



Internacional de la Educación

Estudio sobre las Tendencias en la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva en el Sector Educativo desde la Crisis Financiera 2008 - 2013



Informe comisionado
por la Internacional de la Educación

Nora Wintour

SEPTIEMBRE 2013



Internacional
de la Educación

Estudio sobre las Tendencias en la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva en el Sector Educativo desde la Crisis Financiera

2008-2013

**Informe comisionado por
la Internacional de la Educación**

Nora Wintour

SEPTIEMBRE DE 2013



AGRADECIMIENTOS

La autora agradece las valiosas contribuciones y el apoyo de los dirigentes y el personal de las afiliadas a la IE de los distintos países y reconoce su ayuda individualmente en cada capítulo del estudio. Sin su compromiso con el estudio, su paciencia con las preguntas de la autora y su buena disposición para encontrar y transmitir la información, este estudio nunca habría visto la luz.

Además, la autora desea dar las gracias a Oliver Liang, Especialista de Educación del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT, Bill Ratteree, antiguo Especialista de Educación del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT y Karen Curtis, Directora Adjunta, Departamento sobre Normas Laborales Internacionales de la OIT, por sus comentarios y sus valiosas referencias.

Cualquier error u omisión es total y única responsabilidad de la autora.

ÍNDICE

PREFACIO	4
METODOLOGÍA	5
INTRODUCCIÓN	6
ESTUDIOS DE PAÍSES	
ÁFRICA	
• Ghana	12
• Senegal	18
• Uganda	23
• Swazilandia	28
LAS AMÉRICAS	
• Brasil	34
• Canadá	40
• Colombia	48
• Estados Unidos	52
ASIA-PACÍFICO	
• Australia	64
• Fiyi	72
• Japón	77
EUROPA	
• Alemania	90
• Dinamarca	81
• España	115
• Grecia	96
• Hungría	104
• Polonia	110
• Reino Unido	131
• Suecia	124
CONCLUSIONES	137
ANEXO	147



PREFACIO

En numerosos países, los gobiernos han venido utilizando la crisis financiera desde 2008 como una justificación para recortar los presupuestos educativos, y en particular los salarios y las prestaciones del personal educativo. Los sindicatos se enfrentan a retos sin precedentes para mantener los derechos y la representación actuales y para defender y reforzar las disposiciones en materia de negociación colectiva.

La Internacional de la Educación ha comisionado el presente estudio para examinar las tendencias en la libertad sindical y la negociación colectiva en algunos países seleccionados del mundo, tanto países profundamente afectados por la crisis, como EE.UU., España y Grecia, como países que han continuado disfrutando de un crecimiento económico relativamente continuo, como Brasil y Ghana.

El estudio ofrece una visión general del punto hasta el cual los docentes tienen permitido formar y afiliarse a sindicatos a diferencia de las asociaciones profesionales, y el marco y el alcance de la negociación colectiva allí donde está permitida. Asimismo, pretende identificar y explicar los cambios que han tenido lugar en los últimos 4 años, desde 2008, en los países seleccionados. Por último, el estudio describe algunos casos de buenas prácticas para el refuerzo del diálogo social y los tipos de estrategias que los sindicatos han venido utilizando para defender y promover la libertad sindical y la negociación colectiva.

Fred van Leeuwen,
Secretario General
Internacional de la Educación

METODOLOGÍA

El estudio está basado en gran parte en un cuestionario enviado a los miembros de la IE de los países seleccionados, que se complementó con entrevistas individuales a informadores claves de los sindicatos. También enviamos un primer borrador del informe del país a las afiliadas de la IE para pedir sus opiniones y adiciones finales. Tuvimos acceso a información de referencia y documentos legales a través de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR), el Comité de Libertad Sindical de la OIT y la base de datos NATLEX de la OIT, junto con otros informes de la OIT e informes sobre la Comisión de Expertos OIT/UNESCO sobre la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Personal Docente (CEART). En el caso de Europa, los estudios de representatividad del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO) sobre los interlocutores sociales europeos en el sector de la educación, también han proporcionado información de referencia importante. Los Informes Anuales de la CSI sobre los Derechos Sindicales y el Barómetro de la IE también han sido fuentes de referencia muy útiles.

La selección de países para este estudio ha sido llevada a cabo por el personal regional y de la sede central de la Internacional de la Educación con vistas a obtener una muestra representativa de las situaciones en todo el mundo. Si bien la primera intención era incluir países de la región de Oriente Medio y el Norte de África, la actual situación política nos ha impedido completar el estudio en esa región.



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la IE y sus afiliadas, para lograr una educación de calidad universal debemos tratar a los docentes como profesionales y trabajadores con derechos fundamentales en el lugar de trabajo. “La libertad sindical y la libertad de formar sindicatos independientes, democráticos y representativos debería aplicarse a docentes y trabajadores/as de la educación de todos los territorios, todos los niveles y todas las instituciones educativas, ya sean públicas o privadas. Estos derechos sindicales, incluido el derecho de huelga, deberían ser respetados por las autoridades públicas. Los salarios, las condiciones de trabajo y las estructuras profesionales deben negociarse con los sindicatos mediante un proceso de negociación colectiva”.¹

Sin embargo, en la práctica, el estatuto laboral de los docentes varía enormemente entre las diferentes partes del mundo, así como su derecho a sindicarse, negociar colectivamente y ejercer el derecho de huelga. Estas variaciones son, en gran parte, el resultado de los diferentes conceptos de “sector público” y “empleado público”, y de las exclusiones y restricciones que las autoridades públicas, ya sean centrales o locales, imponen a los empleados públicos, además de los cambios en los contratos laborales de los docentes, particularmente el incremento del uso de contratos precarios.

El Estudio General de la OIT concluye así: “En las últimas décadas, la adopción (y ratificación por parte de un gran número de Estados) de los Convenios 151 y 154 ha conducido al entendimiento común en la comunidad internacional de que las condiciones de trabajo en el servicio público no se pueden determinar de forma unilateral, y que un marco adecuado para hacerlo debe incluir la plena participación de los sindicatos de empleados públicos. Como parte de esta tendencia, se observa una predisposición general hacia una extendida consulta bipartita y una marcada expansión en el derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo en la administración pública de Europa y América Latina, un gran número de países de África y varios países de Asia y Oceanía”.²

Situación del Personal Docente

Los docentes de la enseñanza financiada públicamente suelen ser nombrados como empleados públicos y por lo tanto están protegidos por la legislación relativa a las relaciones laborales del sector público. Esta legislación puede ser específica para la profesión docente, o cubrir algunas categorías de empleados públicos, que suelen ser aquellos contratados en la administración pública y los servicios públicos, pero no en las

¹ Documento Político sobre Educación «Una educación de calidad para construir el mañana», de la Internacional de la Educación, p. 10.

² Párrafo 581 “Collective bargaining in the public sector: a way forward” («La negociación colectiva en los servicios públicos: el camino a seguir»), Informe General sobre las relaciones laborales y la negociación colectiva en el sector público, Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Informe sobre Recomendaciones 111, Parte 1B 102º Conferencia Internacional del Trabajo 2013.

empresas públicas. En algunos países, se contrata e incluye a los docentes dentro de la función pública, es decir, como empleados contratados directamente en la administración del Estado.

Sin embargo, el estatuto laboral de los docentes no siempre es el mismo en todos los países. Cada vez se contrata a más docentes con contratos a corto plazo o definidos, que se renuevan de forma continua, bajo la legislación laboral general aplicable al sector privado, mientras esperan a que se abran puestos como funcionarios permanentes. Los docentes auxiliares, o docentes sin la cualificación mínima para obtener el nombramiento como funcionarios, también se pueden contratar bajo la legislación laboral general. Por otro lado, en algunos países, los docentes pueden tener estatutos contractuales diferentes, Alemania es un claro ejemplo de ello, donde se distingue entre la función pública (*Beamte*) y los empleados públicos (*Angestellte*). Además, los docentes del sector privado en algunos países se contratan bajo la legislación laboral general.

En los (27) Estados de la UE, El estatuto de funcionario del personal docente está menos extendido que antes.³

Derecho de Sindicación

El Convenio nº 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación reconoce claramente el derecho de los trabajadores a sindicarse tanto en el sector público como en el privado. El Artículo 2 establece que: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes".

Sin embargo, en algunos países, ciertas categorías de personal docente están excluidas del alcance de la legislación que gobierna las relaciones en el servicio público, generalmente las de carácter directivo o funciones de toma de decisiones, como en el caso de algunas provincias de Canadá. No obstante, los Convenios de la OIT sólo limitan la aplicación de los derechos fundamentales a la policía y al ejército.⁴ El Comité de Libertad Sindical de la OIT y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, han mencionado específicamente en varias ocasiones el derecho de los docentes a sindicarse⁵.

³ Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión Europea «Supporting the Teaching Profession for Better Learning Outcomes» («Apoyo a la profesión docente para mejorar los resultados del aprendizaje») SCE (final) 374, Estrasburgo, 20.11.2012.

⁴ OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva, Estudio general de los informes sobre el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (nº 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (nº 98), Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III (Parte 4B), 81ª Sesión, Ginebra, 1994, párr. 49.*

⁵ *ibíd* párr. 86.



Además, el Convenio de la OIT reconoce el derecho de los empleados públicos a formar asociaciones, no sólo con fines culturales y sociales, sino también para promover y defender sus intereses ocupacionales y económicos.

El Derecho de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva contribuye al establecimiento de unas condiciones de trabajo justas y otros beneficios, y es fundamental para la provisión de unos servicios educativos de alta calidad. Además, es la base para evitar conflictos laborales y determinar procedimientos de acuerdos, particularmente en el contexto de la crisis económica u otras circunstancias especiales.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT han reconocido expresamente el derecho de los docentes a negociar colectivamente. Cabe citar un ejemplo reciente de Alemania en relación con el Convenio nº 98 de la OIT:

“Una vez más, el Comité recuerda que va en contra del Convenio excluir del derecho de negociación colectiva a aquellas categorías de empleados públicos que no estén contratados en la administración del Estado. A este respecto, el Comité considera que los docentes llevan a cabo distintas tareas de funcionarios contratados en la administración del Estado, y por lo tanto del “BUND”, y deberían gozar de las garantías previstas en el *Artículo 4 del Convenio*”.⁶

El Art. 6 del Convenio nº 98 (1949) de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva sólo deja al margen de este derecho a la policía y las fuerzas armadas y a aquellos empleados públicos directamente contratados en la administración del Estado.⁷ El Artículo 6 establece que: “El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”.

El Convenio nº 151 (1978) de la OIT sobre los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública, tenía como objetivo reforzar el derecho de los empleados públicos a negociar sus condiciones laborales, pero también permitía “otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”.⁸ Una vez más, las únicas exclusiones eran la policía, las fuerzas armadas y los puestos directivos.

⁶ Ver, entre otros, el informe del CEACR adoptado en 2009, la 99ª Sesión CIT 2010 Alemania, Convenio 98 de la OIT.

⁷ OIT, *Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Estudios Generales de 1973 y 1983 párr. 138 y 155 respectivamente.*

⁸ Artículo 7 del Convenio 151 de la OIT.

El Convenio nº 151 de la OIT permite una interpretación más flexible de lo que desearían la IE y sus afiliadas, ya que permite tanto la negociación colectiva como las consultas. Asimismo, considera que “las negociaciones no deben conducir obligatoriamente a instrumentos vinculantes legalmente en tanto en cuanto se tengan en cuenta de buena fe los resultados de las negociaciones en cuestión”.⁹ La Comisión de Expertos de la OIT también considera que es conforme con respecto del Convenio establecer una disposición legislativa que permita al Parlamento o a la autoridad presupuestaria competente establecer límites superiores o inferiores para la negociación salarial o establecer un paquete presupuestario dentro del cual las partes puedan negociar.¹⁰

El Comité de Libertad Sindical también ha observado que el Art. 4 del Convenio nº 98 ofrece disposiciones más favorables para los trabajadores que el Art. 7 del Convenio nº 151 en una rama de actividad como la de la educación pública, en la que ambos Convenios son aplicables, ya que incluye el concepto de la negociación voluntaria y la independencia de las partes negociadoras. En estos casos, teniendo en cuenta el Art. 1 del Convenio nº 151, debería ser aplicable el Art. 4 del Convenio nº 98 en lugar del Art. 7 del Convenio nº 151, que insta a las autoridades públicas a promover la negociación colectiva ya sea por medio de procedimientos que la hagan posible, o por cualesquier otros métodos que permitan a los empleados públicos a participar en la determinación de sus condiciones laborales.¹¹

El Convenio nº 154 (1981) de la OIT sobre el Fomento de la Negociación Colectiva es aplicable tanto al sector público como al sector privado, con la única excepción una vez más de la policía y las fuerzas armadas. La adopción del Convenio 154 marcó el reconocimiento internacional de que la negociación colectiva es el método preferido para determinar las condiciones laborales tanto en el sector público como en el privado.¹² No obstante, para el sector público, el Convenio vuelve a establecer que la legislación o las prácticas nacionales pueden fijar modalidades particulares de aplicación.

Modelos de Negociación Colectiva

El EIRO ha proporcionado la siguiente definición: “La negociación colectiva en su sentido más legítimo implica una regulación conjunta de condiciones laborales a través de negociaciones entre partes con los mismos derechos de negociación. Desde un punto de vista legal, la negociación colectiva legítima implica que la ley sobre negociación colectiva aplicable al sector privado también es aplicable al sector público”.¹³

⁹ Véase también el informe del CEACR adoptado en 2009 en Alemania.

¹⁰ Gernigon, Bernard, *relaciones laborales en el sector público y para-público*, Documento de Trabajo OIT 2007, p. 10.

¹¹ *Idem* Gernigon p. 13

¹² *Idem* Gernigon p. 14

¹³ *Estudios de representatividad del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO) sobre los interlocutores sociales europeos en el sector de la educación: estudio comparativo* http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1001017s/tn1001017s_1.htm accedido el 21.11.2012



Existe una amplia variedad de modelos por los que los sindicatos pueden iniciar un proceso de consulta o negociaciones *de facto* con las autoridades, si bien el poder estatutario para determinar las condiciones de empleo unilateralmente siguen en manos de las autoridades estatales. También existen situaciones intermedias en las que, legalmente, existe una determinación unilateral por parte de las autoridades estatales en términos formales, pero esta determinación está precedida por negociaciones *de facto*, que generalmente se consideran vinculantes en la práctica.¹⁴

El Derecho de Huelga y los Servicios Esenciales

El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos consideran que la prohibición del derecho de huelga se puede permitir en el caso de los servicios esenciales, cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población, y en casos en que los empleados públicos ejerzan la autoridad en nombre del estado. El Comité considera que los docentes no entran dentro de la categoría de los empleados públicos que ejercen la autoridad en nombre del estado. Por otro lado, se puede considerar que los directores y los subdirectores de las instituciones educativas sí ejercen una autoridad en nombre del estado, por lo que su derecho de huelga se podría ver restringido e incluso prohibido.

Algunos países han intentado incluir a los docentes en la definición de servicios esenciales para poder limitar su derecho de huelga. En este sentido, la IE apoya totalmente la postura de la OIT de que los docentes no proporcionan servicios esenciales en el sentido estricto del término y por lo tanto pueden ejercer el derecho de huelga sin restricciones inapropiadas. Por otro lado, la OIT también ha considerado que, en ciertas circunstancias, se puede prever el mantenimiento de un servicio mínimo.¹⁵

Derechos Civiles y Políticos

La OIT ha señalado en repetidas ocasiones la interrelación entre el ejercicio de los derechos civiles y políticos y el derecho a la libertad sindical. En países donde se niega la libertad de expresión y reunión, donde ocurren detenciones arbitrarias y no hay garantías de juicios justos, tampoco puede existir un ejercicio significativo de la libertad sindical ni de la negociación colectiva.

Circunstancias Económicas Excepcionales

Desde la crisis financiera de 2008, algunos gobiernos han argumentado que debido a las circunstancias económicas excepcionales en las que se encontraban, era necesario revocar ciertos acuerdos colectivos existentes, imponer nuevos acuerdos salariales y otras condiciones a través de la legislación, en algunos casos de forma retrospectiva o durante

¹⁴ *ibíd.*

¹⁵ párr. 130 p. 52, *Estudio General sobre los Convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa 2008, Informe de la Comisión de Expertos 111 (Parte 1B) 2012*

largos periodos de tiempo en el futuro, y adoptar una legislación de vuelta al trabajo en lugar de utilizar los mecanismos de conciliación y arbitraje existentes.

