

UGANDA⁴⁰

Afiliadas a la IE

UNATU Uganda National Teachers' Union

Membresía 86.000

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 2005
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1963
- C. 100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 2005
- C. 111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 2005
- C. 144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1994
- C. 154 Negociación Colectiva (1981) ratificado en 1990

Introducción

Uganda ha gozado de un crecimiento económico estable a lo largo de la última década y no se ha visto afectada gravemente por la crisis financiera de 2008. No obstante, en 2012, la tasa de crecimiento descendió y el país sufrió una inflación extraordinariamente alta, estimada en un 30%. De acuerdo con NOTU, uno de los dos centros sindicales nacionales, esta alta inflación se debe principalmente al descenso de la demanda de exportaciones, los altos precios internacionales para el combustible, y los bajos suministros agrícolas como resultado de unas condiciones atmosféricas desfavorables.⁴¹

Los estándares educativos son bajos y el índice de finalización de la enseñanza primaria es sólo del 25% y sigue descendiendo. El número de alumnos por aula se estima en 83 y la ratio de alumnos por docente es de 60:1.⁴²

El salario docente en Uganda es extraordinariamente bajo y el salario inicial es insuficiente para la subsistencia básica de una persona. Existen problemas persistentes sobre el impago de salarios. Por ejemplo, en ocasiones, hay retrasos de hasta 6 meses. Otro problema son los “docentes fantasmas”, que perciben un salario pero nunca aparecen por clase. Cuando el gobierno intentó abordar el problema, desaparecieron inexplicablemente de las nóminas más de 30.000 docentes activos, incluidos algunos directores.

⁴⁰ Este texto está basado en su mayor parte en un informe escrito de James Tweheyo, Secretario General de UNATU y en la información adicional y los comentarios extraídos de una entrevista realizada al investigador el 7.03.2013.

⁴¹ Informe del Programa Nacional de Uganda sobre Trabajo Decente, de Pedison Bbaale, 4 de octubre de 2012, presentado durante la Formación Sindical sobre la Promoción del Trabajo Decente del 8 al 19 de octubre de 2012, Centro de Formación de la OIT, Turin.

⁴² Estadísticas proporcionadas por UNATU.



Estructura de UNATU

UNATU representa al personal docente de todos los niveles, educación primaria, secundaria y universitaria, de las instituciones públicas o concertadas. Se registró bajo la Ley Sindical de 2000, tras una fusión de la Uganda Teachers' Association (UTA) y el Uganda National Union of Teachers (UNUT). Tiene una amplia estructura nacional que comienza en el nivel escolar e incluye los niveles municipal, de distrito, regional y nacional. Tiene un secretariado nacional dirigido por su Secretario General, con 40 miembros de personal a tiempo completo, 20 de los cuales trabajan en los secretariados regionales de las 10 regiones. Celebra una Conferencia cada 5 años, tiene un Consejo Ejecutivo Nacional y varios comités a nivel regional, de sección, subsección y escolar. La constitución del sindicato fue enmendada en 2010 para incluir varias modificaciones propuestas por su dirección. Contiene disposiciones claves sobre la representación de género.

Tiene implantado un sistema de retención en nómina de la cotización sindical, tras varias acciones de presión al gobierno, y las cuotas ascienden a un 1% del salario base. UNATU ha informado de que existen problemas debido a los retrasos para establecer el sistema de retención en nómina de la cotización sindical para los miembros nuevos, por la eliminación de docentes de las nóminas y por errores administrativos, que suelen afectar mayoritariamente a los miembros y a los ingresos del sindicato.

Membresía

Desde 2008, la membresía del sindicato ha ido aumentando progresivamente.

Diciembre de 2008	Diciembre de 2009	Diciembre de 2010	Diciembre de 2011	Diciembre de 2012
69.300	77.992	79.069	81.301	83.000

Situación del Personal Docente

Los docentes de las instituciones públicas de Uganda ostentan el estatuto de empleado público. Los docentes de primaria son nombrados por la Comisión de Servicios del Distrito y los docentes de secundaria y superior son nombrados por la Comisión de Servicios Educativos. La escala salarial fue establecida por el Ministerio de Educación y Deporte, y se conoce como el régimen de servicio docente. Los incrementos salariales de los docentes están incluidos como parte del presupuesto anual adoptado por el Parlamento. El Ministerio de Servicios Públicos se encarga del pago de salarios.

Libertad Sindical y Negociación Colectiva

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos constitucionales. Uganda adoptó la nueva legislación laboral en 2006, con la Ley Sindical y la Ley de Arbitraje y Resolución de Conflictos de 2006. La Ley Sindical establece el derecho a formar sindicatos y negociar colectivamente para todos los trabajadores, tanto en el sector privado como en el público, con excepción de las fuerzas armadas y el derecho de huelga. De conformidad con esta legislación, obstruir el derecho de formar sindicatos comporta una infracción penal. Sin embargo, en las Zonas Francas Industriales, la formación de sindicatos sigue

estando prohibida en la práctica. También se exige un preaviso de 90 días para organizar acciones sindicales.

La Ley de Resolución de Conflictos tiene como objetivo la resolución rápida de los conflictos laborales y eleva el Tribunal de Trabajo al estatus del Tribunal Superior. Sin embargo, la sección 27 de la Ley otorga poderes al Ministro de Trabajo para remitir un conflicto al Tribunal de Trabajo si alguna de las partes no cumple las recomendaciones de una comisión investigadora, un procedimiento que se considera equivalente al arbitraje obligatorio.⁴³

En 2008 se adoptó la Ley de Servicios Públicos y la Ley de Negociación Pública y Resolución de Conflictos. Esta última estipula el establecimiento de un Consejo Nacional Consultivo y de Negociación con el mandato de consultar, dialogar y negociar las condiciones de trabajo y otras cuestiones. Sin embargo, han pasado varios años antes de su aplicación, y los sindicatos se han visto en la necesidad de organizar actividades de presión y movilización constantemente, además de acciones sindicales.

