

## INDICE

	<u>Página</u>
INTRODUCCION .....	1
RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS SOBRE LA ACTUALIZACION EVENTUAL DE LA RECOMENDACION Y SOBRE LA UTILIDAD DE ESTE INSTRUMENTO .....	3
Extensión .....	4
Actualización .....	5
Esferas de competencia de la UNESCO .....	6
Esferas de competencia de la OIT .....	8
Observaciones finales .....	9
CUARTO CUESTIONARIO SOBRE LA APLICACION DE LA RECOMENDACION .....	11
INDICACIONES SOBRE EL CONTENIDO DE UN EVENTUAL CONVENIO, BASADO EN LA RECOMENDACION .....	11
ALEGACIONES RECIBIDAS DE ORGANIZACIONES DEL PERSONAL DOCENTE .....	12
ORGANIZACION DE LOS TRABAJOS FUTUROS .....	14
ANEXO A. Encuestas sobre la actualización eventual de la Recomendación relativa a la situación del personal docente y sobre la utilidad de este instrumento (extractos del informe sobre los resultados de las encuestas).	
ANEXO B. Cuarto cuestionario sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente, de 1966.	
ANEXO C. Indicaciones sobre el contenido de un eventual convenio, basado en la Recomendación relativa a la situación del personal docente.	



## INFORME

### INTRODUCCION

1. Del 3 al 10 de septiembre de 1985 se celebró, en París, una reunión extraordinaria del Comité Mixto de Expertos OIT/Unesco sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente.

2. Se había encargado al Comité que en esta reunión extraordinaria:

- a) examinase los resultados de las encuestas efectuadas sobre la eventual actualización de la Recomendación y sobre la utilidad de este instrumento, y que formulase comentarios y observaciones al respecto;
- b) preparase el cuestionario pertinente con miras al próximo ciclo de control de la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente, que habrá de enviarse a todos los Estados Miembros de ambas organizaciones;
- c) diese a conocer su opinión sobre el contenido de un eventual convenio, basado en la Recomendación relativa a la situación del personal docente.

En su orden del día figuraban también las alegaciones recibidas de organizaciones de personal docente con posterioridad a la última reunión ordinaria del Comité y la organización de sus trabajos futuros.

3. Los miembros actuales del Comité, la mitad de los cuales han sido designados por el Consejo de Administración de la OIT y la otra mitad por el Consejo Ejecutivo de la Unesco, con un mandato que expirará el 31 de diciembre de 1988, son los siguientes:

Sr. S.B. Adaval (India)	<u>Fellow</u> en el Instituto Indio de Estudios Superiores
Sr. S.S. Fall (Senegal)	Director de la Escuela Normal Superior de Dakar
Sra. E. Gachukia (Kenya)	Directora del Departamento de Literatura, de la Universidad de Nairobi
Sr. T. Imamura (Japón)	Ex presidente del "Women's College", de Kagoshima
Sr. Y.S. El-Din Kotb (Egipto)	Ex presidente de la Universidad de Ain Shams (El Cairo) y Director del Centro de Ciencias de la Educación
Sra. C. Mème (Francia)	Consejera de Estado
Sr. A. Mendes (Brasil)	Miembro del Consejo Federal de la Educación

Sr. F. Meyers (Estados Unidos)	Ex profesor del Departamento de Relaciones Laborales de la Universidad de California (Los Angeles)
Sr. R. Nettleford (Jamaica)	Profesor del Departamento de Educación Permanente, Director de Estudios del Instituto de Educación Sindical, de la Universidad de las Antillas
Sr. L.T. Olsson (Australia)	Magistrado asesor del Tribunal Supremo de Australia meridional, ex presidente del Tribunal del Trabajo de Australia meridional
Sr. E.G. Sapogov (URSS)	Rector del Instituto Pedagógico de Tula
Sra. M. Silva (Portugal)	Profesora del Instituto Superior de Economía de Lisboa e inspectora general de educación

4. El Comité constituyó su mesa de la siguiente manera:

Sr. S.B. Adaval:	Presidente
Sr. F. Meyers:	Vicepresidente
Sra. E. Gachukia:	Relatora.

5. El Sr. S. Tanguiane, Subdirector General de Educación de la Unesco, dio la bienvenida a los miembros del Comité. La secretaría de la reunión tenía la siguiente composición: por parte de la OIT, Sra. R. Cuvillier, jefa del Servicio de Empleados y de Trabajadores Intelectuales, la cual representaba al Director General de la OIT, y Sra. C. Privat, del mismo servicio; por parte de la Unesco, Sr. M.A.R. Dias, Director del Departamento de Formación de Personal de Educación y Enseñanza Superior, en representación del Director General de la Unesco, Sres. A. Chiappano, jefe de la División de Formación de Personal de Educación, J. Murdoch y F.P. Nallétamby, de la misma sección, y Sr. D. de San, Jefe de la División de Normas Internacionales.

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS SOBRE LA ACTUALIZACION EVENTUAL  
DE LA RECOMENDACION Y SOBRE LA UTILIDAD DE ESTE INSTRUMENTO

6. El Comité examinó un documento (anexo A) preparado por las secretarías y que contenía el resultado de las encuestas efectuadas por la OIT y la Unesco sobre la actualización eventual de la Recomendación y sobre la utilidad de este instrumento (CEART/SP/85/3). La secretaría indicó que el documento iba dirigido a los órganos rectores de las dos organizaciones y que les sería presentado junto con las opiniones y comentarios formulados por el Comité. En su introducción relativa a este punto del orden del día, recordaba, en particular, que la finalidad de esas encuestas consistía en determinar la conveniencia de actualizar la Recomendación con objeto de mejorar la condición y el nivel de protección que ofrece al personal docente.

7. El Comité tomó nota con satisfacción de la importancia y la calidad del trabajo realizado por las dos secretarías para acopiar las opiniones de los Estados Miembros de la OIT y de la Unesco, así como de las organizaciones profesionales interesadas, sobre este tema de la actualización del instrumento, y encomió el modo objetivo en que habían sido analizadas y presentadas tales opiniones.

8. Aunque muchos países no habían enviado su respuesta, el Comité observó con satisfacción el interés de que habían dado muestras los países - muy numerosos y correspondientes a una muestra geográfica representativa -, los cuales habían formulado sugerencias detalladas y expresado opiniones muy constructivas, que resultarían muy valiosas al examinar el tema de la actualización y la revisión de la Recomendación. En conjunto, esas opiniones ponían claramente de manifiesto las orientaciones que predominan en diferentes partes del mundo.

9. El Comité observó que, si bien había, como es lógico, diferencias de opinión sobre esos puntos, un buen número de aspectos relacionados con la condición del personal docente tenían interés para todos. Las opiniones al respecto indicaban un cierto grado de acuerdo, que podría proporcionar elementos útiles para la eventual actualización del instrumento. Esos elementos ponían también muy claramente de manifiesto la tendencia a un progreso de las ideas en los diferentes países a propósito de la condición del personal docente.

10. Después de un intercambio de puntos de vista destinado a precisar mejor su mandato, el Comité pasó a examinar este tema tomando como base los comentarios de las secretarías que figuraban en la parte final del documento (anexo A, página 6 y siguientes). Estudió en primer término la sección titulada "Extensión".

### Extensión

11. El debate giró, en parte, en torno al concepto de "personal docente". Por ser necesario tener presente la existencia de nuevas categorías de personal, ligadas al desarrollo de la educación de adultos y de la enseñanza dispensada al margen del sistema tradicional de educación, se pusieron de manifiesto varios modos de concebir la definición adecuada de "personal docente", basadas en los siguientes principios: el hecho de enseñar, cualesquiera que sean la formación académica y las calificaciones pedagógicas; el hecho de que la enseñanza constituya la actividad principal o exclusiva y el medio de existencia, independientemente de la formación académica y de las calificaciones pedagógicas; la existencia de una responsabilidad educativa para con los alumnos en curso de escolarización (at the school stage); la posesión de calificaciones de docencia, independientemente de que el interesado o la interesada tengan empleo o estén desempleados. Se aludió al peligro de diluir este concepto, en detrimento del carácter profesional de la actividad docente.

12. Por lo demás, se formularon varias observaciones a propósito del concepto de "establecimiento de enseñanza", al amparo, también en este caso, de concepciones muy diferentes. Con arreglo a algunas de ellas, se definía tal establecimiento por su carácter escolar, según la acepción tradicional; en otras, quedaban incluidos los establecimientos que extienden su acción a campos que antes eran calificados de paraescolares o de extraescolares; por último, había también quienes preferían definir el establecimiento de enseñanza, no ya como un edificio sino como el lugar en el cual se ejerce la función de enseñanza y aprendizaje de un modo organizado. Con esta última concepción, sería posible abarcar también la educación "no formal" o no escolar.

13. Se reconoció, finalmente, la necesidad de tener en cuenta tanto la definición de "personal docente" como la de "establecimiento de enseñanza", al abordar el tema de la posible extensión del campo de aplicación de la Recomendación. Ahora bien, esas definiciones varían de un país a otro. Por consiguiente, a primera vista, en el plano internacional resultaría imposible establecer una línea clara de demarcación: en el nacional, unas definiciones demasiado precisas acarrearían dificultades de aplicación de la Recomendación.

14. Como fiel reflejo de la complejidad de los problemas antes citados, en el debate se manifestaron diversos criterios con respecto a la posible extensión de la Recomendación a nuevas categorías y a nuevos campos. A juicio de algunos, con semejante extensión perdería sentido; para otros, con su texto actual, la Recomendación es ya lo suficientemente general y flexible como para poder aplicarse a los nuevos campos y categorías; hubo también quienes expresaron que tales campos y categorías quedaban, o podrían quedar, satisfactoriamente atendidos en otros instrumentos normativos, ya existentes o en proyecto. Se recordó que las organizaciones internacionales de personal docente que habían expresado su punto de vista sobre el particular se oponían a la extensión de la Recomendación al sector no formal o no escolar.

### Actualización

15. Al examinar la sección titulada "actualización", el Comité tomó nota de la dificultad, o incluso de la imposibilidad, en ciertos casos, de deducir indicaciones generales de las respuestas relativas a la actualización propiamente dicha.

16. Se destacó la importancia de disponer de normas lo bastante flexibles como para poder amoldarse a formas de aplicación diversas y a unas situaciones que cambian sin cesar. Habría que redactar todas las disposiciones de la Recomendación con palabras simples, que pudieran aplicarse fácilmente a una realidad y a unas situaciones concretas en constante evolución. La Recomendación es un documento escrito, al que se aplican las reglas corrientes bien establecidas de interpretación jurídica. No es conveniente referirse a situaciones específicas, salvo cuando resulte inevitable en un contexto dado.

17. Durante el debate, se sugirió también la conveniencia de establecer principios rectores con miras a la aplicación de las disposiciones, en vez de proceder a su revisión o actualización. Los principios rectores resultan más apropiados que las cláusulas detalladas. Se aludió a la analogía con la ley fundamental y la ley orgánica, en el sentido de que el texto de la Recomendación constituye en cierto modo la ley fundamental, y los principios rectores, relativos a su aplicación a nuevas situaciones, la orgánica. Se podrían tener en cuenta las nuevas realidades modificando la interpretación de la Recomendación, sin necesidad de cambiar ésta.

18. Pero también se destacó que ciertas ideas nuevas en materia de educación brillaban por su ausencia en el texto de la Recomendación, por ejemplo el principio de la educación permanente, que no se tiene debidamente en cuenta en sus disposiciones. Se mencionaron también otros elementos: la infraestructura tecnológica de los establecimientos de enseñanza; la dimensión excesiva de algunos de ellos, debido a lo cual resulta difícil e incluso imposible toda relación humana normal; la insuficiente participación del personal docente en la dirección del establecimiento de enseñanza y en las tareas administrativas. A este respecto, existe el peligro de que la importancia creciente que revisten estas últimas acarree una erosión de las de carácter educativo. Una versión actualizada de la Recomendación debería tener en cuenta tales factores, para poder llegar a un equilibrio entre esas dos vertientes de la labor del personal docente.

19. Durante el debate, un experto señaló que las sugerencias pertinentes deberían inspirarse en las siguientes consideraciones: necesidad de tomar en consideración la dimensión moral de la misión del personal docente y sus consecuencias para la profesión de éste; la realidad regional en los países en desarrollo y, por consiguiente, la necesidad de adoptar medidas de transición para desembocar en la aplicación íntegra de la Recomendación.

### Esferas de competencia de la Unesco

20. Tras ello, se examinaron los párrafos de la Recomendación correspondientes a los campos de competencia de la Unesco. En particular las partes III (Principios generales) y IV (Objetivos de la educación y política docente). El Comité observó que en la mayoría de las sugerencias relativas a la actualización de los párrafos de esas dos partes se proponía la ampliación del campo de aplicación de la Recomendación a las formas de educación extraescolar. El apartado b) del párrafo 10, relativo a la discriminación en materia de educación, suscitó un animado debate. Dada la aparición de varias formas nuevas de discriminación, por ejemplo las basadas en la edad, el estado civil, la práctica de la planificación de la familia, citadas por varios miembros, el Comité estimó que debería redactarse el apartado de modo tal que quedara garantizado el derecho a la educación sin forma alguna de discriminación. Se podrían dar ejemplos entre paréntesis.

