Ingreso en la profesión docente de la enseñanza superior

40. Los empleadores del personal docente de la enseñanza superior deberían determinar las condiciones de empleo más adecuadas para el ejercicio eficaz de la docencia o la investigación, la labor intelectual o el trabajo de extensión a la comunidad, y que sean equitativas y sin discriminación de ninguna clase.

41. Las medidas temporales destinadas a acelerar el proceso hacia la igualdad efectiva de los miembros desfavorecidos de la comunidad académica no deben considerarse discriminatorias, siempre que se interrumpan una vez alcanzados los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato y se hayan establecido sistemas para garantizar el mantenimiento de esa igualdad en el futuro.

42. Se reconoce que la existencia de un periodo de prueba al ingresar en la docencia y la investigación en la enseñanza superior contribuye a motivar al principiante y a iniciarle en la profesión, además de constituir un medio para conseguir y mantener niveles profesionales adecuados y favorecer el propio desarrollo de las competencias docentes y de investigación de la persona. La

duración normal del periodo de prueba debe conocerse con antelación y las condiciones que determinen la superación satisfactoria del mismo deben depender estrictamente de la competencia profesional. Si la actuación durante el periodo de prueba no se considera satisfactoria, los candidatos deben tener derecho a conocer las razones en que se funda esa apreciación y recibir esa información con tiempo suficiente antes de que finalice el periodo de prueba a fin de darles la posibilidad de mejorar sus resultados. También deben tener derecho a recurrir contra la decisión.

43. El personal docente de la enseñanza superior debería gozar de:

- a. un sistema abierto y equitativo de desarrollo profesional, con procedimientos justos en materia de nombramientos, titularización, cuando este procedimiento exista, ascensos, despidos y otras cuestiones conexas;
- b. un sistema eficaz, justo y equitativo de relaciones laborales dentro de la institución, compatible con los instrumentos internacionales recogidos en el Apéndice.

44. Deberán establecerse mecanismos que permitan las manifestaciones de solidaridad con otras instituciones de enseñanza superior y con su personal docente cuando sean objeto de persecución. Esta solidaridad puede ser tanto material como moral, y, cuando ello sea posible,

debe incluir la concesión de refugio y la provisión de empleo o formación a las víctimas de la persecución.

Seguridad del empleo

45. La titularidad, cuando este régimen exista o, en su defecto, su equivalente funcional, constituye uno de los principales dispositivos de salvaguardia de la libertad académica y de protección ante decisiones arbitrarias. También fomenta la responsabilidad individual y contribuye a que las instituciones no se vean privadas de docentes competentes.

46. Debe salvaguardarse la seguridad en el empleo de los docentes, en particular la titularidad, cuando este régimen exista o su equivalente funcional, ya que es esencial tanto para los intereses de la enseñanza superior como para los del personal docente de la misma. Garantiza que los docentes de la enseñanza superior que conservan su empleo tras rigurosas evaluaciones sólo puedan ser despedidos por razones profesionales y siguiendo la debida tramitación. Pueden ser asimismo despedidos por motivos financieros válidos, siempre y cuando se permita la inspección pública de toda la contabilidad, la institución haya adoptado todas las medidas alternativas razonables para evitar la terminación de la relación de trabajo, y existan salvaguardias jurídicas para garantizar la imparcialidad del procedimiento de despido. La titularidad, cuando este régimen exista, o su equivalente funcional, deberá

garantizarse en la medida de lo posible, incluso cuando se modifique la organización de la institución o sistema de enseñanza superior, o se introduzcan cambios en éstos, y deberá concederse tras un periodo razonable de prueba a quienes reúnan una serie de condiciones objetivas previamente determinadas en materia de docencia, labor intelectual o investigación, a juicio de un órgano académico, o realicen un trabajo de extensión a la comunidad satisfactorio a juicio de la institución de enseñanza superior.

Evaluación

47. Las instituciones de enseñanza superior deberían garantizar que:

- a. la evaluación y estimación de la labor de su personal docente forme parte integrante de los procesos de enseñanza, aprendizaje e investigación y que su principal función sea el desarrollo de las personas de acuerdo con sus intereses y capacidades;
- b. la evaluación de la labor de investigación, de enseñanza y otras tareas académicas o profesionales que lleven a cabo colegas universitarios del evaluado, se base únicamente en criterios académicos;
- c. los procedimientos de evaluación tengan debidamente en cuenta la dificultad que entraña apreciar la capacidad personal, que raras veces se manifiesta de forma constante y sin variaciones;

- d. cuando estudiantes, colegas o administradores realicen una evaluación directa de la labor de miembros del personal de la enseñanza superior, dicha evaluación sea objetiva y los criterios empleados y los resultados obtenidos se pongan en conocimiento de la(s) persona(s) interesada(s);
- e. también se tomen en cuenta los resultados de la evaluación del personal de la enseñanza superior cuando se nombre a los docentes de la institución y se estudie la prórroga del contrato de trabajo;
- f. el personal de la enseñanza superior tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial contra las evaluaciones que consideren injustificadas.

Disciplina y despido

48. Ningún miembro de la comunidad académica debe estar sometido a medidas disciplinarias comprendidas las del despido, salvo de haber causas justificadas y suficientes que puedan demostrarse ante terceros, como un consejo independiente de colegas, o ante instancias imparciales como tribunales o árbitros.

49. Todos los miembros del personal de la enseñanza superior deben gozar de garantías equitativas en cada una de las etapas de todo procedimiento disciplinario, comprendido el del despido, de conformidad con los instrumentos normativos internacionales que se citan en el Apéndice.

50. El despido como sanción sólo debe producirse por causas justas y suficientes relacionadas con la conducta profesional, por ejemplo, negligencia persistente en el cumplimiento del deber, notoria incompetencia, fabricación o falsificación de resultados de investigaciones, irregularidades financieras graves, conducta inaceptable debido a sus connotaciones sexuales o de otro tipo con estudiantes, colegas u otros miembros de la comunidad o amenazas serias a los mismos, corrupción del proceso educativo, por ejemplo, falsificando resultados académicos, diplomas o títulos a cambio de remuneración, favores sexuales o de otro tipo o solicitando favores sexuales, financieros o de otro tipo a empleados o colegas subordinados a cambio del mantenimiento en el empleo.

51. La persona afectada debe tener derecho a recurrir contra la decisión de despido ante instancias independientes y externas, como árbitros o tribunales con facultad para adoptar decisiones definitivas y vinculantes.

Negociación de las condiciones de empleo

52. El personal docente de la enseñanza superior debe gozar del derecho de asociación, y ha de favorecerse el ejercicio de dicho derecho. Se fomentará la negociación colectiva o un procedimiento equivalente, de conformidad con los instrumentos normativos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se mencionan en el Apéndice.

53. Los sueldos, las condiciones de trabajo y todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior se establecerán mediante un proceso voluntario de negociación entre las organizaciones que representan al personal de la enseñanza superior y los empleadores del personal docente, salvo cuando existan otros procedimientos equivalentes compatibles con las normas internacionales.

54. Se establecerá un dispositivo adecuado, en armonía con la legislación nacional y las normas internacionales, mediante unos estatutos o un acuerdo en virtud de los cuales se garantice el derecho del personal docente de la enseñanza superior a negociar por conducto de las organizaciones que lo representan con sus empleadores, ya sean públicos o privados; estos derechos legales y estatutarios deberán aplicarse sin demora indebida mediante un proceso imparcial.

55. Si se agotan los procedimientos establecidos con estos fines o si se produce una ruptura de las negociaciones entre las partes, las organizaciones del profesorado de la enseñanza superior deben tener derecho a adoptar otras medidas, como se permite normalmente a otras organizaciones para defender sus intereses legítimos.

56. El personal de la enseñanza superior debe tener la posibilidad de recurrir a procedimientos de reclamación y arbitraje imparciales o a otros equivalentes para resol-

ver los conflictos que puedan surgir con sus empleadores en relación con las condiciones de empleo.

Sueldos, volumen de trabajo, prestaciones de la seguridad social, salud y seguridad

57. Se adoptarán todas las medidas financieramente viables para ofrecer al personal docente de la enseñanza superior una remuneración que le permita dedicarse de modo satisfactorio a sus tareas y consagrar el tiempo necesario a la formación permanente y a la actualización periódica de sus conocimientos y capacidades, esencial en este nivel de la enseñanza.

58. Los sueldos del personal docente de la enseñanza superior deberán:

- a. estar en relación con la importancia que reviste para la sociedad la enseñanza superior y, por ende, la de su personal docente, así como con las responsabilidades de todo tipo que recaen sobre ellos desde el inicio de su carrera profesional;
- b. ser al menos comparables a los sueldos pagados en otros puestos que requieren competencias similares o equivalentes;
- c. proporcionar a los profesores de enseñanza superior los medios para que ellos y sus familias disfruten de un nivel de vida razonable y puedan seguir formándose o realizar actividades culturales o científicas y mejorar

- así sus competencias profesionales;
- d. tener en cuenta que determinados puestos requieren más competencias y experiencia que otros y entrañan asimismo mayores responsabilidades;
 - e. pagarse regularmente y en las fechas previstas;
 - f. revisarse periódicamente para tomar en consideración distintos factores como el aumento del coste de la vida, el mejoramiento del nivel de vida resultante del incremento de la productividad o un movimiento general de subida de los sueldos.

59. Las diferencias entre sueldos se basarán en criterios objetivos.

60. La remuneración del personal docente de la enseñanza superior se basará en la escala de sueldos establecida de acuerdo con las organizaciones que representan al personal de la enseñanza superior, salvo cuando existan otros procedimientos equivalentes compatibles con las normas internacionales. Cuando un miembro del personal de la enseñanza superior cualificado efectúe un periodo de prueba o esté contratado temporalmente, no deberá cobrar un sueldo inferior al establecido para el personal de la enseñanza superior del mismo nivel.

61. Un sistema de evaluación de méritos justo e imparcial puede brindar mayores garantías de calidad y de control de la misma. Cuando se introduzca y aplique para la determinación de los sueldos, se impondrá una consulta

previa con las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior.

62. El volumen de trabajo del personal docente deberá ser razonable y equitativo, permitirle cumplir eficazmente con sus deberes y responsabilidades para con los estudiantes, así como con sus obligaciones en relación con la formación académica, la investigación y/o la administración universitaria, ofrecer la debida compensación salarial a aquellos a quienes se solicite impartir cursos fuera de las horas estipuladas, y ser negociado con las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior, salvo cuando existan otros procedimientos equivalentes compatibles con las normas internacionales.

63. Se brindará al personal docente de la enseñanza superior un entorno laboral que no afecte su salud ni su seguridad ni tenga efectos adversos sobre ellas; deberá gozar de medidas de protección social, entre ellas las prestaciones por enfermedad, discapacidad y jubilación, así como de las medidas destinadas a la protección de la salud y la seguridad en relación con todos los casos enumerados en los convenios y recomendaciones de la OIT. Los niveles de protección deben ser equivalentes a los establecidos en los convenios y recomendaciones correspondientes de la OIT. Las prestaciones de la seguridad social se considerarán un derecho del personal de la enseñanza superior.

64. Los derechos de jubilación del personal de enseñanza superior deberían ser transferibles nacional e internacionalmente, habida cuenta de la legislación y las disposiciones fiscales nacionales, bilaterales y multilaterales existentes, si la persona se traslada a otra institución de enseñanza superior. Las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior tendrán derecho a elegir representantes a fin de participar en la gestión y en la administración de los planes de jubilación destinados al profesorado, cuando proceda, en particular en los de carácter privado costeados mediante cotizaciones.

Permisos para estudios e investigaciones y vacaciones anuales

65. Se concederán al personal de la enseñanza superior permisos a intervalos regulares para realizar estudios e investigaciones percibiendo todo o parte del sueldo, cuando proceda, como permisos sabáticos.

66. El periodo de permiso para realizar estudios o investigaciones se contará como tiempo de servicio a efectos de antigüedad y jubilación, con sujeción a lo dispuesto en el régimen de jubilaciones.

67. Se concederán al personal docente de la enseñanza superior permisos ocasionales percibiendo el sueldo íntegro o parte del mismo para permitirle participar en actividades profesionales.

68. Los permisos concedidos en el marco de intercambios culturales y científicos bilaterales y multilaterales o de programas de asistencia técnica en el extranjero se considerarán parte del servicio, y se garantizará a los beneficiarios antigüedad, posibilidades de ascenso y derechos de jubilación en la institución en que trabajan. Deberán establecerse además arreglos especiales para costear sus gastos extraordinarios.

69. El personal de enseñanza superior tendrá derecho a vacaciones anuales por un periodo de tiempo adecuado y percibiendo la totalidad del sueldo.

Condiciones de empleo del personal docente femenino de la enseñanza superior

70. Se adoptarán todas las medidas necesarias para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato del personal docente femenino de la enseñanza superior a fin de garantizarles, en aras de la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos reconocidos por los instrumentos normativos internacionales que se citan en el Apéndice.

Condiciones de empleo en la enseñanza superior del personal docente discapacitado

71. Se adoptarán todas las medidas necesarias para que las condiciones laborales del personal docente discapacitado de la enseñanza superior estén, como mínimo,

en armonía con las disposiciones pertinentes de los instrumentos normativos internacionales que figuran en el Apéndice.

Condiciones de empleo de personal docente que trabaja en la enseñanza superior con régimen de dedicación parcial

72. Se reconocerá la importancia del servicio a tiempo parcial prestado por el personal docente cualificado de la enseñanza superior. El profesorado contratado regularmente a tiempo parcial debe:

- a. percibir proporcionalmente la misma remuneración y disfrutar de condiciones de empleo básicas equivalentes a las del personal docente empleado a tiempo completo;
- b. gozar de condiciones equivalentes a las del personal docente de la enseñanza superior empleado a tiempo completo por lo que se refiere a las vacaciones pagadas y los permisos por enfermedad y maternidad; los pagos correspondientes deben determinarse proporcionalmente a las horas trabajadas o al sueldo percibido; y
- c. estar debidamente protegido por la seguridad social y, cuando proceda, poder acogerse a los planes de jubilación de los empleadores.

X. UTILIZACIÓN Y APLICACIÓN

73. Los Estados Miembros y las instituciones de enseñanza superior deben adoptar todas las medidas posibles para extender y complementar su propia acción respecto de la condición del personal docente de la enseñanza superior, fomentando la cooperación entre todas las organizaciones nacionales e internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, cuyas actividades corresponden al alcance y a los objetivos de esta Recomendación.

74. Los Estados Miembros y las instituciones de enseñanza superior deben adoptar todas las medidas posibles para aplicar todo lo dispuesto anteriormente, a fin de poner en práctica, en sus respectivos territorios, los principios enunciados en la presente Recomendación.

75. El Director General deberá preparar un informe sobre la situación mundial, la libertad académica y el respeto de los derechos humanos del personal docente de la enseñanza superior, basándose en los datos facilitados por los Estados Miembros y en cualquier otra información fehaciente obtenida por los métodos que considere convenientes.

76. En el caso de que una institución de enseñanza superior situada en el territorio de un Estado no dependa de la autoridad directa o indirecta de dicho Estado sino de autoridades independientes de él, las autoridades competentes deben transmitir el texto de la presente

Recomendación a la institución interesada para que ésta pueda poner en práctica sus disposiciones.

XI. DISPOSICIÓN FINAL

77. Cuando el personal docente de la enseñanza superior disfrute en determinados aspectos de mejores condiciones que las previstas en esta Recomendación, no deben invocarse los términos de ésta para suprimir privilegios ya reconocidos.

Las recomendaciones que se publican aquí, elaboradas en contextos tan diferentes como los de 1966 y 1997, permiten pensar un recorrido en torno a los derechos de las y los docentes universitarios. El balance que proponen David Robinson y Yamile Socolovsky en los textos que presenta esta edición apunta a retomar el debate considerando los desafíos de la etapa actual y reafirmando el derecho a la universidad.



iec
conadu
Instituto de Estudios y Capacitación