A este respecto, la Comisión de Expertos considera que no es conforme con el Convenio y los principios de negociación colectiva libre que un Parlamento modifique o rechace un acuerdo previamente establecido entre las autoridades públicas. Asimismo, la Comisión ha indicado que en un contexto de estabilización económica se debería dar prioridad a la negociación colectiva como medio para determinar las condiciones laborales de los empleados públicos en lugar de adoptar una legislación que reduzca los salarios en este sector.¹⁶

Además, el Comité considera que las restricciones en el contenido de futuros acuerdos colectivos, particularmente en relación con los salarios, impuestas por las autoridades a causa de consideraciones económicas y sociales de importancia únicamente son admisibles si están precedidas por consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores y satisfacen las siguientes condiciones: se aplican como medida excepcional y únicamente en la proporción necesaria; no exceden un periodo razonable y están acompañadas de garantías adecuadas desarrolladas para proteger el nivel de vida de los trabajadores concernidos, particularmente de aquellos más afectados.¹⁷

¹⁶ *Idem Gernigon p.19. Ver también el 364º Informe del caso 2821 sobre Canadá del Comité de Libertad Sindical de la OIT donde el Comité declara que: El Comité lamenta que el Gobierno se haya sentido obligado a recurrir a medidas tan retroactivas y confía en que en el futuro se abstendrá de recurrir a una intervención retroactiva en el proceso de negociación colectiva.*

¹⁷ *B. Gernigon, A. Otero y A. Guido: Collective bargaining: ILO standards and principles of the supervisory bodies (Geneva, ILO, 2000), 75–77. [Tal y como se reproduce en V. Ratnam y S. Tomoda: Practical guide for strengthening social dialogue in public service reform (Geneva, ILO, 2005)].*



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.



SENEGAL²⁸

Afiliadas a la IE

SYPROS	Syndicat des Professeurs du Sénégal
SNEEL-CNTS	Syndicat National de l'Enseignement Élémentaire
SUDES	Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal
UDEN	Union Démocratique des Enseignantes et des Enseignants du Sénégal
SAES	Syndicat Autonome de l'Enseignement Supérieur

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1960
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1961
- C. 100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1962
- C. 111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1967
- C. 144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 2004

Introducción

En Senegal existe una gran economía informal, en la que alrededor de dos tercios de la mano de obra es trabajador por cuenta propia o trabaja en la agricultura de subsistencia. El 95% de la mano de obra no tiene protección social. De acuerdo con el Índice de Desarrollo Humano del PNUD, Senegal se encontraba en 2005 en la 157ª posición de 177 países con un PIB per cápita de 634 dólares. La educación desempeña un papel fundamental para promover el desarrollo nacional.

Dado el alto porcentaje de trabajadores en la agricultura y la economía informal, la densidad sindical es baja. La mano de obra industrial sólo representa alrededor del 4% de la economía. Se estima que el 40% de la mano de obra formal son miembros de algún sindicato.²⁹

Educación en Senegal

La educación es obligatoria entre los 7 y los 12 años. La enseñanza primaria empieza a los 7 años y tiene una duración de 6 años. En este nivel, el 11% de la educación es privada. El Índice Neto de Matriculación (INM) es del 66% (el 48% son mujeres). De los estudiantes que se matriculan en el Nivel 1, el 72% continúan sus estudios hasta el último nivel de la enseñanza primaria. El 13% de los estudiantes son repetidores. En este nivel trabajan

²⁸ *Mi más sincero agradecimiento por el informe escrito a Marieme Sakho-Dansokho, Secretaria General del Teachers Trade Union of Senegal (Syndicat des Professeurs du Sénégal –SYPROS).*

²⁹ *Dioh, Adien «Relations professionnelles et négociation collective au Sénégal» («Relaciones profesionales y negociación colectiva en Senegal») Documento de trabajo n° 26 OIT, Ginebra. Septiembre de 2011, p.49.*

32.005 docentes (24% mujeres), pero sólo un 51% de ellos están formados. El tamaño medio del aula es de 43 alumnos.³⁰

Desde 1996, ha habido una descentralización de las estructuras administrativas, y las responsabilidades en materia de salud y educación se han ido transfiriendo progresivamente a las autoridades regionales y locales.³¹

Libertad Sindical

La libertad sindical está reconocida en la Constitución y el Código Laboral de 1997, a excepción de las fuerzas armadas, la policía, agentes de aduanas, magistrados, jueces, altos funcionarios y directores.

Sin embargo, el Ministerio de Interior ostenta poderes discrecionales para aceptar o rechazar el registro de un sindicato, un poder que la OIT solicita desde hace ya mucho tiempo que se modifique en el Código Laboral.³² Además, según los sindicatos, los procedimientos de registro suelen ser muy largos.

El derecho de huelga está muy restringido, principalmente debido a una disposición de la Constitución de 2001, que estipula que la acción de huelga no debe infringir la libertad de trabajar ni poner en peligro la empresa. Las autoridades también ostentan amplios poderes para sustituir a los trabajadores que hacen huelga.³³ SYPROS ha indicado que las autoridades suelen interferir frecuentemente en los asuntos internos de los sindicatos, que se viola el principio de libre elección de sindicatos, y que el sistema de retención en nómina de la cotización sindical no se aplica de forma regular, de modo que los pagos de las cuotas de afiliación dependen de contribuciones voluntarias.

Negociación Colectiva

En el sector privado, existe un convenio colectivo interprofesional nacional (CCIN82), negociado en 1982 y revisado en 1999, entre los empleadores y los trabajadores, que cubre todas las ramas de actividad económica en el sector formal y que tiene una duración ilimitada. Este convenio colectivo sustituyó más de 20 convenios colectivos sectoriales anteriores a la independencia, que se remontan a los años 50 y 60, y vigentes hasta ese momento³⁴. El convenio colectivo interprofesional nacional se estableció como acuerdo marco para facilitar nuevos convenios sectoriales. Sin embargo, en la práctica nunca fue el caso.³⁵

La negociación colectiva se ha visto seriamente obstruida porque hasta hace poco no existían mecanismos acordados para determinar la representatividad de los sindicatos ni

³⁰ *Barómetro de la IE, Senegal, último acceso el 10.04.2013.*

³¹ *Gernigon, p. 69.*

³² *Observación (CEACR) - adoptada en 2012, publicada en la 102ª sesión de la CIT (2013), Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (Nº. 87) - C087.*

³³ *Encuesta Anual de la CSI sobre los Derechos Sindicales 2012, Perfil de Senegal.*

³⁴ *Dioh, ibid p. 8.*

³⁵ *Dio, ibid p.10.*



para llevar a cabo elecciones en los sindicatos. La OIT-CEACR ha señalado en repetidas ocasiones la ausencia de nuevos convenios colectivos en Senegal.³⁶

Con vistas a alcanzar una mayor cohesión social y reforzar la negociación colectiva tanto en el sector público como en el privado, y en la economía informal, en noviembre de 2002, el gobierno, los centros sindicales, las asociaciones de empleadores y representantes del sector informal firmaron una Carta Nacional sobre el Diálogo Social (*Charte Nationale sur le Dialogue Sociale*). Esta Carta tiene como objetivo reforzar los mecanismos de diálogo social (negociación colectiva, conciliación y consultas en un contexto bipartito o tripartito) y también establecer un Comité Nacional de Diálogo Social con vistas a promocionar el crecimiento económico, las oportunidades de empleo, la protección social y la solidaridad. Se trataba de un intento visionario de establecer una base sólida para el diálogo social en el país. Desgraciadamente, por varios motivos, como la fragmentación del movimiento sindical y una inadecuada gestión de recursos de los distintos mecanismos establecidos, su aplicación no ha alcanzado las expectativas iniciales.

En 2008, la CSI informó sobre el bloqueo en las negociaciones por parte de las autoridades en varios sectores, incluida la educación, y sobre las modificaciones unilaterales realizadas en las disposiciones de la Carta Nacional sobre el Diálogo Social de 2002.

Finalmente, las primeras elecciones de representación sindical en Senegal se celebraron en 2010, con la participación de 18 centros sindicales. El Presidente Wade se declaró en favor de unos sindicatos fuertes e instó a las organizaciones menos representativas a unirse a las más fuertes por el interés del diálogo social. Los sindicalistas consideraron la celebración de estas elecciones como un hecho crucial, ya que la fragmentación del movimiento sindical debido a intereses personales o políticos ha conducido a la violación de numerosos derechos sindicales.

La situación del Personal Docente

Los docentes son empleados públicos y sus condiciones de nombramiento están determinadas en gran medida por el Estatuto General de la Función Pública (*Statut Général de la Fonction Publique*) de 1961 y el Estatuto Particular del Funcionario Docente (*Statut Particulier du Cadre des Fonctionnaires de l'Enseignement*) de 1977. El gobierno también ha contratado un gran número de docentes voluntarios, dada la falta de personal en las zonas rurales. Tras un dilatado conflicto con los sindicatos de docentes, se creó una nueva categoría de docentes, conocida como docentes interinos (*maître contractuel*), para los docentes voluntarios con 4 años de experiencia en el oficio.

³⁶ Observación (CEACR) - adoptada en 2012, publicada en la 102ª sesión de la CIT (2013) Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (Nº. 87) - C087.

La Negociación Colectiva en la Educación

Existe un convenio colectivo para las escuelas de educación privada, pero no para la educación pública. En principio, las condiciones de trabajo se determinan de conformidad con el Estatuto de 1977. Las organizaciones de empleados públicos pueden apelar contra las regulaciones que afecten a las condiciones de trabajo del personal y contra las decisiones individuales que puedan mermar los intereses colectivos.³⁷ Sin embargo, los sindicatos sostienen que el gobierno ha “pisoteado” el estatuto y el sistema de contratación, promoción profesional y certificación docente, contratando un gran número de voluntarios, sustitutos temporales e interinos.

Como parte de los mecanismos del Diálogo Nacional, se establecieron comités de diálogo social sectorial, que debían reunirse como mínimo dos veces al año y elaborar un informe anual. También se previó que debían establecerse comités a nivel local. Sin embargo, el Diálogo Social Nacional para el Sector de la Educación y la Formación (National Social Dialogue for the Education and Training Sector (CDS/SEF) sólo se ha reunido de forma esporádica y sin progresos. Únicamente se reunió en situaciones de crisis y no para anticipar ni prevenir conflictos.

Los docentes de Senegal tienen salarios notoriamente bajos. Un informe indica que desde la Independencia en 1982 hasta el año 2000, los salarios sólo aumentaron en un 20%.³⁸ En 2005, una coalición de sindicatos de la educación consiguió negociar retribuciones adicionales para los docentes de secundaria por el trabajo de investigación y documentación, y un subsidio de alojamiento. El acuerdo se firmó entre los Ministros de Educación, las Organizaciones del Servicio Público, Empleo y Organizaciones Ocupacionales, el Ministerio de Finanzas y una coalición de 14 sindicatos de docentes. También se acordaron incrementos salariales para el periodo 2005-2009. Sin embargo, ha habido muchos retrasos y obstáculos a la hora de poner en práctica estos acuerdos.

En 2011, se firmó otro acuerdo con los sindicatos de la educación, pero tampoco se ha respetado. Entre las cuestiones acordadas se incluían:

- la limitación del uso de docentes interinos;
- acabar con la práctica de contratar docentes sin formación;
- revisiones del Decreto 61-052 sobre las comisiones administrativas bipartitas y el consejo disciplinario;
- mejores provisiones de TI y la aplicación de acuerdos sobre el alojamiento;

Syros sostiene que “los sistemas de prevención de conflictos y mediación no funcionan, como tampoco funcionan los mecanismos de seguimiento de la aplicación de los acuerdos firmados. Existe una falta de voluntad política por parte de las autoridades y confusión sobre la importancia, el lugar y el papel de los sindicatos en el funcionamiento del sistema educativo”.

³⁷ Gernigon, Bernard, *Relaciones laborales en el sector público y para-público*, op.cit. p.69.

³⁸ Dioh, Adrien op.cit p. 35.



Demandas claves

Las demandas claves de los sindicatos incluyen:

- la aplicación de los acuerdos existentes;
- el refuerzo del diálogo social a través del relanzamiento del comité de diálogo social en el sector de la educación y la formación;
- el refuerzo del movimiento sindical a través de su unificación y reorganización;
- mejoras en las condiciones de empleo y la calidad de la formación profesional.

En la Educación Superior, SAES se vio obligada a convocar una huelga con vistas a presionar al Presidente, al Ministerio de Educación y al Ministerio de Estado para firmar un acuerdo. El acuerdo cubría varias cuestiones, como mejores condiciones de empleo, acceso a las nuevas tecnologías, proyectos de alojamiento para el personal universitario y mejoras en la infraestructura física de los edificios universitarios, nuevas instalaciones de investigación y alojamientos nuevos para los estudiantes.³⁹

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2008: 19,0%	5,0%	4,8%
2009: 24,0%	5,6%	1,8%
2010:	5,6%	4,2%
2011:		2,6%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi

³⁹ *Accord entre le Gouvernement et le Syndicat Autonome de l'Enseignement Supérieur (SAES) (Acuerdo entre el Gobierno y el Sindicato Autónomo de la Enseñanza Superior), 6 de abril de 2006, tal y como se recoge en Diah, Adrien op.cit. p. 47.*

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



SWAZILANDIA⁴⁵

Afiliada a la IE

SNAT Swaziland National Association of Teachers (www.snat.org.za)

La organización se estableció en 1928. Su membresía incluye docentes desde preescolar hasta secundaria, así como directores y profesores de enseñanza superior. Tiene 12.000 miembros, alrededor de un 80% de todo el personal docente. En marzo de 2012 se afilió al nuevo Trade Union Congress of Swaziland. Antes, era independiente y no estaba afiliado a ningún centro sindical.

La declaración de objetivos de SNAT incluye: promover el estatus y el bienestar de los docentes a través de la profesionalización del servicio docente, y fomentar la negociación colectiva. Su lema es “¡No por favores sino por méritos!” SNAT también dirige una cooperativa de ahorros y créditos y un fondo especial de sepelio.

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1978
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1978
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1981
- C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1981
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1981

Información de referencia

Swazilandia es una monarquía constitucional gobernada por el Rey Mswati III. La última Constitución se firmó en 2005. Se aplican distintas leyes que limitan de sobremanera la libertad de expresión y asociación, como la Ley de Sedición y Actividades Subversivas de 1938, que todavía se sigue invocando, la Ley de Orden Público de 1963, el Estado de Emergencia que se remonta a 1973 y suspende las libertades constitucionales y prohíbe de forma efectiva los partidos políticos de la oposición, y la Ley de Supresión del Terrorismo de 2008, renovada por última vez en 2010.

El nivel de vida en Swazilandia y la esperanza de vida están descendiendo como consecuencia de una crisis política y económica agravada por una alta incidencia de VIH e infecciones por SIDA. La esperanza de vida en 2011 era de 49 años y el 70% de la

⁴⁵ *Mis más sincero agradecimiento a Muzi Mhlanga, Secretario General de la Swaziland National Association of Teachers, por facilitarme una información y comentarios tan valiosos para el estudio de este país.*

población vivía por debajo de la línea de la pobreza en 2011.⁴⁶ El desempleo en 2011 ascendía nada menos que al 40%.

Sistema Educativo

La educación no es ni gratuita ni obligatoria. El gobierno paga los salarios de los docentes y los padres tienen que pagar los gastos de escolaridad para cubrir los libros y los materiales. Los huérfanos y los niños vulnerables reciben apoyo financiero para los gastos de escolaridad, pero en muchas ocasiones se informa de retrasos en los pagos. La escuela primaria empieza a los 6 años y el INM es del 77%, del cual un 48% es femenino. Sin embargo, de acuerdo con la UNESCO, sólo el 50% de los estudiantes que se matriculan en el Grado 1 lo completan, y puede tomarles hasta 10 años hacerlo. Llegado el Grado 4, alrededor del 20% de los niños que se matricularon en el Grado 1 han abandonado los estudios. La escuela secundaria se compone de 5 años, de los 13 a los 18 años de edad, y el INM es del 29%. En el nivel superior, el INM es del 5%, y hasta el 25% de los estudiantes de la educación superior optan por estudiar en el extranjero, principalmente en Sudáfrica.

La inversión en educación ha descendido desde 2008 y el gobierno está contratando docentes nuevos con contratos a corto plazo en lugar de contratos indefinidos para que queden excluidos del sistema de pensiones y otras prestaciones. Algunos docentes han tenido contratos anuales hasta 8 años seguidos y todavía no han conseguido el estatuto permanente. En marzo de 2012, el gobierno despidió a 1.200 docentes de primaria.⁴⁷ Para el curso académico 2011/2012, había 3.000 docentes con contratos anuales. La última vez que se ajustó el coste de la vida de los docentes fue en el ejercicio financiero 2009/2010, y fue del 4,5%, muy por debajo de la inflación de los precios de consumo en todos los aspectos. Las negociaciones para los ajustes del coste de la vida para 2010/2011 siguen abiertas.