21. El debate correspondiente a la parte V de la Recomendación (Preparación para la profesión docente) versó esencialmente sobre los párrafos 14, 15, 19 y 20. Al examinar el párrafo 14, se señaló que, aun siendo posible establecer calificaciones equivalentes al final de los estudios de segundo grado como condición previa para la preparación del personal docente, cualquier modificación del párrafo reduciría sus efectos. Se destacó que esa condición previa reforzaba la posición profesional del personal docente y que toda modificación constituía un retroceso, lo cual iría en detrimento de su condición. Se llegó finalmente a un consenso en el Comité, en el sentido de mantener como objetivo mínimo para todos los Estados Miembros, incluso para quienes no están actualmente, por razones económicas o sociales, en condiciones de alcanzarlo, el objetivo de una instrucción de segundo grado apropiada. Se señaló que, de todas maneras, los párrafos 14 y 15 tenían que leerse conjuntamente, ya que esto permitía una mayor flexibilidad en el acceso a la preparación para la profesión docente.

22. En cuanto a los párrafos 19 y 20, el Comité estimó también conveniente en este caso que se leyeran conjuntamente. Es necesario que haya una definición de los objetivos en la cual se precisen los conocimientos, la competencia práctica y las actitudes que deben tener el maestro o el profesor. No fue posible llegar a un acuerdo pleno en relación con el párrafo 20. Un esquema de programa como el que figura en el texto actual del párrafo puede quedar anticuado. El Comité estimó que, cualesquiera que sean las disposiciones recomendadas, deberían mantenerse en un nivel de generalidad que permitiera adaptarse a la evolución de la situación en el futuro. Ulteriormente, el debate se orientó, sin embargo, hacia una definición más precisa de lo que debería constituir el contenido de la formación del personal docente: por ejemplo, la cooperación con los padres; el manejo y la utilización de tecnologías de comunicación; la sensibilización al mundo del trabajo y la adquisición de una competencia tanto técnica como puramente escolar. Se destacó la necesidad de preparar el plan de estudios apropiado para alcanzar los objetivos de la formación en consulta con el personal docente y sus organizaciones, las asociaciones de padres, y también las organizaciones de empleadores y de trabajadores, por ser estas últimas, en particular, muy importantes para los aspectos de la enseñanza relacionados con la formación profesional.

23. Al examinar la parte VI (Perfeccionamiento del personal docente), el Comité señaló que esta expresión de "perfeccionamiento del personal docente" había adquirido un sentido más específico, y que convendría sustituirla por la de "formación permanente", para destacar que la "educación continua" forma parte integrante de la formación del personal docente. Añadió que la autodidaxia es un elemento distinto e importante de la formación permanente y que no conviene confundirla con ésta. Las dos formas son necesarias: la formación permanente es dispensada por las autoridades y la autodidaxia incumbe al propio maestro o profesor, que intenta aprender a aprender.

24. En lo tocante a la parte VIII (Derechos y obligaciones del personal docente) el Comité recordó sus conclusiones de 1979, después de conocer la encuesta sobre las libertades profesionales del personal docente, y reiteró su convencimiento de que el concepto de libertades profesionales y franquicias universitarias sigue estando vigente y no requiere una definición suplementaria.

25. Tras ello, se examinó el tema de las relaciones entre los padres y los maestros o profesores. El Comité convino en que los dos párrafos (67 y 68) pertinentes de la Recomendación eran demasiado negativos y se centraban demasiado en las quejas que pueden tener los padres a propósito del comportamiento del personal docente. Habría que hacer todo lo posible por inculcar la idea de que procede incitar a los padres y a sus asociaciones a cooperar con los maestros o profesores y a trabajar de consuno con ellos para facilitar y llevar a la práctica las tareas educativas.

26. Al examinar la parte IX de la Recomendación (Condiciones necesarias para una enseñanza eficaz), el Comité estudió detenidamente las consecuencias de las actividades paraescolares para el volumen de trabajo del personal docente. A su juicio, la Recomendación afirma de un modo suficientemente explícito la necesidad de considerar que las actividades paraescolares son una parte reconocida de dicho volumen total de trabajo. Sin embargo, en el párrafo 92 se da una imagen negativa de tales actividades. Resulta, pues, necesario armonizar los párrafos 74, 92 y 93, de modo tal que las actividades paraescolares queden englobadas en el volumen de trabajo del personal docente. Sin embargo, el Comité no se mostró partidario de dar una nueva formulación a las disposiciones existentes, por tratarse de un campo todavía impreciso y por la necesidad de distinguir entre las actividades complementarias del plan de estudios y las ajenas a él, puesto que las primeras podrán quedar incorporadas al mismo según vayan evolucionando las necesidades de la sociedad en materia de educación.

27. Este debate desembocó en una constatación de interés práctico para los lectores y destinatarios de la Recomendación, a saber: cuando se aborda en el instrumento un mismo tema varias veces, en lugares distintos, conviene encontrar el modo de que esas diferentes referencias se lean conjuntamente. Se sugirió la preparación de una edición anotada de la Recomendación, que contuviera reenvíos mutuos, en el texto o bien en notas.

28. En el debate relativo a la parte XII (Escasez de personal docente) se planteó un cierto número de asuntos, con respecto a los cuales se llegó a un consenso. Resulta evidente que esta parte no abarca la situación actual en su totalidad. La escasez es una característica general de la oferta de personal docente en los países en desarrollo; en cambio, en un gran número de los "desarrollados" el problema pendiente es que sobra tal personal. Además, en ciertos países en desarrollo parece suficiente la plantilla total de personal docente para el número de niños escolarizados, pero este equilibrio global puede encubrir una plétora real de profesores en ciertas disciplinas y



una escasez, también real, en otras, en particular las matemáticas y las ciencias. Se requiere una planificación prospectiva para adaptar la oferta a la demanda en los diversos campos de la educación. El Comité recordó que, cuando existe un sobrante de personal, las organizaciones de personal docente han propugnado diversas medidas para resolver tal problema, por ejemplo la reducción del número de alumnos en cada clase y la asignación del personal docente sobrante a las nuevas tareas educativas que espera de él la sociedad.

29. Ahora bien, el problema no es solamente cuantitativo sino también cualitativo. Los candidatos a la profesión docente no son siempre los mejores. Habría que encontrar el modo de atraer a los candidatos óptimos, ofreciendo, por ejemplo, alicientes sociales y financieros como el consistente en que la remuneración sea similar a la de otras profesiones análogas. Por todas esas razones, a juicio del Comité sería necesario cambiar el título de esta parte, sustituyendo, por ejemplo, "escasez" por "oferta" o "contratación del personal docente", de modo tal que su contenido, que debería redactarse también de nuevo, tuviese en cuenta la situación global real.

#### Esferas de competencia de la OIT

30. El Comité tomó nota de la importante actividad normativa realizada por la OIT en varios aspectos a los que se refiere la Recomendación, desde la adopción de esta última. Estimó conveniente tener en cuenta las nuevas normas internacionales del trabajo adoptadas, refiriéndose a ellas si se actualiza la Recomendación. Cabe decir lo mismo de las normas de la UNESCO. No obstante, habría que cerciorarse de que esas normas aportan realmente la mejora que habría que dar al personal docente en el caso de poner al día la Recomendación.

31. En cuanto a varias partes de la Recomendación que incumben a la OIT, el Comité estimó inútil pensar en modificar su redacción, en particular si se pretendía con ello introducir unos detalles que dificultarían la aplicación del texto en el plano internacional. Se trataba de los párrafos siguientes: 39 (Período de prueba), 40-44 (Ascenso y promoción), 47-52 (Procedimientos disciplinarios), 89-93 (Horas de trabajo) y los de la parte X (Remuneración del personal docente) y la parte XI (Seguridad social).

32. El Comité no se detuvo a examinar los comentarios de la secretaría relativos a ciertos campos de interés tanto para la OIT como para la Unesco, con arreglo a perspectivas diferentes, por haber expresado ya su opinión al respecto al ocuparse de los campos de competencia de la Unesco. Había insistido, por ejemplo, en que sería menester expresar de un modo más preciso, en la Recomendación, la necesidad de engarzar la planificación de los recursos humanos y la de la enseñanza, y de añadir unas disposiciones encaminadas a prevenir y a eliminar no solamente la escasez sino también el sobrante, habida cuenta de la evolución del mercado de trabajo para el personal docente y los riesgos de inseguridad de empleo que entraña para ellos. En lo tocante a las actividades paraescolares, había señalado ya que procede tenerlas en cuenta como parte integrante de la tarea profesional del personal docente desde la perspectiva de la protección social, para evitarle un volumen de trabajo excesivo. En la Recomendación se atienden estos diferentes aspectos, como se desprende de la lectura combinada no sólo de los párrafos 74 a 92, sino también del apartado d) del párrafo 90.

33. Como se había indicado ya, en este campo al igual que en otros varios procede buscar en las diversas partes del instrumento los párrafos que versan sobre el mismo tema, para determinar si es verdaderamente necesario ponerlos al día.

34. En lo que atañe al personal docente de sexo femenino, el Comité reiteró que las disposiciones de la Recomendación obedecían a concepciones anticuadas. El hecho de actualizarla no solamente implicaría añadir "educadores y" antes de "educadoras", en la parte relativa al personal con cargas de familia, sino también introducir cambios en otras partes de la Recomendación, con objeto de que sus disposiciones fuesen aplicables a todo el personal docente, sin distinción de sexo. Así por ejemplo, junto a las licencias de maternidad propiamente dichas, habría que establecer licencias parentales, al alcance tanto del padre como de la madre, como se establece, por lo demás, en la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

35. El Comité estimó que sería oportuno completar el párrafo 60 añadiendo un apartado en el que se diga que la duración de los servicios de dedicación parcial o de breve duración debe tenerse en cuenta en forma global al determinar los derechos basados en la antigüedad.

36. Los párrafos 80 y 84 (Derechos del personal docente) suscitaron un intercambio de puntos de vista sobre el alcance de los derechos que procede reconocer al personal docente, habida cuenta de los problemas que pueden plantear las diferentes situaciones nacionales y que se refieren al modo en que está redactada la disposición referente a los derechos cívicos, al reconocimiento del derecho de huelga para el personal docente, a la recomendación de crear un sistema paritario para la solución de conflictos relacionados con las condiciones de empleo y al arbitraje obligatorio. No obstante, a juicio del Comité no parece necesaria actualización alguna.

37. En el documento examinado se enumeraban diversas propuestas de incorporación de nuevos elementos a la Recomendación, que figuraban, en forma dispersa, en un cierto número de respuestas dadas a la encuesta. El Comité estimó que algunos de ellos correspondían a aspectos atendidos ya en el instrumento. En cuanto a los demás, podían plantear problemas complejos y de gran alcance, y sería necesario efectuar una labor de investigación para saber si procede o no tenerlos en cuenta en una eventual actualización del instrumento.

#### Observaciones finales

38. El Comité hizo constar que, en conjunto, las respuestas recibidas daban fe de la aceptación implícita de un planteamiento integrado, que combina, para mejorar la condición material, profesional y moral del personal docente, una política en materia de condiciones de empleo y de trabajo, una política de educación y formación del personal de educación y el reconocimiento de las necesidades inherentes al ejercicio de la profesión.

39. El Comité quiso reafirmar la utilidad de la Recomendación en su presente redacción y el hecho de que sigue siendo actual, aun reconociendo que dista mucho de ser aplicada plenamente en todo el mundo.

40. En cuanto a la extensión, después de haber ponderado todos los elementos del debate, el Comité estimó que no había razón imperiosa alguna para extender el campo de la aplicación de la Recomendación. Antes por el contrario, consideró que el hecho de intentarlo podría debilitar su impacto y también suscitar dudas a propósito de la idoneidad de sus disposiciones actuales en ciertas situaciones. En particular, a su juicio, no se sacaría

nada de intentar tomar en consideración aspectos como la educación de adultos o la extraescolar, que no quedan comprendidos normalmente en la definición corriente de la expresión "proceso educativo", el cual abarca la educación preescolar, así como la enseñanza primaria y secundaria, general o técnica.

41. En lo que atañe a la actualización, el Comité señaló que seguían justificadas sus observaciones anteriores sobre ciertas necesidades precisas. Sin embargo, los nuevos elementos derivados de las encuestas y del debate le incitaban a llegar a la conclusión de que, aunque la Recomendación haya quedado, en ciertos puntos, anticuada en su contenido o en su forma, no cabía pensar, para un porvenir inmediato, en una revisión a fondo de la misma, que requeriría mucho tiempo, esfuerzos y dinero. Ello se debe, en particular, a que ciertas tendencias no están todavía estabilizadas, por ejemplo en lo que se refiere a la oferta de personal docente; siquiera sea por esta razón, no parece juicioso dedicarse hoy a una tarea de actualización.

