

## REINO UNIDO<sup>211</sup>

### Afiliadas a la IE

<b>UTU-UK</b>	Ulster Teachers' Union
<b>SSTA</b>	Scottish Secondary Teachers' Association
<b>EIS</b>	Educational Institution of Scotland
<b>NUT</b>	National Union of Teachers
<b>ATL</b>	Association of Teachers and Lecturers
<b>NASUWT</b>	National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers
<b>UCU</b>	University and College Union

### Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1977
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1977
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1967
- C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1967
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1984
- C.151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 1984
- C.154 Negociación Colectiva (1981) ratificado en 1985

### Introducción

El sistema de educación del Reino Unido está repartido entre 3 autoridades educativas: Escocia, Irlanda del Norte e Inglaterra y Gales. Algo más de una cuarta parte (el 27%) de los empleados del Reino Unido están sindicados, aunque la densidad sindical es mucho más alta en el sector público (el 57%) que en el privado (el 15 %).<sup>212</sup> Sólo existe una confederación sindical, la TUC, y los sindicatos son totalmente independientes. Cerca del 60% de todos los sindicalistas del TUC son miembros de los tres sindicatos más grandes, que han crecido a través de fusiones. La cobertura general de la negociación colectiva es de aproximadamente el 33%, aunque es mucho más alta en el sector público.

### Libertad Sindical

El derecho a afiliarse y formar sindicatos está protegido por la ley, al igual que la protección contra los despidos y las represalias antisindicales. Sin embargo, existen algunas limitaciones y restricciones que han sido objeto de permanentes quejas ante los mecanismos de supervisión de la OIT. Los sindicatos no tienen derecho a acceder a los lugares de trabajo, y el procedimiento estatutario para el reconocimiento permite que los empleadores impidan el reconocimiento de un sindicato independiente estableciendo un

---

<sup>211</sup> Mi más sincero agradecimiento por el informe escrito de Amanda Brown (NUT) y Darren Northcott (NASUWT), y por sus contribuciones a este estudio.

<sup>212</sup> Estudio sobre la Mano de Obra 2009.



sindicato de empresa y otorgándole derechos de reconocimiento. El derecho de huelga está limitado. Para que una huelga sea legal, el conflicto que la origine debe tratar cuestiones totalmente relacionadas o basadas en su mayor parte en temas laborales. Las huelgas políticas y de solidaridad están prohibidas, al igual que las huelgas de simpatía y los piquetes de huelga de solidaridad. Los procedimientos para convocar una huelga son largos y muy técnicos, y el empleador puede pedir un requerimiento contra un sindicato antes de que empiece una huelga si el sindicato no cumple adecuadamente los pasos exigidos. Un trabajador no puede ser despedido dentro de las 12 semanas siguientes a su participación en una huelga. La OIT ha solicitado la revisión de esta disposición<sup>213</sup> y ha señalado que para garantizar el respeto del derecho de huelga son necesarias una protección y una inmunidad adecuadas de la responsabilidad civil.<sup>214</sup>

### Negociación Colectiva

La negociación colectiva en el Reino Unido, tanto en el sector privado como público, es básicamente un sistema voluntario con muy pocas normas legales específicas sobre cómo llevarla a cabo, qué organizaciones pueden negociar y el estatus de los acuerdos firmados. Los convenios colectivos no son vinculantes legalmente. Sin embargo, es tradición que los sindicatos respalden este enfoque voluntario.

En el año 2000 entró en vigor la única ley que establece regulaciones sobre el reconocimiento de los sindicatos para fines de negociación colectiva. Antes, los empleadores podían negarse a reconocer y negociar con los sindicatos, incluso aunque contasen con un apoyo mayoritario dentro del lugar de trabajo.

