

Políticas Institucionales sobre la libertad académica, libertad en la investigación y permanencia del personal docente

Escuela de Derecho Universidad de Puerto Rico

De conformidad con el estándar 405(b) del American Bar Association, este documento recoge las políticas institucionales vigentes relacionadas con libertad académica, libertad de investigación y permanencia.

I. Visión y misión de la Escuela de Derechoⁱ

La visión de la Facultad de Derecho es ser un centro académico de vanguardia con proyección y prestigio internacional enfocado en la educación accesible, en la reflexión, análisis y práctica del derecho como instrumento de transformación social con una perspectiva de justicia que cultive la dignidad humana.

Asimismo, su misión es proveer a las estudiantes la instrucción académica que forme juristas capaces y custodios de derechos, que contribuyan al fortalecimiento de una sociedad ética, justa e inclusiva. De igual forma, iniciar y cultivar en el estudiantado el interés por el análisis de nuevas perspectivas en el ejercicio del derecho, dando atención a técnicas transaccionales e innovadoras que conduzcan a una sociedad que conozca, valore y ejerza sus derechos.

II. Marco Legal y Reglamentario: Libertad de Cátedra y de Investigación

La Universidad de Puerto Rico, como primer centro docente de una comunidad democrática, garantiza y protege la libertad de cátedra y de investigación de todos los miembros de su personal docente.

A. Ley de la Universidad de Puerto Rico

El Artículo 2 de la Ley de la Universidad de Puerto Rico enmarca los objetivos de la Universidad dentro del contexto la libertad de cátedra y de investigación:ⁱⁱ

(a) La Universidad, como órgano de la educación superior, por su obligación de servicio al pueblo de Puerto Rico y por su debida fidelidad a los ideales de una sociedad integralmente democrática, tiene como misión esencial alcanzar los siguientes objetivos, *con los cuales es consustancial la más amplia libertad de cátedra y de investigación científica:*

(1) Transmitir e incrementar el saber por medio de las ciencias y de las artes, poniéndolo al servicio de la comunidad a través de la acción

ⁱ Aprobado en Reunión de Facultad del 27 de abril de 2016.

ⁱⁱ Ley de la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada. Artículo 2.—Objetivos de la Universidad de Puerto Rico, 18 L.P.R.A. sec. 601.

de sus profesores, investigadores, estudiantes y egresados.
(2) Contribuir al cultivo y disfrute de los valores éticos y estéticos de la cultura.

(b) En el cumplimiento leal de su misión, la Universidad deberá:

(1) Cultivar el amor al conocimiento como vía de libertad a través de la búsqueda y discusión de la verdad, en actitud de respeto al diálogo creador.

(2) Conservar, enriquecer y difundir los valores culturales del pueblo puertorriqueño y fortalecer la conciencia de su unidad en la común empresa de resolver democráticamente sus problemas.

(3) Procurar la formación plena del estudiante, en vista a su responsabilidad como servidor de la comunidad.

(4) Desarrollar a plenitud la riqueza intelectual y espiritual latente en nuestro pueblo, a fin de que los valores de la inteligencia y del espíritu de las personalidades excepcionales que surgen de todos sus sectores sociales, especialmente los menos favorecidos en recursos económicos, puedan ponerse al servicio de la sociedad puertorriqueña.

(5) Colaborar con otros organismos, dentro de las esferas de acción que le son propias, en el estudio de los problemas de Puerto Rico.

(6) Tener presente que por su carácter de Universidad y por su identificación con los ideales de vida de Puerto Rico, ella está esencialmente vinculada a los valores e intereses de toda comunidad democrática.

B. Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico

El Reglamento General define estos derechos fundamentales en su Artículo 11. La libertad de cátedra del profesor consistirá en “enseñar con objetividad y honradez la materia que profesa, sin otras restricciones que las que imponen la responsabilidad intelectual y moral de cubrir todos los elementos esenciales del curso según aprobados por la autoridad correspondiente, el respeto al criterio discrepante y el deber de impartir sus conocimientos mediante procedimientos pedagógicos identificados con la ética de la enseñanza y la búsqueda de la verdad” (Sección 11.1). Asimismo, el profesor podrá llevar a cabo sus labores de investigación “libre de restricciones que limiten la objetividad, la honradez intelectual o la dedicación a la búsqueda de la verdad en su trabajo” (Sección 11.2).” El Artículo 11 del Reglamento General de la Universidadⁱⁱⁱ lee así:

Artículo 11 - Libertad de Cátedra y de Investigación

Sección 11.1 - Libertad de cátedra

La libertad de cátedra consiste en el derecho de todo miembro del personal docente a enseñar con objetividad y honradez la materia que profesa, sin otras restricciones que las que imponen la responsabilidad intelectual y

ⁱⁱⁱ Artículo 11, Reglamento General Universidad de Puerto Rico del 16 de febrero de 2002.

moral de cubrir todos los elementos esenciales del curso, según aprobados por la autoridad correspondiente, el respeto al criterio discrepante y el deber de impartir sus conocimientos mediante procedimientos pedagógicos identificados con la ética de la enseñanza y la búsqueda de la verdad.

Sección 11.2 - Libertad de investigación

La libertad de investigación consiste en el derecho de todo miembro del personal docente dedicado a trabajo de investigación a realizar su labor libre de restricciones que limiten la objetividad, la honradez intelectual o la dedicación a la búsqueda de la verdad en su trabajo.

Sección 11.3 - Deber de la Universidad

La Universidad protegerá la libertad de cátedra y de investigación de su personal docente.

Sección 11.4 - Derecho correlativo de los estudiantes

El ejercicio de la libertad de cátedra y de investigación no menoscabará el derecho fundamental de los estudiantes a que el profesor cubra los elementos esenciales de cada curso, exponiendo los distintos puntos de vista dentro de un marco de respeto a la conciencia y a la libertad de pensamiento y expresión de los estudiantes.

III. Política institucional sobre evaluación y permanencia del personal docente

La política que rige la permanencia del personal docente de la Universidad de Puerto Rico y, por ende, de la Escuela de Derecho es la siguiente, según resumida por el Manual del Profesor del Recinto de Río Piedras (el cual se cita textualmente):^{iv}

A. Evaluación del Desempeño del Personal Docente

La evaluación de los miembros del personal docente, a tenor con la Certificación 30*, 1985-86, del Senado Académico, deberá ser un proceso continuo, que refleje el desarrollo de su labor académica. No deberá limitarse a aquellos momentos que especifica la reglamentación aplicable, ni detenerse porque el claustral haya alcanzado el rango máximo en la escala de ascensos. Ya que uno de los objetivos primarios de los procesos de evaluación es el mejoramiento constante de la vida académica y profesional del cuerpo docente, el criterio determinante será la calidad de la labor de los claustrales en todas sus facetas.

La evaluación del personal docente está sujeta a las normas establecidas en el Artículo 45 del Reglamento General. Los Comités de Personal de departamento y de facultad tendrán a su cargo la evaluación directa de los miembros de su unidad

^{iv} Manual del Profesor, Decanato de Asuntos Académicos, Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, 69-73.

utilizando criterios congruentes con los allí expresados. La Sección 45.3 del Reglamento especifica las siguientes:

- calidad de las labores de enseñanza, investigación o divulgación del claustro;
- dedicación a las labores y al servicio universitario;
- cumplimiento de los deberes docentes;
- mejoramiento profesional;
- cooperación en los trabajos de la facultad, incluyendo comités y programas de estudio;
- trabajos de investigación y de creación;
- conferencias sobre materias propias de su campo;
- publicaciones, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas;
- reconocimientos recibidos;
- opiniones fundamentadas y sustentadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo;
- actitud profesional, es decir, su disposición para participar en actividades profesionales, su equidad, tacto, sensatez, discreción y objetividad, y cooperación espontánea con la unidad y con la institución.

Las evaluaciones anuales de los docentes en plaza probatoria se fundamentarán, además de estos criterios, en el cumplimiento de los acuerdos consignados en la carta contractual.

La Sección 25.9 del Reglamento General determina la composición y los deberes de los comités de personal departamentales. Entre los miembros del departamento se elegirá un comité de no menos de tres ni más de siete miembros con nombramiento permanente y rango académico de por lo menos catedrático asociado que asesorará al director del departamento sobre nombramientos, ascensos, licencias, permanencias, traslados, bonificaciones y otras acciones de personal. En las Secciones 25.9 y 25.9.1 se establecen las medidas a tomar si hay dificultades en constituir el comité.

El director de departamento es miembro del comité de personal. De acuerdo con la Certificación 045, 1994-1995, de la Junta de Síndicos, el personal que sea candidato a ascenso o permanencia no podrá ser miembro del comité de personal. Un candidato a ascenso o permanencia puede ser miembro del comité de personal, pero deberá inhibirse de las deliberaciones de su caso. Basándose en los informes y recomendaciones que hagan los comités de personal de los distintos departamentos, el Comité de Personal de la facultad, a su vez, asesorará al Decano sobre nombramientos, ascensos, licencias, permanencias, etc. Este Comité estará integrado, según estipula la Sección 24.4.1 del Reglamento, por un representante de cada comité de personal del departamento, escogido por y entre sus miembros. La evaluación del personal docente de los departamentos y de la facultad constituye una de las responsabilidades fundamentales de estos comités.

A tenor con la Sección 45.2.1 del Reglamento General, la evaluación de los claustros con nombramiento conjunto estará a cargo de un comité compuesto por

miembros de los comités de personal competentes en las unidades en las que sirve el profesor concernido. La evaluación del Investigador Post-doctoral será responsabilidad del Director o el Investigador Principal.

Ya que los estudiantes pueden y deben contribuir positivamente a evaluar la labor de los claustrales, el Senado Académico, en su Certificación 60, 1989-1990, recomienda se incorpore la participación de los estudiantes en los procesos de evaluación que llevan a cabo los comités de personal. Su aportación es fundamental para determinar la calidad de la enseñanza que imparte un profesor en su salón de clases, su cumplimiento de los deberes para con los estudiantes y su actitud profesional.

Entre los documentos a presentarse para la a renovación de cualquier tipo de nombramiento o contrato se requerirá la recomendación del Comité de Personal.

B. Permanencias del personal Docente

La Junta Administrativa es el cuerpo institucional que, a propuesta del Rector, otorgará o denegará la permanencia en el sistema universitario al miembro del personal docente de acuerdo con el resultado de las evaluaciones de que haya sido objeto y las recomendaciones recibidas. Notificará por escrito su decisión al candidato a permanencia.

La permanencia podrá otorgarse, según dispone la Sección 46.2 del Reglamento General, a los miembros del personal docente con nombramiento probatorio que desempeñen la tarea completa, ocupen una plaza regular en el presupuesto funcional de la Universidad y, a juicio de las autoridades competentes, hayan prestado cinco años de servicios satisfactorios.

Por disposición reglamentaria, los años de servicio para la permanencia se rendirán consecutivamente, excepto en casos de interrupciones causadas por el disfrute de algún tipo de licencia, o de ayuda económica para estudios graduados aprobada por la institución. Se podrá acreditar al requisito del periodo probatorio para fines de la concesión de la permanencia, las funciones que desempeñe bajo nombramiento sustituto, temporero o especial o bajo contrato de servicios, si se ha rendido a tarea completa y ha sido calificado como satisfactorio luego de la evaluación correspondiente. No se acreditará tiempo alguno por periodo de servicios a tarea parcial, como conferenciante visitante y casos análogos. Tampoco se acreditará tiempo alguno por periodo de licencia, excepto licencia ordinaria, por enfermedad acumulada o por maternidad.

La Junta Administrativa, mediante Certificación 027, 2008-2009, estableció las directrices para aplicar la Sección 46.4.2 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico – Servicios bajo nombramiento temporero, sustituto o especial o bajo contrato de servicios. Según se dispuso en la referida Certificación, podrán ser consideradas las ejecutorias desempeñadas durante el tiempo en contrato de servicio, nombramientos temporeros, sustitutos o especiales, si éstas son

equivalentes o superiores a las requeridas para el periodo probatorio, como resultado de la aplicación de los criterios de evaluación dispuestos en la Sección 45.3 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y de las disposiciones de la Certificación 088, 2005-2006, de la Junta Administrativa de este Recinto. Para efectos de la consideración de permanencia docente, el candidato o candidata deberá haber cumplido en su totalidad con las condiciones acordadas en la carta contractual para el periodo probatorio.

Mediante la mencionada Certificación 088 determinó que en la recomendación de los candidatos a ascenso en rango y permanencia en el servicio docente será requisito que el candidato haya completado la información de su currículum vitae en el sistema institucional de perfil del profesor (FACTUM), que los Comités de Personal de Departamento incluyan, como parte de la recomendación de cada candidato, un informe breve que resuma y resalte cualitativamente los haberes que fueron evaluados en las áreas de enseñanza, investigación o creación, divulgación y publicación, y servicio. Al otorgar ascenso en rango o conceder permanencia en el servicio docente, la Junta Administrativa verificará que los candidatos cuentan con haberes en las áreas de enseñanza, investigación o creación, divulgación y publicación, y servicio. En el caso de las unidades que emplean planillas cuantitativas, no serán suficientes las recomendaciones basadas, solamente, en la puntuación total.

A tenor con la Sección 46.4.5 del Reglamento General, la Junta Administrativa, a propuesta del Rector, podrá otorgar la permanencia luego de un periodo probatorio menor de cinco años, o sin el requisito del periodo probatorio, a profesores distinguidos. La Junta adoptó criterios para definir los casos de mérito excepcional: que ocurra rara vez y se aparte de lo ordinario, que se considere y analice dentro de la perspectiva de excepcionalidad del mundo académico que lo rodea, que lo excepcional y de extraordinario mérito no pueda compararse con otros profesores aún del mismo departamento que al que pertenezca el evaluado, que el concepto de mérito excepcional sobrepasa significativamente cualquier labor excelente. Las ejecutorias señalan contribuciones de alta significación para la Universidad de Puerto Rico y/o otros países, la excepcionalidad debe evaluarse restrictivamente y justificarse evidenciando logros verdaderamente extraordinarios, gesta que trasciende el momento histórico de nuestros países.

Los miembros del personal docente con nombramiento probatorio a quienes se asignen funciones gerenciales, se les acreditará el tiempo durante el cual desempeñen tales funciones o tareas, al computar los años requeridos para adquirir permanencia en su plaza regular en la docencia, a tenor con los principios establecidos en el Artículo 66, (Sec. 46.4.4). No se podrá adquirir permanencia en posiciones gerenciales, aunque sí podrán adquirir permanencia docente en el desempeño de tales funciones (Secciones 46.4.4.1 y 66.1.3 del Reglamento General).

La concesión o denegación de permanencia y la terminación de nombramiento probatorio son procesos independientes. La concesión o denegación de

permanencia aplica a los casos en donde el término probatorio de cinco años ha transcurrido. En la terminación de nombramiento probatorio, el docente es separado de su empleo previo a la culminación del periodo probatorio reglamentario. El único requisito en cuanto a la notificación de denegación de permanencia es que sea por escrito. En los casos de terminación de nombramiento probatorio, aplica la Sección 46.7 del Reglamento General en el cual se establece que si la decisión de no renovar el nombramiento ocurre durante el primer año de servicios, la notificación se hará con no menos de sesenta (60) días de anterioridad a la fecha de terminación. Si la decisión de no renovar ocurre luego de comenzado el segundo año de servicios, bajo nombramiento probatorio, o en algún año subsiguiente, la notificación se hará con por lo menos seis (6) meses de antelación. Si las autoridades no cumplen con los términos de la notificación previa, la Universidad pagará una indemnización al afectado, cuya cantidad establece el Reglamento General en su Sección 46.7.1.

El miembro del personal docente cuyo nombramiento probatorio no se renueve tendrá derecho a examinar su expediente y solicitar la revisión de su caso dentro de los treinta días siguientes a la fecha de notificación.

C. Permanencia Condicionada

Se otorga al personal con nombramiento especial pagado con recursos extra universitarios, cuando estos recursos tengan una probabilidad razonable de estar disponibles en el futuro por más de tres (3) años. Estas permanencias condicionadas se otorgarán bajo las mismas normas que gobiernan las que se otorgan al personal que se nombra con cargo a fondos universitarios.

27 septiembre 2016