

LA LIBERTAD ACADEMICA
EN LA EDUCACION SUPERIOR
DE LOS ESTADOS UNIDOS;
EN CONTINUO DESARROLLO*

ROBERT M. HENDRICKSON**

La libertad académica es un símbolo del sistema de educación superior de los Estados Unidos, y es un concepto que continúa desarrollándose. Este siglo vio el desarrollo de una definición operacional del concepto. Recientemente, asuntos relacionados con la libertad académica han sido objeto de litigios judiciales. Este artículo analiza algunos de los casos legales relacionados con el contrato permanente, el vehículo de la libertad académica, y cómo ellos han contribuido a refinar el concepto de libertad académica.

A pesar de que el concepto de libertad académica tiene parte de sus orígenes en el precepto de libertad de palabra de la Constitución de los Estados Unidos (*Sweezy v. New Hampshire*, 1957), está explícitamente definido como un privilegio contractual otorgado por la institución (*Mt. Healthy City School District Board of Education v. Doyle*, 1977). Las instituciones han entrado en relaciones contractuales con los profesores incorporando los lineamientos que definen la libertad académica y que han sido adoptados por institución.

La libertad académica tiene sus orígenes en la Universidad alemana, y fue traída a los Estados Unidos por estudiantes norteamericanos que estudiaron en Alemania a mediados del siglo pasado según explica Walter P. Metzger (1964). En su trabajo

*Traducido por Miguel J. Escala

**The Pennsylvania State University.

sobre la libertad académica, él esquematizó los conceptos básicos que se tomaron prestados de los alemanes como son la libertad de aprender (Lernfreiheit) y la libertad de enseñar (Lehrfreiheit). Estos presupuestos básicos involucran la libertad en la búsqueda de la verdad, a donde ella conduzca, libre de toda interferencia. Metzger también insiste en que una de las claves principales de la libertad académica es el concepto de la tolerancia del error, lo cual debe resultar en total neutralidad. En los Estados Unidos se redefinió el concepto de libertad académica como el derecho que tienen los profesores a realizar investigaciones y a buscar la verdad, y a la libertad de enseñar en su campo sin temor a censura institucional. Los profesores tienen la responsabilidad de distinguir entre pronunciamientos que hacen como expertos en determinado campo del conocimiento y aquellos que realizan como simples ciudadanos. En relación a estos últimos, no deben ni presentarse como expertos, ni hablar como profesores en representación de determinada institución.

Metzger señala que los conceptos de la libertad académica permiten que los funcionarios se dejen llevar por los juicios de los expertos en el campo específico de la evaluación por parte de los iguales. Además, los juicios de los iguales se basan en los "valores científicos" de la tolerancia, honestidad, publicidad, capacidad de probar, individualidad y cooperación. Esta neutralidad o desinterés, a la vez que descansa en la evaluación de iguales basada en valores científicos, resultará en la capacidad del profesor de funcionar libre de toda interferencia de grupos políticos, o que respondan a otros intereses. El vehículo para mantener este desinterés y neutralidad ha sido el concepto de contrato permanente. La Asociación Americana de Profesores Universitarios (AAUP, 1977), fundada a principios del presente siglo, desarrolló los lineamientos que hoy son seguidos por la mayoría de las instituciones en el establecimiento del contrato permanente y la protección de la libertad académica.

La Declaración sobre la Libertad Académica de 1940 definió los lineamientos y prácticas de la evaluación del profesorado por parte de los iguales a la hora de conceder el contrato permanente. El contrato permanente se define como un contrato sin término. Dicho contrato le da al profesor permanente el derecho a un "due process" antes de que el contrato pueda ser revocado.¹

¹ El término "due process" implica un procedimiento preestablecido o un tipo de enjuiciamiento. Hemos mantenido el término original en inglés porque representa un término legal tomado como doctrina de las Enmiendas 5 y 14 de la Constitución de los Estados Unidos. Dichas enmiendas establecen el derecho de todo ciudadano a exigir que se sigan ciertos procedimientos antes de verse privado de la libertad, de un derecho o de una propiedad. El contrato permanente se considera una propiedad del profesor. (NT).