42. No obstante, habría que seguir dedicando una atención especial a los elementos que podrían en el porvenir hallar cabida en una actualización global de la Recomendación. El Comité señaló en particular los siguientes elementos: educación permanente, nuevas orientaciones en la preparación del personal docente, efectos de las nuevas tecnologías, política necesaria frente a los desequilibrios del mercado de trabajo (tanto plétora como escasez), especialmente en materia de redistribución, readaptación profesional y demás medidas de protección contra el despido.

43. Convendrá tener presentes estos puntos al aplicar la Recomendación, independientemente de que se pretenda mejorar la comprensión de la misma o facilitar su aplicación.

44. El Comité hizo resaltar que tal aplicación debía tener la más alta prioridad. Recomendó medidas en varios campos para dar una mayor eficacia al instrumento: traducción de la Recomendación en el mayor número posible de lenguas, como se ha empezado ya a hacer; preparación de una versión anotada, centrada en las necesidades de aplicación del instrumento; elaboración de otros materiales didácticos, impresos o audiovisuales, en particular para actividades de educación sindical; difusión de la Recomendación, en sus versiones comentada (folleto ya publicado) y anotada, así como de los diversos materiales didácticos antes citados, entre los elementos más diversos como, por ejemplo, el personal docente, los establecimientos de enseñanza, las instituciones de formación de personal docente (preferentemente, incluyéndola en sus planes de estudio), la prensa, los partidos políticos, los sindicatos, etc., y por todos los medios que ofrecen las técnicas modernas; constitución de órganos nacionales análogos al Comité Mixto de Expertos, integrados por representantes de las autoridades escolares y del personal docente; reuniones más frecuentes del Comité.

45. En cuanto a la versión anotada de la Recomendación, el Comité citó entre los elementos que debería comprender los principios rectores mencionados en el párrafo 17 del presente informe, las interpretaciones posibles de las disposiciones del instrumento y las observaciones formuladas en el propio Comité. Encargó a la secretaría que concretara en práctica esas ideas, y ofreció su asesoramiento en relación con los proyectos que se preparen al respecto.

#### CUARTO CUESTIONARIO SOBRE LA APLICACION DE LA RECOMENDACION

46. El Comité adoptó el cuestionario que figura en el anexo B, dejando a la secretaría plena libertad para preparar los cuadros anexos, pidiéndole simplemente que añadiera también fotocopias de los cuadros correspondientes del informe de la segunda reunión ordinaria del Comité (París, 1970).

#### INDICACIONES SOBRE EL CONTENIDO DE UN EVENTUAL CONVENIO, BASADO EN LA RECOMENDACION

47. El Comité basó sus debates en un documento de trabajo preparado por la secretaría. Se expresaron puntos de vista divergentes a propósito de la necesidad y de la oportunidad de pensar en la adopción de normas internacionales en forma de convenio a partir de la Recomendación existente. Además, ciertos miembros expresaron el deseo de saber si se llegaría en definitiva a un convenio de la OIT, como lo habían pedido los representantes de varias organizaciones profesionales nacionales e internacionales de personal docente, o a un convenio OIT/Unesco, o bien a dos instrumentos distintos, ya que al Comité le resultaba difícil abordar asuntos de fondo al margen de semejante aclaración.

48. Con esas reservas y consciente de los límites de su mandato, el Comité examinó el contenido posible de un eventual convenio. A este respecto, adoptó propuestas concebidas esencialmente como un bloque de grandes principios generales que pudieran quedar plasmados en normas del nivel de las de un convenio, sin entrar en los pormenores de la redacción del texto definitivo.

49. Al formular sus propuestas, el Comité se inspiró en las siguientes consideraciones: deseo de formular unas propuestas que se presten al tipo de control de aplicación propio de un convenio, cuyo desenlace natural consiste en ser ratificado; necesidad de ser realista, es decir, de tener en cuenta el estado del derecho y de la práctica en países que están en grados de desarrollo diferentes y que aplican criterios nacionales también diferentes, con objeto de formular las propuestas que tengan más probabilidades de recibir el máximo de adhesiones; necesidad de concebir la adopción de un convenio con arreglo a la perspectiva de promover la aplicación de los principios fundamentales contenidos en la Recomendación y de incrementar su impacto, como lo destacara ya el Comité en su cuarta reunión ordinaria.

50. El Comité estimó, en general, que las diferentes partes de un convenio relacionadas con las esferas de competencia de la Unesco podrían tener una estructura análoga a las correspondientes de la Recomendación. Se consideró, sin embargo, necesario dedicar una nueva sección a los aspectos referentes a la planificación de la educación, como requisito previo para que el personal docente pueda desempeñar eficazmente su papel. Esa sección podría contener también lo esencial de las disposiciones de la parte XII de la Recomendación, relativas a la escasez de personal docente, ampliadas con objeto de abarcar también ciertos aspectos derivados de la existencia de un personal docente sobrante, examinados ya en el presente informe.

51. Además, habría que ensamblar en una misma sección las disposiciones relativas a la formación inicial y al perfeccionamiento del personal docente, que en la Recomendación están en dos partes distintas, para destacar la continuidad y el carácter complementario de esos dos aspectos y momentos de la preparación del personal docente.

52. Por último, tendría que haber una nueva sección referente a la evaluación profesional del personal docente, dada la importancia de la misma, especialmente en sus aspectos formadores, para mejorar la calidad del personal docente y de la enseñanza.

53. Todas las disposiciones propugnadas en los campos de competencia de la Unesco se inspirarían en el contenido esencial de la Recomendación, sin dejar por ello de tener presente la evolución de las ideas y de las situaciones en materia de educación.

54. Los diferentes aspectos de cada tema que incumbe a la OIT, y que se tratan en partes distintas de la Recomendación, han quedado agrupados en unos epígrafes escogidos con arreglo a su lógica interna. Además, se presentan ciertos asuntos con una perspectiva ligeramente modificada, para tener en cuenta la evolución de las ideas y de las circunstancias.

55. Así por ejemplo, se trata más detenidamente que en la Recomendación el problema del empleo, para tomar en consideración la preocupación que suscita en el Comité el deterioro del mercado de trabajo para el personal docente. En cuanto al de sexo femenino, se ha dedicado una atención especial a la discriminación basada en el estado civil. En lo que atañe a la seguridad social, el Comité estimó que no tendría sentido abordarla en un convenio de alcance necesariamente limitado, en todo caso en la presente fase.

56. Varios miembros del Comité aludieron a la necesidad de preparar un texto que resulte aplicable tanto en los Estados de estructura federal como en los demás.

57. Un miembro declaró que convendría leer detenidamente el texto adoptado para utilizar de modo más metódico expresiones como "en función de las condiciones nacionales", "según métodos propios de las condiciones nacionales" o "en consulta con las organizaciones de personal docente", "por medio de negociaciones" entre esas organizaciones y las autoridades de educación, etc. Se sugirió la posibilidad de agrupar tales indicaciones en un párrafo especial.

58. El Comité aprobó el conjunto de principios generales que figuran en el anexo C.

#### ALEGACIONES RECIBIDAS DE ORGANIZACIONES DEL PERSONAL DOCENTE

59. Con la aprobación de los órganos rectores de las dos organizaciones, el Comité suele tener en cuenta, al examinar el curso dado a la Recomendación, las alegaciones recibidas de organizaciones de personal docente a propósito de esa aplicación. Se le remiten las que no se refieren a otros instrumentos de la OIT o de la Unesco que incumben a los dispositivos de control propios de una u otra organización. Se informa, además, al Comité sobre los casos de los que se ocupa el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, cuando sobre ellos versa un informe publicado.

60. Así se comunicó al Comité, para su información, la lista de quejas presentadas por organizaciones de personal docente y que han sido objeto de informes del Comité de Libertad Sindical desde noviembre de 1982, acompañada del texto publicado en cada caso.

61. En cuanto a la Unesco, los casos que tratan sus servicios responsables del examen de las quejas por supuestas violaciones de los derechos humanos en los campos de competencia de la Organización tienen carácter confidencial.

62. La secretaría indicó al Comité que había recibido de una organización internacional de personal docente alegaciones relativas a la situación del personal docente en un país, y le comunicó su texto. Esas alegaciones, que había recibido para que las trasladase al Comité, versaban sobre la política gubernamental en aspectos de los que se ocupa la Recomendación. Después de cerciorarse que no incumbían a dispositivos de control de la aplicación de los instrumentos de la OIT o de la Unesco, la secretaría los remitió, el 17 de julio de 1985, al Gobierno de ese país, rogándole que tuviera a bien comunicarle sus posibles observaciones al respecto. Se facilitó tal información al Comité, en espera de recibir las observaciones pedidas.

63. Además, la secretaría indicó al Comité que había recibido comunicaciones que no aludían a él, de organizaciones de personal docente de otros dos países. Había pedido a los remitentes que aclararan ciertos puntos, en espera de un eventual examen por el Comité.

64. Varios miembros del Comité se mostraron preocupados por el tiempo que quedaba hasta su próxima reunión, por estimar que ello podía desalentar a las organizaciones deseosas de dirigirse a él. Un plazo demasiado largo resulta particularmente enojoso en los casos de urgencia.

65. La secretaría recordó que el Comité no era un órgano judicial, y que se le presentaban las alegaciones esencialmente para que estuviera mejor informado de las dificultades surgidas en ciertos países, con el fin de cumplir su mandato de examinar el curso dado a la Recomendación.

66. El Comité pidió a la secretaría que estudiara, con miras a proponerlo a los órganos rectores de las dos organizaciones, un procedimiento que permita a sus miembros seguir más de cerca las alegaciones que pueda recibir la secretaría entre cada dos reuniones del Comité y que, manifiestamente, se refieran a la aplicación de la Recomendación, y no incumban a otros dispositivos.

## ORGANIZACION DE LOS TRABAJOS FUTUROS

67. El Comité examinó el calendario y el método de trabajo pertinentes para el próximo ejercicio de evaluación del curso dado a la Recomendación. Pidió que, cuando reciba las respuestas al cuarto cuestionario, la secretaría envíe a sus miembros no sólo un resumen de las informaciones recibidas sino también el texto de las respuestas que indique la existencia de divergencias entre las autoridades públicas y los sindicatos. Tomó nota de que, según toda probabilidad, la secretaría sólo podría facilitar tales textos en la lengua original.

68. Hubo un largo intercambio de puntos de vista sobre la necesidad de movilizar todos los medios que puedan incitar a un mayor número de destinatarios del cuestionario a contestarlo: información de los miembros del Comité cuando se envíe el cuestionario; intervención de las delegaciones permanentes, de las oficinas regionales de la OIT y de la Unesco, así como de las comisiones nacionales de la Unesco; sensibilización de las organizaciones de personal docente; contactos personales, incluidos los telefónicos, etc. El Comité estimó, además, necesario realizar un esfuerzo especial en lo que se refiere a los países que no han contestado nunca el cuestionario.

ANEXO A

ENCUESTAS SOBRE LA ACTUALIZACION EVENTUAL DE LA RECOMENDACION  
RELATIVA A LA SITUACION DEL PERSONAL DOCENTE  
Y SOBRE LA UTILIDAD DE ESTE INSTRUMENTO

(Extractos del informe sobre los resultados de las encuestas)

[Con la finalidad de limitar la extensión del presente documento, se incluyen sólo las cuatro secciones del informe sobre las encuestas que se enumeran a continuación: el índice; la introducción; el análisis del contenido de las respuestas de alcance general y el comentario de las secretarías. La totalidad del informe, que es voluminoso, se ha reproducido en forma separada. Se le puede obtener a pedido.]



## INDICE DEL CONJUNTO DEL INFORME

### INTRODUCCION

### CONTENIDO DE LAS RESPUESTAS

#### Respuestas de alcance general

#### Respuestas referentes a partes o a párrafos precisos

##### Preámbulo

- I. Definiciones
- II. Campo de aplicación
- III. Principios generales
- IV. Objetivos de la educación y política docentes
- V. Preparación para la profesión docente
- VI. Perfeccionamiento del personal docente
- VII. Contratación y carrera profesional
- VIII. Derechos y obligaciones del personal docente
- IX. Condiciones necesarias para una enseñanza eficaz
- X. Remuneración del personal docente
- XI. Seguridad social
- XII. Escasez de personal docente
- XIII. Clausula final

### COMENTARIO DE LAS SECRETARIAS

#### Extensión

#### Actualización

Esferas de competencia de la UNESCO

Esferas de competencia de la OIT

#### Observaciones finales

\*

\* \* \*

## INTRODUCCION

En su tercera reunión (marzo de 1976), el Comité Mixto OIT/Unesco de expertos sobre la aplicación de la recomendación relativa a la situación del personal docente señaló a la atención de los órganos competentes de la OIT y la Unesco el interés que tendría realizar una revisión a fondo del instrumento, habida cuenta de la evolución de la situación económica y social y de los cambios cualitativos y cuantitativos ocurridos en la esfera de la educación desde que se adoptó la recomendación. Sometido el informe del Comité de Expertos a la 200.<sup>a</sup> reunión (mayo-junio de 1976) del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, éste invitó al Director General a que, en consulta con el Director General de la Unesco, examinase la posibilidad de proceder a una revisión eventual de la recomendación y sometiese en tiempo oportuno al Consejo los resultados de dicho examen. Sometido también el informe a la Conferencia General de la Unesco en su 19.<sup>a</sup> reunión (1977), ésta autorizó al Director General a que examinase, en consulta con el Director General de la OIT, la posibilidad de revisar la recomendación, y a que presentase en tiempo oportuno los resultados de dicho examen (resolución núm. 1171).