No existe la negociación nacional a nivel intersectorial, y actualmente hay muy pocos convenios colectivos sectoriales nacionales. La mayor parte de la negociación colectiva se lleva a cabo dentro de la empresa en el sector privado. Ha tenido lugar un cierto nivel de descentralización en el sector público, pero siguen habiendo acuerdos nacionales importantes en el gobierno local y la sanidad, y un acuerdo nacional para el cuerpo de bomberos.

### Negociación Colectiva en el Sector Educativo

#### ■ INGLATERRA Y GALES

El Comité Burnham fue establecido en 1919 y comprendía a los docentes, las Autoridades Educativas Locales y los representantes del gobierno. Era el foro de negociación para el salario y las condiciones docentes, pero el gobierno conservador lo abolió en 1987. Desde entonces, no ha tenido lugar ninguna negociación colectiva sobre el salario docente y las horas de trabajo. La Ley sobre los Salarios y las Condiciones de Trabajo de los Docentes de Escuela de 1991 cedió la responsabilidad de fijar el salario y las horas de trabajo al Secretario de Estado para la Educación. Actualmente, el School Teachers' Review Body (STRB) es un órgano consultivo que asesora al Secretario de Estado.

<sup>213</sup> OIT CEACR C. 87 Reino Unido, *Solicitud Directa*, adoptada en 2012, publicada por la CSI en 2013.

<sup>214</sup> OIT CEACR C. 87 Reino Unido, *Observación adoptada en 2012*, publicada por la CSI en 2013.

El Primer Ministro determina la membresía del STRB. El secretariado procede de la Office of Manpower Economics. El ciclo anual para el órgano de revisión comienza con una serie de órdenes del Secretario de Estado. El órgano de revisión pide pruebas a los empleados (incluida la National Employers' Organisation for School Teachers (NEOST), los sindicatos y los representantes del gobernador antes de presentar sus recomendaciones al Secretario de Estado. El Secretario de Estado ostenta los poderes necesarios para aceptar, enmendar o rechazar recomendaciones del órgano de revisión y entonces publica una "guía" que deben tener en cuenta todos aquellos concernidos. El School Teachers' Pay and Conditions Document (STPCD) (Documento de las Condiciones Salariales Docentes), comúnmente conocido como el Blue Book, se actualiza todos los años.

A pesar de que el sistema del STRB no es una negociación colectiva, sí proporciona condiciones de empleo estatutarias y que por lo tanto se pueden defender más fácilmente a nivel local.

El sistema del STRB se aplica para fijar condiciones relevantes para los docentes en todas las escuelas dirigidas tradicionalmente por autoridades locales en Inglaterra y Gales, como las escuelas comunitarias y las escuelas con ayuda voluntaria. Otras condiciones se fijan bien a través de la negociación colectiva, bien a nivel nacional a través de un convenio colectivo nacional llamado "Burgundy Book", que cubre las fechas de renuncia y preaviso, la baja y las prestaciones por enfermedad y maternidad, procedimientos para la resolución de conflictos colectivos que permiten la conciliación y facilidades para los representantes sindicales reconocidos. En la práctica, en los últimos años ha habido muy poca negociación nacional activa relacionada con las condiciones del Burgundy Book debido al temor de los sindicatos de estropear las disposiciones actuales.

Las condiciones del convenio colectivo nacional se pueden añadir a nivel de empleador (autoridad local), por ejemplo, para mejorar las prestaciones de maternidad. A pesar de que la negociación continúa, en el clima actual se ha debilitado o ha desaparecido, excepto para los empleadores que intentan renegociar las condiciones para reducir las prestaciones.

En la práctica, el proceso de consulta con los sindicatos ha sido bastante limitado. En mayo de 2012, NASUWT y NUT lanzaron una campaña conjunta llamada "protecting teachers, defending education" ("proteger a los docentes, defender la educación"), como respuesta a las congelaciones salariales y los incrementos en la contribución a las pensiones, que recortaron el valor del salario docente en un 15% en términos reales, y plantearon nuevas propuestas para establecer un límite salarial por debajo de los niveles de inflación. También se han opuesto a los planes del gobierno para romper la estructura salarial docente nacional. La progresión gradual se sustituirá por un sistema de progresión vinculada al rendimiento.