Dicho proceso requiere que un profesor que tiene contrato permanente reciba notificación adecuada de los cargos y tenga derecho a una audiencia, generalmente ante iguales, en la cual la evidencia se presenta para sustanciar los cargos y el acusado tiene la oportunidad de presentar una defensa en contra de esos cargos.

Las causas específicas que dan lugar a la terminación de un contrato permanente fueron revisadas por Hendrickson (1988); incluyen la insubordinación, el deber no cumplido, incompetencia, y depravación moral. Dichas causas han sido claramente definidas como parte de la base legal existente. Por otro lado, Hendrickson y Lee (1983) indicaron que la terminación del contrato permanente puede también darse en casos en que exista una urgencia financiera en un programa, lo cual requiere una aplicación menos estricta de los requisitos del "due process". La Declaración de la AAUP antes mencionada define lo que entiende por urgencia financiera y los procedimientos a seguir (AAUP, 1977). Las cortes, posteriormente, han definido los procedimientos asociados con los despidos en relación a urgencias financieras (Hendrickson & Lee, 1983, p. 107), los cuales incluyen datos que verifiquen la existencia de la urgencia financiera, el racional detrás de las decisiones para terminar, y la oportunidad de responder (Johnson vs. Board of Regent, 1974). Finalmente, debe notarse que los profesores con contrato permanente pueden ser cancelados sin el procedimiento apropiado si el Consejo de Directores de la institución decide eliminar el programa.²

La existencia de orientaciones específicas para la terminación del contrato permanente de un profesor hace de dicho tipo de contratación el vehículo para promover el concepto de la libertad académica. La concesión del contrato permanente a un profesor está detallada en la Declaración de la AAUP (1977). Dichos procedimientos incluyen la evaluación por parte de los propios iguales. El comité de iguales, generalmente compuesto por profesores con contratos permanentes, tratará de evaluar la promesa futura de un profesor al tratar de determinar si le conceden el contrato permanente o se lo niegan. Esta evaluación, típicamente incluye una revisión de los trabajos publicados, de los esfuerzos investigativos, y de las actividades de enseñanza y servicio público del profesor. La evaluación se rige por los valores científicos

²El Consejo de Directores ("Trustees" o Regentes) representa en los Estados Unidos la máxima autoridad de una institución de educación superior. El Consejo delega su autoridad en el Presidente de la Universidad (Rector o Canciller), y en otros organismos de la misma; ante la ley, dicho Consejo representa la universidad. (NT).

mencionados más arriba. Es el proceso a través del cual se concede el contrato permanente el que da lugar a mayor cantidad de litigios en los Estados Unidos. Los litigios se pueden dividir en tres categorías: asuntos de procedimiento en torno a la evaluación para conceder la permanencia, la discriminación basada en la raza o el sexo, y la justificación de la decisión de la evaluación hecha por los iguales. Lo que sigue es una revisión de casos legales recientes en estas áreas.

Asuntos de procedimiento en la evaluación para conceder permanencia

Este tipo de caso legal se refiere a la cuestión de la obligación institucional de evaluar un individuo para concederle la permanencia. La cuestión se resuelve en parte en base a la Decisión de la Suprema Corte en **Board of Regents v. Roth** (1972). En el caso **Roth**, el profesor estaba empleado en una posición en la cual podía obtener contrato permanente y bajo un contrato anual. La corte estableció que el profesor cuyo contrato anual no fue renovado no tenía derecho a un "due process". En un caso presentado en la misma época, **Perry v. Sinderman** (1972), la corte encontró que cuando un contrato permanente existía, se requería un "due process" antes de la cancelación. Sin embargo, en lugar de ordenar que se reinstalara al profesor, la corte ordenó que la institución le concediera el "due process" que le correspondía.