El Comité de expertos estudió la cuestión en su reunión extraordinaria de noviembre de 1979, y luego en su 4.<sup>a</sup> reunión ordinaria (noviembre-diciembre de 1982). Consagró a ella varios párrafos de sus informes, y formuló al respecto varias recomendaciones en cuanto al fondo. El Consejo de Administración de la OIT, en sus 212.<sup>a</sup> y 222.<sup>a</sup> reuniones (marzo de 1980 y marzo de 1983), y el Consejo Ejecutivo de la Unesco, en su 116.<sup>a</sup> reunión (mayo-julio de 1983), tomaron nota de los trabajos.

En su 4.<sup>a</sup> reunión ordinaria, el Comité de Expertos expresó asimismo el deseo de que la OIT y la Unesco realizasen una encuesta que abarcara una muestra representativa de los Estados Miembros que hubieran alcanzado la independencia desde la adopción de la recomendación en 1966, así como de los Estados cuyos gobiernos no habían respondido o sólo habían respondido de forma irregular o parcial, a los cuestionarios. La encuesta debía tener por objeto obtener de los gobiernos y de las organizaciones de personal docente interesadas sus puntos de vista sobre la utilidad de la recomendación.

Cuando el informe de la 4.<sup>a</sup> reunión ordinaria del Comité de Expertos fue sometido al Consejo Ejecutivo de la Unesco, éste adoptó una resolución en la que tomaba nota que el Director General de dicha Organización había previsto realizar una encuesta ante los Estados Miembros a fin de identificar los aspectos o elementos de la recomendación que necesitarían una actualización, y le invitaba a consultar al Director General de la OIT a este respecto y a informar de las conclusiones de la encuesta y de la consulta al Consejo Ejecutivo, en una de sus próximas reuniones. La encuesta debía realizarse con arreglo a un cuestionario que cubriese todos los aspectos de la recomendación. En su 224.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1983), el Consejo de Administración de la OIT encargó al Director General que cooperase con la Unesco en la elaboración de dicho cuestionario, en el análisis de las respuestas y en la preparación del informe sobre las conclusiones, que se asegurase de que el cuestionario fuera remitido a todos los Estados Miembros de la OIT y que informase en tiempo oportuno al Consejo de Administración del resultado de la encuesta y de las consultas con la Unesco.

Dando curso a estas peticiones, los Directores Generales de la OIT y de la Unesco organizaron en 1984 una encuesta ante los Estados Miembros de dichas organizaciones sobre la necesidad eventual de una actualización y sobre la utilidad de la recomendación. Se les pedía que respondiesen a las preguntas siguientes:

1. ¿Cuáles son, a su juicio, los párrafos de la recomendación que no sería necesario poner al día?

2. ¿Cuáles son los párrafos de la recomendación que consideran sería necesario poner al día? Se ruega enumerar y precisar, para cada uno de estos párrafos: a) las razones de la puesta al día; b) las propuestas de actualización que estimen oportuno formular.

3. ¿Cuáles son, en lo que se refiere a la situación del personal docente, los campos o los puntos no cubiertos por la recomendación y que, a su juicio, deberían ser objeto de partes y/o de párrafos nuevos? Se ruega dar detalles precisando en todo lo posible: a) los contenidos que desearían sean considerados en relación con esta eventual puesta al día; b) las razones por las cuales estiman necesario introducir estas adiciones.

Además, a los gobiernos de los países que han pasado a ser miembros de la OIT o de la Unesco demasiado recientemente para haber tenido ocasión de recibir un cuestionario, dentro del marco de un ciclo de evaluación de la aplicación de la recomendación, y a los que, a pesar de haber recibido uno o varios cuestionarios, no respondieron nunca o sólo respondieron a algunos de ellos, se les pidió que expresaran su opinión acerca de la utilidad de la recomendación.

En su carta a los ministerios de trabajo de los Estados Miembros de la OIT, el Director General de la Oficina invitaba a los gobiernos a que remitieran copia de sus respuestas a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, a fines de información y de comentarios eventuales. El Director General de la Unesco se dirigió en términos análogos a los ministerios de educación y a las comisiones nacionales para la Unesco<sup>1</sup>.

El Director General de la OIT consultó a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores con estatuto consultivo general ante la OIT (Alianza Cooperativa Internacional, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Confederación Mundial del Trabajo, Federación Internacional de Productores Agrícolas, Federación Sindical Mundial, Organización Internacional de Empleadores y Organización de la Unidad Sindical Africana), así como a otras organizaciones internacionales no gubernamentales (Confederación Internacional de Funcionarios, Federación Internacional de Sindicatos del Personal de los Servicios Públicos, Internacional de Servidores Públicos y Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores del Servicio Público y Conexos).

---

<sup>1</sup> Organismos nacionales de cooperación establecidos por los Estados miembros de conformidad con el artículo 7 de la Constitución de la Unesco, a fin de asociar a las labores de la Organización a los principales grupos nacionales interesados. Tienen una función consultiva ante el gobierno y una función de enlace para todos los problemas referentes a la Organización.

Además, la OIT y la Unesco enviaron copia de las preguntas anteriormente mencionadas, para información y comentarios eventuales a las siguientes organizaciones internacionales de personal docente: Confederación Mundial de Organizaciones de Profesionales de la Enseñanza (CMOPE), Confederación Sindical Mundial de la Enseñanza (CSME), Federación Internacional Sindical de la Enseñanza (FISE), Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE) y Oficina Internacional de la Enseñanza Católica (OIEC). La Unesco hizo otro tanto con la Unión Mundial de Educadores Católicos (UMEC).

Respondieron a la encuesta sesenta y ocho Estados Miembros: República Federal de Alemania, Arabia Saudita, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Benin, Botswana, Bulgaria, Burundi, Camerún, Canadá, República Centroafricana, Colombia, Costa Rica, Cuba, Checoslovaquia, Chile, Chipre, Ecuador, Egipto, España, Estados Unidos, Filipinas, Finlandia, Francia, Gambia, Grecia, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Italia, Jamaica, Japón, Kuwait, Malasia, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, México, Noruega, Omán, Países Bajos, Pakistán, Perú, Polonia, Reino Unido, República Democrática Alemana, Rumania, Rwanda, Senegal, Seychelles, Singapur, Sri Lanka, Suecia, Suiza, Tailandia, Turquía, RSS de Ucrania, URSS, Uruguay, Venezuela y Zimbabue. Además, se recibieron respuestas de dos organizaciones internacionales de personal docente, de dos organizaciones sindicales de empleadores y de funcionarios, de varias asociaciones nacionales de personal docente y de una organización de empleadores. Ciertas respuestas llegaron demasiado tarde para que haya sido posible analizar su contenido.

Algunos Estados no se han pronunciado sobre las preguntas formuladas; se han limitado a hacer comentarios sobre la situación del personal docente en sus países respectivos, o bien han remitido documentación a este respecto (Bahrein, Haití, Kuwait, Uruguay<sup>1</sup>). Malta ha declarado no tener ningún comentario que formular.

Ciertas repuestas abordan una cuestión que no se había suscitado: la de un convenio eventual sobre la situación del personal docente. Canadá y Estados Unidos estiman que no debe substituirse la recomendación por un convenio. En cambio, por el lado de las organizaciones internacionales de personal docente, varias de ellas serían favorables a un instrumento de este tipo. Tal es el caso de la CMOPE, que expresa su satisfacción por el apoyo que esta idea ha recibido en el Consejo de Administración de la OIT por parte del Grupo de los Trabajadores, y por la actitud positiva demostrada en el seno de dicho Consejo por determinados gobiernos. El SPIE recuerda que ha expresado ya en varias ocasiones su interés porque el personal docente goce de una mayor protección gracias a un convenio de la OIT, estimando que la recomendación sigue teniendo un alcance limitado y una aplicación discutible, como lo prueban los informes sucesivos del Comité de Expertos. El Sindicato de Personal Docente de Botswana apoya la idea expresada por el Comité de Expertos en el párrafo 618 de su informe de 1982, según el cual "estudiar la posibilidad de preparar un convenio recibió el apoyo general, siempre que incrementara el impacto de la recomendación y promoviera, acelerándolo, el proceso de aplicación de sus principios fundamentales".

---

<sup>1</sup> A fines de simplificación se utiliza el nombre del país, sin más precisiones, para indicar que se trata de la respuesta del gobierno.].

En las secciones que siguen se han reproducido lo más textualmente posible las respuestas recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de personal docente. Las observaciones se han agrupado en función de su carácter: comentario, modificación, adición<sup>1</sup>. En un comentario final, las secretarías presentan cierto número de tendencias que, a su juicio, parecen desprenderse de las respuestas analizadas.

La presentación detallada del contenido de las respuestas se ha dividido en dos secciones, según la forma como han sido formuladas. En la primera figuran las observaciones de conjunto contenidas en ciertas respuestas, y en la segunda se reproducen las observaciones formuladas acerca de partes o párrafos específicos del instrumento.

Para tener una visión global de las tendencias que se desprenden de las encuestas conviene tener en cuenta tanto las respuestas de alcance general como las que se refieren a partes o párrafos precisos.

## CONTENIDO DE LAS RESPUESTAS

### Respuestas de alcance general

Se trata de los comentarios recibidos que se refieren al conjunto de la recomendación, o a su utilidad, a la manera como corresponde a las situaciones nacionales y a la conveniencia de una actualización. Han sido formulados independientemente de las respuestas a las tres preguntas planteadas, respuestas que se reproducen en la parte siguiente.

Según numerosas respuestas, la recomendación sigue siendo apropiada, pero los matices expresados permiten distinguir las categorías siguientes:

- a) ciertas respuestas se limitan a declarar que la recomendación sigue siendo adecuada, y que su actualización no es necesaria (Austria, Canadá, Gambia, Malí, Mauricio, Reino Unido, Suiza);
- b) otras ponen además de relieve los riesgos de una actualización que pudiera debilitar el texto actual (Burundi, Francia, organizaciones de personal docente de Estados Unidos); Burundi añade que sería mejor completar la recomendación adoptando nuevas disposiciones sobre ciertos puntos específicos;
- c) algunas expresan el criterio de que, más que intentar modificar la recomendación, debe darse la prioridad a los esfuerzos encaminados a aplicarla (Burundi, Chipre, Japón, organizaciones de personal docente de Estados Unidos), Chipre precisa que unas disposiciones más avanzadas entrañarían el riesgo de aumentar la diferencia entre los países que ya han adoptado la recomendación y los que no la han adoptado todavía o no están todavía en condiciones de adoptarla;

---

<sup>1</sup> En cada caso se han enumerado los países siguiendo el orden alfabético francés.

- d) varios países declaran tener en cuenta las disposiciones de la recomendación en sus legislaciones o prácticas nacionales, sea en general (Costa Rica, Chipre, Guinea Ecuatorial, Omán, Uruguay), sea en parte (República Federal de Alemania, Turquía);
- e) ciertos gobiernos, aun considerando que la recomendación sigue siendo adecuada, formulan comentarios o propuestas de modificación que se podrían tener en cuenta si se procediera a una actualización (Australia, Chile, Estados Unidos, Finlandia, Polonia, República Democrática Alemana, Rumania, Singapur, Suecia, Checoslovaquia, RSS de Ucrania, URSS, Zimbabwe).

Tres respuestas precisan que debería evitarse una extensión de la recomendación (República Federal de Alemania, Francia, Mauricio).

Tres países hacen observar que la situación nacional no les permite acomodarse a ciertas disposiciones de la recomendación: la República Federal de Alemania, porque en dicho país el personal docente tiene, en su mayoría, la condición de funcionario público; Malasia, que estima que su situación de país en desarrollo en el que se da la prioridad a la construcción de la nación no le permite esperar el ideal propuesto por el instrumento (a su juicio, éste está destinado a países que practican una democracia absoluta, están totalmente desarrollados y cuyo sistema de administración abierto permite al personal docente abandonar el servicio o reintegrarse a él en cualquier momento sin perder ninguno de los derechos adquiridos, como lo prevén los párrafos 58 y 81); y Turquía, que pone de relieve que no puede aplicar ciertas disposiciones, habida cuenta de las realidades y condiciones actuales.