### **Nuevas Academias y Escuelas Libres**

La nueva forma de escuelas independientes estatales, llamadas academias, y ahora también escuelas libres, sólo están activas en Inglaterra, no en Gales. Por estatuto, estas escuelas pueden fijar sus propias condiciones de trabajo, de modo que ahora,

irónicamente, hay una mayor negociación colectiva en Inglaterra que en Gales. El nuevo entorno con múltiples empleadores, sin una estructura general para los mecanismos de negociación, plantea nuevos problemas para los sindicatos debido al número de empleadores y complejidades para promover la negociación colectiva con ellos.

Muchas de estas escuelas se ven obligadas a recurrir a las condiciones nacionales del STPCD y el Burgundy Book, bien por la operación de TUPE (Directiva de Derechos Adquiridos), bien debido a su disposición sostenida de seguir formando parte del sistema de condiciones nacional. Por lo menos, las condiciones del STPCD y el Burgundy Book siguen conformando el marco básico que algunos empleadores pueden elegir para evitar p.ej. el salario hasta cierto punto.

Actualmente, también se está dando un surgimiento de nuevas formas privatizadas no sindicales de “representación docente”, que parecen estar fomentadas por el gobierno. Un servicio de recursos humanos privatizado llamado EDAPT<sup>215</sup> ofrece servicios a los empleados como alternativa a afiliarse a un sindicato. También ofrece sus servicios a los empleadores y, de hecho, insta a los empleadores a adquirir un acceso a servicios de asesoramiento para sus empleados como parte de su paquete para empleadores.

## ■ ESCOCIA

Los mecanismos de negociación colectiva en Escocia siguen relativamente estables desde 2008. Los sindicatos reconocidos de Escocia están representados en el Scottish Negotiating Committee for Teachers, SNCT (Comité Escocés de Negociación para Docentes), junto con la Convention of Scottish Local Authorities, COSLA (Convención de Autoridades Locales Escocesas) y el gobierno escocés. Este órgano, establecido en 2001, es la vía principal por la que se inicia la negociación y las consultas sobre las condiciones de los docentes en Escocia. Además, publica un Plan Nacional de Salarios y Condiciones de Trabajo para los Docentes y Profesionales Asociados.

La misión del Comité es considerar los salarios y las condiciones de trabajo de los docentes registrados, los profesores de música, los psicopedagogos y los asesores contratados por los municipios. Los objetivos del órgano negociador son:

- crear una estructura salarial y de condiciones de trabajo que contribuya a lograr una profesión docente altamente motivada y sea la base para ofrecer un servicio educativo de calidad;
- garantizar que el resultado de las negociaciones asegure, y mantenga unos niveles adecuados de remuneración para la profesión para elevar el estatuto profesional; y
- garantizar que los salarios y las condiciones de trabajo reflejan el estatus profesional, incluido de vez en cuando el encargo de estudios sobre la posición comparativa externa con vistas a informar sobre sus deliberaciones.

El Comité tiene 22 miembros nombrados anualmente y procedentes de la Convención de Autoridades Locales Escocesas, el gobierno escocés y organizaciones representantes de los

<sup>215</sup> <http://www.edapt.org.uk/for-teachers>

docentes. El Comité puede establecer subgrupos, grupos de trabajo o encargar estudios e investigaciones para servir a cualquier fin a condición de que exista un acuerdo para ello.

El SNCT tiene varias funciones, entre ellas:

- negociar convenios colectivos sostenibles sobre los salarios y las condiciones de empleo que contribuyan al desarrollo de una profesión docente altamente cualificada y motivada.
- apoyar y fomentar la aplicación de estos convenios en el gobierno local escocés y el servicio de la educación en particular, en beneficio del personal docente, los estudiantes y las comunidades;
- promover la cooperación entre el gobierno escocés, los empleadores y las organizaciones de docentes reconocidas.
- apoyar la promoción de la igualdad y la evasión de prácticas discriminatorias en el trabajo;
- apoyar la promoción de un Desarrollo Profesional Continuo;
- proporcionar asesoramiento y asistencia a las autoridades educativas, las organizaciones de docentes reconocidas y los empleados en materia de salarios y condiciones de trabajo;
- proporcionar un servicio de conciliación nacional para la resolución de conflictos que no se puedan resolver a nivel local; y
- resolver diferencias de interpretación y/ aplicación del convenio nacional que no puedan resolverse a nivel local.

El SNCT también permite que ciertas cuestiones delegadas se negocien a nivel local a través de Comités de Negociación Local para los Docentes (LNCT).

Otros órganos oficiales de Escocia, como el Consejo General de Enseñanza, así como el gobierno escocés, también pueden establecer grupos consultivos sobre temas específicos y en los que están representados los sindicatos.

### Las cuestiones nacionales y delegadas se definen del modo siguiente:

CUESTIONES NACIONALES	CUESTIONES DELEGADAS
Salarios (incluidas las prestaciones relacionadas)	Otras prestaciones
La semana laboral y el año laboral	Acuerdo de cobertura
Derecho de vacaciones anuales	Procedimientos de nombramiento
Tamaño de la clase	Datos sobre el empleo
Baja por enfermedad	Gastos para el nombramiento de candidatos
Baja por maternidad/familiar	Traspaso de docentes temporales a personal permanente
Procedimientos de reconocimiento nacionales y locales	Procedimientos de ascenso
Marco disciplinario y de reclamación	Acuerdos sobre el desarrollo del personal
Obligaciones principales	Obligaciones y misiones específicas del empleo
Marco de desarrollo del personal	Acuerdos para la consulta basada en la escuela
	Otros acuerdos de baja y ausencia
	Periodos de preaviso
	Alojamiento
	Procedimientos de indemnización
	Procedimientos disciplinarios y de reclamación

## ■ IRLANDA DEL NORTE

Los mecanismos de negociación para los docentes de escuelas en Irlanda del Norte también han permanecido relativamente estables desde 2008. El principal órgano del sistema para la negociación de la remuneración y las condiciones de los docentes en las escuelas subsidiadas es el Comité de Salarios y Condiciones de Trabajo de los Docentes (Escuelas). El Comité es el principal vehículo de consulta del Departamento de Educación en torno a cuestiones relacionadas con la pensión de los docentes.

Incluye representantes de organismos empleadores, del Departamento de Educación central y representantes de sindicatos reconocidos, conocidos como el Consejo de Docentes de Irlanda del Norte. También hay acuerdos de negociación y consulta con organizaciones empleadoras individuales. Otras organizaciones oficiales también disponen de un sistema de consulta y debate con sindicatos reconocidos. El Departamento de Educación también consulta a los sindicatos sobre cuestiones que caen fuera de la competencia del Comité de Salarios y Condiciones de Trabajo de los Docentes (Escuelas).

En noviembre de 2007, NASUWT presentó una queja para pedir mejoras sustanciales en los salarios y las condiciones de trabajo con vistas a garantizar la igualdad con los docentes de Inglaterra y Gales.

El sindicato inició una campaña conocida como “[Parity Now! Campaign](#)” (¡Igualdad Ya!) en Irlanda del Norte y organizó varias acciones sindicales en 2008, que alcanzaron ciertos logros. En 2012 también se organizaron varias acciones sindicales para consolidar estos logros.

### El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2007:		3,1%
2008: 11,1%	5,4%	0,7%
2009: 11,3%	5,6%	-5,0%
2010:		1,3%
2011:		0,7%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi