



ÁFRICA

GHANA¹⁸

Afiliadas a la IE

GNAT	Ghana National Association of Teachers
NAGRAT	National Association of Graduation Teachers
TEWU	Teachers and Educational Workers Union

Otros sindicatos

UTAG	University Teachers' Association of Ghana
FUSSAG	Federation of University Senior Staff Association of Ghana
POTAG	Polytechnic Teachers' Association of Ghana

Densidad sindical: alrededor del 30% de la mano de obra formal.

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1965
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1959
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1968
- C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1961
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 2011
- C.151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 1986

Información de referencia

Reforma Educativa

La última reforma importante del sistema educativo se introdujo en 2008 con la nueva Ley de Educación, sustituta de la Ley de Educación de 1961. La Educación Básica Universal abarca 11 años, hasta la enseñanza secundaria, y es gratuita y obligatoria. La reforma incluyó la mejora de las instituciones de formación docente y de las condiciones de empleo. Las reformas se diseñaron para reorientar los recursos en la educación primaria y abordar los cada vez más deteriorados estándares educativos, la falta de instituciones de formación docente, la escasez de docentes cualificados y la falta de financiación de la educación superior. Estaba previsto que la provisión y la administración de las escuelas de educación básica y de segundo ciclo se delegasen a las Asambleas de los Distritos, que iban

¹⁸ *Mis más sincero agradecimiento a Irene Duncan Adanusa, Secretaria General de la Ghana National Association of Teachers, por facilitarme una información y comentarios tan valiosos para el estudio de este país.*

a establecer un Comité de Supervisión de la Educación por Distritos, con un representante de la asociación de docentes y un Directorado de Educación por Distrito. Sin embargo, hasta el momento, la puesta en práctica de estas reformas sigue planteando un reto.

El Ghana Education Service coordina la política educativa nacional para la educación básica, primaria y secundaria. La Ley de Educación de Ghana de 1995 (ley 506) reconoció a la GNAT y TEWU como organizaciones con poder representativo en el Consejo de Educación de Ghana en materia de condiciones de trabajo. El Consejo también admite un sistema de retención en nómina de la cotización sindical para el cobro de las cuotas de afiliación. El Consejo Nacional de Inspectores supervisa las escuelas y evalúa la calidad tanto de la gestión como de la docencia; el Consejo Nacional de Enseñanza establece estándares profesionales, es responsable del registro de los docentes y cuenta con un comité disciplinario. El Consejo Nacional para la Educación Superior tiene una función similar. El Consejo Nacional para el Plan de Estudios y la Evaluación incluye representantes de las asociaciones de docentes.

También existe un Consejo Consultivo de Asociaciones de Docentes que actúa como grupo de desarrollo profesional para los docentes especializados.

Si bien el acceso a la educación ha mejorado, los índices de alfabetización entre los adultos jóvenes es del 80% y el índice de matriculación en la escuela primaria es del 76%, un reto permanente es el índice de abandonos y repeticiones y los resultados del aprendizaje, particularmente en las zonas rurales. Sólo el 5% de los niños del país alcanza el nivel de dominio exigido de inglés y el 10% el de matemáticas.¹⁹

Sigue habiendo una enorme falta de docentes cualificados. El porcentaje de docentes cualificados en primaria descendió de un 65% en 2002 a un 46% en 2009. Este dato refleja problemas relacionados con la contratación y la retención del personal cualificado, particularmente como resultado de la migración al extranjero.

Marco de Relaciones Laborales

Libertad Sindical

La Constitución de 1992 garantiza la libertad sindical. La Ley de Trabajo de 2003 reafirmó este derecho, si bien la OIT ha solicitado enmiendas relacionadas con algunas exclusiones, como el derecho de los trabajadores en funciones directivas y de toma de decisión a establecer y afiliarse a organizaciones de su propia elección, la exclusión del personal de seguridad e inteligencia y una definición general de la prohibición del derecho a la huelga en los servicios esenciales.²⁰ La Ley de Trabajo permite que dos o más trabajadores

¹⁹ *From Schooling Access to Learning Outcomes: An Unfinished Agenda An Evaluation of World Bank Support to Primary Education (Desde el acceso a la escuela hasta los resultados del aprendizaje: una agenda inacabada, una evaluación del apoyo del Banco Mundial a la educación primaria)* 2006 Banco Mundial, Washington.

²⁰ *Informe del CEACR, adoptado en 2011 y publicado en la 101ª sesión de la CIT en 2012.*



formen un sindicato si persiguen el mismo proyecto. Desde entonces, ha proliferado la aparición de sindicatos. Los docentes forman parte del personal del sector público y pueden establecer y afiliarse a sindicatos libremente. También ostentan el derecho de huelga. En Ghana, el funcionariado también tiene derecho a crear y afiliarse a sindicatos.

La Ghana National Association of Teachers fue establecida en 1932, y fue reconocida oficialmente como organización de docentes durante el gobierno de la Primera República (1957-66). No se registró como sindicato hasta la aprobación de la Ley de Trabajo en 2003. Los otros sindicatos de la educación no terciaria son NAGRAT y TEWU. Tanto TEWU como FUSSAG forman parte del Ghana Trade Union Congress.

Negociación Colectiva

La Ley de Relaciones Laborales de 1965 reconoció por primera vez el derecho de los trabajadores del sector público a negociar colectivamente, si bien era limitado en alcance y nivel. La Ley de la Comisión de Servicios Públicos de 1994 estableció el Comité Conjunto Permanente de Negociación sobre Servicios Públicos, que sigue existiendo hoy aunque está regulado mediante las disposiciones de la nueva Ley de Trabajo.

La Ley de Trabajo de 2003 regula el reconocimiento de los sindicatos para fines de negociación colectiva y requiere que el/la Director(a) de Trabajo emita un certificado de negociación al sindicato más representativo que trabaje con esa categoría de trabajadores. La OIT ha puesto en duda la naturaleza discrecional de esta autoridad.

La GNAT recibió un certificado de negociación colectiva en 2006 y está autorizada a negociar salarios y condiciones de trabajo en nombre de los otros sindicatos del sector de la educación dentro del marco del Comité Conjunto de Negociación sobre Servicios Públicos. El derecho de huelga, otorgado de conformidad con la nueva Ley de Trabajo de 2003, ha reforzado considerablemente la posición de los sindicatos de docentes.

La Comisión Nacional de Trabajo también se estableció bajo la Ley de Trabajo para facilitar y resolver los conflictos laborales a través del diálogo. Su mandato incluye a todos los trabajadores, con excepción de las fuerzas armadas, la policía y los servicios penitenciarios, así como los servicios de aduana e impuestos especiales.

El Trade Union Congress, el principal centro sindical, está representado en la Comisión de Salarios Justos, la Comisión Nacional de Trabajo y el Social Security National Insurance Trust, SSNIT (Instituto de Seguridad Social y del Seguro Nacional). El Gobierno de Ghana ratificó el Convenio 144 de la OIT sobre la Consulta Tripartita (1976) en junio de 2011, y mostró su intención de promover el diálogo social a todos los niveles.

La Comisión de Salarios Justos (FWWSC) se estableció mediante una Ley Parlamentaria en 2007:

- a) para garantizar una aplicación justa, transparente y sistemática de la política salarial del Gobierno para los servicios públicos;
- b) para desarrollar y asesorar al Gobierno, así como para garantizar que se aplican las decisiones sobre salarios, calificación y clasificación.
- c) para llevar a cabo negociaciones en las que la remuneración se financie a través de fondos públicos.²¹

La Comisión es responsable de la política salarial para los servicios públicos y se estableció para llevar a cabo una evaluación general del trabajo del sector público con vistas a transferir a los trabajadores de este sector al conocido como Single Spine Salary System (SSSS), una nueva política salarial para el sector público. También es responsable de la coordinación de los procesos de negociación colectiva en el sector público y de “desarrollar un mecanismo en el sistema salarial del sector público para atraer y retener empleados con aptitudes fundamentales”.²²

Ejercicio de Evaluación del Trabajo en el Sector Público de Ghana y su Política Salarial Single Spine Salary System

El ejercicio de evaluación del trabajo fue una tarea extraordinaria que tomó dos años e implicó a más de 470.000 trabajadores del sector público de más de 80 instituciones públicas. La migración de los empleados del sector público al nuevo sistema comenzó en enero de 2012 y se completó en diciembre de 2011. Antes, los trabajadores del sector público trabajaban bajo 100 estructuras salariales diferentes. Los servicios educativos y de salud formaban parte de la Estructura Salarial Universal de Ghana, pero también se aplicaban otros muchos sistemas.

La nueva política salarial para el sector público Single Spin Salary System (SSSS), comprende 25 niveles y su objetivo no sólo era mejorar el nivel de objetividad en la administración salarial, sino también garantizar que el sector público fuese una profesión de elección a través de la inclusión primas de mercado o de retención.

La GNAT participó activamente en comités y sesiones de trabajo para proyectar la inclusión de los docentes en la nueva escala salarial. Además, también consiguió negociar una prima de retención más alta (un 15%) para todos los docentes de la educación básica, primaria y secundaria, como motivación para mantenerlos en la enseñanza.

El CEACR²³ ha manifestado su preocupación por el alcance hasta el cual el ejercicio de evaluación del trabajo tuvo en cuenta el principio de igual remuneración por un trabajo

²¹ Ley sobre la Comisión de Salarios Justos, 2007, Ley 737 último acceso el 18.12.2012 a través de www.fairwages.gov.gh

²² *Idem*

²³ Informe del CEACR adoptado en 2008 y publicado en 2009.



de igual valor, considerando que la Encuesta sobre el Nivel de Vida en Ghana de 2008²⁴ estimó que, por norma general, los hombres reciben salarios más altos que las mujeres. Asimismo, ha pedido al gobierno que garantice que el principio de igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se reconoce como un objetivo explícito en la futura política salarial para el sector público. La Ley de Trabajo hace referencia al “derecho a un salario igual por un trabajo igual” más que a la definición del Convenio 100 de la OIT de “remuneración igual por un trabajo de igual valor”, un factor particularmente relevante a la hora de llevar a cabo programas de evaluación sustanciales. El actual acuerdo de negociación colectiva de la GNAT no contiene ninguna cláusula que haga referencia a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. El estudio de LRS ha recogido estadísticas de 2005/2006 que calculan que en el sector de la educación, los hombres ganan un 22% más que las mujeres.²⁵

Si bien la intención del SSSS era admirable y se ha mejorado la retención de docentes y se ha conseguido una reducción en el número de trabajadores que migran al extranjero, hay problemas para hacer que los sistemas de pago electrónico funcionen, retrasos en la negociación de algunas prestaciones específicas, problemas de interpretación de los retrasos en los pagos y tensiones sobre qué categorías de trabajadores tienen derecho a las primas de retención.

El Instituto de Trabajo, Investigación y Política ha manifestado que el marco de negociación colectiva de Ghana se limita tradicionalmente a temas relacionados con las leyes laborales y no aborda problemas más generales de organización del trabajo, educación y formación, ni la participación democrática de los sindicatos o los trabajadores en la administración de la organización.²⁶

Los convenios de negociación colectiva suelen tener una duración de dos años e incluyen una cláusula de “renegociación salarial” según la cual los salarios se pueden volver a negociar anualmente. En el caso del convenio colectivo para los docentes, la duración es de tres años. Los sindicatos utilizan un convenio de afiliación sindical obligatoria según el cual todos los empleados que cubra el convenio deben ser miembros del sindicato en la fecha efectiva del convenio y como condición de empleo deben mantener su afiliación al sindicato.

El Comité Conjunto Permanente de Negociación sobre Servicios Públicos cubre 9 clasificaciones de servicios, incluida la enseñanza (no terciaria) y la educación superior (terciaria, científica e investigación).

²⁴ *Quinta Ronda de la Encuesta sobre el Nivel de Vida en Ghana (GLSS5) del Servicio de Estadística de Ghana, septiembre de 2008.*

²⁵ *Instituto de Trabajo, Investigación y Política «Our bargains: analysis of Outcomes of Collective Bargaining in Ghana» («Nuestras negociaciones: análisis de los resultados de la negociación colectiva en Ghana»), Kwabena Nyarko Otoo, Clara Osei-Boateng, Prince Asafu-Adjaye, Accra, 2009 p. 41.*

²⁶ *Idem p.12.*

La Negociación Colectiva y la Crisis Financiera

Tras la crisis financiera, la economía de Ghana se ha visto afectada por la caída de los precios a nivel mundial de sus principales exportaciones. El FMI consideró que el déficit del gasto público del gobierno en 2008 era insostenible y requirió como condición para futuros préstamos que se recortase en un 50% en el periodo de un año. Como consecuencia, en 2009, el gobierno impuso una congelación de la contratación y los ascensos en el sector público y pospuso un año la introducción del SSSS.²⁷ Sin embargo, desde 2010, la economía de Ghana ha gozado de un crecimiento fuerte, con un incremento del PIB hasta el 13,6% en 2011.

Aparte de 2009, las organizaciones de docentes han conseguido negociar un incremento salarial por encima del índice del coste de la vida:

2009	congelación salarial
2010	migración al SSSS
2011	15% de incremento + 15% prima de retención
2012	18% (Fuente comunicado de prensa de GNAT, 5 de nov. de 2012)

Algunas de las cuestiones principales que el actual convenio colectivo debe revisar son:

- Mayor número de colocaciones o puntos de acceso en el SSSS para docentes con cualificaciones más altas que los requisitos de acceso iniciales;
- incentivos especiales para los docentes que trabajen en entornos geográficos muy desfavorecidos y desafiantes, lo que puede resultar en estructuras salariales separadas para estos empleados a condición de que permanezcan en estas zonas durante no menos de tres años;
- una mayor flexibilidad en la evolución de la carrera profesional de modo que algunos docentes puedan optar por seguir trabajando en el aula en lugar de pasar a puestos directivos.

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2007: 5,5%	24,21%	
2008: 5,7%	22,42%	7,3%
2009: 5,3%	24,00%	4,1%
2010: 5,5%	24,38%	5,7%
2011		13,6%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi

²⁷ Instituto de Trabajo, Investigación y Política «The effects of the Global Economic and Financial Crisis on the Ghanaian Economy and Labour Market» («Los efectos de la Crisis Económica y Financiera Mundial en la Economía y el Mercado Laboral de Ghana») Documento de Trabajo de 2009/1 de noviembre de 2009, Kwabena Nyarko Otoo, Prince Asafu-Adjaye, p.27.