Algunos comentarios de conjunto señalan la necesidad de actualizar la recomendación. Bulgaria se suma a las conclusiones a que llegó el Comité de Expertos a este respecto en su reunión de 1982. Lo propio sucede con la CMOPE, el Sindicato de Personal Docente de Noruega y el Sindicato de Personal Docente de Botswana. Dos países (Cuba, Italia) opinan que, dados los profundos cambios que han ocurrido desde la adopción del instrumento, éste debería actualizarse. España (Ministerio de Trabajo) estima que, más en la redacción de determinados artículos, el problema está situado a nivel de concepción de partida o de principios de base del conjunto de la recomendación; en efecto, no están recogidas y no serían fácilmente integrables en el contexto general de la recomendación las peculiaridades del personal que se dedica a la formación ocupacional y/o a la formación en la empresa.

Por último, ciertas respuestas contienen comentarios generales que no encajan en ninguna de las categorías anteriores. Así, el Camerún declara no tener ninguna objeción a que se actualice la recomendación. La República Centroafricana declara que en muchos países el personal docente figura entre los funcionarios desfavorecidos, y que las propuestas de actualización son medidas que deben adoptarse para evitar la degradación de la idea del maestro. Chipre estima que, si la recomendación tuviera que actualizarse, es a una conferencia internacional convocada por la OIT y la Unesco a quien incumbiría examinar detenidamente todos los aspectos de la cuestión. Esta conferencia debería seguir las directrices indicadas por el Comité de Expertos en el informe sobre su reunión especial de 1979. Colombia observa en la recomendación que, al referirse en detalle a los distintos derechos que deben reconocerse al personal docente (vacaciones, seguridad social, licencias de

estudio, etc.), no se señala con el mismo detalle la forma que deben revestir tales derechos ni tampoco se especifica que no pueden ni deben ser inferiores a los otorgados a los demás trabajadores. El Pakistán declara que ha examinado la recomendación según las directrices formuladas, y que apoya la adopción de las propuestas que figuran en ellas. Filipinas juzga necesarias ciertas reformulaciones a fin de no dar la impresión de una situación conflictiva entre las organizaciones de personal docente y las autoridades escolares; por otra parte, la recomendación trata de la condición del personal docente, no de la organización del mismo, por lo que sería indicado hablar de "el personal docente o sus organizaciones" en los casos en que se mencionan solamente las organizaciones de personal docente. Para Seychelles, el instrumento se ocupa casi exclusivamente de los medios, sin exponer detalladamente los objetivos perseguidos, e insiste excesivamente en lo que debe hacerse para el personal docente, en vez de lo que debería hacer el personal docente.<sup>1</sup> Tailandia estima que, dada la duración de la preparación para la profesión de la enseñanza, ésta debería gozar de un estatuto más elevado y estar mejor retribuida.

El SPIE, cuya postura en favor de un convenio de la OIT ha sido ya mencionada, estima que no es oportuno iniciar un procedimiento de revisión de la recomendación que pudiera retrasar, e incluso impedir a plazo medio, la discusión y la adopción de dicho convenio. La Confederación de Empleados de Finlandia opina que en esta era de rápidos progresos técnicos es conveniente ampliar la recomendación, en particular incluyendo en ella disposiciones sobre los efectos que las presiones debidas a los avances tecnológicos pueden tener para la vida laboral del personal docente.

.....

#### COMENTARIO DE LAS SECRETARIAS

Las secciones que preceden ofrecen una reproducción fotográfica, por decirlo así, de las respuestas recibidas. A continuación se analizan las indicaciones generales que parecen extraerse de las mismas, en cuanto a la necesidad y/o la oportunidad de una actualización de la recomendación.

#### Extensión

La mayoría de las respuestas analizadas que tratan de las partes I (Definiciones) y II (Campo de aplicación) de la recomendación proponen que se amplíe ya sea la definición de personal docente ya el campo de aplicación de la recomendación. No se trata, pues, de una verdadera actualización, sino de una extensión del instrumento existente, lo que lo haría un instrumento distinto de aquel que se concibió inicialmente.

La idea de extender la recomendación fue evocada a poco de adoptarse, en un momento en que, evidentemente, no podía aún tratarse de actualización. En 1974 la Conferencia General de la UNESCO autorizó al Director General de esta organización "a estudiar la posibilidad de extender esa Recomendación a todos los educadores en régimen de plena dedicación y de dedicación parcial"

(resolución 1.31). Una idea análoga fue formulada en 1975 por la Conferencia Internacional de la Educación en su recomendación sobre la evolución del papel de los maestros y las incidencias de dicha evolución sobre la formación profesional previa y en el empleo. Tras una consulta hecha por la UNESCO al Director General de la OIT y a las organizaciones internacionales de personal docente, ha podido comprobarse que tal extensión no era deseable y que lo mejor sería, en caso necesario, completar la recomendación por medio de otros instrumentos dirigidos a las categorías de educadores y de personal docente no cubiertos por ésta. Asimismo, en su tercera reunión, celebrada en 1976, el Comité Mixto OIT/Unesco de expertos sobre la aplicación de la Recomendación opinó que el campo de aplicación de la recomendación debía permanecer inalterable, opinión que reafirmó en su reunión extraordinaria de 1979.

Los aspectos que han sido objeto de proposiciones de extensión de la recomendación a través de la encuesta cuyos resultados se analizan aquí son los siguientes: la condición del personal de enseñanza superior, la educación de adultos, la alfabetización y en general, el sector no formal de la educación. Por lo común, las respuestas recibidas no han considerado las consecuencias de dichas modificaciones del campo de aplicación para las condiciones de empleo y de trabajo del personal que participa en tales actividades de enseñanza particulares. No ofrecen, pues, precisiones sobre el contenido posible, en las esferas de competencia de la OIT, de una recomendación así ampliada y no constituirían una base suficiente para proyectar una actualización práctica del instrumento en el sentido de tal extensión.

Tal vez convenga que, por cuanto se refiere a la enseñanza superior, la OIT y el Secretariado de la UNESCO han comenzado a estudiar desde un punto de vista técnico los problemas que se plantean a esta categoría de educadores. Además, en el curso del bienio 1986-1987 examinarán la oportunidad de una recomendación sobre el personal de este nivel.

Por lo que se refiere a las otras proposiciones - educación de adultos, alfabetización y, de manera general, la enseñanza del sector no formal -, se trata de una extensión del campo de aplicación. La recomendación no cubre verdaderamente las formas de enseñanza que se imparten fuera de los sistemas convencionales, ni, por tanto, el personal encargado de la misma y su situación. Todo lo más, se hace alusión al hecho de la educación de adultos en el párrafo 74, según el cual "los educadores deberían estar dispuestos a participar en las actividades extraescolares en beneficio de los alumnos y los adultos".

Conviene señalar aquí que la OIT adoptó en 1975 una recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm. 150), que preconiza diversas medidas dirigidas a las personas que no han asistido nunca a la escuela o que la abandonaron prematuramente, a fin de promover sobre todo su orientación profesional y permitirles adquirir una instrucción general y una formación básica habida cuenta de las posibilidades que se ofrecen en el mercado de trabajo. Por su parte, la UNESCO adoptó en 1976 una recomendación relativa al desarrollo de la educación de adultos. En ella figura una sección sobre la formación y la situación de las personas que intervienen en actividades de educación de adultos, que indica a grandes líneas las necesidades de formación y contiene una disposición sobre las condiciones de trabajo y remuneración de las que debería beneficiarse dicho personal.

1448s

~~concreto de los párrafos 19 y 20, abordamos un punto que ha sido objeto de numerosas propuestas de actualización. Las mismas tienden, por lo común, a identificar los objetivos generales de formación habida cuenta de los nuevos papeles, tareas y funciones del educador, y a determinar los elementos de un~~

1448s



Algunas respuestas han considerado las consecuencias - al menos parciales - de una extensión del campo de aplicación al personal docente de estos sectores en lo relativo a los fines de la educación, la formación inicial y la formación continua.

#### Actualización

programa de formación a tenor de los progresos experimentados en los conocimientos humanos y en las técnicas y métodos de enseñanza, del desarrollo de las ciencias de la educación y de la contribución de la tecnología educativa. Según las respuestas recibidas, la recomendación debería tratar no sólo de los fines de la formación y del contenido de los programas (párrafo 20), sino también de la organización misma de la formación. Esta última pondría el acento en la necesidad de una formación continua, que permita adaptar mejor la enseñanza a las necesidades nacionales y a la rápida evolución de dichas necesidades.

En 1979, el Comité de Expertos, en sus comentarios sobre el párrafo 19, propuso que se tomaran en consideración las necesidades del alumno y su participación en el proceso de aprendizaje, la cooperación del educador con sus colegas y con otras personas que puedan enriquecer sus tareas docentes, así como su responsabilidad de contribuir a la educación extraescolar de los jóvenes y a la educación de los adultos. A propósito del párrafo 20, el Comité de Expertos observó que ya no se conformaba a la realidad de los programas actuales, que tienden a distinguir etapas sucesivas de preparación que comprenden la iniciación progresiva a la actividad profesional, la preparación para desempeñar papeles particulares y el perfeccionamiento en el empleo. Estimaba que un elemento importante de la preparación debería referirse a los cambios socioeconómicos, culturales y educativos que tienen lugar en el mundo actual. Se pronunció, asimismo, a favor de iniciar a los educadores-educandos a los problemas de la investigación pedagógica.

En lo que se refiere a la formación pedagógica (párrafo 20, b)), el Comité de Expertos se mostró unánime al considerar que en la enumeración de las disciplinas académicas habría que introducir un enfoque basado en la experiencia vivida por los alumnos, al que se aplicarían los métodos de análisis psicológico, sociológico y pedagógico, a fin de lograr una visión global de la acción pedagógica. En fin, consideró que en los establecimientos de enseñanza debería dispensarse una formación orientada a la educación extraescolar de los jóvenes y a la educación de los adultos, siempre que se estime necesario.

En cuanto al párrafo 24, el Comité de Expertos subrayó el principio fundamental de la unidad de la profesión docente en lo relativo a la formación, sin inclinarse empero por ningún modelo funcional, pudiendo realizarse la coordinación de la formación en los diversos niveles y para las diferentes categorías de educadores.

A propósito de la parte VI (Perfeccionamiento del personal docente), algunas respuestas introducen el concepto de formación continua, que modifica sensiblemente la idea de perfeccionamiento. Varias subrayan que el perfeccionamiento forma parte integrante de la preparación de los educadores y que no debería separarse la una del otro. Se propone reconocer la autoeducación como un elemento importante de la formación continua.

Recordemos que bajo "Horas de trabajo" (párrafo 91) la recomendación prevé que el personal docente disponga de tiempo suficiente para tomar parte en actividades de perfeccionamiento durante el ejercicio del cargo.

En 1979, el Comité de Expertos hizo notar que la recomendación contenía dos principios fundamentales, a saber: que los servicios de perfeccionamiento deberían ser gratuitos y estar a disposición de todos los educadores.

Por lo que se refiere a los derechos y obligaciones del personal docente (parte VIII), la mayoría de las respuestas expresan el voto de que se definan la naturaleza y el contenido de los derechos universitarios y las libertades profesionales.

En la parte del informe de 1979 dedicada al examen de un estudio sobre las libertades profesionales del personal docente, el Comité de Expertos señaló que en varias partes de la recomendación figuran disposiciones sobre diferentes aspectos de estos derechos (o libertades). Además, enumeró los distintos tipos de libertades que habría que distinguir: libertades cívicas que el educador comparte con la generalidad de los ciudadanos, libertades relativas al ejercicio de sus funciones en el establecimiento escolar, libertades sobre la participación en la elaboración de la política y en la planificación de la educación.

A propósito del párrafo 63, las propuestas de enmienda recibidas marcan la evolución de las ideas hacia un control más orientado al consejo pedagógico y la evaluación formativa que a la "inspección".

Según varios comentarios, los párrafos 67 y 68 deberían redactarse de nuevo a fin de que recojan unas relaciones más positivas de cooperación entre el establecimiento escolar y los padres.

En 1979, el Comité de Expertos había hecho notar también que estas disposiciones producen una impresión negativa de la cooperación entre padres y educadores, pues se ocupan esencialmente de las quejas de los padres respecto de los educadores. Esta interpretación no corresponde a la situación reinante en la inmensa mayoría de los países. En todas las regiones del mundo los padres y sus asociaciones desempeñan en la actualidad un papel activo y positivo en la vida escolar. El Comité de Expertos estimó, pues, que convendría que se diera una nueva formulación a estas disposiciones a fin de que tuvieran en cuenta el estado actual de las relaciones entre los padres y los educadores.

Por lo que se refiere al párrafo 87 (Personal auxiliar), se ha propuesto que se puntualicen las funciones de las que se encargaría dicho personal.

El Comité de Expertos estimó que sería deseable contar con nuevas disposiciones que tuviesen más en cuenta el papel cada vez mayor que desempeña el personal que asiste al maestro en su acción educativa, sin que ello signifique extender a dicho personal el campo de aplicación de la recomendación. Convendría, pues, elaborar nuevas disposiciones sobre la formación y las condiciones de trabajo de dicho personal.

De las respuestas recibidas, tanto de los gobiernos como de las organizaciones internacionales de personal docente, se deduce que hay que estudiar mejor el papel de la tecnología educativa en la enseñanza y extenderlo aún más. La carga de trabajo del educador puede aumentar, por lo que deben tomarse medidas para equilibrar el trabajo a la vez que se favorece la difusión de la tecnología educativa.

En cuanto se refiere a la parte XII (Escasez de personal docente), la mayoría de las respuestas hacen notar que la situación ha cambiado de forma considerable y que las naciones industrializadas registran un excedente de

educadores en casi todas las materias, salvo en ciencias, asignaturas técnicas y matemáticas. Una actualización debería reflejar esta situación, considerando en particular el problema bajo el prisma del equilibrio entre la oferta y la demanda de personal docente.

Se propone que, en caso de excedentes, se desarrollen ciertos sectores sacrificados por los programas escolares actuales, utilizando para ello la capacidad y la experiencia cultural del personal en situación excedente. Se observó, igualmente, que las autoridades educativas deberían aprovechar la disponibilidad de educadores a fin de mejorar la enseñanza.

Debe recordarse no obstante que en 1982, frente a las necesidades creadas por los objetivos de universalización de la enseñanza y erradicación del analfabetismo, el Comité de Expertos subrayó la importancia de echar mano de todos los recursos existentes, con lo que pareció que la escasez de personal docente no se veía reducida; serían probablemente necesarias medidas de urgencia para la contratación y una formación acelerada de educadores, así como para una formación en el empleo más sistemática y mejor articulada con la formación inicial, al igual que la formulación de nuevas estrategias de formación.

En resumen, dejando aparte el campo de aplicación, las propuestas de actualización se refieren sobre todo a las tres esferas siguientes: los fines de la educación, la formación inicial y la formación continua. En cuanto a los fines de la educación, las propuestas recibidas reflejan el hecho de que la educación es un todo que engloba tanto las formas no convencionales de la educación, a las que no se aplica la recomendación, como el sector que puede denominarse "formal" de la educación, que sí se halla cubierto por la recomendación.

En cuanto a las otras esferas, las propuestas de actualización quedan dentro de los límites de su campo de aplicación. A fin de apreciar la necesidad de actualizar o no la totalidad de la recomendación que podría derivarse de ello conviene tener en cuenta los resultados relacionados con la esfera de competencia de la OIT.

#### Esferas de competencia de la OIT.

En la parte VII (Contratación y carrera profesional), el período de prueba (párrafo 39) ha sido objeto de varios comentarios que parecen reflejar concepciones diferentes de los objetivos que se persiguen con el establecimiento de dicho período. Esta diversidad refleja también la de las situaciones nacionales. Conviene señalar que el párrafo 39 de la recomendación está redactado de manera flexible acerca de la finalidad del período de prueba, e incluso de la necesidad de dicho período.

La cuestión de la carrera profesional (párrafos 40-44) ha suscitado una serie de observaciones dirigidas a asegurar que existe un marco institucional y funcional adecuado para ofrecer a los educadores posibilidades de ascenso o promoción. Así, por ejemplo, deberían preverse diferentes niveles en función del grado de experiencia para una misma tarea, además de la posibilidad de pasar de un tipo o un nivel de enseñanza a otro y poder acceder a puestos de responsabilidad. Por otro lado, según ciertas respuestas, a veces los requisitos que deben cumplirse para beneficiarse de una promoción tendrían que ser más precisos.

Ya en 1979 el Comité de Expertos, al examinar la cuestión de la actualización eventual de la recomendación, estimó que los párrafos 38 a 44 establecen normas que parecían seguir teniendo vigencia.

Varias respuestas - procedentes tanto de gobiernos como de organizaciones de personal docente - proponen que se refuercen las garantías de que éste dispone frente a los procedimientos disciplinarios (párrafos 47-52). Con gran frecuencia en estos casos se trata también de buscar una mayor precisión, pues la recomendación permite una interpretación amplia en esta materia.

Otro punto que se menciona con bastante frecuencia en las respuestas es el referido a las disposiciones que se aplican específicamente al personal docente, bien bajo la rúbrica de "Educadores con cargas de familia" (párrafos 54-58), bien a propósito de las licencias concedidas como consecuencia del nacimiento de un hijo (párrafo 102). Cabe señalar que, vista la evolución de la sociedad durante estos últimos 20 años, ya no se justifican más disposiciones protectoras distintas para los hombres y las mujeres en materia de empleo y de cargas familiares, debiendo considerarse en pie de igualdad a educadores y educadoras. En realidad, ello es un testimonio más de las preocupaciones a las que responden la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), al igual que el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), que se aplican a los trabajadores de uno y otro sexo.

En 1979, el Comité de Expertos expresó su opinión de que las normas establecidas por los párrafos 54 y 55 seguían conservando plena vigencia, pero que los párrafos 56, 57, 58 y 103 descansaban sobre una concepción de los papeles de cada sexo en el seno de la pareja y en la sociedad que estaba en vías de superarse, y que estas disposiciones, en el caso de procederse a una actualización, podrían modificarse a fin de que se refiriesen expresamente a ambos padres.

Los diversos comentarios sobre la dedicación parcial (párrafos 59 y 60) que proponen una actualización reflejan preocupaciones frecuentemente expresadas entre los trabajadores. Conviene señalar que la cuestión ha sido propuesta para la adopción de normas internacionales por la Conferencia Internacional del Trabajo y que, por tanto, posiblemente se regulará a este nivel en el futuro.

En la parte VIII (Derechos y obligaciones del personal docente), una gran mayoría de las respuestas estima que no es necesario actualizar los párrafos que tratan sobre la negociación colectiva y la resolución de los conflictos (párrafos 82 a 84). Ya en 1979, el Comité de Expertos había declarado que no le parecía necesario u oportuno revisar la sección dedicada a los derechos del personal docente (párrafos 79 a 84).

La manera como ha sido abordada en la recomendación la cuestión de las condiciones necesarias para una enseñanza eficaz (parte IX, párrafos 85-113) atestigua un enfoque global que reagrupa las medidas a tomar en áreas muy diferentes. Las observaciones formuladas en las respuestas confirman, en general, la necesidad de tal enfoque.

Las diversas modificaciones propuestas a la sección "Horas de trabajo" (párrafos 89-93) revelan el deseo de asegurar al personal docente un horario razonable, habida cuenta de los diversos factores que influyen en la duración real de su trabajo. Una de las propuestas recoge una preocupación a menudo expresada por otros trabajadores: la de incluir el tiempo de desplazamiento en el horario de trabajo. En cuanto a los distintos elementos mencionados como determinantes de la totalidad del trabajo del personal docente, y más en particular a las actividades para los escolares, las observaciones formuladas por las organizaciones internacionales o nacionales de personal docente reflejan la preocupación que suscita la pluralidad de tareas de las que éstos están encargados. La idea generalmente expresada es que convendría procurar que estén definidas de manera más precisa a fin de tenerlas más en cuenta.

Por lo que se refiere a las vacaciones previstas en los párrafos 94 a 100, apenas hay observaciones en el sentido de una actualización de los mismos.

El Comité de Expertos se preguntó en 1979 si no convendría volver a examinar las normas relativas a las horas de trabajo y las licencias de estudio (párrafo 95), para estimular por un lado la participación de los educadores en la vida de la comunidad, en la formación de adultos y, de manera general, en las actividades paraescolares y, por otro, para poner más el acento en la importancia de la formación permanente del personal docente. Examinó con cierto detalle la cuestión de las actividades paraescolares, para concluir que, en la medida en que las mismas pueden imponerse a los educadores, las modalidades que pueden adoptar y la forma de remunerarlas deberían ser objeto de negociaciones, de conformidad con el principio enunciado en el párrafo 82. En cuanto a las facilidades necesarias para participar en actividades de formación permanente, el Comité de Expertos, recogiendo todas aquellas disposiciones que hacen referencia a la cuestión (párrafos 34, 91 y 95), opinó que no eran ya suficientes si se considera la formación permanente como un derecho y un deber para los educadores, y que la recomendación debería ser más precisa sobre este punto e inspirarse en las nuevas normas de la OIT en la materia.

En efecto, el Convenio (núm. 140) y la Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974, se aplican a todos los trabajadores. Señalemos también, a propósito del párrafo 99, el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en los que se prevén las facilidades que deben reconocerse a éstos para llevar a cabo sus actividades de representación.

La cuestión de la remuneración del personal docente (parte X) suscitó unas cuantas observaciones, de las que algunas apuntan a un mayor reconocimiento del carácter estimulante que debe tener el sistema de remuneración con vistas a mejorar la calidad de la enseñanza. Otras recomiendan que se prevea mayor flexibilidad en la administración del sistema a fin de tener mejor en cuenta las distintas situaciones nacionales, pero las observaciones no siempre permiten distinguir si esta flexibilidad mejoraría la situación del personal docente.

El Comité de Expertos concluyó en 1979 que las disposiciones en la materia siguen siendo válidas en su conjunto y que conviene intentar una mayor aplicación de las mismas.

La parte XI (Seguridad social) no parece requerir una actualización a tenor de la mayoría de las respuestas recibidas. Tal era también la opinión del Comité de Expertos en 1979.

Varios comentarios mencionan las normas internacionales del trabajo adoptadas en esta materia desde 1966. Las mismas son, en efecto, numerosas: Convenio (núm. 128) y Recomendación (núm. 131) sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967; Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969; Convenio (núm. 157) y Recomendación (núm. 167) sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982; Convenio (núm. 159) y Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

En cuanto a la parte XII (Escasez de personal docente) varias respuestas subrayan que, en la coyuntura actual, hay a la vez escasez y excedente de educadores. De hecho, la recomendación pone especialmente de relieve las situaciones de escasez. Ahora bien, puede observarse que contiene disposiciones que proponen políticas y medidas dirigidas a prevenir los desequilibrios que puedan producirse, de una manera general, en el mercado de trabajo, bien haya excedentes o escasez. Así, por ejemplo, la planificación de la enseñanza y la previsión de necesidades en materia de personal y en esferas como la formación y el perfeccionamiento. Además, contiene disposiciones dirigidas a garantizar la seguridad del empleo (párrafo 45).

Varias observaciones destacan el carácter relativo de las nociones de excedente o escasez. Un excedente aparente puede ocultar una escasez si se contempla desde el punto de vista de las necesidades no satisfechas respecto de los objetivos de la política educativa. Una organización internacional de personal docente ha estudiado en detalle la relación que puede darse entre una mejora de las condiciones de trabajo y la lucha contra el desempleo.

Son muy pocas las observaciones que se refieren a las cuestiones de la seguridad e higiene de los educadores, aspecto fundamental de su condición. Quizás haya que atribuirlo a que la recomendación contenga sólo algunas disposiciones sueltas al respecto, mientras que cubre más sistemáticamente las esferas correspondientes de la seguridad social.

Varias proposiciones pretenden que se incluyan en la recomendación disposiciones relativas a cuestiones no tratadas en la misma. Así, se ha sugerido que se inserten nuevos subpárrafos o párrafos sobre los puntos siguientes: el reconocimiento público de la singular tarea desempeñada por el personal docente; el personal con carácter temporal o no titular; la protección jurídica de los diplomas y la actividad profesional de los educadores; la designación de un sustituto cuando el educador no pueda cumplir sus funciones; la concesión de licencias sin sueldo conservando el derecho a reintegrarse al servicio; la responsabilidad de los empleadores en caso de daños en los bienes que son propiedad de los educadores; las repercusiones del progreso técnico sobre las condiciones de trabajo de los educadores; la protección de los educadores novadores o inventores.

Desde que se adoptó la recomendación sobre la situación del personal docente, se han elaborado numerosas normas internacionales del trabajo nuevas que se han mencionado de pasada. En 1981 se han adoptado otros dos

instrumentos más: el Convenio (núm. 154) y la Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, que tienen por fin promover esta última. Estos instrumentos vienen a añadirse a aquellos otros sobre los derechos sindicales ya mencionados en la recomendación sobre la situación del personal docente (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de

---

ANEXO B

CUARTO CUESTIONARIO SOBRE LA APLICACION DE LA RECOMENDACION  
RELATIVA A LA SITUACION DEL PERSONAL DOCENTE, DE 1966

(Acompaña al presente cuestionario el texto de la Recomendación)

OBSERVACIONES PRELIMINARES

Este cuestionario apunta a acopiar información sobre el modo en que se aplica en los países Miembros de la OIT y de la Unesco la Recomendación relativa a la Situación del Personal Docente, de 1966. Con esa información, el Comité Mixto de Expertos OIT/Unesco sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente podrá preparar un informe de evaluación en su quinta reunión ordinaria. Se presentará ese informe al Consejo de Administración de la OIT, así como a la Conferencia Internacional del Trabajo, y al Consejo Ejecutivo de la Unesco, así como a la Conferencia General de esta última organización.

Como se ha venido haciendo ya hasta ahora, el cuestionario se divide en una primera parte (I), de carácter general y una segunda parte (II), que contiene preguntas relativas a temas específicos. Los aspectos que desea estudiar más detenidamente el Comité son la educación de la primera infancia, la preparación de profesores de las instituciones de formación de personal docente, el empleo y las condiciones de servicio del personal de enseñanza técnica y profesional.

Se ruega a los Estados Miembros que:

- al contestar cada una de las preguntas, indiquen, cuando proceda, los problemas que ha planteado la aplicación de la Recomendación y que detallen sus causas;
- faciliten los textos de las leyes, reglamentos, convenios colectivos y cualesquiera otros documentos relacionados con las respuestas, en la medida en que no lo hayan hecho al contestar un cuestionario anterior (en cuyo caso se servirán indicar los documentos ya enviados y la fecha de su envío);
- se refieran a esos textos y documentos en su respuesta.



PARTE I DEL CUESTIONARIO

Condiciones necesarias para una enseñanza eficaz  
(parte IX de la Recomendación)

P.10 Disposiciones que limitan el número de alumnos por clase.

P.11 Promedio de alumnos por clase en los diferentes tipos de establecimientos de enseñanza; en la medida de lo posible, sírvanse suministrar los datos correspondientes a las zonas rurales y a las urbanas por separado.

P.12 Disposiciones especiales para el personal docente que ejerce su profesión en zonas rurales o aisladas. Véase el cuadro XII.

P.13 Horas de enseñanza propiamente dichas, duración normal del trabajo diario y semanal y duración efectiva total del trabajo. Véase el cuadro XIII.

P.14 Tareas que ha de llevar cabo el personal docente, tal como se enumeran en los párrafos 90 a 93 de la Recomendación y, eventualmente, otros factores que se tienen en cuenta para determinar el tiempo de trabajo, por ejemplo: duración del viaje entre el domicilio y el lugar de trabajo, trabajo por la tarde y por la noche o durante los fines de semana, etc.

P.15 Consulta a las organizaciones de educadores al fijarse las normas sobre el volumen de trabajo. Procedimientos aplicables.

P.16 Características y duración de las vacaciones pagadas a que tiene derecho el personal docente en virtud de las leyes y reglamentos en vigor. Véase el cuadro XIV.

Remuneración del personal docente  
(parte X de la Recomendación)

P.17 Escalas anuales de remuneración del personal docente, incluso, en especial, las remuneraciones mínimas y máximas en los diferentes tipos de establecimientos de enseñanza. Repartición del personal docente en esas escalas.

P.18 Criterios aplicados para determinar la remuneración del personal docente.

P.19 Diferencias de remuneración: a) entre el personal docente de las zonas urbanas y el de las zonas rurales; b) entre los educadores que tienen un título o diploma y los demás; c) basadas en otros elementos.

P.20 Sin perjuicio de las prestaciones de seguridad social previstas en la parte XI de la Recomendación, naturaleza y grado de las prestaciones en especie y otros beneficios no incluidos en el sueldo básico del personal docente y que, en general, no reciben las otras categorías profesionales.

Seguridad social (parte XI de la Recomendación)

P.21 Protección en ciertos campos: seguro de desempleo, asistencia médica, prestaciones en casos de enfermedad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares. Diferencias con la protección de que gozan otros trabajadores.

PARTE II DEL CUESTIONARIO

Sírvanse facilitar los datos más precisos y detallados que sea posible para contestar las siguientes preguntas, que versan sobre temas examinados por primera vez en un ejercicio sobre el curso dado a la Recomendación. Se trata de los tres temas siguientes:

A. Educación de la primera infancia.

B. Preparación de profesores de las instituciones de formación de personal docente.

C. Personal de enseñanza técnica y profesional: empleo y condiciones de servicio.

A. Educación de la primera infancia (educación preprimaria)

En este cuestionario, se entiende por "educación de la primera infancia" la preprimaria anterior al comienzo de la educación escolar, con la salvedad de la que se dispensa en la propia familia. Se ruega contestar las preguntas siguientes teniendo en cuenta sus consecuencias directas o indirectas para el personal docente de los establecimientos correspondientes.

Preguntas

A.1 ¿Qué tipos de servicios de educación preprimaria (públicos o privados) existen y a qué categorías de niños y grupos de edades van destinados?

A.2 ¿Cómo funcionan esos diversos servicios? ¿Cuáles son las fuentes y las bases de financiación de los mismos?

A.3 ¿En qué medida se llevan a cabo actividades educativas destinadas a los niños social y económicamente subprivilegiados? ¿Cuáles son sus consecuencias para el personal docente correspondiente?

A.4 ¿Cuáles son la distribución y el alcance de los servicios existentes en el territorio nacional (distíngase, en particular, entre las zonas rurales y las urbanas)?

A.5 ¿Qué directrices, de carácter nacional o local existen para el establecimiento de esos servicios en lo que se refiere, en particular, a los edificios escolares, la calificación del personal y la proporción entre el número de maestros y el de alumnos?

A.6 ¿Cuál es esa proporción en cada tipo de servicio?

A.7 ¿Cuál es la composición (en función del sexo, también) del personal docente y auxiliar de los diversos servicios?

A.8 ¿Cuáles son las instituciones que intervienen en la preparación del personal para ese tipo de educación?

2015t

A.9 ¿Cuáles son las condiciones de acceso (edad, diplomas, etc.) a esa preparación?

A.10 ¿Qué ventajas se ofrecen para suscitar candidatos a la misma?

---

Preguntas

C.1 ¿Se reparte el personal designado en varias categorías según el tipo de establecimiento, el grado (primario, secundario de primero o de segundo ciclos), la especialidad profesional o el sector de actividad al que se refiere la enseñanza (agricultura, comercio, industria, etc.), el tipo de enseñanza dispensada (científica, técnica, teórica, práctica, etc.) o con arreglo a otro criterio? Indíquese el número de profesores correspondientes a cada una de esas categorías en la última fecha para la cual se disponga de datos, desglosándolo según el sexo.

C.2 ¿Cuáles son los estatutos y la reglamentación que se aplican al personal designado; se diferencian de los correspondientes al personal de enseñanza general, y en qué forma?

C.3 ¿Qué riesgos de inseguridad de empleo caracterizan al personal designado, en particular frente a la evolución de los sistemas de enseñanza y el contenido de la misma? ¿Cómo se garantiza su seguridad de empleo? (párrafo 45).

C.4 ¿Se aplican las disposiciones del párrafo 60 de la Recomendación al personal designado que desempeña un servicio regular a jornada parcial? A ser posible, dese información sobre el número de profesores que trabajan normalmente en ese régimen, según el sexo.

C.5 ¿Qué protección tiene el personal designado contra el peligro de tener que pagar daños y perjuicios si sus alumnos son víctimas de accidentes? (párrafo 69).

C.6 ¿Disponen los establecimientos en los que se dispensa una enseñanza técnica y profesional de un personal auxiliar que permita al docente desempeñar con eficacia sus tareas específicas de enseñanza, descargándole de las ajenas a la misma? (párrafo 87). Precísese al respecto.

C.7 ¿Cuántas horas de trabajo (diario y semanal) se exigen del personal designado, y cuáles son sus derechos en materia de vacaciones anuales pagadas? (párrafos 89 y 94). ¿Se tienen en cuenta los factores citados en los párrafos 90, 92 y 93 de la Recomendación para determinar su volumen de trabajo total?

C.8 Sírvanse dar precisiones sobre el tiempo libre de que dispone el personal interesado para perfeccionarse y poner al día sus conocimientos durante el ejercicio de su cargo (párrafo 91), así como si tiene derecho o no a licencias de estudio, total o parcialmente pagadas (subpárrafo 1 del párrafo 95). ¿Puede conseguir tales licencias para dedicarse a períodos de trabajo en el sector profesional al que corresponda la disciplina que enseña? ¿Cuál es su situación en tales casos?

C.9 ¿Corresponde la remuneración del personal interesado a las finalidades enumeradas en los párrafos 115 y 119 de la Recomendación? Sírvanse, en particular: a) indicar las escalas de remuneración aplicables a dicho personal, los criterios en que se inspiran y si son las mismas que en el caso del personal de enseñanza general; b) dar cifras que permitan comparar esa remuneración con la de otras profesiones que exigen una calificación

análoga o equivalente (por ejemplo: sueldo de un profesor de instalaciones eléctricas y remuneración de un jefe de servicio en una empresa de esa rama industrial; de un maestro de carpintería y de un carpintero especializado en la industria; de un profesor de electrónica y de un técnico electrónico que tenga el mismo diploma; etc.).

C.10 Si hay horas de enseñanza ordinarias al margen de las horas habituales de trabajo (por la tarde, en los fines de semana, etc.), sírvanse dar detalles al respecto e indicar si existe un dispositivo especial de remuneración al respecto.

C.11 ¿Cómo se tiene en cuenta el valor de la formación y la experiencia para fijar el sueldo básico del personal designado que no tiene grado universitario? (párrafo 120). Sírvanse indicar los demás criterios que puedan tomarse en consideración en este caso.

C.12 ¿En materia de seguridad social, tiene el personal designado una protección distinta de la que corresponde a otros tipos de personal docente (parte XI de la Recomendación)? En caso afirmativo, sírvanse dar las precisiones oportunas.

C.13 ¿Agrupan las organizaciones profesionales del personal docente tanto al personal de enseñanza general como al de enseñanza técnica y profesional, o bien ha constituido este último sus organizaciones propias? ¿Se consulta a las organizaciones o se les pide que den a conocer su opinión en los siguientes campos: política de contratación (párrafo 38), criterios de ascenso (párrafo 44), procedimientos disciplinarios (párrafo 49), sueldos y condiciones de trabajo (párrafo 82) y, en particular, determinación de la duración del trabajo (párrafo 89), establecimiento de escalas de salarios (párrafo 116), índice de ajuste de los salarios (subpárrafo 2 del párrafo 123), y adopción de sistemas de remuneración con arreglo a los méritos (párrafo 124)? En caso afirmativo, ¿se diferencian los dispositivos y procedimientos de los correspondientes al personal de enseñanza general y en qué forma, si tal ocurre?

C.14 ¿Hay alguno o algunos párrafos de la Recomendación relativos a la contratación y las condiciones de servicio del personal docente (partes VII a XI de la Recomendación) cuya aplicación al personal designado suscite dificultades particulares? ¿Por qué?

6. Habría que recordar igualmente en el preámbulo un cierto número de principios generales que corresponden a los campos de competencia de la Unesco. En particular, se deberían mencionar:

- a) el derecho a la educación, que constituye uno de los derechos humanos fundamentales, ya que la educación es uno de los requisitos previos para el ejercicio de los demás derechos;
- b) la igualdad de acceso a la educación, sin discriminación alguna;
- c) la búsqueda de un constante mejoramiento de la calidad de la educación en función de las necesidades actuales y futuras, en los planos nacional e internacional;
- d) la cooperación internacional y regional con miras al desarrollo de la educación.

7. Habría que destacar en el preámbulo la función esencial que corresponde al personal docente en la aplicación de los principios antes citados y la necesidad de que esté en condiciones de desempeñar esa función, gracias a la adopción de políticas y medidas apropiadas. Se podría recordar también que el personal docente tiene derechos y deberes para con los alumnos, los padres y la sociedad.

8. Para que pueda desempeñar su función, habría que garantizar al personal docente una situación satisfactoria en aspectos como el empleo, los derechos sindicales y profesionales, las condiciones de empleo y de trabajo y la seguridad social.

9. Habida cuenta de la diversidad de regímenes que se aplican al personal docente, en particular según que pertenezca al sector público o al privado, se podría señalar asimismo en el preámbulo la necesidad de formular normas de protección social comunes a todos esos tipos de personal, por motivos de justicia social y teniendo en cuenta que tienen problemas comunes, derivados de la índole misma de su profesión.

10. Procedería, además, adoptar políticas y medidas apropiadas en los campos de competencia de la Unesco. En particular, dada la diversidad de los sistemas de educación, cabría subrayar en el preámbulo la necesidad de que cada Estado establezca orientaciones generales, aplicables al sistema o sistemas escolares del país, con la finalidad de garantizar la eficacia y la calidad de la enseñanza.

#### Parte dispositiva

11. Para facilitar la exposición, se presenta a continuación por separado, en relación con los campos de competencia propios de la OIT y los de la Unesco, el contenido que se propone para la parte dispositiva de un posible convenio. No obstante, en una versión más elaborada, basada en la Recomendación, habría que reorganizar el texto de esas dos partes para darle una presentación integrada, si se decidiera que ambas organizaciones adoptaran un mismo convenio.

12. Como procede tratándose de un instrumento que vaya a revestir la forma de convenio, en esa parte dispositiva debería haber cláusulas que estableciesen unas políticas y medidas precisas cuya aplicación pudiera controlarse. Se ha optado por los principios que se proponen a continuación, para su inclusión en esa parte dispositiva, por tener en cuenta, no solamente el contenido de la Recomendación, sino también el grado de adelanto de la legislación y la práctica nacionales en los distintos campos, tal como parece desprenderse de las informaciones disponibles y de las actividades normativas realizadas por las dos organizaciones con posterioridad a la adopción de la Recomendación.

#### Esferas de competencia de la Unesco

13. Un convenio sobre la situación del personal docente debería agrupar todas las políticas y medidas que incumben a la Unesco, encaminadas a garantizar la calidad y la eficacia de la enseñanza, teniendo en cuenta los principios generales enunciados en el preámbulo.

#### Participación de las organizaciones de personal docente

14. El convenio debería garantizar a las organizaciones de personal docente el derecho a participar en la formulación y la aplicación de políticas y medidas definidas en las secciones siguientes, pudiendo revestir esa participación diversas formas (consulta, negociación, codecisión, etc.) en función de las prácticas nacionales y de los distintos campos.

#### Política de educación y finalidades de la enseñanza

15. Podría establecerse que, en cada país que ratifique el convenio, según los casos las autoridades responsables deberán formular, aplicar o catalizar, en los distintos niveles en los que se aplique, una política de educación que constituya el marco general en el cual encaje la situación del personal docente. Esa política deberá armonizar con los principios generales formulados en el preámbulo y definir los objetivos que asigne cada país a la educación, así como la finalidad de la enseñanza en los diversos grados de la escolaridad, precisando los conocimientos, aptitudes y competencia que, en principio, tendrán que haber adquirido los alumnos al final de un período dado de aprendizaje. El convenio debería destacar la necesidad de que los elementos o aspectos esenciales de esa política de educación vengán formulados en textos oficiales, claramente definidos.

#### Planificación de la educación

16. En el convenio se debería indicar que, para llevar a la práctica la política educativa y escolar definida de ese modo, procederá tomar medidas de planificación del desarrollo cuantitativo y cualitativo de la educación, como parte integrante de la política económica y social. En particular, esas medidas deberían:

- a) precisar las necesidades de la sociedad en materia de educación, y prever su evolución;

2015t

los interesados en función de los objetivos que persiga la formación. Habría que especificar en disposiciones concretas la competencia que se exige de ellos en los campos científico, pedagógico y profesional. También podría

2015t

- b) asignar a la educación, teniendo en cuenta las disponibilidades, los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para satisfacer esas necesidades;

- ANEXO C/6 -

establecerse en el convenio la posibilidad de adoptar disposiciones que, teniendo en cuenta la situación nacional, determinen las etapas precisas para alcanzar el objetivo fijado.

Evaluación profesional

24. La evaluación pedagógica debería formar parte integrante de la preparación del personal docente. Con tal fin, habría que especificar previamente los criterios de éxito en esa formación, dándoselos a conocer a los candidatos.

25. La evaluación pedagógica debería seguir efectuándose durante toda la labor de enseñanza, con la finalidad principal de mejorar las cualidades profesionales y humanas de cada maestro o profesor. Con tal fin, habrá que concebir un sistema de evaluación profesional que aliente al personal docente en la ejecución de sus tareas.

Otras condiciones que pueden facilitar la eficacia de la enseñanza

26. La eficacia de la enseñanza no depende solamente de la idoneidad de las orientaciones de la política de educación y de las medidas de planificación sino también de otras condiciones que afectan a cada maestro o profesor, así como a la situación y el funcionamiento del establecimiento escolar. Con el objeto de que se cumplan tales condiciones, habría que enunciar en el convenio un cierto número de medidas pertinentes, relativas en particular a:

- a) las infraestructuras materiales, el material y equipo escolar y los medios didácticos, que deberían satisfacer criterios definidos en función de las finalidades de la educación;
- b) el número de alumnos de cada clase fijado con arreglo a límites razonables, teniendo en cuenta las condiciones nacionales y la necesidad de mantener la calidad de la enseñanza;
- c) la formación apropiada del personal de dirección administrativa de los establecimientos de enseñanza.

27. Además, se podría destacar en el convenio la necesidad de reconocer la responsabilidad del personal docente en lo tocante a la adaptación de los planes de estudio y los libros de texto y a la elección de los métodos y materiales más adecuados para alcanzar los objetivos fijados.

Esferas de competencia de la OIT

28. Un eventual convenio podría agrupar las políticas y medidas que incumban a la OIT y que parezcan necesarias, a la vez para contribuir a la consecución de los objetivos de la política escolar y para dar al personal docente unas condiciones de empleo y de trabajo adaptadas a las características de su actividad profesional y a la importancia de la función que desempeñan en la colectividad.

### Empleo

29. Habida cuenta de la importancia que reviste el problema no solamente de escasez sino también de sobrante de personal docente y la importancia asignada a la política del empleo en las actividades normativas recientes de la OIT, se podría destacar en el convenio la necesidad de que todos los países que lo ratifiquen definan y apliquen una política de empleo del personal docente, en estrecha relación con la planificación de la educación. Esa política apuntaría a dar a los establecimientos de enseñanza el personal necesario para alcanzar los objetivos fijados en la política de educación. Se podría precisar la necesidad de hacer esto en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesados, cuando existan.

30. En particular, el convenio podría destacar la necesidad de asignar los recursos necesarios para que:

- a) el número de puestos de personal docente sea suficiente, en los planos nacional y regional, para atender las necesidades de la red de establecimientos de enseñanza que se estime necesaria y para que el personal docente pueda dedicar la debida atención a los alumnos;
- b) el número de puestos de auxiliares sea suficiente para que el personal docente pueda dedicarse plenamente a su labor profesional.

31. También se podría indicar en el convenio que:

- a) la política de contratación del personal docente debe quedar claramente definida, en consulta con sus organizaciones, y tener en cuenta las características de competencia y de otra índole que proceda fijar para el ejercicio de la profesión, con arreglo a los métodos propios de cada situación nacional;
- b) se debe precisar en qué condiciones puede trabajar el personal docente en régimen de dedicación parcial o temporero;
- c) el período de prueba debe tener una duración fijada de antemano;
- d) la competencia y las cualidades del personal docente deben aprovecharse plenamente, y que deben tener oportunidades de perfeccionamiento durante el ejercicio de su profesión y de conseguir licencias de estudio pagadas, cuando ello resulte necesario para que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones;
- e) la seguridad del empleo del personal docente debe garantizarse con arreglo a métodos adecuados a la situación de cada país.

### Tiempo de trabajo

32. A este respecto, hay un gran número de normas internacionales del trabajo de aplicación general. Se podría precisar en el convenio que el personal docente debe gozar de unas condiciones que sean por lo menos equivalentes a las que se aplican normalmente a los demás trabajadores en lo que se refiere a la semana de trabajo normal, el descanso semanal y las vacaciones pagadas. Pero tendría que contener también disposiciones especialmente adaptadas a las características de su trabajo.



33. Así por ejemplo, se podría indicar en el convenio la necesidad de fijar el tiempo de trabajo normal del personal docente tomando en consideración las diversas tareas que constituyen su volumen global de trabajo, además de las horas de clase, y de definir claramente de antemano esas tareas (preparación de las lecciones, corrección de los deberes, participación en los exámenes, contactos con los alumnos y con los padres, actividades paraescolares, etc.) teniendo en cuenta las responsabilidades propias de la función docente, así como de determinar, con la participación de las organizaciones de personal docente, el número de horas de enseñanza propiamente dicho, al día y semanalmente.

34. En cuanto al personal docente que trabaje en régimen de dedicación parcial, se debería estipular en el convenio que tendrá unos derechos proporcionales a los del personal de plena dedicación en materia de empleo y trabajo y que contará con una protección adecuada en lo que se refiere a la seguridad social. Ahora bien, una disposición especial semejante dejaría de tener razón de ser en el caso de que se adoptaran al respecto normas internacionales del trabajo; se ha propuesto que la Conferencia adopte tales normas.

#### Perspectivas profesionales y remuneración

35. Se abordan estos dos temas conjuntamente porque están estrechamente relacionados. Cabría indicar en el convenio que el personal docente debe tener perspectivas profesionales y que, en particular, se deben tomar medidas para que pueda:

- a) tener garantías de evaluación objetivas de su trabajo, incluso durante el período de prueba, tomando como base criterios, y con arreglo a procedimientos, determinados en consulta con las organizaciones de personal docente;
- b) pasar de un grado de la enseñanza a otro si tiene la debida competencia;
- c) tener acceso a puestos de responsabilidad, en la inspección y la administración escolares, cuando su experiencia y su formación sean las establecidas y, por consiguiente, tener también acceso a la formación correspondiente.

36. Cabría precisar asimismo en el convenio la necesidad de que la remuneración del personal docente:

- a) venga fijada en un nivel que salga bien parado de la comparación con el de otras profesiones que exigen calificaciones análogas o equivalentes;
- b) entrañe posibilidades de subidas periódicas en cada categoría, con objeto de que haya una progresión razonable en función de la antigüedad;
- c) no quede diferenciada en detrimento de los interesados con arreglo a criterios como los del período de prueba o el carácter temporal del contrato.

37. Se podría establecer también que el personal docente tenga derecho a licencias especiales, asimiladas a períodos de servicio, abonándole subsidios adecuados, con objeto de poder participar en intercambios culturales, bilaterales o multilaterales, y en la realización de programas de asistencia técnica, y también para poder ir a estudiar y enseñar al extranjero.

38. Podría haber, por último, una disposición en el sentido de que el personal docente que vaya a prestar servicios en regiones aisladas, o en aquellas otras en las cuales resulten particularmente difíciles las condiciones de vida, deberá tener unas ventajas que compensen los inconvenientes.

39. En cuanto a los problemas privativos de la mujer, se podría señalar en el convenio que no se debe impedir a las mujeres obtener un puesto docente, o conservarlo, por razones de su matrimonio, el cual no debe influir en la remuneración y en las condiciones de trabajo del personal docente de sexo femenino. En efecto, el estado civil no es uno de los criterios de discriminación a los que se refieren las normas internacionales del trabajo sobre el particular. Podría haber en el convenio una disposición redactada de modo tal que se aplicase al personal docente de uno y otro sexo.

#### Otros derechos y garantías profesionales

40. El personal docente queda amparado por las normas internacionales en materia de libertad sindical y de derecho de negociación colectiva. Se podrían recoger en el convenio ciertos grandes principios de la Recomendación que les afectan al respecto: determinación de sus condiciones de empleo y trabajo preferentemente por medio de una negociación colectiva, creación de organismos paritarios apropiados para zanjar los conflictos relacionados con esas condiciones y, en los casos de ruptura de las negociaciones, derecho de las organizaciones de personal docente a recurrir a los demás medios de acción de que disponen normalmente las otras organizaciones para defender sus intereses legítimos.

41. Por otra parte, podría haber en el convenio una disposición en el sentido de establecer que se tomarán medidas para que, con arreglo a métodos apropiados a cada condición nacional, el personal docente pueda participar en las decisiones que afecten a su trabajo.

42. Podría precisarse, además, que el personal docente tiene derecho a que se le garantice un trato justo en materia disciplinaria. Las medidas necesarias con tal fin se referirían en particular a:

- a) una definición clara, en consulta con las organizaciones del personal docente, de las medidas y procedimientos disciplinarios aplicables al mismo;
- b) la designación de las autoridades que pueden proponer o aplicar las medidas disciplinarias;
- c) el reconocimiento al personal del derecho a ser informado, a ser oído y a ser defendido por representantes elegidos por él, y a poder recurrir contra las decisiones tomadas.

43. Por último, se podría indicar en otra disposición del convenio la obligación de que todo empleador proteja al personal docente contra las consecuencias financieras de los accidentes que puedan padecer los alumnos, mientras sean responsables de estos últimos.

#### Seguridad, higiene y bienestar

44. Se podría establecer en el convenio la necesidad de que los poderes públicos adapten las disposiciones legislativas vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo a las características de la labor del personal docente y, en particular, que los edificios escolares respondan a unas garantías de seguridad e higiene reglamentadas por ellos.

45. Podría disponer también que el personal docente deberá someterse periódicamente a exámenes médicos gratuitos, tener derecho a licencias de enfermedad pagadas, tomando en consideración las obligaciones de ausencia derivadas de la necesidad de aislarlos de los alumnos y, en las regiones carentes de servicios médicos, a ser reembolsados de los gastos de viaje para recibir los cuidados médicos necesarios.

46. Además, podría haber en el convenio ciertas disposiciones destinadas a tener en cuenta la índole propia de la actividad docente, indicando que:

- a) la duración de las prestaciones por subsidios de enfermedad debe abarcar los períodos durante los cuales sea necesario aislar al maestro o profesor de sus alumnos;
- b) se debe proteger al maestro o profesor contra las consecuencias de los accidentes que pueda sufrir en el establecimiento de enseñanza o durante actividades escolares fuera de él;
- c) las enfermedades contagiosas de los alumnos deben quedar incorporadas a la lista de enfermedades profesionales propias de la educación.

#### Cláusula general

47. Como de costumbre, un posible convenio internacional del trabajo para el personal docente debería contener una cláusula en el sentido de que, en la medida en que no se apliquen ya en virtud de convenios colectivos, de estatutos de personal, de reglamentos, de laudos arbitrales o de decisiones judiciales o en cualquier otra forma adaptada a la práctica nacional y que parezca apropiada, teniendo en cuenta las condiciones propias de cada país, las disposiciones del convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional.