

NEPAL

Afiliados de IE

NTA	Nepal Teachers' Association
NNTA	Nepal National Teachers' Association
ISTU	Sansthatgat Vidyalyaya Schickshak Union

Otras

Teachers' Forum of Nepal	
National Teachers' Council	
Nepal Revolutionary Teachers' Organisation	
TUN	Teachers' Union of Nepal

Ratificaciones

- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1996
- C. 100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1976
- C. 111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1974
- C. 144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1995

Libertad Sindical

Nepal no es signatario del Convenio 87 de la OIT (Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación). La Constitución de 1990 permitió el derecho de asociarse en sindicatos (Sección 12) y la Constitución provisional (2007) declaró que “todos los empleados y trabajadores tendrán el derecho de constituir sindicatos para organizar y llevar a cabo la negociación colectiva para la protección de sus intereses en acuerdo con la ley” (Parte 3 del artículo 30 (2)). Sin embargo, la Constitución provisional también incluyó disposiciones para “la formación de las leyes que permitan las restricciones razonables” a estas libertades (Parte 3 del artículo 12 (3d)). Sin embargo, la redacción de la nueva Constitución sufrió considerables retrasos. En 2012, se disolvió la Asamblea Constituyente y en noviembre de 2013, fue elegida una segunda Asamblea Constituyente con el mandato de redactar una nueva Constitución en el plazo de un año. Por lo tanto, en la actualidad existe una considerable ambigüedad legal.

La Ley de 1992 sobre los sindicatos prevé el registro, el funcionamiento, la gestión y el reconocimiento de los sindicatos (Capítulo 2 y 3) y la Ley de Registro de Asociaciones de 1977 contiene disposiciones para la inscripción de las asociaciones sociales, religiosas, educativas, intelectuales y filantrópicas.



Los afiliados de la IE, tanto del sector público como del privado están registrados bajo la Ley de Asociaciones de Registro 1977. La NTA afirma que está registrada bajo la Ley del Trabajo de 1992 (1a Enmienda, 1998).

Situación del personal docente

En la educación pública, los maestros con contratos permanentes son empleados públicos. Sin embargo, menos del 60% de los maestros públicos tienen contratos permanentes¹. La Ley de Educación de 1971 (artículo 11B) dispone la creación de la Comisión de Servicio de Maestros (TSC, por sus siglas en inglés), que es responsable de la expedición de certificados de enseñanza y la selección y contratación de maestros de escuelas públicas a nivel central a través de un proceso de concurso. Sin embargo, en la práctica, entre los años 1995 y 2013, el TSC no anunció vacantes para nuevos puestos de trabajo permanentes.

Al mismo tiempo, la Ley de Autonomía Local de 1999 (LSGA, por sus siglas en inglés) inició un proceso de descentralización. En 2003, según lo dispuesto en la Ley de Autonomía Local, las escuelas públicas fueron entregadas a las comunidades locales a fin de que para 2012, el 25% de todas las escuelas públicas, o más de 29,000 escuelas, fueran manejadas por las comunidades locales a través de los Comités de Gestión Escolar². Como consecuencia, se ha producido un notable incremento de las formas de contratación a plazo fijo y otras formas de contratos de maestros. Una enmienda a la Ley de Educación (Artículo 22 E) ha dado disposiciones para la contratación de maestros “comunitarios” a plazo fijo y otros maestros contratados por los Comités de Gestión Escolar (SMC, por sus siglas en inglés). Para el año 2014, había 26,000 maestros a plazo fijo, con 13 diferentes tipos de contrato, y de los cuales 25,000 habían trabajado como maestros durante más de una década³.

Las escuelas privadas representan alrededor del 30% de la oferta educativa. Los maestros del sector privado, a los que les han emitido contratos, están cubiertos por las disposiciones de la Ley del Trabajo de 1992.

¹ Santwona Memorial Academy Pvt. Ltd. Educational Research and Consultancy Center. *A Study on Teacher Management of Community Schools in Nepal- A Study Report 2012* p.28

² p.17 “Political economy analysis of local governance in Nepal with special reference to education and health sectors,” The Asia Foundation, Kathmandu, Nepal, 2012

³ Kathmandu Post: “El Ministro de Educación ha decidido extender el plazo de todos los maestros con contrato a plazo fijo hasta el 2018”, 4 de abril de 2014.

Condiciones de Empleo

Hay variaciones considerables en los salarios y las condiciones de los maestros, incluso con el sistema de la educación pública y, a menudo dentro de la misma escuela⁴. La escala salarial de los maestros permanentes de las escuelas públicas es establecida por el gobierno, según lo estipulado en el Reglamento de Educación (2002) y sus posteriores modificaciones. Los maestros permanentes tienen derecho a un grado de incremento anual y pensión y prestación médica, y otros beneficios. A las maestras se les concede 60 días de licencia por maternidad, pero sólo en dos ocasiones.

De acuerdo con un informe reciente, los maestros están relativamente bien pagados⁵, aunque esta opinión no es generalizada. En 2005, el salario de un maestro de primaria era de sólo USD \$ 1.80 por día, lo que indica que si tienen una familia o incluso un cónyuge, están viviendo por debajo del umbral de la pobreza si no tienen otros ingresos.

Un profesor de secundaria estaría por debajo del umbral de la pobreza con una familia de cuatro. Como resultado, casi el 70 por ciento de los maestros mencionaron que estaban involucrados en otras actividades generadoras de ingresos⁶.

Las condiciones de empleo de los maestros comunitarios son establecidas por el Comité de Gestión Escolar. El Gobierno de Nepal puede emitir "instrucciones" para el Comité de Gestión Escolar, en relación con la remuneración, las prestaciones y otras condiciones de los maestros comunitarios. La interferencia política y el nepotismo en los comités de gestión escolar están muy extendidos, con impacto tanto en las condiciones de contratación y de empleo de los maestros, como en cuestiones tales como transferencias, redistribución y desequilibrios entre las zonas rurales y urbanas⁷. El sistema del Fondo Per Cápita, por el que el número de plazas

⁴ "La gestión de los docentes es enormemente problemática en el país con un desconcertante número de tipos de maestros, e incluso varios tipos dentro de una escuela. Cuando los sueldos y las condiciones son tan variables, es una receta para el malestar industrial. La polarización de la fuerza docente se acepta como un hecho..." *The Mid-term Evaluation of the Government of Nepal School Sector Reform Programme*, p.23. Marzo 2012.

⁵ *Ibíd.* p. xiv Nota 2 "El salario inicial anual para maestros principiantes es 3.86 veces, 4.09 veces y 5.31 veces el PIB per cápita, respectivamente, para primaria, secundaria inferior y secundaria. Banco Mundial FTI, los puntos de referencia de "Mejor Práctica" recomiendan que en los países de bajos ingresos esta proporción (salarios y el PIB per cápita) debe ser de aproximadamente 3,5 (Banco Mundial, 2004)."

⁶ p.22 "Lessons from the classrooms: a policy research report on teachers' motivation and perceptions in Nepal", Purna Shrestha VSO 2005.

⁷ p.18 "Political economy analysis of local governance in Nepal with special reference to education and health sectors," *The Asia Foundation, Kathmandu, Nepal, 2012.*



de maestros está vinculado con el número de matriculados, es considerado especialmente vulnerable a los abusos. Por ejemplo, hay informes de las prácticas comunes, tales como que los maestros no reciben su salario en su totalidad, o que la cuenta bancaria donde se transfirió el salario del maestro está a nombre de otra persona ⁸.

Los maestros con contrato a plazo fijo no tienen pensión o prestaciones médicas, aunque muchos de ellos han trabajado durante largos períodos. En términos generales, las condiciones de empleo de los maestros de escuelas privadas son menos favorables que las de los maestros del sector público. Sólo alrededor del 10% de los maestros de las escuelas privadas reciben un salario equivalente a los maestros permanentes de las escuelas públicas.

Como resultado de la huelga durante el año 2012, el TSC anunció vacantes para nuevos puestos de trabajo permanentes y los exámenes se celebraron en mayo de 2013. Se recibieron más de 480,000 solicitudes para los 13,000 puestos ⁹. El Ministerio de Educación también acordó conceder la equivalencia de las condiciones laborales de los maestros con contrato a plazo fijo pero, a pesar que se elaboró una enmienda a la Ley de Educación a tal efecto, nunca se presentó al Parlamento. En su lugar, el gobierno en 2014 ha acordado prorrogar los contratos de los maestros temporales hasta el año 2018 ¹⁰. Los resultados de los exámenes para los nuevos puestos permanentes aún no han sido anunciados.

Diálogo social

En virtud de las disposiciones del Reglamento de Educación (2002), los sindicatos de maestros están representados en varios consejos de desarrollo curricular y de planificación, tanto a nivel nacional como de distrito, así como el Consejo de Desarrollo de Recursos Humanos para la Educación. Los representantes de los maestros forman parte de las Asociaciones de Padres-Maestros locales, las SMC y los Comités de Educación de la Aldea. Dos miembros del comité central del sindicato de maestros podrán gozar de licencia por un máximo de 3 años, durante un período de un año a la vez ¹¹.

⁸ Santwona Memorial Academy Pvt. Ltd. Educational Research and Consultancy Center. A Study on Teacher Management of Community Schools in Nepal- A Study Report 2012 p.5 and p.30.

⁹ The Himalayan: "TSC to publish teachers' exam results by end of November." 23 de octubre de 2013.

¹⁰ Kathmandu Post: "Government to extend temporary teachers' term". 5 de abril de 2014.

¹¹ Education Rules 2002 Chapter 19 Article 111 (4) Provisions related to leave and deputation p. 107.

Los sindicatos han expresado reiteradamente su preocupación por la justicia y el debido proceso en la contratación, la promoción y transferencias de maestros¹². Los miembros del sindicato a menudo son víctimas de intimidación y amenazas.

Los afiliados de la IE manifiestan también que hay una ausencia general de las partes interesadas en los procesos de toma de decisiones y una aplicación ineficaz del código de ética. En marzo de 2012, la organización que agrupa a 5 asociaciones de maestros, el Sindicato de Maestros de Nepal, presentó una carta de 47 demandas, incluyendo los siguientes puntos:

- (1) Acabar con la utilización de maestros con contrato a plazo fijo;
- (2) Armonización de las condiciones de trabajo y salarios;
- (3) Un alto a la utilización de amenazas y actos de intimidación contra los dirigentes de los maestros;
- (4) El establecimiento de una comisión constitucional independiente para los nombramientos de los maestros;
- (5) Un papel más importante para las organizaciones de maestros en la toma de decisiones.

Ellos también han pedido un aumento importante de los fondos destinados a la educación, la presentación de una propuesta del 25% del presupuesto nacional, mientras que la cifra en el año fiscal 2011/2012 fue de 17.1% del presupuesto nacional o 4.87% del PIB¹³.

Los sindicatos pidieron que los acuerdos negociados no sólo sean firmados con el Ministerio de Educación, sino también en la presencia de los jefes de las bancadas parlamentarias y los jefes del departamento de educación de los principales partidos políticos y con el acuerdo del Presidente y el Vicepresidente de la Comisión Nacional de Planificación. Argumentaron que muchos acuerdos firmados con el Ministerio de Educación no han sido respetados y que era necesario que los partidos políticos también hagan suyo el acuerdo¹⁴.

¹² *El Mid-term Evaluation of the Government of Nepal School Sector Reform Programme manifiesta que "hay preocupaciones persistentes sobre irregularidades en las prácticas del personal" p. xiv. Marzo de 2012.*

¹³ *p.17 "Political economy analysis of local governance in Nepal with special reference to education and health sectors," The Asia Foundation, Kathmandu, Nepal, 2012*

¹⁴ *Kathmandu Post: "Warring MOE, teachers to make peace". 15 de marzo de 2012.*



En el sector privado, el ISTU representa a los maestros desde pre-primaria hasta educación secundaria superior. Registrado en 2004, en 2008 el gobierno invitó al sindicato a participar en la formulación de políticas en relación con el sector de educación privada y, en particular, la forma de reducir las brechas en la calidad de la educación y los términos y condiciones de empleo. En general, los salarios de los maestros del sector privado y de las condiciones de trabajo son extremadamente pobres. Sin embargo, ha habido algunos avances. A algunos maestros del sector privado se les dio las licencias y la oportunidad de participar en programas de formación profesional. A otros se les han emitido contratos formales de empleo, lo que significa que están legalmente cubiertos por las disposiciones de la Ley del Trabajo. Se han regulado las horas de trabajo, entre ellos el número de horas de enseñanza. Se llevaron casos a los tribunales de trabajo y hubo resultados positivos. El sindicato también fue capaz de presionar por cambios en algunas constituciones escolares para que el sindicato fuera representado en el consejo de administración.