



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Oficina de Santiago
Oficina Regional de Educación
para América Latina y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo



La recomendación OIT/UNESCO de 1966 relativa a la situación del personal docente

- ◉ ¿En qué consiste?
- ◉ ¿Quién debe utilizarla?



PRÓLOGO

Las Oficinas Regionales de la OIT y de la UNESCO para Educación en América Latina y el Caribe, se aúnan para conmemorar los 50 años de la publicación “**Recomendación relativa a la situación del personal docente**”.

Esta Recomendación fue aprobada el 5 de octubre de 1966 durante la Conferencia Intergubernamental Especial convocada por la UNESCO en París, con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo.

Tal como lo indica el documento preparado por la *World Confederation of Organisations of the Teaching Profession* para el Aniversario 25 de esta Recomendación, dicha Conferencia fue convocada con la firme convicción de que el tema a tratar era de importancia enorme para el bienestar de la humanidad y de las naciones, así como para el entendimiento internacional.

Desde entonces, este documento ha aportado un importante conjunto de lineamientos para promover la condición docente en favor de una educación de calidad.

Esta Recomendación significa, asimismo, un hito histórico porque se logró un consenso internacional sobre el papel clave que desempeñan los docentes en los procesos de transformación educativa y mejora de la enseñanza. De ahí que reeditarla a 50 años de su lanzamiento en París, ahora desde la región de América Latina y el Caribe, tiene especial significado.

El mundo de la educación enfrenta grandes retos y transformaciones en todo el mundo. Estamos convencidos de que los países de América Latina y el Caribe deben impulsar los más audaces esfuerzos por mejorar la calidad de la educación y adaptarse a las nuevas realidades y modelos educativos, y esto solo es posible si se revalora el trabajo de los docentes, ofreciendo condiciones adecuadas para su quehacer pedagógico bajo los nuevos modelos y metodologías educativas y situando a sus organizaciones representativas como un actor legítimo que debe ser involucrado y debe contribuir en los procesos de reforma educativa.

Garantizar el derecho a una educación inclusiva, equitativa y de calidad, como indica el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4 y recoge la Nueva Agenda Mundial de Educación 2030, exige asegurar que haya más y buenos maestros y adecuadas condiciones para su tarea de enseñanza-aprendizaje en los nuevos contextos educativos.

Esperamos que esta re-edición sea un recurso para pensar el diseño de ese camino.

JORGE SEQUEIRA

Director
OREALC/UNESCO Santiago

JOSÉ MANUEL SALAZAR

Director
OIT-ALC



INDICE



- ¿Dónde se pueden encontrar normas internacionales sobre la profesión docente? 7
- ¿Quiénes son los destinatarios de la Recomendación de 1966? 7
- ¿Qué aspectos de la profesión docente abarca la recomendación? 7
- Soy docente. ¿En qué puede serme útil la Recomendación de 1966? 8
- Trabajo para una autoridad del ámbito educativo o un gobierno nacional. ¿Por qué debería leer esta Recomendación? 8
- ¿Es la Recomendación de 1966 vinculante desde el punto de vista jurídico? 8
- Si esta Recomendación no es vinculante desde el punto de vista jurídico, ¿de qué forma promueven su aplicación la OIT y la UNESCO? 9
- ¿Quiénes son los miembros del CEART? 9
- ¿De qué se ocupa el CEART? 9
- ¿Cuál es el contenido de algunas de las disposiciones que podrían ilustrar la Recomendación de 1966? 10
- ¿Existen otros instrumentos normativos de la OIT o de la UNESCO de interés para los docentes? 11
- ¿Qué debo hacer para recibir copias de la Recomendación y obtener más información? 12
- Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) 13



🎯 ¿Dónde se pueden encontrar normas internacionales sobre la profesión docente?

En dos instrumentos normativos:

- ▶ *la Recomendación relativa a la situación del personal docente* aprobada por una conferencia internacional convocada por la UNESCO, en cooperación con la OIT en 1966;
- ▶ *la Recomendación relativa al personal docente de la enseñanza superior*, aprobada por la UNESCO en 1997 (que será objeto de un opúsculo diferente).

🎯 ¿Quiénes son los destinatarios de la Recomendación de 1966?

Los maestros de escuela, desde el nivel preprimario hasta el secundario, de todas las instituciones, pertenezcan a establecimientos públicos o privados y proporcionen enseñanza académica, técnica, vocacional o artística.

🎯 ¿Qué aspectos de la profesión docente abarca la recomendación?

Prácticamente todos. En sus 146 párrafos breves, divididos en 13 secciones, la Recomendación de 1966 establece normas internacionales acerca de numerosas cuestiones relacionadas con las preocupaciones más importantes de tipo social, ético y material de los docentes. Entre esas cuestiones cabe mencionar:

- ✓ capacitación inicial y continua
- ✓ contratación
- ✓ ascenso y promoción
- ✓ seguridad en el empleo
- ✓ procedimientos disciplinarios
- ✓ servicio a tiempo parcial
- ✓ libertad profesional
- ✓ supervisión y evaluación
- ✓ obligaciones y derechos
- ✓ participación en la toma de decisiones en materia educativa
- ✓ negociación
- ✓ condiciones favorables para la eficacia de la enseñanza y el aprendizaje
- ✓ seguridad social



🎯 Soy docente. ¿En qué puede serme útil la Recomendación de 1966?

Puede proporcionarle definiciones prácticas acerca de cuáles son sus responsabilidades y derechos, y *brindarle directrices* para participar en el diálogo entre las autoridades del ámbito educativo y los docentes y sus asociaciones.

En un diálogo de este tipo, la Recomendación de 1966 puede servirle como *marco internacional de referencia* sobre un gran número de temas, como la formación intensiva, el tamaño de la clase, las ayudas pedagógicas, la cantidad de trabajo, los sistemas de calificación según los méritos, la licencia por maternidad, la seguridad social, etc.

La Recomendación también puede ser útil como base para el desarrollo de un *código deontológico* para su profesión, tal como ésta se practica en su comunidad, provincia, estado, región o país.

🎯 Trabajo para una autoridad del ámbito educativo o un gobierno nacional. ¿Por qué debería leer esta Recomendación?

Si entre sus funciones se cuentan tareas de política, de planificación o programáticas relacionadas con los docentes, usted también es destinatario de la Recomendación. Esta fue elaborada para servir de *base a las leyes y las prácticas nacionales* relativas a los docentes y se pretende que influya en el desarrollo de esas leyes y prácticas.

Las disposiciones de la Recomendación de 1966 pueden servirle de *marco internacional de referencia* en sus discusiones y negociaciones con los docentes y sus asociaciones.

Puede incorporar disposiciones de la Recomendación en sus *programas nacionales de capacitación docente* y en sus directrices nacionales relativas a cuestiones como la salud del personal docente (incluidos asuntos relacionados con el VIH/SIDA), educación rural y desarrollo de los recursos humanos.

🎯 ¿Es la Recomendación de 1966 vinculante desde el punto de vista jurídico?

No. Contrariamente a lo que sucede con un convenio, una recomendación no está sujeta a ratificación por parte de los países, ni cuenta con signatarios nacionales. No obstante, todos los Estados Miembros de la OIT y la UNESCO, hayan o no votado por ella o la hayan aprobado o no, están obligados a conocer el contenido de sus disposiciones, y han sido invitados por la OIT y la UNESCO a aplicarla en sus respectivos países. Por consiguiente, tiene un fuerte poder persuasivo.

🎯 Si esta Recomendación no es vinculante desde el punto de vista jurídico, ¿de qué forma promueven su aplicación la OIT y la UNESCO?

- ✓ A través del *Comité mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente (CEART)*. Su función es controlar y promover la aplicación de la Recomendación, y aconsejar a la OIT y la UNESCO cuáles son las mejores formas de promover el conocimiento y la utilización de la norma en los Estados Miembros.
- ✓ Organizando *seminarios subregionales* en los que los representantes gubernamentales, los trabajadores y los empleadores definen por consenso estrategias para adoptar medidas concretas a fin de mejorar la condición del personal docente. Este proceso se basa en “*el diálogo social*”. Estos foros de diálogo social se han organizado en muchos lugares del mundo desde 1989, en el Pacífico, los Estados Árabes, América Central y varias subregiones de África.
- ✓ Realizando *estudios de casos y estudios estadísticos*
- ✓ Proporcionando información y *asesoramiento técnico* a las autoridades del ámbito educativo y a las organizaciones docentes sobre los cambios en la legislación, los reglamentos y las prácticas que influyen en los docentes.
- ✓ Promoviendo la celebración del *Día Mundial de los Docentes*, el 5 de octubre. En ese día se conmemora la aprobación de la Recomendación, el 5 de octubre de 1966, por una conferencia especial convocada por la UNESCO y la OIT.

🎯 ¿Quiénes son los miembros del CEART?

- ✓ El CEART consta de doce expertos independientes, seis de ellos designados por la OIT, y otros seis designados por la UNESCO. Proviene de diferentes partes del mundo y se desempeñan a título individual.



🎯 ¿De qué se ocupa el CEART?

- ✓ Examina los informes y la información relativa a la aplicación de la Recomendación de 1966 proporcionada por los gobiernos, las organizaciones docentes y las organizaciones internacionales con un interés particular por la docencia. Basándose en este examen, el CEART elabora su propio informe, resumiendo la situación de los docentes a escala mundial y proponiendo medidas concretas que la OIT y la UNESCO podrían adoptar para mejorar la situación de estos profesionales. El Consejo de Administración de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO estudian el informe del CEART, que se envía a todos los Estados Miembros.
- ✓ Examina las alegaciones de las organizaciones docentes sobre la no observancia de lo dispuesto

por la Recomendación en los Estados Miembros. (El CEART no examina alegaciones de carácter individual.) Publica las conclusiones y realiza propuestas para resolver el problema o conflicto.

🎯 ¿Cuál es el contenido de algunas de las disposiciones que podrían ilustrar la Recomendación de 1966?

Profesionalismo: “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.” (III.6)

Cooperación en materia de política: “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.” (IV.10k)

Capacitación del personal docente: “Los profesores de instituciones de formación de personal docente deberían estar calificados para proporcionar 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.” (V.25)

Libertades profesionales: “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.” (VIII.61)

Obligaciones: “Los niveles de eficiencia exigibles al personal docente deberían definirse y hacerse respetar con el concurso de las organizaciones de dicho personal.[...] 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.” (VIII.71 y 73)

Derechos: “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.” (VIII.82)

Horas de trabajo: “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 [...]; 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.” (IX.90, a) y e))

Salarios: La retribución del personal docente debería: a) Estar en relación de una parte, con la

importancia que tiene la función docente, y por consiguiente aquéllos 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 [...]; d) Tomar en cuenta que determinados puestos requieren más experiencia, calificaciones superiores e implican responsabilidad más amplia.” (X.115, a) y d))

Escasez de personal docente: “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.” (XII.141, 1))

👁️ ¿Existen otros instrumentos normativos de la OIT o de la UNESCO de interés para los docentes?

- ✓ Sí. Entre ellos, el Convenio núm. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, el núm. 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva y el núm. 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación); sus principios básicos se resumen en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El control de la aplicación de los instrumentos de la OIT no es función del CEART sino de órganos como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Esos textos pueden obtenerse a través del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (Fax +41.22 799.7139) o en la siguiente dirección de Internet:

<http://www.ilolex.ilo.ch:1567/spanish/index.htm>; en el caso de la Declaración: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/decl/index.htm>

- ✓ Convenios de la UNESCO como la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza y la convención sobre la enseñanza técnica y profesional.

La vigilancia de la aplicación de estos instrumentos no está a cargo del CEART sino de órganos como el Comité de la UNESCO sobre las convenciones y recomendaciones en la esfera de la enseñanza. Sus textos pueden consultarse en la siguiente dirección de Internet: <http://www.unesco.org/education/information/standards/spanish/unesco.htm>

Si en su calidad de docente desea solicitar información sobre la Convención sobre los Derechos del Niño a través de la Unidad Primera Infancia y Educación Familiar de la UNESCO, París, puede hacerlo al fax (+33.145.68.56.26) o consultando la siguiente dirección de Internet: <http://www.unesco.org/education/educprog/ecf/index.htm>



¿Qué debo hacer para recibir copias de la Recomendación y obtener más información?

En la OIT, sírvase ponerse en contacto con:

- ✓ O La Oficina Regional o el Equipo Multidisciplinario de la OIT más cercano a su domicilio. La lista figura en la siguiente dirección de Internet: <http://www.ilo.orgLpublic/spanish/sitemap.htm>
- ✓ O La sede de la OIT, Departamento de Actividades Sectoriales, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza (Fax +41.22799-7046); correo-e: sector@ilo.org; sitio web: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector>

En la UNESCO, sírvase ponerse en contacto con:

- ✓ La Comisión Nacional de Cooperación con la UNESCO cuya dirección puede localizar en el siguiente sitio de Internet: <http://www.unesco.org/ncp/natcom/>; también puede comunicarse por fax con la División de Relaciones con las Comisiones Nacionales y con los Nuevos Asociados (ERC/NCP), sede de la UNESCO, París, Francia, teléfono: +33.145.68.55.40.
- ✓ La Oficina de la UNESCO fuera de la Sede más cercana a su domicilio.
- ✓ La sede de la UNESCO, Sección de Formación de Docentes, División de Enseñanza Superior, UNESCO, 7 place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia (Fax: +33.145.68.5626/27/28).

Por Internet:

- ✓ El texto completo de la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) figura en el sitio siguiente: <http://www.ilo.orgLpublic/spanish/dialogue/sectorftechmeeúceatt/teachs.pdf>
- ✓ El texto completo de la Recomendación relativa al personal docente de enseñanza superior (1997) figura en el sitio siguiente: <http://www.unesco.org/education/educprog/am/recom-s.html>
- ✓ Información sobre el CEART, incluido el texto completo de sus informes de 2000 y 1997, se puede encontrar en el sitio siguiente: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/ceatt/main.htm>

Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (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” o 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, profesional 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 generales 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 proporcionar 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 interesen 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 la 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 convendría 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 sera 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 procedimientos 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 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 sustitutivos 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 contruidos 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 periodos 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 interrumpir 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.



Organización
Internacional
del Trabajo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Oficina de Santiago
Oficina Regional de Educación
para América Latina y el Caribe