En julio de 2011, UNATU inició una serie de huelgas para apoyar sus demandas y a través de la Citizen's Action for Quality Education presentó una solicitud ante el Parlamento y el Presidente que incluía varios problemas a los que se enfrenta la educación pública, como el salario docente. Finalmente, se convocó un Comité Interministerial, y el gobierno aceptó un plan según el cual el incremento salarial ascendería a un total del 50% a lo largo de un periodo de tres años (15%, 20% y 15%). Los docentes habían exigido un incremento salarial del 100%, dado que los salarios actuales eran extremadamente bajos y debido a la elevada inflación. Pero el gobierno no está respetando todas las disposiciones del acuerdo y, aunque dijo que lo firmaría, no ha llegado a hacerlo.

En noviembre de 2011, 10 sindicatos del sector público firmaron un acuerdo de reconocimiento, aunque se excluyó al Uganda Public Employees Union. La firma del acuerdo puso fin a un estancamiento que había durado 18 años. En agosto de 2012 se constituyó el Consejo Nacional Consultivo y de Negociación tras largos retrasos y una considerable presión por parte de los sindicatos. Por parte del gobierno, el Consejo incluye miembros del Ministerio de Servicios Públicos, el Ministerio de Planificación Financiera y Desarrollo Económico, el Ministerio de Educación y Deportes y el Ministerio de Gobierno Local. UNATU tiene 2 miembros en el Consejo. Sin embargo, todavía no se ha alcanzado un convenio colectivo con ninguno de los sindicatos del sector público.

James Tweheyo, Secretario General de UNATU, informó en marzo de 2013 de que, hasta la fecha, sólo había habido dos reuniones sin resultados positivos. La primera reunión había sido la inauguración oficial, y la segunda se celebró para "armonizar los acuerdos", aunque los sindicatos habían presentado una lista de temas de debate. "El gobierno como empleador utilizará tácticas para retrasar la situación, pero nosotros movilizaremos

⁴³ Encuesta de la CSI 2012 - Uganda.



a nuestros miembros para mantener la presión. Por el momento, no ha habido tanta negociación como coacción.”⁴⁴

Los principales temas de consulta y negociación serán los incrementos salariales y las prestaciones especiales para cargos en ubicaciones difíciles y los docentes de ciencias, así como los retrasos en el pago de salarios, las desapariciones injustificadas de docentes de las nóminas y las contribuciones del gobierno a los sistemas de ahorro y crédito de los docentes.

ACCIÓN CIUDADANA POR UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD

UNATU considera que su éxito relativo hasta el momento se debe a que ha concebido una estrategia y un plan de acción bien diseñados; ha utilizado un marco basado en derechos para sus demandas; ha adoptado un enfoque multiactor; y por las acciones sindicales organizadas en 2011.

El sindicato ha organizado campañas de sensibilización masivas sobre temas claves relacionados con las condiciones de trabajo y el derecho de negociación colectiva, mediante folletos, a través de los medios de comunicación, como las radios locales, y mediante cursos de formación para los dirigentes y los miembros de sindicatos. El objetivo de esta sensibilización en masa también es crear confianza y minimizar el factor del miedo. También ha desarrollado una estrategia de comunicación para agilizar el flujo de información a todos los miembros de los sindicatos y el público en general. Utilizan un sistema de mensajes de texto SMS que es relativamente barato y muy efectivo.

Como miembro de la coalición que forma la campaña Acción Ciudadana, UNATU está considerado como un actor de la educación clave para el que el niño es lo más importante. UNATU ha hecho socios muy fuertes a través de la campaña, como Action Aid International Uganda, el Uganda Joint Christian Council, la Uganda Muslim Education Association, el Forum for Education NGOs in Uganda, así como varios centros de recursos legales. En este sentido, cuando UNATU presenta temas relacionados con los docentes, la coalición en su conjunto muestra todo su apoyo.

En 2010, el Ministerio de Educación decidió introducir un sistema de “contratos de rendimiento”, muy unilaterales. UNATU consiguió poner la cuestión de su lado argumentando que si los docentes tenían obligaciones y responsabilidades, el gobierno también las tenía, que los contratos deberían convertirse en mecanismos de apoyo para mejorar la educación y que se les debería consultar a ellos al igual que se consulta a otros actores.

Las demandas del sindicato se respaldaron mediante estudios con un análisis exhaustivo del presupuesto como, por ejemplo, la parte asignada a la educación en comparación con otros sectores, y la proporción del PIB asignado a la educación, y proporcionando comparaciones de otros países y sindicatos.

El sindicato también ha organizado acciones de presión ante los comités parlamentarios relevantes y ha presentado demandas ante el parlamento. Existe un “foro sobre educación de calidad” entre partidos en el Parlamento, y el Portavoz del Parlamento es el presidente. Este foro es un órgano importante, ya que tiene el potencial de influir en las decisiones presupuestarias.

El gobierno ha llevado a cabo actos de intimidación, como degradaciones, transferencias a zonas remotas sin justificación y, en alguna ocasión, el encarcelamiento de líderes sindicales. Además, también ha fomentado el establecimiento de un sindicato paralelo y ha hecho publicidad negativa sobre el sindicato en los medios de comunicación. Su táctica principal es retrasar las respuestas.

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del PIB destinado a la educación	% gasto público en educación	% crecimiento del PIB
2008: 3,8%	18,9%	6,9%
2009: 3,2%	15,0%	5,3%
2010:		5,2%
2011:		6,7%

Fuente Banco Mundial/IndexMundi