Casos más recientes siguen la opinión de la Corte Suprema en esta área. Por ejemplo, una corte de recinto de los Estados Unidos estableció en **Upadhy v. Langenberg** (1987) que un profesor en una posición con posibilidad de contrato permanente pero cuyo contrato anual no fue renovado no tenía el derecho de esperar el "due process" para la no renovación de su contrato. Los lineamientos en relación al contrato permanente que requerían la evaluación de su contrato durante el quinto año de trabajo no obligaban a la universidad a renovar su contrato anual por los cinco años. Un sinnúmero de casos han tenido los mismos resultados, por ejemplo, **Brumbach v. Rensselaer Polytechnic Institute** (1987), **Baker v. Lafayette College** (1987), **Hill v. Talladeaga College** (1987), y **Ashely v. University of Louisville** (1987) los cuales se decidieron en las cortes estatales.

En resumen, las leyes vigentes no le dan derecho a un profesor sin contrato permanente a tener un "due process" en el caso de no renovación de contrato, como tampoco el derecho a esperar la renovación de su contrato. Por otro lado, sin embargo, las cortes han mantenido claramente que los profesores con contrato

permanente tienen derecho a un "due process" antes que se dé por terminado su contrato.

Discriminación en la concesión del contrato permanente

Existen muchos casos legales que han sentado precedentes en relación con este asunto; se fundamentan en las ordenanzas federales que prohíben la discriminación en base a las razas (Título IV del Acto de Derechos Civiles de 1964) y la edad (Acto de Discriminación por Edad en los Empleos de 1967). Estas leyes previenen la discriminación en los empleos en base a la raza, el género, el origen nacional, o el credo. Los casos relativos a la negación del contrato permanente en base a cualquiera de las anteriores clasificaciones son numerosos. Las cortes usan un tipo de procedimiento alterno entre las partes en el cual la responsabilidad de demostrar su caso cambia de una parte a otra. Primero, le corresponde al querellante demostrar que pudo haber ocurrido discriminación. El querellante no prueba que hubo discriminación en su contra, sino más bien que aparentemente ocurrió la discriminación. Segundo, le toca a la institución ofrecer razones válidas para su decisión como empleador. En casos de promoción y contratos permanentes, razones válidas pueden ser la calidad de las publicaciones, la característica de la ejecución como maestro, y la ejecución en el trabajo en relación a otras responsabilidades. Tercero, el querellante recibe la encomienda de probar que las razones dadas fueron un pretexto para cubrir la discriminación.

Los casos legales reflejan la clase de temas que rodean la cuestión de discriminación. Por ejemplo, en *Latimore v. University of North Carolina at Charlotte* (1987), la corte encontró que el hecho de que tres personas por encima de los cuarenta años no fueran promovidos no era suficiente para establecer un caso *prima facie* por discriminación, en el cual el querellante no iba a poder probar que la edad había sido un factor para la decisión. En otro caso, *Merrill v. Southern Methodist University* (1987), la corte encontró que la discriminación, debida al sexo, no fue un factor en la decisión de la institución de negarle el contrato permanente en base a necesidades departamentales ante el hecho del decrecimiento de la población estudiantil. En *Ríos v. Board of Regents of the University of Arizona* (1987), la corte estableció que el profesorado totalmente femenino de enfermería no fue discriminado por el hecho de haber oportunidades diferentes para la investigación y la publicación en las facultades totalmente masculinas de la misma institución. La corte encontró que estas diferencias se basaban en la naturaleza de las disciplinas y no en el sexo de los profesores.

La discriminación en base a la raza estuvo ante la corte en **Monroe-Lord v. Hytche** (1987), y la corte encontró que la negación de contrato permanente a una profesora de la raza negra se basaba en razones válidas; por ejemplo, la falta de grado terminal. En un caso de la Suprema Corte, **St. Francis College v. Al-Khazraji** (1987), la corte encontró que una persona de descendencia árabe esta protegida por las mismas regulaciones que prohíben discriminación a todo ciudadano americano. El caso fue enviado a una corte inferior para que se determinara si se le negó el contrato permanente al profesor debido a su ascendencia. Los profesores han podido demostrar que la discriminación ha sido el motivo detrás de decisiones para negar el contrato permanente. Por ejemplo, en **Field v. Clark University** (1987), una profesora pudo demostrar que la decisión en su contra de un departamento de sociología dominado por hombres estuvo permeada de discriminación sexual. Este ha sido uno de los numerosos casos en que un profesor ha podido demostrar discriminación.

Estos son ejemplos de la clase de casos ventilados ante las cortes, relacionados con la discriminación. Las cortes han procedido con mucha cautela para no verse envueltas en el área de la evaluación por parte de iguales para decisiones sobre contrato permanente, particularmente cuando se busca en las cortes un juicio sobre las decisiones del comité. Las cortes se han mantenido al margen de estos asuntos porque sienten que las decisiones de los expertos en relación a la calidad de la enseñanza y la investigación de un profesor no son fácilmente resueltas con fórmulas judiciales. Los profesores que han tenido éxito en demostrar un caso de discriminación han sido capaces de mostrar que los procedimientos usados estuvieron viciados.

La justificación de la decisión de la evaluación de los iguales

Este tipo de litigio se deriva de los litigios relacionados con discriminación y son un intento de establecer las bases sobre las cuales los iguales harían la determinación para no conceder el contrato permanente. Se intenta identificar cómo cada miembro del comité revisor votó y la justificación detrás de cada uno de los votos. Las instituciones de educación superior alegan que dejar que se ventile en público todo el proceso a través del cual se concede el contrato permanente tendrá un devastador efecto en el deseo de los profesores para participar en dichos procesos, a la vez que sería una violación a la libertad académica. Los litigantes han alegado que para que el proceso se vea libre de discriminación, lo cual constituye una violación a las leyes federales, una investigación de las deliberaciones de dichos comités es

esencial. En tela de juicio está el balance entre los derechos individuales y el derecho institucional a la libertad académica.

David Leslie analizó la libertad académica como un concepto aceptado y enumeró un grupo de casos de la Suprema Corte que así lo sostienen (1986). La libertad académica institucional se deriva de la autonomía institucional por la cual se concede un poder discrecional para dirigir los destinos de la organización a la Junta de Directores (Leslie, 1986). La junta delega algunos de sus poderes a los profesores o a un grupo de expertos para evaluar las calificaciones de aquellos que son sometidos a la evaluación para conceder el contrato permanente. Esta diferencia con la institución en cuestiones académicas, está claramente reconocida por la ley (Hendrickson & Lee, 1983; Leslie, 1986).

Por otro lado, el individuo que se enfrenta a posible discriminación puede verse impedido a presentar su queja si se bloquea el acceso a la información. Un caso del estado de Georgia llevó a las cortes estos dos conflictivos asuntos. Una profesora demandó la institución alegando que se le había negado el contrato permanente debido a su sexo, e insistió que se hicieran públicos los votos del comité de evaluación para conceder el contrato permanente. La corte en *In re Dinan* (1981) afirmó:

No podemos comprender cómo si un comité para concesión de contrato permanente actúa de buena fe, nuestra decisión de hoy pudiera afectar negativamente su proceso de toma de decisiones. En realidad, esta opinión debería reforzar la toma de decisiones responsable en cuestiones de contrato permanente y debería servir de clara señal a aquellos que hubieran hecho lo mal hecho de que no podrían esconderse detrás de la "libertad académica" para evitar la responsabilidad de sus acciones. (1981, p. 432).

La corte ordenó a los profesores revelar sus votos al litigante y a la corte.

Sin embargo, en *Gray v. Board of Higher Education* (1982), la corte reconoció la existencia del privilegio académico que poseía la institución para prevenir la apertura de las deliberaciones de la evaluación de los iguales. En una decisión subsecuente el asunto que se llevó a la corte planteaba ver los archivos personales de otros candidatos a contrato permanente en un esfuerzo para determinar si la discriminación estaba presente a través de una comparación con el archivo personal del litigante. La corte en *EEOC v. University of Notre Dame Du Lac* (1983), estableció, no que la libertad académica institucional existía, sino que la confidencialidad de los archivos del personal prohibía el acceso del litigante a los archivos de otros empleados.

En *EEOC v. Franklin and Marshall College* (1985), otra corte dio acceso a las deliberaciones de la evaluación de los iguales y

a archivos personales siguiendo un proceso supervisado por la corte para proteger la confidencialidad de los archivos del personal. En el caso *Franklin and Marshall* (1985), la corte echo a un lado lo establecido por la corte de circuito en el caso *In re Dinnan* (1981) y rechazó lo establecido por otra corte y que favorecía el privilegio académico en *Gray* (1982) y *Notre Dame Du Lac* (1983).

Lo que indican estos casos es que un privilegio académico institucional existe pero debe balancearse con los derechos individuales. Los hechos del caso particular, como sería la naturaleza de los derechos individuales en cuestion y la información que se busca, dictan el grado en que las cortes permitirán acceso al proceso de evaluación de los iguales. Una posición más definitiva en esta área espera por la determinación de la Suprema Corte.

Resumen

La libertad académica, un símbolo de la educación superior de los Estados Unidos, se base en la contratación permanente como método para proteger las libertades de los profesores. Esta libertad académica es una práctica frágil que enfrenta desafíos de todas partes. A pesar de que la base para ese derecho es el contrato con la institución, los casos legales de profesores individuales continúan definiendo los términos de dicho contrato. Por otra parte, como cualquier otro tipo de relación contractual, el contrato tiene que estar regido por lo que regulan las leyes vigentes de los gobiernos federal y estatal. Mientras que el cuerpo de precedentes legales refleja el intento de establecer violaciones de las leyes y de lo estipulado en el contrato, también ha mantenido los poderes discrecionales de la institución para determinar sobre la concesión del contrato permanente basado en criterios válidos y en la evaluación de expertos en un campo particular.

REFERENCIAS

- American Association of University Professors (1977). **AAUP policy documents and reports**. Washington, DC.: AAUP.
- Hendrickson, R.M. & Lee, B.A. (1983). **Academic employment and retention: Judicial review and administrative action**. Washington, DC: Association for the Study of Higher Education.
- Hook, S. (1986). The principles and problems of academic freedom, *Contemporary Education*, 58, 6-12.

Leslie, D. W. (1986). Academic freedom for universities. The Review of Higher Education, 9, 135-157.

Metzger, W. P. (1964). Academic freedom in the age of the university. New York: Columbia University Press.

Cases

Ashley v. University of Louisville, 723 S.W. 2d 866 (KY 1987).

Baker v. Lafayette College, 532 A 2d 399 (Pa. 1987).

Board of Regents v. Roth, 408 U.S. 564 (1972).

Brumbach v. Rensselaer Polytechnic Institute, 510 N.Y.S. 2d 762 (N.Y. App. Div. 1987).

EEOC v. Franklin and Marshall College, 775 F. 2d 110 (3rd Cir. 1985); cert. denied, 106 S. Ct. 2288 (1986).

EEOC v. Notre Dame Du Lac, 551 F. Supp. 737 (7th Circ. 1982).

Field v. Clark University, 817 F. 2d 931 (1st Cir. 1987).

Gray v. Board of Higher Education, 692 F. 2d. 901 (2d Cir. 1982).

Hill v. Talladega College, 502 So. 2d 735 (Ala. 1987).

In re Dinnan, 661 F. 2d 426 (11th Cir. 1981), cert. denied, 102 S. Ct. 2904 (1982).

Johnson v. Board of Regents of the University of Wisconsin, 377 F. Supp. 227 (W. D. Wis. 1974), aff'd, 510 F. 2d 975 (7th Cir. 1975).

Latimore v. University of North Carolina at Charlotte, 669 F. Supp. 1345 (W.D. N.C. 1987).

Merrill v. Southern Methodist University, 806 F. 2d 600 (5th Cir. 1987).

Monroe-Lord v. Hytche, 668 F. Supp. 797 (D. M.D. 1987).

Mt. Healthy City School District Board of Education v. Doyle. 429 U.S. 274 (1977).

Perry v. Sinderman, 408 U.S. 593 (1972).

Rios v. Board of Regents of the University of Arizona, 811 F. 2d 1248 (9th Cir. 1987).

St. Francis College v. Al-Khazraji, 107 S. Ct. 2022 (1987).

Sweezy v. New Hampshire, 354 U.S. 234 (1954).

Upadhaya v. Langenberg, 834 F. 2d 661 (7th Cir. 1987).

Leyes

**The Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C.
§ 621-34.**

Title VI of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. §2000d et seq.

**Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. §2000e et
seq.**