Los docentes del sistema educativo público de Swazilandia son empleados públicos. La Ley del Servicio Educativo (1982) y las Regulaciones del Servicio Educativo (1983) establecen una Comisión del Servicio Educativo (CSE) dentro del Ministerio de Educación. La CSE es responsable de la selección, nombramiento, despido y control disciplinario de los docentes; la formulación de estándares nacionales, transferencias, condiciones de trabajo, un código de conducta y la garantía del pago de los salarios.

Libertad Sindical y Negociación Colectiva

“No nos podemos reunir, no podemos hablar, no nos podemos expresar, esta es la Swazilandia que queremos cambiar”, Ntombi Nkosi, miembro de SNAT, cita recogida de Mail and Guardian, abril de 2011.

⁴⁶ Banco Mundial, último acceso el 5/12.2012.

⁴⁷ Sitio web de la IE (último acceso el 4.12.12).



Los docentes tienen derecho a formar y afiliarse a sindicatos, así como a emprender acciones de huelga. Sin embargo, en la práctica, debido a una serie de restricciones sobre el derecho de huelga y las medidas de emergencia, el derecho de huelga se encuentra seriamente limitado. La Ley de Relaciones Laborales (Sección 40 y 97 (1))⁴⁸ estipula la responsabilidad civil y criminal de los dirigentes sindicales en caso de huelga, hasta el punto de exponerse a sanciones muy graves. Además, la Ley de Orden Público, que prohíbe poner banderas, carteles u otros emblemas asociados a una organización política, también se invoca con respecto a las actividades sindicales, o reivindicaciones más amplias de reformas democráticas. La OIT-CEACR ha pedido al gobierno que revise la Ley de Relaciones Laborales para que garantice que no prohíbe de forma general las huelgas de solidaridad⁴⁹.

Hasta el año 2010, SNAT era la única asociación de docentes reconocida en el país. Sin embargo, como consecuencia de una serie de enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales (2000) adoptadas en 2010, se redujeron los criterios de afiliación sindical, y se han reconocido dos sindicatos más pequeños, un hecho que ha debilitado la posición negociadora de SNAT.

Swazilandia ha sido examinada por los mecanismos de supervisión de la OIT desde 1996, y fue objeto de una sección especial del comité de conferencia en 2009 y 2010. En 2006, se inició una segunda misión de alto nivel. La adopción de la Ley de Supresión del Terrorismo en 2008 marcó el inicio de una represión intensificada de las actividades sindicales y de la brutalidad policial. El gobierno introdujo el Proyecto de Ley sobre Servicios Públicos, según el cual los empleados públicos, incluidos los docentes, no tendrían permitido realizar declaraciones sobre el gobierno ante los medios de comunicación. Como resultado de las recomendaciones de los mecanismos de supervisión de la OIT, el gobierno ha accedido a revisar el proyecto de ley y volver a remitirlo al Comité Directivo Nacional sobre Diálogo Social.

Las restricciones legislativas sobre libertad sindical y libertad de expresión han respaldado las acciones de la policía para interrumpir marchas pacíficas, hacer redadas en oficinas y realizar detenciones generalizadas, además de la brutalidad policial, que en un caso resultó en la muerte bajo custodia de un sindicalista manifestante.

SNAT ha encabezado el movimiento en favor de la democracia y ha denunciado altos niveles de corrupción y derroche por parte del gobierno. El 12 de abril de 2011, durante la 1ª Semana de Acción Mundial, 60 agentes de policía hicieron una redada en las oficinas de SNAT y detuvieron a 100 personas durante un breve espacio de tiempo, durante las protestas en favor de la democracia con ocasión del 38º aniversario de la declaración del Estado de Emergencia en 1973.

⁴⁸ http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=57331 último acceso el 2.02.2013.

⁴⁹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698715:NO

Negociación colectiva

La Ley de Relaciones Laborales (2002) creó la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) y un nuevo procedimiento de un Foro de Negociación Colectiva (FNC). Hay un consejo de negociación colectiva para empleados públicos, que incluye a la SNAT, la Swaziland National Association of Civil Servants (SNACS), la Swaziland Nurses Association (SNA) y la Swaziland National Association of Government Accounting Personnel (SNAGAP). El FNC incluye al equipo de negociación del gobierno, compuesto por los secretarios principales del gobierno, los sindicatos de los servicios públicos y un presidente independiente. El objetivo del FNC es negociar condiciones de trabajo comunes para todos los empleados públicos representados en el foro.⁵⁰ SNAT ha informado de que existen dificultades porque los representantes del gobierno tienen que volver a remitir al gabinete la mayoría de las cuestiones para obtener un mandato, porque el presidente, que debería ser una persona independiente, es una persona nombrada por el gobierno, y porque el secretariado del FNC está contratado por el gobierno y no siempre es imparcial.

En principio, el FNC ha negociado un convenio colectivo, y el texto se encuentra registrado en el tribunal de trabajo. El último convenio colectivo completo se firmó para el ejercicio fiscal desde el 1 de abril de 2008 hasta el 31 de marzo de 2009, por un periodo de cinco años. Permitía una revisión salarial anual y proponía un ajuste del coste de la vida del 10% para 2008/9, en línea con la inflación.

Sin embargo, desde entonces, como consecuencia de la crisis política y económica, el diálogo social con el gobierno se ha convertido en una tarea mucho más difícil. La función de SNAT en el FNC se centraba principalmente en garantizar que los salarios de los docentes se mantenían en línea con el coste de la vida. El ajuste del coste de la vida para el ejercicio fiscal 2009/10 fue del 4,5% (si bien la inflación estaba por encima del 7%). El último convenio se firmó en julio de 2010 para el ejercicio fiscal 2010/2011, una vez más un ajuste del 4,5% (si bien la inflación estaba por encima del 6%). Según el convenio:

“El Foro de Negociación Colectiva observó y apreció que la economía del estado de Swazilandia estaba afectada negativamente por la recesión económica mundial y como tal no sería sostenible ajustar el coste de la vida al índice medio de inflación”⁵¹.

Desde entonces, SNAT ha exigido un ajuste del 4,5% para 2010/2011 (si bien la inflación estaba en el 6% o más), pero el gobierno considera que debería haber una congelación salarial hasta el año 2014. Se ha declarado un conflicto y se ha remitido a la CCMA. SNAT ha recurrido a la huelga para apoyar sus reivindicaciones y para respaldar las acciones en favor de la democracia.

⁵⁰ *Constitución del Foro de Negociación Colectiva del Equipo de Negociación del Gobierno y las Asociaciones de Empleados Públicos*, 26.05.2009.

⁵¹ *Convenio Colectivo entre el Equipo de Negociación del Gobierno (Gnt), la Swaziland National Association Of Teachers (Snat), la Swaziland National Association Of Civil Servants (Snacs), la Swaziland Nurses Association (Sna) y la Swaziland National Association Of Government Accounting Personnel (Snagap) sobre el Ajuste del Coste de la Vida para el ejercicio 2010/11, 15 de julio de 2010.*



“A pesar de que los docentes están luchando mucho para vivir, porque el valor de sus salarios ha descendido en más de un 25% desde 2010, no tienen más opción que seguir trabajando porque en el sector privado apenas hay oportunidades de trabajo”, decía Muzi Mhlanga, Secretario General de SNAT.

En junio de 2012, SNAT convocó una huelga contra el persistente bloqueo de las negociaciones en el FNC en apoyo a su demanda de un incremento del 4,5% del coste de la vida. La única enmienda acordada para los convenios colectivos tuvo lugar en julio de 2012 y estaba relacionada con la creación de un fondo especial de sepelio para los docentes. A pesar de que el gobierno seguía insistiendo en una congelación salarial para el sector público, los miembros del parlamento recibieron un incremento del 30%. La huelga se celebraba contra una decisión del tribunal de trabajo supuestamente ilegal, y el gobierno ordenó a la CSE que despidiera a un gran número de docentes. Esta situación sigue pendiente.

Diálogo Social sobre Educación

El Ministerio de Educación y Formación publicó una nueva Política de Educación y Formación en abril de 2011. Si bien esta política hace referencia a un proceso de consulta general tanto dentro como fuera del Ministerio, SNAT ha informado de que no se le consultó para el desarrollo de la política, sólo fue invitada a su publicación. Esta nueva política aspira a varios objetivos importantes, como el “acceso equitativo a una educación y formación para la vida inclusiva y de calidad” y la provisión de “un acceso gratuito y obligatorio a la educación primaria dentro de una distancia relativamente corta (5-7 km) para todos los alumnos de primaria”. También tiene el objetivo de reducir el número de docentes no cualificados, destaca particularmente la falta de docentes de matemáticas y ciencias, incrementando el número de becas de formación docente y “calculando las matrículas necesarias para los cursos de formación docente para ofrecer un resultado que permita la disminución del abandono escolar, el VIH y el SIDA, la migración y otros factores”.⁵² Parece una oportunidad perdida que no se consultara a SNAT sobre estas cuestiones.

Por otro lado, SNAT ha informado de que sí se le ha consultado estrechamente sobre los términos de referencia de un nuevo Proyecto de Ley sobre un Consejo de Educadores. SNAT recibió un cuestionario sobre las cláusulas del proyecto de ley, basado en gran parte en su propio Código de Conducta. El Consejo de Educación será responsable del registro de docentes y la regulación de las formaciones de docentes y formaciones en servicio para que estén en línea con los estándares de la Commonwealth.

SNAT también está representada en el Centro del Plan de Estudios Nacional y la Junta del Consejo de Examen. Sin embargo, SNAT ha indicado que, en general, consultan a los sindicatos más en la teoría que en la práctica, ya que cuando se les consulta, las decisiones

ya se han tomado y los órganos buscan más su respaldo que una verdadera consulta. El sindicato ha presentado varias propuestas de reforma en el pasado, pero en el contexto actual considera que sus iniciativas no serían bien recibidas.

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del PIB destinado a la educación	% del gasto público en educación	% crecimiento del PIB
2008: 7,5%		2,7%
2009: 7,1%		0,4%
2010: 7,4%	15,95%	2%
2011:		0,3%

Fuente: Banco Mundial/IndexMundi



LAS AMÉRICAS

BRASIL⁵³

Afiliadas a la IE

- CNTE** (*Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação*) Confederación Nacional de los Trabajadores de la Educación:
44 organizaciones afiliadas con 1.036.600 miembros en la educación pública primaria y secundaria.
- PROIFES** (*Federação de Sindicatos de Professores de Instituições Federais de Ensino Superior*) Federación de Sindicatos de Profesores de Instituciones Federales de Educación Superior.
- CONTEE** (*Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino*) Confederación Nacional de Trabajadores de Establecimientos Educativos.

Ratificaciones

- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1952
- C. 100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1957
- C. 111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1965
- C. 144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1994
- C. 151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 2010
- C. 154 Negociación Colectiva (1981) ratificado en 1992

Inversiones más Importantes en Educación Pública

La Confederación Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE) de Brasil ha organizado campañas sobre la educación pública de calidad para todos desde la 1ª Conferencia Mundial de Educación para Todos en 1990. Brasil adoptó un Plan de Educación para Todos de 10 años (1993-2000) y se comprometió firmemente con el objetivo de la educación primaria universal. A través de varios programas centralizados y descentralizados, una inversión considerable y la movilización de la sociedad civil, los índices de matriculación en primaria se elevaron sensiblemente, particularmente en los estados más pobres, y para 1999 había alcanzado el 96%.

En 2007, el gobierno brasileño estableció un nuevo Fondo (FUNDEB) para garantizar la financiación pública desde la primera infancia hasta la enseñanza secundaria. En 2009, se dio otro paso adelante con una enmienda constitucional que convirtió la educación en

⁵³ Este texto está basado en gran parte en un documento escrito por Eduardo Ferreira, de CNTE Brasil, enviado al coordinador de investigación el 24.01.2013. Mis más sincero agradecimiento a Juçura Vieira, de CNTE Brasil, por facilitarme información adicional y por sus comentarios.

obligatoria entre las edades de 4 y 17 años, además de gratuita y pública. La proporción de PIB destinado a la educación se elevó del 3,9% en 2001 al 5,1% en 2010.⁵⁴

Ley sobre el salario mínimo nacional para los docentes de la educación pública

Los cargos, categorías y cualificaciones, así como la escala salarial y el número de horas de trabajo para los docentes en la educación pública están establecidos por Ley. Existe un plan de carrera federal para las escuelas técnicas que se mantienen a nivel federal, 27 planes de carrera estatales y 5.568 planes de carrera municipales. De acuerdo con la Constitución Federal, los planes de carrera para los empleados públicos son responsabilidad de los estados y los municipios. Hay un consejo nacional de Secretarios de Educación que mantiene una base de datos de los planes de carrera actuales y las escalas salariales, así como de los planes educativos estatales para fines comparativos.⁵⁵

Una de las prioridades del gobierno, encabezado por el Partido de los Trabajadores (PT), ha sido realizar un gran esfuerzo para mejorar la calidad de la educación pública mejorando las condiciones de trabajo y atrayendo personal cualificado. En julio de 2008, se adoptó la Ley 11.738 sobre el salario mínimo nacional para los docentes de la educación pública básica (*Lei Nacional do Piso do Magistério*). Esta ley establecía un salario inicial nacional de R.950 (alrededor de 300 euros en aquel momento) y una semana laboral de un máximo de 40 horas, de las cuales sólo dos tercios podrían ser horas lectivas. El salario mínimo se debía revisar anualmente en enero y todas las autoridades públicas relevantes debían actualizar sus planes de carrera y sus escalas salariales para conformar el nuevo mínimo nacional a más tardar en enero de 2010.⁵⁶

Sin embargo, a nivel estatal y municipal, la resistencia a la introducción del salario mínimo nacional era considerable y en ausencia de otros mecanismos de diálogo, los sindicatos afiliados a la CNTE se vieron obligados a movilizarse y organizar huelgas para reivindicar que se aplicase la ley.

Durante 2011 y 2012, las huelgas más importantes organizadas por la CNTE fueron:

- 2011:** Minas Gerais, 112 días; Rio Grande do Norte 82 días; Maranhão 77 días; Ceará 63 días; Santa Catarina 61 días; Pará 54 días;
- 2012:** Bahia 115 días; Piauí 80 días; Distrito Federal 52 días; Goiás 51 días;

Un ejemplo ilustrativo de los motivos que originaron estas huelgas es el de Minas Gerais, donde los ajustes salariales para 2010 se enviaron a la Asamblea Legislativa en marzo sin ninguna consulta con el sindicato (Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais-Sind-Ute), que se enteró de la propuesta a través de los medios de comunicación.⁵⁷ La propuesta estaba muy por debajo del mínimo nacional, que de

⁵⁴ Juçura Vieira, Vicepresidenta de la IE de la Confederación Nacional de los Trabajadores de la Educación.

⁵⁵ <http://consed.org.br/rh/resultados/2012/>

⁵⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm

⁵⁷ Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais <http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?MENU=18&LISTA=detalhe&ID=124> último acceso el 7.02.2013.



conformidad con la Ley Federal debía estar en vigor desde enero de 2010. Minais Gerais, uno de los estados más ricos de Brasil, con un crecimiento del PIB del 10,9% en 2010, pagaba el 8° salario docente más bajo de todo el país.

Libertad Sindical y Negociación Colectiva en el Sector Público

La Constitución de 1988 y el código laboral protegen el derecho a establecer sindicatos en los sectores público y privado, con excepción de algunos empleados estatales (las fuerzas armadas, la policía uniformada y los bomberos). El Ministerio de Trabajo se encarga de registrar a los sindicatos, con un sindicato por cada sector económico u ocupacional dentro de un territorio, un sistema conocido como “unicidade”. El gobierno todavía no ha ratificado el Convenio 87. La Constitución estipula que el derecho de huelga para los empleados públicos debe regularse a través de una ley especial, aunque todavía no se ha establecido dicha ley. Asimismo, establece que los salarios de los empleados públicos deben fijarse por ley, pero no dice nada sobre el derecho a la negociación colectiva.⁵⁸

La OIT-CEACR ha instado al gobierno a tomar medidas para permitir la negociación colectiva a los empleados públicos y también ha señalado las restricciones sobre el derecho de negociación colectiva en el sector privado, ya que un acuerdo se puede declarar nulo si va en contra de las políticas económicas o financieras del gobierno.⁵⁹

A nivel federal, desde 2003 se han dado ciertos progresos en el diálogo social entre el gobierno y los empleados públicos federales. Se creó un nuevo cargo de Secretario para las Relaciones Laborales en el Sector Privado, que depende del Ministro de Planificación, y que ha actuado como mediador entre el gobierno y los empleados. En 2007 se estableció un grupo de trabajo con vistas a presentar recomendaciones sobre cómo institucionalizar la negociación colectiva en el sector público, regulando el derecho de huelga y estableciendo un sistema de negociaciones permanentes en la administración pública federal.⁶⁰ Por ejemplo, PROIFES negoció un convenio salarial de tres años en 2012 con los Ministerios de Planificación y Educación, que se tradujo en un Proyecto de Ley y se envió al Congreso Nacional para su promulgación.⁶¹

El Presidente Lula ratificó el Convenio 151 de la OIT en 2010, reafirmando así el derecho a establecer sindicatos en el sector público, el principio de no intervención de las autoridades públicas en sus asuntos internos y abriendo así la posibilidad de la negociación colectiva en el sector público. Sin embargo, hasta la fecha, el gobierno no ha redactado un Proyecto de Ley para regular la negociación colectiva para los empleados públicos, en gran parte debido a las dificultades a la hora de alcanzar un consenso sobre la regulación del derecho

⁵⁸ *Derechos de los empleados públicos, Cap. 7-11*; http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

⁵⁹ *Observación Informe del CEACR adoptado en 2011 y publicado en 2012*. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698922:NO

⁶⁰ <http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?MENU=1&LISTA=detalhe&ID=844>

⁶¹ <http://www.planejamento.gov.br/noticia.asp?p=not&cod=8715&cat=26&sec=11>

de huelga en el sector público y la falta de consenso entre los Centros Sindicales en torno al tema de la “unicidad” y el impuesto sindical⁶², que la CNTE y CUT no respaldan.⁶³

No existe una protección legal de la negociación colectiva a nivel estatal ni municipal

A nivel estatal y municipal, las formas de negociación con los sindicatos de los empleados públicos dependen en gran medida de las opiniones políticas y las inclinaciones democráticas de los gobiernos elegidos, ya que no existe ninguna protección legal de la negociación colectiva. Por eso, todavía hay muchos gobiernos que se niegan a consultar o limitar las negociaciones con los sindicatos de los empleados públicos, incluidos los sindicatos de docentes.

La falta de regulación ha creado una incertidumbre política y legal considerable, particularmente en relación con las acciones de huelga. Antes de octubre de 2007, la magistratura estatal declaró ilegales las huelgas de los empleados estatales o municipales argumentando que había un vacío legal. Entonces, CUT llevó un caso de prueba ante el Tribunal Supremo Federal, y la cobertura de la ley que regula las huelgas en el sector privado se extendió al sector público, de forma que ahora todas las huelgas en Brasil están reguladas por la misma ley federal n° 7.783 de 1989.⁶⁴

En la práctica, el derecho de libertad sindical de los empleados públicos se respeta en gran parte, hasta que aparece una situación de huelga y las autoridades judiciales la declaran ilegal. También hay casos en los que el gobierno interviene en los asuntos de los sindicatos como, por ejemplo, en el caso de Minas Gerais, donde el gobierno intentó impedir las elecciones sindicales y la magistratura estatal no tomó medidas contra ninguna autoridad pública.⁶⁵

Debido a la falta de negociación colectiva, u otras formas de consulta, muchas veces hay huelgas importantes en el sector de la educación pública y los sindicatos o los dirigentes sindicales pueden acabar con una multa por no respetar la decisión judicial. Un caso muy conocido en este sentido es el del Presidente de APEOESP⁶⁶ en Sao Paulo, al que multaron con casi 2 millones de dólares por no respetar una decisión judicial de poner fin a una acción calificada de Asamblea General del sindicato. El Código Civil también se puede utilizar para prohibir o restringir piquetes argumentando que se hace para salvaguardar la propiedad.⁶⁷

⁶² El impuesto sindical (*imposta sindical*) es una deducción obligatoria de los salarios de los trabajadores, que se paga una vez al año y equivale a un día de trabajo. Establecido en 1943, se distribuye del modo siguiente: un 60% al sindicato local; un 15% a la federación; un 5% a la confederación; un 10% al centro sindical; y un 10% al Fondo Especial de Empleo del Ministerio de Trabajo.

⁶³ *Idem Informe de Eduardo Ferreira, p.1.*

⁶⁴ *Idem*

⁶⁵ *Idem Informe de Eduardo Ferreria idem p. 2.*

⁶⁶ *Sindicato de Professors do Ensino Oficial do Estado de São Paulo.*

⁶⁷ *Encuesta Anual de la CSI sobre los Derechos Sindicales 2012, Brasil <http://survey.ituc-csi.org/Brazil.html#tabs-3>*



Impacto de la Crisis Financiera

Aunque Brasil no ha sufrido por la crisis financiera en la misma medida que Estados Unidos o la Unión Europea, ha sido necesario sacrificar algunas políticas públicas para compensar la caída de las exportaciones y mantener los niveles de empleo. Actualmente, Brasil goza del nivel más bajo de desempleo de su historia después de la industrialización, el 5,2%. El Gobierno ha reducido o eliminado varios impuestos a cambio de acuerdos con algunos sectores económicos claves para mantener los niveles de empleo y la demanda de los consumidores.

BUENAS PRÁCTICAS: LA CONFERENCIA NACIONAL SOBRE EDUCACIÓN

Una de las estrategias claves del gobierno, encabezado por el Partido de los Trabajadores, ha sido abrir vías de diálogo con la sociedad civil. En 2007 se celebró la Conferencia Nacional de la Educación básica, en 2009, la Conferencia Nacional de la Formación Técnica-Profesional, y en 2010 la Conferencia Nacional sobre Educación (CONAE). Cada Conferencia Nacional fue precedida de conferencias a nivel municipal, regional y estatal. Las Conferencias son foros de debate e influyen y orientan en torno a las políticas públicas.

Otro éxito de CONAE ha sido la creación del Foro Nacional sobre Educación, que coordina la Conferencia y representa a la comunidad educativa. El Foro se reúne regularmente y el Ministerio de Educación cubre sus gastos de actividad. La idea es reproducir este sistema a nivel estatal y municipal para fomentar el debate y la participación en el desarrollo de Planes Educativos.

CNTE defiende activamente el nuevo Plan Educativo Nacional de 10 años de duración, que actualmente se encuentra en el Senado. De las 3.000 enmiendas presentadas al Proyecto de Ley sobre el Plan Educativo Nacional, más de 2.000 surgieron en la CONAE, incluida la propuesta clave de destinar el equivalente al 10% del PIB a la educación pública. Entre los objetivos se incluye garantizar una financiación pública adecuada para el sistema educativo para los niños de 4 a 7 años, junto con disposiciones para los niños y los adultos que no accedieron a la educación a una edad apropiada. El plan también exige la provisión de suficientes escuelas infantiles para satisfacer la demanda y programas para incrementar el número de estudiantes de entre 15 y 17 años en la educación secundaria, que sólo representa un 50% del grupo de este rango de edad. Otra demanda clave es alcanzar la equivalencia entre los salarios medios de los docentes y otros profesionales, ya que actualmente los docentes ganan alrededor de un 40% menos que los trabajadores de otras profesiones con niveles de formación similares.

La CNTE ha movilizado su apoyo en favor del Plan Educativo Nacional y la aplicación del salario mínimo nacional para los docentes. Han organizado manifestaciones en la capital federal, Brasilia, una ocupación del Congreso Nacional, y protestas en los diferentes estados. La lucha continuó con una huelga nacional de 3 días en abril de 2013 durante la Semana de Acción Nacional por una Educación de Calidad.

Para la CNTE, la prioridad principal en un futuro próximo será trabajar para garantizar la adopción de una legislación que regule la negociación colectiva en el sector público.

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del PIB destinado a la educación	% del gasto público en educación	% crecimiento del PIB
2008: 5,5%	17,4%	5,1%
2009: 5,6%	16,8%	-0,2%
2010:		7,5%
2011:		2,7%

Fuente Banco Mundial/IndexMundi



CANADÁ⁶⁸

Afiliadas a la IE

CTF/FCE	Canadian Teachers Federation
CSQ	Centrale des syndicats du Quebec
FQPPU	Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université
CAUT/ACCPU	Canadian Association of University Teachers
FNEEQ-CSN	Fédération nationale des Enseignantes et Enseignants du Québec

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1972
- C. 100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1972
- C. 111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1964
- C. 144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 2011

Sistema Educativo

En Canadá, no existe un departamento federal de educación ni un sistema de educación nacional integrado. Dentro del sistema federal, la Ley de la Constitución de Canadá de 1867 estipula que los poderes legislativos provinciales pueden desarrollar leyes exclusivamente en materia de educación. En las 13 jurisdicciones - 10 provincias y 3 territorios - los departamentos o ministerios de educación son responsables de la organización de la educación, desde el nivel básico hasta la enseñanza postsecundaria y la formación profesional.⁶⁹

Cada provincia y territorio tiene uno o dos departamentos/ministerios responsables de la educación, dirigidos por un Ministro y un Subsecretario electos que pertenecen a la función pública y se encargan de la gestión de los departamentos. Los ministerios y los departamentos proporcionan funciones de gestión educativa, administrativa, financiera y de apoyo escolar, y definen tanto los servicios educativos a suministrar como los marcos políticos y legislativos.

Generalmente, la gobernanza local de la educación se confía a los consejos educativos o los distritos escolares. Los ministerios de educación provinciales proporcionan guías de financiación y de planes de estudios. La educación es gratuita desde los 4 - 6 años y hasta los 18 años, y es obligatoria hasta los 16 años.

⁶⁸ *Mi más sincero agradecimiento a Myles Ellis, Secretario General Adjunto Provisional de CTF/FCE, por facilitarme una información y comentarios tan valiosos para el estudio de este país.*

⁶⁹ Consejo de Ministros de Educación: *La Educación en Canadá: Resumen* <http://www.cmec.ca/299/Education-in-Canada-An-Overview/index.html> último acceso el 2.02.2013.

En Canadá, las escuelas religiosas se pueden incluir en el sistema público. La Ley de la Norteamérica Británica garantiza el derecho a la Escuela Católica Romana. Algunas provincias tuvieron en algún momento sistemas educativos religiosos independientes, pero finalmente se optó por no separarlos. En las provincias de Ontario, Alberta y Saskatchewan, y los 3 territorios, se han establecido algunas disposiciones para las minorías denominacionales, para que dirijan sistemas escolares independientes, la mayoría de los cuales son católicos romanos. Además, hay varias escuelas privadas – tanto denominacionales como no denominacionales, así como escuelas que funcionan bajo la dirección de los grupos indígenas en las reservas situadas dentro de las provincias y los territorios.⁷⁰

En 2006, los sistemas educativos de enseñanza básica y secundaria contaban con más de 430.000 docentes, la mayoría de los cuales habían realizado estudios postsecundarios de cuatro o cinco años. Estos docentes disponen de un permiso de los departamentos provinciales o territoriales o los ministerios de educación.

Libertad Sindical y Negociación Colectiva

La libertad sindical está garantizada tanto en el sector público como en el privado gracias a la Carta de Derechos y Libertades. En 2007, el Tribunal Supremo dictaminó que la negociación colectiva estaba incluida en el significado del término “asociación” en la Carta de Derechos y Libertades de Canadá, estableciendo así la negociación colectiva como un derecho de dicha carta. Los parámetros de esta decisión siguen siendo objeto de debate.

En la legislación laboral canadiense hay un sistema automático de retención en nómina de la cotización sindical según el cual el pago de las cuotas de afiliación son obligatorias en los lugares de trabajo cubiertos por un convenio colectivo. Este sistema se conoce como la fórmula Rand, bautizada así por el juez del Tribunal Supremo que dictó la resolución en 1946 en el arbitraje de una huelga en la que una de las cuestiones involucraba a una sociedad (Ford Motor Company) que se negaba a cobrar las cuotas de los afiliados del convenio de afiliación sindical obligatoria.

En las últimas tres décadas ha habido un serio intento de mermar los derechos laborales fundamentales, tanto a nivel federal como provincial. Este intento se ha llevado a cabo a través de leyes que determinaban exclusiones y restricciones del derecho sindical, y en relación con categorías de trabajadores sin derecho a sindicarse. Según la Canadian Foundation for Labour Rights, los gobiernos federal y provincial han aprobado 199 leyes desde 1982 que han restringido, suspendido o denegado derechos de negociación colectiva.⁷¹

⁷⁰ Canadian Teachers' Federation – El Sistema Educativo Canadiense <http://www.ctf-fce.ca/TIC/Default.aspx?sid=626066> último acceso el 2.02.2013.

⁷¹ Resumen de la Legislación que Restringe la Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en Canadá 1982-2012, Ficha Informativa de la Canadian Foundation for Labour Rights, septiembre de 2012 <http://www.labourrights.ca/> último acceso el 4.02.2013.



Cada provincia ha establecido disposiciones sobre la negociación colectiva para los docentes - en cuatro provincias hay un estatuto específico para la negociación docente o un estatuto general de la educación que regula el proceso. En otras provincias, hay un estatuto de relaciones laborales para el sector público o general. En Alberta y la Columbia Británica, y más recientemente en Ontario, el derecho de negociación colectiva docente está garantizado por ley y también se aplica en el sector privado. Si bien hay siete provincias que trabajan con una especie de sistema de negociación local, el modelo más común es el de la negociación para todas las escuelas públicas de una provincia/territorio con una única organización representante de los docentes.⁷² Manitoba es única en el sentido de que sigue la negociación local con los locales que ostentan el certificado de negociación.

En la mayoría de las provincias, el gobierno determina las fórmulas básicas para el tamaño de las aulas y algunas provincias excluyen específicamente de la negociación colectiva cuestiones relacionadas con el personal y el tamaño de las clases. Los convenios colectivos cubren generalmente cuestiones salariales y otras prestaciones, así como procedimientos de reclamación individual. La mayoría de los contratos incluyen cláusulas relacionadas con un seguro médico dental y suplementario, prestaciones adicionales para la baja por maternidad, la baja por enfermedad y la baja por otros motivos, un seguro de discapacidad e indemnizaciones por jubilación (cada vez más amenazadas). Los docentes están cubiertos por el Sistema de Seguridad Social Federal (Seguro Laboral) y el Plan de Pensiones del Sector Público (el PPC, Plan de Pensiones de Canadá, a los 60 años, y el programa OAS Old, a los 65 años, pero se está pasando gradualmente a 67 años), y cada provincia ha establecido un Plan de Pensiones de Docentes específico.

Hay un amplio abanico de procedimientos para la resolución de conflictos colectivos (mediación, conciliación, investigación y arbitraje voluntario). Las huelgas también están permitidas en la mayoría de las provincias. El Código Laboral canadiense también permite la sustitución de empleados en huelga durante los conflictos laborales.

Las restricciones o exclusiones han sido objeto de largos casos ante los mecanismos de supervisión de la OIT.⁷³ Aparte de las limitaciones del derecho a sindicarse de algunos profesionales, trabajadores agrícolas y empleados domésticos de algunas provincias, las siguientes categorías de trabajadores del sector de la educación también se enfrentan a varias restricciones:

- a) Directores y subdirectores de establecimientos educativos y trabajadores comunitarios (Ontario), aunque estas restricciones están bajo revisión en estos momentos como resultado de un Memorando reciente.

⁷² Comité de Expertos OIT/UNESCO sobre la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Diálogo Social del Personal Docente en la educación (CEART): buenas prácticas y tendencias nacionales, documento de referencia para la 11ª Sesión del CEART, de Bill Ratteree CEART-R-[WGS1-2012-08-0014-1]-En.docx/v4 p.49.

⁷³ La Canadian Foundation for Labour Rights ha registrado 83 quejas ante la OIT desde 1982 <http://www.labourrights.ca/> último acceso el 4.02.2013.

- b) Empleados a tiempo parcial de colegios superiores públicos (Ontario), aunque estas restricciones también están bajo revisión;⁷⁴
- c) Personal académico de la enseñanza postsecundaria (Alberta).

También hay tres provincias (Nueva Escocia, Ontario y la Isla del Príncipe Eduardo), donde el agente negociador para los docentes y los educadores se establece por ley.

Algunas provincias limitan o prohíben huelgas en el sector educativo: En Manitoba, la Sección 110 (1) de la Ley de Escuelas Públicas prohíbe que los docentes organicen huelgas. Los poderes legislativos de los últimos años en Quebec, BC, Alberta, Nuevo Brunswick, Terranova, y más recientemente Ontario, han manifestado la voluntad de intervenir con leyes que limitan la negociación colectiva, imponen acuerdos y limitan las acciones sindicales.

La Crisis Financiera y el Cambio Ideológico hacia Políticas Neoliberales

Canadá se encontraba relativamente en una situación fiscal fuerte cuando comenzó la crisis financiera, con una menor exposición al mercado hipotecario de alto riesgo y un sistema bancario fuertemente regulado, unos factores que mitigaban el impacto negativo de la crisis financiera. En enero de 2009, el gobierno introdujo un paquete de estímulos de casi 40 mil millones de dólares para un periodo de dos años.⁷⁵

En mayo de 2011, se eligió un gobierno de mayoría conservadora, un hecho que marcó un cambio ideológico radical hacia la derecha. Su estrategia fue crear un sentimiento de temor y resentimiento contra los empleados del sector público y ganarse el apoyo público para debilitar las leyes laborales. El gobierno introdujo un programa de reducciones en el impuesto sobre la renta de las personas físicas y el impuesto sobre sociedades, aplicó recortes en los servicios públicos y los puestos de trabajo, e introdujo un programa de austeridad fiscal. El resultado fue un drástico incremento de los niveles de desempleo y desigualdad. Statistics Canada informó en mayo de 2012 que el 13% de la juventud canadiense no estudiaba ni trabajaba y que el nivel de desempleo oficial en Canadá en octubre de 2012 era del 7,4%, aunque muchos consideran que esta cifra debería encontrarse más cerca del 10%⁷⁶.

El presupuesto del gobierno federal para 2012 publicado a finales de marzo incluía otros recortes importantes en los servicios públicos, como un recorte de 19.000 puestos de trabajo⁷⁷ y el incremento de la edad de jubilación de 65 a 67 años.

⁷⁴ *La Ley de Negociación Colectiva para Colegios Superiores de Ontario (Canadá), de 2010 permite que el personal académico y de apoyo a tiempo parcial se afilie a sindicatos para fines relacionados con la negociación colectiva (Ver p.25 del Informe 111 del CEACR, Parte 1B ILC 101ª Sesión 2012).*

⁷⁵ *Presupuesto federal para 2009: Resumen y consecuencias para los docentes y la educación, CTF, enero de 2009.*

⁷⁶ *Myles Ellis y Bernie Froese-Germain, AERA The Changing Context Facing Teacher Unions in Canada.*

⁷⁷ *El Canadian Centre for Policy Alternatives estima que el número total de pérdidas de puestos de trabajo en el servicio público federal en los próximos tres años rondará los 30.000, ver Gergin, Maria (6 de abril de 2011). <http://www.policyalternatives.ca/publications/commentary/silencing-dissent-conservative-record>*



La CTF ha identificado tendencias negativas y presiones en todo el país. Entre ellas, aplicar un enfoque comercial/de mercado a la educación, el fuerte impacto de la agenda de responsabilidad basada en los exámenes en el plan de estudios y otros aspectos de la educación, el uso de la deuda pública y la agenda de austeridad para justificar la reducción de gastos a expensas de las necesidades del programa”⁷⁸.

La Negociación Colectiva desde la Crisis Financiera

A lo largo de los últimos años, tanto a nivel federal como provincial, se han introducido (o están en proceso de adopción) nuevas leyes diseñadas para limitar o negar los derechos de negociación colectiva y minar la capacidad de trabajo de los sindicatos.

*“El principal motivo de estas tendencias ha sido el cambio ideológico hacia el derecho a nivel federal, provincial y territorial, diseñado para minar los derechos de negociación colectiva a través de una legislación draconiana. Es un claro ataque a los sindicatos”.*⁷⁹
Myles Ellis, Secretario General Adjunto Provisional de la Canadian Teachers' Federation.

Nivel federal

A nivel federal, el gobierno ha utilizado una legislación de vuelta al trabajo para imponer acuerdos, como en el caso de los trabajadores de correos y Air Canada. El gobierno canadiense sigue aplicando la legislación introducida junto con el Presupuesto Federal de 2009, que fija el nivel de los incrementos salariales para todos los empleados del servicio público federal.

A nivel federal, el miembro del parlamento Pierre Ollivère, ha lanzado una campaña para introducir cambios que excluirían el cobro de las cuotas sindicales de los empleados federales en los lugares de trabajo sindicados (Geddes, 2012).

El Proyecto de Ley C-377 – Una Ley para Enmendar la Ley relativa al Impuesto sobre la Renta (requisitos para las organizaciones sindicales), enmendaría la Ley relativa al Impuesto sobre la Renta de modo que exigiría que las organizaciones sindicales proporcionen información financiera al Ministro para su divulgación pública. El proyecto de ley fue aprobado por la cámara baja en diciembre de 2012. Según esta ley, los sindicatos estarían obligados a proporcionar información sobre distintas actividades, como la organización del sindicato, la negociación colectiva, la educación y la formación, la acción política, etc. Todo ello se publicaría en el sitio web de la Canada Revenue Agency (CRA), la Agencia Canadiense de Impuestos Internos.

La CTF ha manifestado su preocupación sobre esta propuesta de ley por los gastos que supondría para los sindicatos y los contribuyentes y por motivos de privacidad. La mayoría de las provincias ya exigen que los estados financieros de los sindicatos se entreguen a

⁷⁸ Fraser, Calvin (Oct. 2012). «Los presentes en la AGA de la CTF debaten la educación como un bien público». *Perspectivas de la CTF*. <http://perspectives.ctf-fce.ca/en/9/Default.aspx>

⁷⁹ Entrevista con Myles Ellis, Secretario General Adjunto Provisional de la CTF, 23.01. 2012

los miembros para crear un trabajo adicional, innecesario y costoso, cuando en realidad el personal debería estar trabajando en otras cuestiones. Al plantear la propuesta como una enmienda a la ley relativa al impuesto sobre la renta, enmarcada dentro de los poderes federales de la Constitución, la obligación de estas declaraciones traspasa la barrera constitucional habitual que evita que el gobierno federal apruebe una legislación que regule a los sindicatos bajo una jurisdicción provincial.

Nivel provincial y territorial

*“A nivel provincial y territorial, algunos gobiernos han hecho uso de la legislación para imponer acuerdos e iniciar un proceso sistemático de represión de contratos, espaciando los aumentos, reduciendo las prestaciones e incrementando las señales de que los planes de pensiones actuales acabarán reduciéndose”.*⁸⁰ Myles Ellis, Secretario General Adjunto Provisional de la Canadian Teachers' Federation.

En marzo de 2012, el gobierno liberal de la Columbia Británica aprobó una ley conocida como Proyecto de Ley 22 “Ley de Mejora Educativa”, que prohibía las acciones de huelga de la British Columbia Teachers Federation, imponía un “periodo de reflexión”, y nombraba a un mediador con el mandato de negociar el nuevo acuerdo sabiendo que no habría ninguna comparación con el acuerdo anterior. Efectivamente, con esta ley, el gobierno podría determinar el contenido del convenio colectivo, y prohibía a los docentes negociar sobre cuestiones que antes sí se incluían, como el tamaño de las clases, la composición y los niveles del personal.⁸¹ El Tribunal Supremo de la Columbia Británica ha fallado contra esta ley pero a pesar de ello, los derechos de negociación colectiva de los docentes siguen estando restringidos.⁸²

En agosto de 2012, el gobierno de Ontario aprobó una ley conocida como el Proyecto de Ley 115 “Putting Students First Act” (“Los Estudiantes son lo Primero”) ⁸³, según el cual los consejos de las escuelas locales deben cumplir ciertas normas a la hora de negociar con los sindicatos locales, y permitir que el gobierno provincial imponga un convenio colectivo al consejo y al agente negociador de los empleados si las negociaciones no llegaban a buen puerto para el 31 de diciembre de 2012. Este proyecto de ley exigía que los contratos para 2013 y 2014 incluyeran una congelación salarial de dos años, un retraso en el aumento de los baremos salariales para los docentes jóvenes, una reducción del número de días de baja por enfermedad⁸⁴, de los subsidios por discapacidad a largo

⁸⁰ Entrevista con Myles Ellis, *idem*

⁸¹ Noticia de la BCTF publicada el 27 de junio de 2012. La BCTF firma un acuerdo con el gobierno pero sigue en contra del Proyecto de Ley 22 y reafirma los derechos laborales de los docentes.

⁸² Informe anual de la CSI sobre Derechos Sindicales <http://survey.ituc-csi.org/Canada.html#tabs-4> último acceso el 4.02.2013.

⁸³ <http://www.policyalternatives.ca/publications/monitor/putting-students-first-doesnt-mean-putting-teachers-last> de Misha Abarbane, 1 de octubre de 2012, para ver una explicación detallada de las consecuencias de esta ley.

⁸⁴ Antes, los docentes tenían derecho a agrupar hasta 200 días de baja por enfermedad a lo largo de la carrera a cambio de una retribución adicional por jubilación, que se ha reducido a 10 días al año sin posibilidad de agruparlos.



plazo, las prestaciones por maternidad, etc. Además, el proyecto de ley establecía que no se podía poner en duda ni revisar ninguna de las condiciones incluidas en la ley en ningún tribunal y limitaba la legalidad de las huelgas de los sindicatos de docentes y el personal de apoyo. En enero de 2013, los docentes de la educación básica y secundaria que habían planificado marchas de protesta recibieron la noticia del Consejo de Relaciones Laborales de que su acción sería considerada ilegal y que se enfrentarían a serias multas individuales y colectivas.

La CTF presentó una queja ante la OIT sobre el Proyecto de Ley 115 en nombre de la Ontario Elementary Teachers' Federation, que ha resultado en la imposición de varios convenios colectivos en más de 200 escuelas. El Presidente de la CTF ha declarado que el Proyecto de Ley 155 es un "ataque sin precedentes a los derechos de negociación colectiva" y manifestó "una gran preocupación por las acciones unilaterales y draconianas del actual gobierno de Canadá".⁸⁵

En la educación postsecundaria también hay varios ejemplos de universidades que se niegan a negociar de buena fe. La Canadian Association of University Teachers (CAUT) lanzó una alerta, por primera vez en una década, en octubre de 2012, sobre el caso de la Concordia University College, Alberta, para acusar al empleador de impedir seriamente el proceso de negociación.⁸⁶

Sin embargo, en otras provincias sigue habiendo un sistema de negociación colectiva sólido y efectivo, como en Manitoba, donde la Manitoba Teachers' Society ha seguido negociando contratos razonables con incrementos anuales y el gobierno está comprometido a financiar la educación en línea o por encima del índice de crecimiento económico en la provincia, si bien es cierto que no se admite el derecho de huelga.⁸⁷

También en Saskatchewan, a pesar de que su gobierno es de derechas, la Saskatchewan Teachers Federation ha conseguido firmar un acuerdo con el gobierno provincial y la Schools Board Association tras un largo periodo de bloqueo, que incluía un día de huelga. La STF organizó un estudio y un encuentro de un día en mayo de 2011, en el que se ofreció a la comunidad con vistas a fomentar el apoyo público. El contrato anterior expiró en agosto de 2010 y al día siguiente del día de acción se estableció un proceso de mediación que desembocó en un acuerdo para un periodo de tres años, hasta 2014. El contrato se firmó a finales de septiembre de 2011. Fue una campaña muy flemática y paciente.

⁸⁵ Carta del Presidente de la CTF, Sam Hammond, y Gene Lewis, Secretario General de la Elementary Teachers' Federation of Ontario a Fred Van Leeuwen, Secretario General de la Internacional de la Educación, 17 de enero de 2013.

⁸⁶ <http://www.caut.ca/pages.asp?page=1109> último acceso el 4.02.2013.

⁸⁷ Ver <http://www.mbteach.org/collective-bargaining/collective-agreements.html> último acceso el 2.02.2013.

Respuesta de la CTF

Los sindicatos se han movilizado y han reivindicado nuevas asociaciones y modelos de cooperación. La CTF ha intentado involucrar a los padres y a la comunidad en general para promocionar la educación como un bien público y mejorar su legitimidad. Asimismo, cuestiona las restricciones sobre los derechos de negociación colectiva y los recortes en los salarios y las prestaciones. Lanzó una campaña orientada a promover la voz de los docentes e instar a los miembros del parlamento a nivel federal y provincial a que escucharan las preocupaciones de los docentes. Estudios sobre la situación del personal docente realizados mediante grupos muestra y encuestas en línea han destacado los retos a los que se enfrentan los docentes para alcanzar sus propios objetivos aspiracionales en la educación.⁸⁸ Junto con la Canadian Foundation of Labour Rights y otros socios, está organizando una conferencia en torno al tema "los derechos laborales son derechos humanos" para marzo de 2012, cuyo objetivo es impulsar la recuperación y la afirmación de los derechos de negociación colectiva. La CTF pretende trabajar con los docentes, los padres y los estudiantes, los consejos escolares y las instituciones educativas; y establecer alianzas sólidas dentro de la comunidad, empresas progresistas, instituciones postsecundarias, ONG, grupos de arte y cultura, así como el movimiento sindical en general.⁸⁹

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del PIB destinado a la educación	% del gasto público en educación	% crecimiento del PIB
2008: 4,8%		0,4%
2009: 5,0%		-2,5%
2010:		3,1%
2011:		2,5%

Fuente Banco Mundial/IndexMundi

⁸⁸ «Teaching the Way We Aspire to Teach: Now and in the Future» (*Enseñando del Modo en que Aspiramos a Enseñar: Ahora y en el Futuro*); Canadian Education Association y Canadian Teachers' Federation, julio de 2012.

⁸⁹ Fraser Calvin *idem*



COLOMBIA⁹⁰

Afiliadas a la IE

FECODE	Federación Colombiana de Educadores
ASPU	Asociación Sindical de Profesores Universitarios

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1976
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1976
- C. 100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1963
- C. 111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1969
- C. 144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1999
- C. 151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 2000
- C. 154 Negociación Colectiva (1981) ratificado en 2000

Introducción

El afiliado de la IE en Colombia, la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), ha sido una de las organizaciones más afectadas por la violencia que desde hace ya mucho tiempo se ceba en contra del movimiento sindical. El número de sindicalistas asesinados, desaparecidos y amenazados sigue siendo una herida abierta que marca al país. En las últimas dos décadas, la FECODE ha documentado el asesinato de 968 docentes sindicalistas, lo que pone de relieve un patrón de violencia mortal dirigido a los /las docentes y a su sindicato⁹¹. Desde que el presidente Juan Manuel Santos asumió el poder en junio de 2010, han sido asesinados 32 docentes sindicalistas y más de 500 han recibido amenazas de muerte.

Los informes de la CSI constatan algunos avances para poner fin a esta inveterada violencia y para investigar estos crímenes, aunque la gran mayoría de los casos denunciados por las organizaciones sindicales permanecen en la impunidad. El Vicepresidente de la República ha reconocido, en nombre del Gobierno, la magnitud de la violencia, algo que los Gobiernos anteriores no habían hecho nunca⁹².

Más allá de las violaciones de los derechos humanos fundamentales, los sucesivos Gobiernos han impuesto reformas y recortes presupuestarios que han afectado a la calidad de la educación y menoscabado la situación del personal docente. La IE y su afiliado se

⁹⁰ *Mi más sincero agradecimiento a Senen Nino Avendano, Secretario General, y Bertha Rey Castelblanco, Secretaria de Género, Igualdad e Inclusión, FECODE, por facilitarme una información y comentarios tan valiosos para el estudio de este país.*

⁹¹ IE http://www.ei-ie.org/en/news/news_details/2319 Día Mundial de los Docentes, 5 de octubre de 2012

⁹² <http://www.ituc-csi.org>

han opuesto firmemente a la Ley de Educación que ha facilitado la privatización de las escuelas públicas. En el marco del modelo de “concesión”, los fondos públicos se han reorientado a las escuelas privadas, lo que ha conllevado la pérdida de 30.000 puestos de trabajo docente en la enseñanza pública en el curso de los últimos 15 años así como el desplazamiento de más de 40.000 niños de las escuelas públicas a las privadas.

Derecho a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva

En unas circunstancias donde reina tal violencia e impunidad, la libertad sindical es evidentemente limitada y la densidad sindical es muy baja. Se calculó que solamente el 4% de la mano de obra está sindicalizada, y aproximadamente el 55% de la afiliación sindical se concentra en el sector público⁹³.

La libertad sindical está reconocida en la Constitución y en el Código del Trabajo, pero no para las fuerzas armadas ni la policía. Sin embargo, existen varios tipos de modalidades contractuales que impiden a los trabajadores/as constituir o afiliarse efectivamente a un sindicato disimulando la relación laboral. Estas modalidades incluyen las cooperativas de trabajo asociado (CTA), los contratos de servicio y los contratos civiles y comerciales.

El derecho a la negociación colectiva está reconocido en la Constitución, pero la práctica generalizada que consiste en concluir “pactos colectivos” socava la posición de los sindicatos. Desde 2011 se han introducido reformas y medidas destinadas a poner fin a esta práctica de las cooperativas de trabajo asociado así como al uso de pactos colectivos, aunque la aplicación efectiva sigue siendo limitada.

La Constitución reconoce el derecho de huelga, pero prohíbe que las federaciones y confederaciones convoquen a huelga. La Constitución prohíbe la huelga en los servicios públicos esenciales definidos por la ley. Sin embargo, la ley aún no ha sido aprobada, dejando esta noción abierta a una amplia interpretación.

Situación del Personal Docente

Los/las docentes son empleados públicos nombrados en función de sus méritos a través de un proceso de exámenes de oposición. Sus condiciones de empleo se rigen por dos leyes: El Decreto Ley 2277/1979 se negoció con la FECODE y proporciona a los/las docentes un empleo permanente, establece una escala salarial y el desarrollo de carrera, las medidas disciplinarias y un fondo especial de pensiones. El Decreto Ley 1278/2002 fue impuesto por el Gobierno y modificó las condiciones de empleo para todos los nuevos/as docentes, con la introducción de un nuevo desarrollo de carrera basado en la evaluación del desempeño y dependiendo de las posibilidades presupuestarias. Los/las docentes pueden ser despedidos si se juzga que su desempeño es insuficiente. Asimismo, se redujeron los planes de pensiones.

⁹³ Escuela Sindical Nacional



En 2012, la proporción de docentes titularizados de conformidad con los “antiguos” y “nuevos” estatutos fue de aproximadamente de 2:1⁹⁴. FECODE ha manifestado constantemente su oposición a esta situación y, en junio de 2011, el Gobierno acordó crear una Comisión Tripartita (Congreso, Ministerio de Educación y FECODE) con el fin de discutir un nuevo estatuto único.

Sin embargo, también hay numerosos docentes con contratos provisionales que no han sido nombrados titulares según lo dispuesto en el Estatuto.

Derecho a la negociación colectiva en el sector público

Hasta el año 2012 no existía en el sector público el derecho de negociación colectiva, y los sindicatos del sector público solamente podían presentar “peticiones respetuosas” que no podían abordar cuestiones salariales ni prestaciones. El derecho a la negociación colectiva en el sector público ha sido una reivindicación histórica del movimiento sindical. Colombia ratificó el Convenio 151 en 2000, aunque no fue hasta 2009 que el Gobierno creó una comisión para examinar la cuestión. El 24 mayo de 2012 se aprobó un nuevo Decreto (núm. 1092) que regula el derecho a la negociación colectiva en la administración pública.

El Decreto establece el derecho a la negociación colectiva para todos los trabajadores del sector público, excepto las fuerzas armadas, la policía nacional y los funcionarios de alto nivel. Asimismo, dispone los procedimientos y el calendario anual de las negociaciones y un proceso de mediación en caso de conflicto. Las negociaciones sobre el pliego de peticiones se llevan a cabo durante un período de 20 días prorrogables por común acuerdo durante un período de 10 días.

También estipula un programa de sensibilización:

“Artículo 8: el gobierno nacional, a través del Ministerio de Trabajo, en coordinación con las Centrales Sindicales, ejecutará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este Decreto, una programación pedagógica consistente en información televisiva, radial, publicación de un documento y en seminarios nacionales y regionales, como antecedente pedagógico y condición previa para la aplicación de este Decreto en materia de negociación.

FECODE y otros sindicatos del sector público se han mostrado muy críticos con respecto al Decreto, ya que fue emitido unilateralmente por el Gobierno y sus disposiciones son sumamente insuficientes. No existe el derecho a firmar un convenio colectivo, solamente la posibilidad de presentar un pliego de peticiones y el Decreto permite únicamente un proceso de mediación sin derecho de huelga.

En 2012, FECODE presentó un pliego de peticiones que se “negoció” en estas condiciones, pero el gobierno no ha aplicado los puntos que se acordaron. Una de las

cuestiones se refiere a los permisos sindicales, o el derecho a un permiso retribuido para los/las representantes sindicales para que realicen su labor. En muchas regiones se han negado estos permisos.

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2008: 14,9%	3,9%	2,8%
2009:	4,7%	0,8%
2010:	4,8%	4,3%
2011:	4,5%	5,9%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi



ESTADOS UNIDOS⁹⁵

Afiliadas a la IE

- AFT** American Federation of Teachers
NEA National Education Association

Ratificaciones

C. 144 Consulta Tripartita (1976)

Introducción

En EE.UU., la densidad sindical en el sector educativo es alta. La National Education Association (NEA) y la American Federation of Teachers (AFT) se encuentran entre los sindicatos más grandes del país y ejercen una influencia política significativa. Los docentes son contratados por las agencias de educación locales (LEA)/distritos escolares locales. Según el estado, los límites geográficos se pueden determinar por condado, municipio y otras divisiones geográficas y estructurales específicas del estado particular. De acuerdo con un informe de la OIT/UNESCO, alrededor de un tercio de los empleados públicos trabajan en la enseñanza primaria y secundaria, y más del 70% de los docentes de la escuela pública están sindicados.⁹⁶

Los derechos de los empleados de la educación pública se determinan a nivel estatal y a nivel local, a través de la negociación colectiva o, en su defecto, por el empleador. A través de la legislación estatal o de políticas estatales, los estados determinan en gran parte lo que ocurre a nivel local en todo lo relacionado con la educación y los trabajadores de la educación. El sistema educativo de EE.UU. está altamente descentralizado y es responsabilidad casi exclusiva de los distritos escolares locales (condado o municipio). No existe un derecho federal a la educación. A pesar de que puede existir una legislación que gobierne las relaciones laborales de los empleados públicos en general, en muchos estados suele haber una legislación específica en materia de relaciones laborales entre las autoridades de la educación pública y los sindicatos de docentes. Además, no es raro que los estados promulguen una legislación independiente para los empleados públicos, como los docentes, los bomberos y la policía, aunque no suele ser la norma general. Los docentes que trabajan para las escuelas del Departamento de Defensa, bien en bases

⁹⁵ *Mi más sincero agradecimiento a Carolyn York, Directora de Negociación Colectiva y Daaiyah Bilal-Threats, Director del Centro de Gobernanza, NEA, y a Nancy Van Meter, Directora Adjunta de Investigación e Iniciativas Estratégicas, y Pat Keefer, Director de Asuntos Internacionales, AFT, por su valioso informe y sus comentarios y contribuciones.*

⁹⁶ «International Survey on social dialogue in education: information sharing, consultation and negotiations» («Estudio Internacional sobre el Diálogo Social en la Educación: intercambio de información, consulta y negociación»), Informe para el Comité de Expertos OIT/UNESCO sobre la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Diálogo Social del Personal Docente, 10ª sesión, 28 de septiembre - 2 de octubre, París, p.33.

militares de EE.UU., bien en el extranjero, son empleados federales, y sus derechos de negociación están determinados por la ley federal.

Libertad Sindical

La primera enmienda a la Carta de Derechos establece que el Congreso no aprobará ley alguna que restrinja el derecho del pueblo a reunirse pacíficamente. Este derecho, que se extendió a todos los estados de conformidad con la 14ª enmienda, se ha interpretado en el contexto de los empleados públicos como el derecho de libertad sindical y el derecho a sindicarse.

De conformidad con el Federal Service Labor Management Relations Statute (Estatuto de Relaciones Obrero-Patronales del Servicio Federal), los empleados federales tienen derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, con excepción de los servicios uniformados, los directivos, los empleados del Servicio Exterior, varios servicios de policía e inteligencia, y los Departamentos de Agricultura y Comercio.⁹⁷

Los estatutos estatales para los empleados públicos se suelen basar en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) de 1935, que otorga a los trabajadores del sector privado el derecho a sindicarse, negociar colectivamente y el derecho de huelga.⁹⁸ La diferencia principal entre los estatutos estatales y la NLRA es la prohibición del derecho de huelga. En algunos estados, los docentes sí gozan del derecho de huelga, pero para la gran mayoría de los docentes y sus sindicatos se prohíbe explícitamente cualquier actividad de este tipo.

En el sector privado, la Ley Nacional de Relaciones Laborales, de 1935, la Ley Taft-Hartley, de 1947, y la Ley Landrum-Griffin, de 1959, siguen conformando la base del marco legislativo actual.

Negociación Colectiva

En 34 estados y el distrito de Columbia, las legislaciones estatales otorgan a los docentes de primaria y secundaria el derecho de la negociación colectiva. Otros diez estados también otorgan este derecho, pero sólo si el empleador está de acuerdo, lo que se conoce como derecho permisivo de negociación colectiva. La región más débil en materia de derechos sindicales en el sector público es el Sur. Georgia, Carolina del Norte, Texas y Virginia prohíben la negociación colectiva por ley, y en Carolina del Sur, el Tribunal Supremo dictaminó que los empleados públicos no gozan de este derecho. Tennessee abolió los derechos de negociación colectiva en 2011, aunque sí existe un proceso nuevo llamado "collaborative conferencing", que otorga algunos derechos a los docentes. El personal de apoyo de enseñanza primaria, secundaria y superior goza del derecho a la

⁹⁷ Gernigon, Bernard «*Labour Relations in the public and para-public sector*» («Relaciones Laborales en el Sector Público y Parapúblico») Departamento Internacional de Normas Laborales, Documento de Trabajo n° 2, OIT, Ginebra 2007, p. 80.

⁹⁸ «Los empleados tendrán derecho a sindicarse, formar, afiliarse o asistir a organizaciones sindicales, a negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección, y a participar en otras actividades conjuntas con vistas a la negociación colectiva u otra ayuda y protección mutua». NLRA 29 U.S.C. §§ 151-169 1935.

negociación colectiva en 32 estados y el distrito de Columbia, y el profesorado de la mayoría de las instituciones de educación superior públicas tiene acceso a la negociación colectiva en 26 estados más el distrito.⁹⁹

La negociación colectiva cubre un amplio abanico de cuestiones, como salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, conocidas como cuestiones “imperativas”. En algunos estados se pueden negociar ciertas cuestiones de política educativa. Sin embargo, la mayor parte de la política educativa se define de forma legislativa o judicial como un privilegio exclusivo del empleador. Los sistemas de titularidad están legislados, no se negocian. En algunos estados, los sindicatos han conseguido ampliar la agenda para que incluya de forma usual cuestiones para mejorar las condiciones de aprendizaje para los estudiantes, como el tamaño del aula, formación y evaluación docente y cuestiones de salud y seguridad.¹⁰⁰

Para que se reconozca como agente negociador, el sindicato debe cumplir un mínimo de un 50% más uno de los trabajadores del grupo de negociación en el caso de la “card check” (formulario de autorización de representación) y un 50% más uno de los votantes en el caso de las papeletas de votación.¹⁰¹ Sin embargo, la “card check” no está reconocida universalmente y la mayoría de los sindicatos se reconocen mediante elecciones de votación por papeleta. Una vez reconocido, el sindicato negocia un convenio colectivo para todos los empleados del grupo de negociación. En 19 estados, los sindicatos pueden cobrar una comisión de administración, en 6 estados y el distrito, no existe ninguna disposición legal, y en 25 estados esta comisión de administración está prohibida.¹⁰²

En ausencia del derecho de negociación colectiva, los empleados del sector público pueden recurrir a trámites legislativos para proponer cuestiones que suele abordar la negociación colectiva, como salarios, prestaciones y otras condiciones, y en algunos estados, pueden entablar acuerdos vinculantes con los empleadores dispuestos a ello. Un tribunal de apelación federal decidió que la prohibición de la negociación colectiva en Carolina del Norte no debía extenderse al trabajo de defensa de los sindicatos.¹⁰³

La mayoría de las escuelas *charter*, financiadas públicamente pero dirigidas por grupos privados en lugar de distritos escolares, no están sindicadas. Suelen tener unas condiciones

⁹⁹ Información proporcionada por NEA, válida a fecha de diciembre de 2011.

¹⁰⁰ Folleto de NEA «Collective bargaining: what it is and how it works» («Negociación colectiva: qué es y cómo funciona»), disponible en <http://www.nea.org/home/16375.htm>; último acceso el 12.03.2013.

¹⁰¹ «Collective bargaining in the public service: a way forward,» («La negociación colectiva en los servicios públicos: el camino a seguir»), Informe general sobre las relaciones laborales y la negociación colectiva en el sector público; 102ª Sesión de la OIT 2013; Tercer punto del orden del día: Información e informes sobre la aplicación de Convenios y Recomendaciones; Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), p.100. Informe III (Parte 1B).

¹⁰² Información proporcionada por NEA, válida a fecha de diciembre de 2011; ver también gráficos al final de la sección.

¹⁰³ Gernigon, Bernard *op. cit.*, p. 81.

de trabajo más pobres. En estas escuelas se ha dado una tendencia creciente hacia la sindicación.¹⁰⁴ En 2010, aproximadamente el doce por ciento de los docentes de las escuelas *charter* estaban representados por un sindicato.¹⁰⁵

El profesorado de las instituciones de educación superior privadas no gozan del derecho de negociación colectiva por decisión del Consejo Nacional de Relaciones Laborales.¹⁰⁶

Un número significativo de estados prohíbe la organización de huelgas a los empleados públicos e impone multas o sanciones similares por ello. En ausencia del derecho de huelga, en ocasiones hay mecanismos de arbitraje obligatorio, mediación e investigación. Por ejemplo, en Connecticut, la Teacher Negotiation Act (Ley de Negociación Docente) (1979) designa a un árbitro que se orienta por unos criterios determinados, como la capacidad financiera del distrito escolar, el coste de la vida, los salarios y otras condiciones de empleo predominantes en el mercado laboral.¹⁰⁷ En los estados donde los empleados públicos sí pueden organizar huelgas, se deben respetar ciertas condiciones, como la certificación de un grupo de negociación, el agotamiento de todos los procedimientos de resolución de conflictos, la expiración del convenio colectivo actual y un preaviso que debe enviarse al empleador. Sin embargo, en muchos de estos estados, los trabajadores de los servicios esenciales no gozan del derecho de huelga, y en la mayoría de los casos los docentes están incluidos en esta categoría.

A finales de 2012, el 68% de los estados permitían legalmente la negociación colectiva a los docentes y sólo seis estados la prohibían. Más de dos tercios de los estados disponen de mecanismos de resolución de conflictos. Por lo tanto, la negociación colectiva estaba bien establecida y era una forma efectiva de diálogo social en miles de distritos escolares locales de todo el país. AFT representa a más de 1 millón de docentes de la primera infancia, de escuelas de primaria y secundaria (K12), de colegios superiores y universidades, y la mayoría de ellos gozan de derechos de negociación colectiva. NEA representa a 3,2 millones de docentes en aproximadamente 14.000 distritos escolares locales e instituciones de educación superior, y la mayoría de ellos también gozan del derecho de negociación colectiva.

Tendencias desde la crisis financiera de 2008

A principios de 2011, tras las elecciones de medio término, hubo una clara tendencia a restringir los derechos y el alcance de la negociación colectiva para los docentes y los otros trabajadores del sector público, como consecuencia de la elección de poderes

¹⁰⁴ *International Survey on Social Dialogue in the Education Sector (Estudio Internacional sobre el Diálogo Social en la Educación)* op.cit., p. 34.

¹⁰⁵ *National Alliance for Public Charter Schools* <http://dashboard.publiccharters.org/dashboard/schools/page/union/year/2010>

¹⁰⁶ Ratteree, Bill «Social dialogue in education: national good practices and trends» («Diálogo social en la educación: buenas prácticas y tendencias nacionales»), documento de referencia para debate en la 11ª Sesión del CEART, Ginebra, del 8 al 12 de octubre de 2012, p. 9.

¹⁰⁷ Gernigon, Bernard, op. cit., p. 85.



legislativos estatales y gobernadores muy conservadores. En Tennessee, el poder legislativo simplemente derogó la ley que otorgaba a los docentes el derecho de negociación colectiva y declaró que “ningún consejo educativo local negociará con una organización de trabajadores ni sindicato de docentes sobre las condiciones de trabajo”.¹⁰⁸

El informe del CEART de 2012 dice así: “Las dificultades fiscales del estado y el coste de las pensiones de los docentes, la salud y otras prestaciones se han mencionado habitualmente como las razones principales de cambios, muchas veces drásticos, en el alcance y la capacidad de la negociación colectiva. Sin embargo, la realidad indica una agenda política/ideológica entre políticos de derechas, grupos de expertos, fundaciones privadas y dirigentes comerciales que defienden una reducción del poder de negociación en el sector público y, por extensión, el debilitamiento de la participación de los sindicatos de docentes en el proceso político”.¹⁰⁹

NEA ha identificado algunos de los cambios más indignantes como:

- Promulgación de leyes que prohíben el derecho de deducir las cuotas sindicales del salario en Michigan, Alabama, Arizona y Wisconsin; esta prohibición está siendo objeto de recurso en Arizona, Michigan y Alabama.
- Eliminación de la mayoría de los derechos de negociación colectiva para la mayoría de los empleados públicos de Wisconsin (los docentes del sector público sólo pueden negociar los salarios hasta la tasa de inflación);
- Eliminación de los derechos de negociación colectiva de los docentes en Tennessee. Se ha sustituido por un proceso todavía no definido, llamado “collaborative conferencing”.

Otros cambios incluyen:

- Restringir el alcance de la negociación colectiva sobre los salarios de los docentes; excluir del proceso, de acuerdo con la legislación estatal, cuestiones como la colocación de docentes, la disciplina de los docentes y los procedimientos de despido; incluir decisiones sobre el personal cuando se reduzca el número de docentes debido a restricciones financieras, criterios de evaluación de docentes y gestión del rendimiento; la remuneración basada en el rendimiento; las horas y los días de trabajo; las opciones de reestructuración, incluida la subcontratación y las asociaciones público-privadas (Indiana, Michigan, Tennessee, Wisconsin);
- Reducir los procedimientos de resolución de conflictos (Indiana y Tennessee);
- La prohibición o extensión de los requisitos de aprobación de miembros para las huelgas (Illinois, Wisconsin);
- Imposición de la denegación unilateral, modificación de la terminación del convenio de negociación colectiva si el distrito escolar se encuentra bajo el control de un “emergency manager” (director de emergencias) nombrado bajo la ley de responsabilidad fiscal (Michigan);

¹⁰⁸ Información proporcionada por NEA; ver también gráficos al final de la sección.

¹⁰⁹ Ratteree, *Bill op.cit.* p. 9.

Además, los empleadores han exigido que los trabajadores paguen más por las prestaciones sanitarias o se introduzcan planes con prestaciones más bajas. A pesar de que los empleados públicos no pueden negociar las prestaciones de pensión, ya que se determinan a nivel estatal, ha habido firmes y repetidos intentos de acabar con los planes de pensiones de los empleados públicos y sustituirlos por planes de contribución definida.

Estrategias Sindicales

Frente a estas prohibiciones y restricciones sobre la negociación colectiva, los sindicatos se han visto en la necesidad de volver a comprometer a sus membresías y a la comunidad general, especialmente para responder en contra de la opinión de que los sindicatos son en parte responsables de la crisis económica o de impedir que el país se recupere de ella. Han trabajado muy duro para fomentar el conocimiento del papel central de la negociación colectiva para garantizar una educación de calidad respondiendo a las necesidades tanto de los docentes como de los estudiantes.

“Reflexionar y Reconstruir”

Sin duda, la decisión de eliminar el sistema automático de retención en nómina de la cotización sindical de los salarios de los docentes de Michigan, Alabama, Arizona, Wisconsin y Carolina del Norte (anulada más tarde en Carolina del Norte), ha planteado un reto notable a los sindicatos. Sin embargo, también se ha considerado una oportunidad para reflexionar y reconstruir la membresía.

NEA ha organizado debates cara a cara con docentes y profesionales de apoyo, y ha realizado estudios sobre la membresía para revisar sus programas y sus servicios. Además, también se ha embarcado en un ambicioso proyecto para transformar la profesión docente a través del NEA Three-Point Plan (Plan de Tres Puntos NEA).¹¹⁰ Según este plan “si queremos crear un sistema educativo para los estudiantes del siglo XXI, tenemos que transformar ese sistema, incluida la profesión docente. Los docentes son los que mejor conocen lo que hacemos, por eso ellos deberían liderar la transformación de nuestra profesión”. Tras escuchar los consejos de sus miembros y sus dirigentes, NEA identificó tres áreas en las que considera que se deberían dar algunos pasos para transformar la profesión: 1) Subir el listón para acceder a la profesión; 2) Garantizar que los que están en el aula mantienen un estándar de prácticas alto a través de distintos programas, como el de ayuda y la revisión de compañeros; y 3) Desarrollar y empoderar a los miembros dirigentes para transformar nuestra profesión.

La AFT ha lanzado numerosas campañas para contrarrestar el desmantelamiento sistémico de la educación pública por parte de los conocidos como “reformistas de la educación”. Estos esfuerzos incluyen la iniciativa de la AFT de adoptar un sindicalismo “orientado a las soluciones” en las comunidades locales de todos los EE.UU.; propuestas para mejorar

¹¹⁰ “Leading the Profession: NEA’s Three-Point Plan for Reform”. Declaración del Presidente de NEA, Dennis Van Roekel, 8 de diciembre de 2011. http://www.nea.org/assets/docs/NEA_3point_plan_for_reform.pdf



la profesionalización de la enseñanza alzando el listón en el proceso de preparación docente; campañas tanto para limitar los exámenes estandarizados como para limitar los riesgos que conllevan, y ampliar y fortalecer las alianzas con los grupos de padres y otros socios de la comunidad.

La campaña “We are Ohio”

El proyecto de ley 5 del Senado de Ohio, aprobado por el Gobernador John Kasich en marzo de 2011, habría prohibido la negociación colectiva a los empleados públicos en el estado. No habría habido ninguna consulta previa a los empleados públicos antes de presentarla en el Senado. Tanto AFT como NEA fueron actores claves en la campaña “We are Ohio”, que se formó como una coalición bipartita dirigida por los ciudadanos y basada en la comunidad, para impedir que el proyecto de ley se convirtiera en ley, y que estuvo respaldada por las organizaciones sindicales de todo el estado. La coalición tuvo que recoger más de 230.000 firmas en 90 días para exigir un referendo e impedir que la ley entrara en vigor. Se organizó una petición ciudadana en todo el estado que recogió más de un millón de firmas. La coalición unió a más de 17.000 voluntarios que llevaron a cabo una campaña masiva con los miembros de los sindicatos y el público general con vistas a que votasen contra el proyecto de ley. NEA proporcionó 177 miembros de 22 estados y miembros del Cleveland Teachers Union, afiliado a AFT, transfirieron 300.000 llamadas en centros de telefonía. La campaña desarrolló una estrategia mediática sólida y estuvo respaldada con sondeos y encuestas para evaluar la situación de la votación. El referendo fue un fracaso estrepitoso para la propuesta, con una votación extraordinariamente alta que en noviembre de 2011 acabó en una mayoría de 68 a 32 en contra.

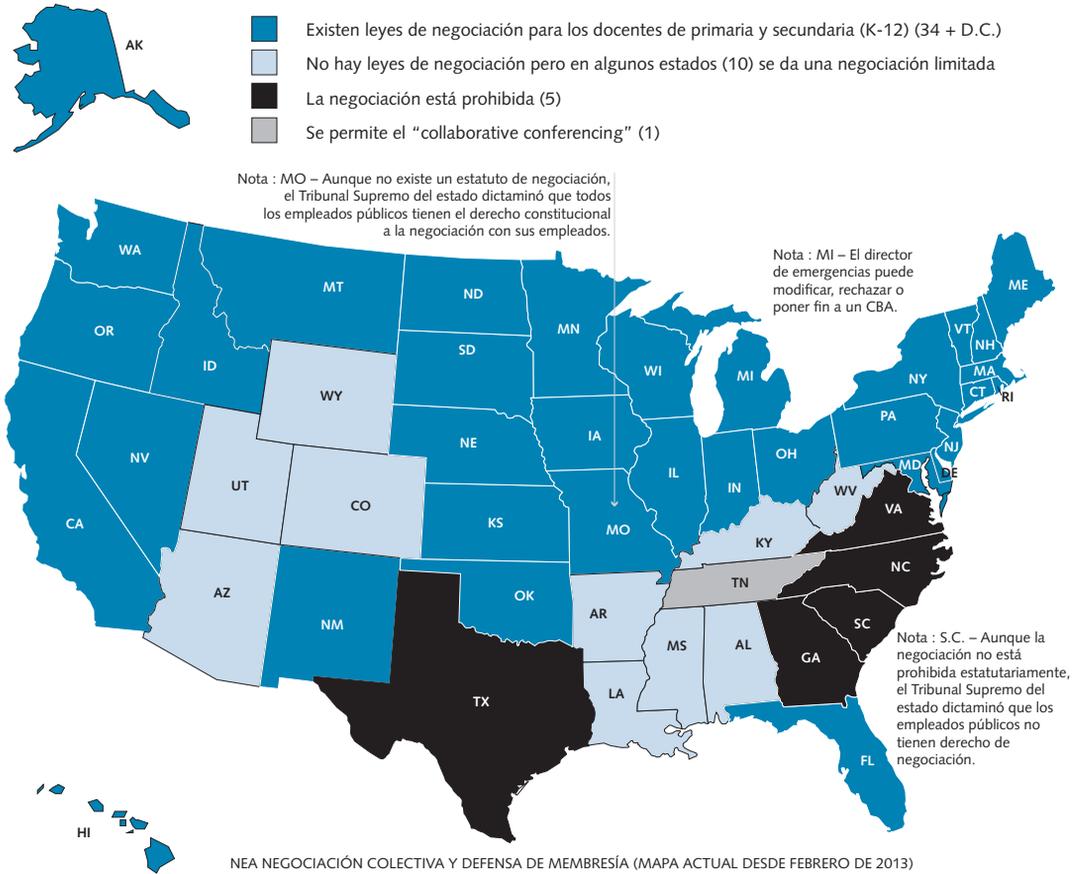
La votación, la primera vez que los derechos de negociación colectiva de los empleados públicos se defendían en una votación a nivel estatal, dejó claro que el público de Ohio no se iba a quedar sentado de brazos cruzados mientras los políticos echaban la culpa a los funcionarios de una crisis económica que no habían provocado.

“Los que intentaban despojar a unos ciudadanos trabajadores de sus derechos de negociación colectiva se lo pensarán dos veces a partir de ahora”, dijo Randi President Weingarten la noche de la votación. “Los votantes de Ohio les han dejado claro que tendrán que rendir cuentas por darle la espalda a la clase media”.

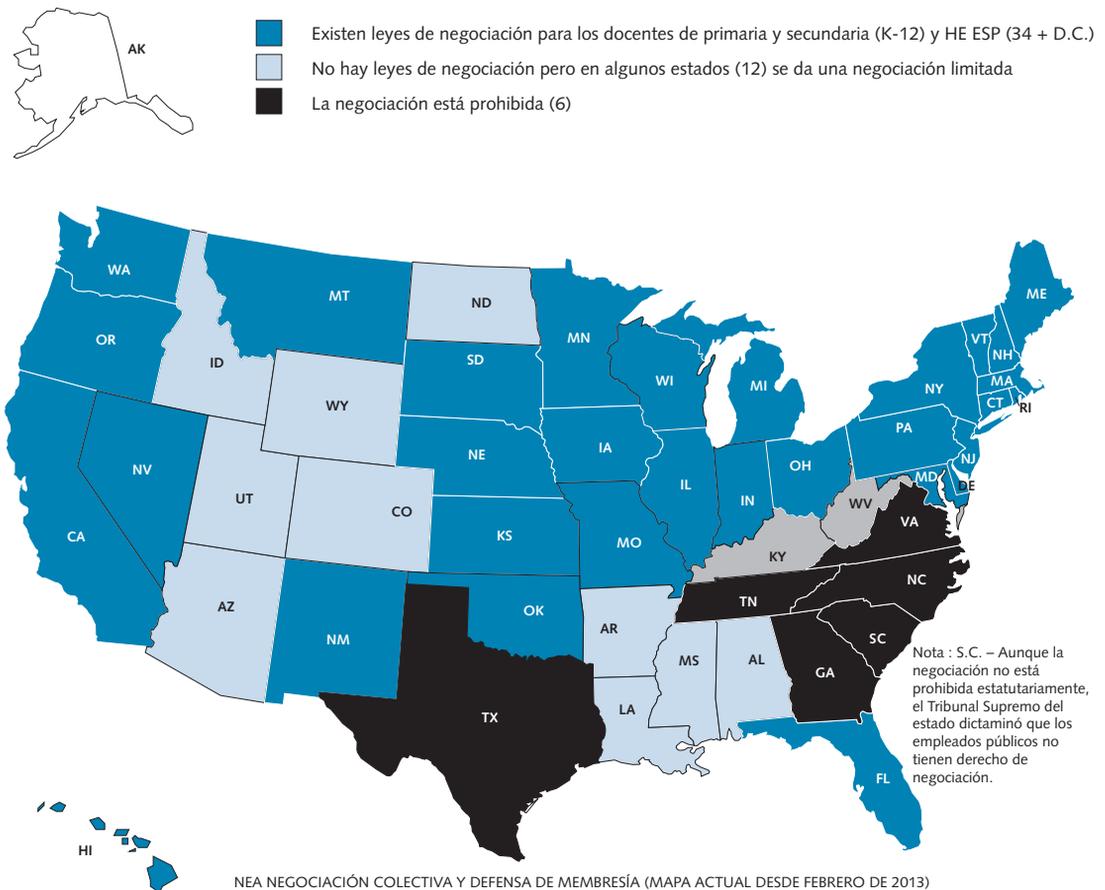
“Como docentes, hemos hablado con los padres y les hemos explicado las consecuencias para la calidad de la educación, el tamaño de las aulas y otras cuestiones. Queríamos “ponerle una cara” a la ley, porque la comunidad confía en las opiniones de los docentes. La campaña tuvo una duración de 9 meses y fue una verdadera inversión de tiempo y recursos. Todos nos hemos mantenido fieles al proceso y hemos contribuido y compartido los recursos”. Daaiyah Bilal-Threats, Director, Centro de Gobernanza, NEA¹¹¹

Derecho a la negociación colectiva en EE.UU.

Situación de la Negociación de los Docentes en las Escuelas Públicas de primaria y secundaria (K-12)

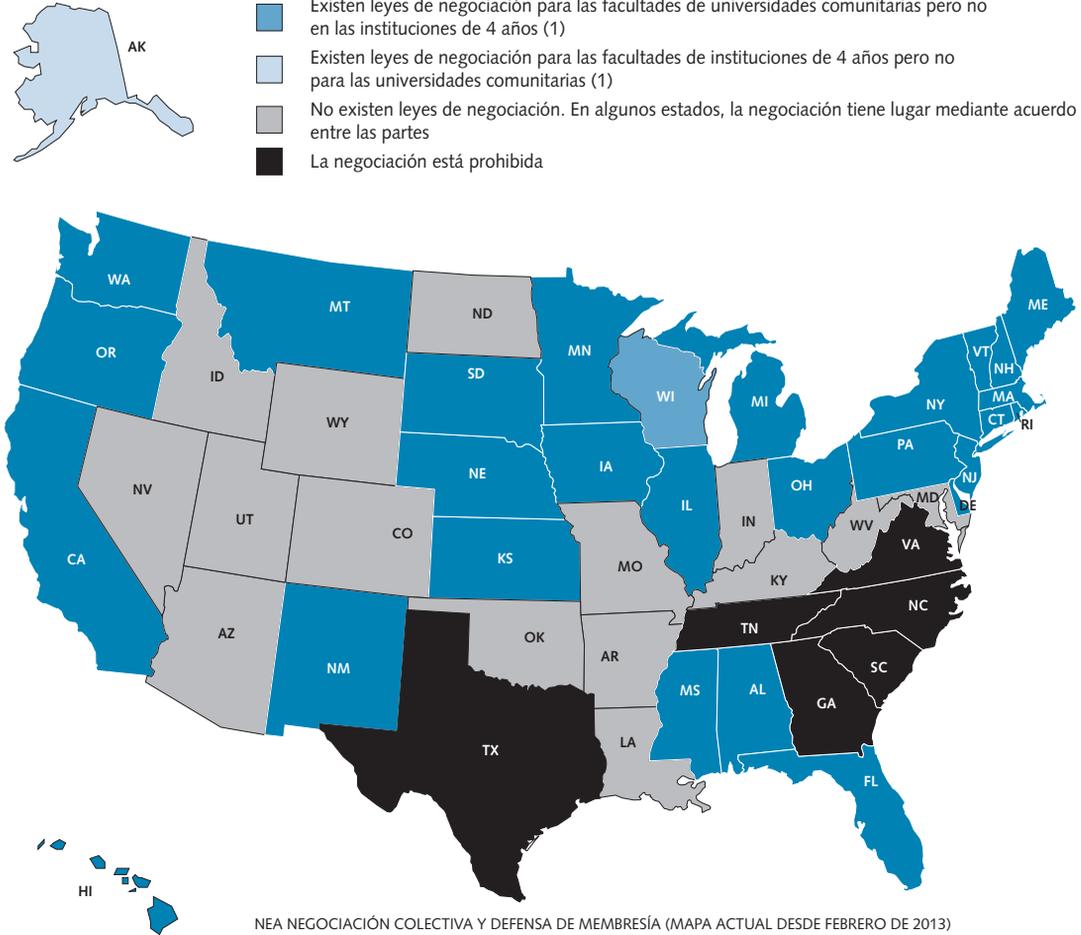


Situación de la legislación sobre la negociación colectiva de los profesionales de apoyo educativo (ESP) para la educación primaria y secundaria (K-12) y los ESP de educación superior



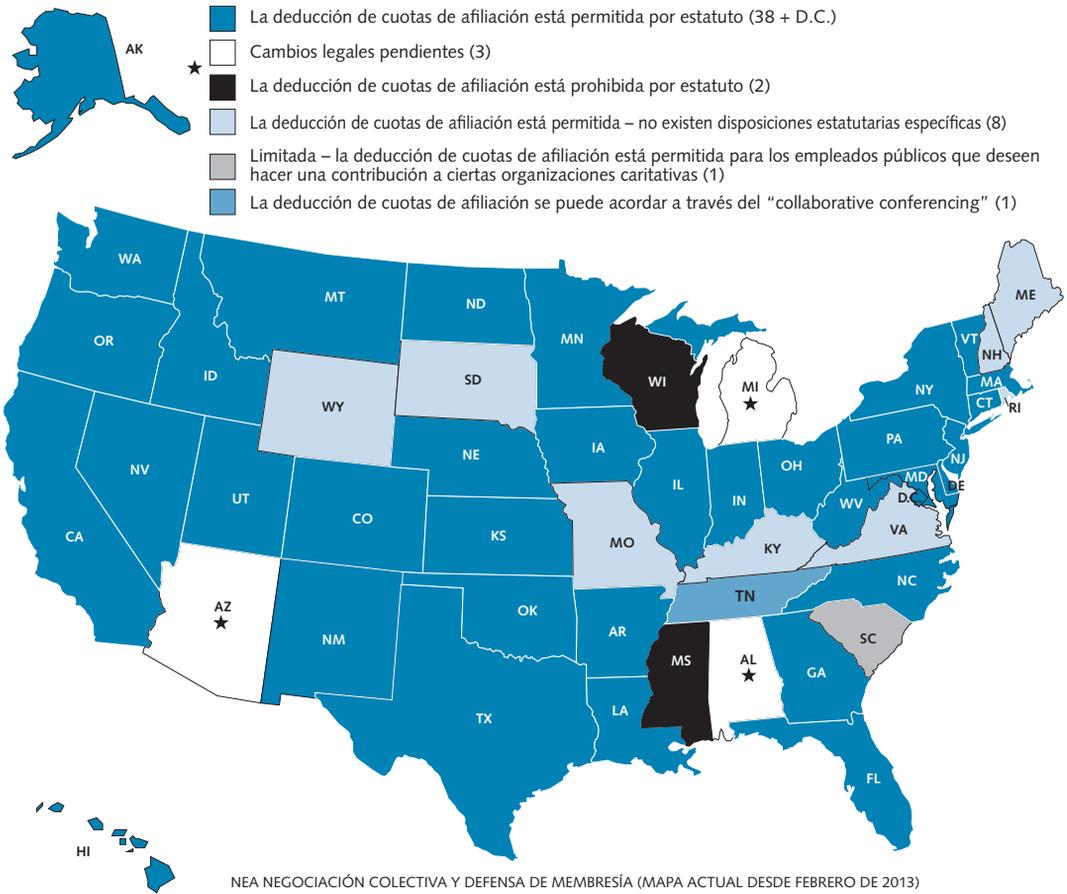
Situación de la Negociación Colectiva para la Facultad de Educación Superior Pública en las Universidades Comunitarias y las Instituciones de cuatro años

- Existen leyes de negociación para las instituciones de educación pública superior de 4 años (26 + D.C.)
- Existen leyes de negociación para las facultades de universidades comunitarias pero no en las instituciones de 4 años (1)
- Existen leyes de negociación para las facultades de instituciones de 4 años pero no para las universidades comunitarias (1)
- No existen leyes de negociación. En algunos estados, la negociación tiene lugar mediante acuerdo entre las partes
- La negociación está prohibida

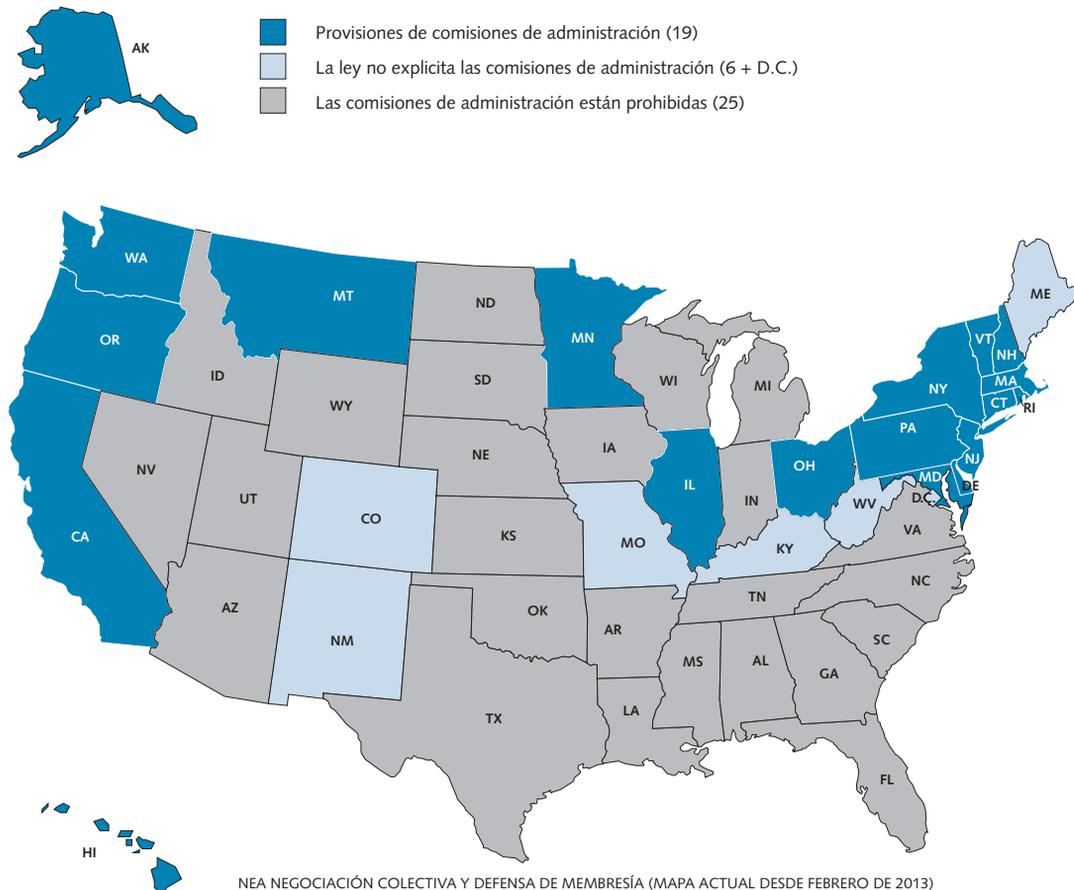


NEA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DEFENSA DE MEMBRÉSIA (MAPA ACTUAL DESDE FEBRERO DE 2013)

Resumen de las disposiciones estatutarias sobre la deducción de las cuotas de afiliación



Resumen de las disposiciones de comisiones de administración



El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2008: 13,8%	5,5%	1,1%
2009: 13,1%	5,4%	-2,6%
2010:		2,8%
2011:		1,7%

Fuente: Banco Mundial/Index Mundi



ASIA-PACÍFICO

AUSTRALIA¹¹²

Afiliadas a la IE

- AEU** Australian Education Union, 190.000 miembros
NTEU National Tertiary Education Union, 25.000 miembros
IEU Independent Education Union of Australia, 68.000 miembros

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1973
C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1973
C. 100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1974
C. 111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1973
C. 144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1979

Introducción

Australia tiene un sistema de gobierno federal de mancomunidad, junto con otros 8 gobiernos provinciales, estatales o territoriales.

De conformidad con la Constitución de la Mancomunidad, el suministro de una educación pública a nivel escolar y de formación profesional es responsabilidad del gobierno. Sin embargo, de acuerdo con unos complejos acuerdos financieros federales-estatales, la financiación a los gobiernos se ofrece cada vez más a través de iniciativas para promover objetivos nacionales.

Para regular los sindicatos, existen estatutos tanto a nivel federal como estatal. Existen sistemas de registro para proporcionar a los sindicatos registrados una identidad legal y corporativa separadas, para proporcionarles "prestigio" en cuestiones de relaciones laborales y para permitir que el gobierno supervise las responsabilidades internas financieras, administrativas y democráticas de los sindicatos registrados. El sistema federal para el registro de sindicatos se aplica cuando los sindicatos trabajan en industrias en las que el empleador es una corporación comercial o en las que los gobiernos estatales han remitido sus "poderes de relaciones laborales" a la Mancomunidad. También existen (la mayor parte) sistemas estatales de registro de sindicatos. Estos sindicatos estatales pueden ser una sección estatal de un sindicato registrado a nivel nacional.

¹¹² *Mi más sincero agradecimiento a David Colley, Federal Industrial Officer de AEU, por su informe escrito y sus aportaciones. Este texto está basado en gran parte en su informe.*

También hay leyes tanto federales como estatales para regir las relaciones laborales, como la negociación colectiva y la libertad sindical, entre otras. Las leyes federales se aplican principalmente al sector público de la Mancomunidad y el sector privado en general, mientras que las leyes estatales se aplican principalmente a las empresas estatales del sector público. Sin embargo, los gobiernos estatales están siendo despojados cada vez más de la provisión directa de servicios y en su lugar se están estableciendo o fomentando las corporaciones que adoptan este papel. Debido a que los pilares constitucionales del estatuto federal de relaciones laborales están basados en lo que se conoce como “corporations power” (“poder corporativo”) más que en el “conciliation and arbitration power” (“poder de conciliación y arbitraje”), más tradicional, cuando se contrata a alguien a través de una sociedad, las condiciones de trabajo resultantes están sujetas a las leyes de relaciones laborales federales y no estatales.

Situación del Personal Docente

Los docentes de la educación pública se contratan usualmente como empleados públicos estatales. Incluso cuando un consejo o comité escolar público contrata a ciertas categorías de personal docente, estos trabajadores son empleados “públicos” en el sentido de que los consejos/comités se establecen basándose en un estatuto del parlamento para fines estatales o públicos, dependen y están regulados por el ministro de estado y están financiados principalmente con recursos públicos.

Alrededor del 30% de los servicios de educación de la primera infancia, primaria y secundaria son privados, aunque reciben financiación pública, principalmente del gobierno federal.

Libertad Sindical

La libertad sindical está garantizada, tanto para los trabajadores del sector privado como del público. Sin embargo, los empleadores pueden hacer “solicitudes de representación” en el tribunal de trabajo, que puede dictar qué clases de empleados el sindicato puede (o no) representar. Las fuerzas armadas y un pequeño número de altos funcionarios, como los nombrados para puestos estatutarios, tienen prohibido formar o afiliarse a un sindicato.¹¹³

A nivel nacional, después de la elección de un nuevo gobierno “laborista” en 2007, la *Fair Work Act 2009* (“Ley de Trabajo Decente”, FW Act) entró en vigor con cambios notables en materia de libertad sindical y negociación colectiva. La principal ley laboral del anterior gobierno conservador, la *Workplace Relations Act 1996* (“Ley de Relaciones Laborales”, “WR Act”), introdujo y dio prioridad a los contratos de trabajo individuales estatutarios, que destronaron el uso de los acuerdos “awards” y los convenios colectivos empresariales. En su regulación sindical, la ley anterior también adoptó una concepción de la libertad sindical como una especie de “sindicalismo competitivo” que fomentaba

¹¹³ Encuesta Anual de la CSI 2012: Australia.



el desarrollo de sindicatos más pequeños que competían por miembros con sindicatos ya establecidos. También restringió considerablemente el “derecho de acceso” de los sindicatos a las disposiciones laborales.

La Ley FW prohibió los contratos individuales estatutarios, dio prioridad a los convenios colectivos de empleo y suavizó, aunque conservó, restricciones en el derecho de acceso de los sindicatos a un lugar de trabajo. No ha eliminado las disposiciones sobre el registro de sindicatos, de modo que el paradigma dominante actual para la libertad sindical sigue siendo el derecho “personal” a elegir afiliarse o no a un sindicato.

Derecho de Huelga

Las huelgas únicamente están permitidas respecto a la negociación empresarial y sólo cuando se organicen en el proceso de negociación de un acuerdo, es decir, cuando haya expirado un acuerdo existente. Además, sólo se permiten si el sindicato está realmente intentando alcanzar un acuerdo (no se evalúa la conducta del empleador) y sólo después de realizar una votación y con un preaviso de la huelga que se desea organizar. En este sentido, la Ley FW prohíbe expresamente la acción sindical protegida (legal) en el caso de acuerdos empresariales múltiples, negociaciones modelo (*pattern bargaining*), y huelgas de solidaridad y de simpatía en general.

Además, la Ley FW permite la suspensión o terminación de la acción sindical protegida (legal) y la imposición de un arbitraje obligatorio si se considera que puede provocar un daño económico significativo o dañar la vida, la seguridad o el bienestar de la población o parte de ella. También se prohíbe la acción sindical si puede poner en peligro el comercio con otros países o puede resultar en la obstrucción o impedimento del rendimiento de los servicios del gobierno australiano o el transporte de bienes o personas en el comercio internacional. La OIT/CEACR considera que estas limitaciones del derecho de huelga no son totalmente conformes con el Convenio 87 de la OIT.¹¹⁴

A nivel federal y en algunos estados, se permite una acción sindical limitada para la negociación de nuevos acuerdos empresariales. Todas las jurisdicciones tienen un mecanismo de resolución de conflictos ante un tribunal de trabajo. Ello incluye los conflictos de acción sindical. En cierto modo de forma separada, todas las jurisdicciones disponen de una ley sobre “servicios esenciales” que permite al gobierno proclamar servicios específicos o industrias como “esenciales” y por lo tanto implantar regulaciones que prohíban un comportamiento específico, como la acción sindical, y ordenar otros, como ampliar el horario de trabajo. Es raro que haya proclamaciones bajo la ley de servicios esenciales. Sin embargo, en algunos estados, los trabajadores del sector público tienen prohibido organizar acciones sindicales. Por ejemplo, en Nueva Gales del Sur (NSW), los empleados públicos, incluidos los docentes, la policía y las enfermeras, tienen

prohibido organizar huelgas. En su lugar, hay un tribunal de trabajo independiente para el arbitraje de reclamaciones salariales.

Negociación Colectiva

La Ley FW contiene varias disposiciones que contribuyen a minar los principios de la negociación colectiva. Los convenios de negociación empresarial (EBA) se consideran instrumentos sindicales entre un empleador y sus empleados más que entre un sindicato y un empleador (u órgano laboral). De acuerdo con este sistema, los sindicatos son simplemente agentes que negocian en nombre de sus miembros. Sin embargo, cualquier empleado puede elegir su propio representante en el proceso de negociación. El sindicato relevante es el "representante de negociación por defecto" en ausencia de cualquier otra elección de otro representante por parte del empleado. La Ley WR, y ahora la Ley FW, eliminan el estatuto que los sindicatos habían tenido desde 1904 como "parte" por derecho propio en cuestiones laborales, aunque la Ley FW sí permite a los sindicatos tener una cobertura de convenio colectivo y aplicarla a sí mismos y no sólo a los empleados. El proceso de negociación puede verse minado por una "proliferación" subsiguiente de representantes.

En el sector de la educación, la mayor parte de la negociación colectiva tiene lugar a nivel estatal. Existen condiciones de trabajo comunes para el sector público, incluida la pensión de jubilación y el permiso por antigüedad, y una serie de convenios de negociación empresarial (EBA), firmados generalmente entre la sección estatal de AEU y el Directorado de Educación y Formación a nivel estatal.

En cada estado/territorio suele haber:

- (a) Un EBA para los docentes y los directores de las escuelas públicas;
- (b) Un EBA para el personal docente de todos los institutos de Formación Técnica y Profesional. El personal no docente tiene EBA diferentes. A pesar de que se establecen a nivel de instituto, deben ser aprobados por el gobierno estatal.
- (c) Un EBA para el personal administrativo y de apoyo en las escuelas públicas; o, alternativamente, este EBA se puede aplicar a todo el "sector de servicios públicos", del cual forma parte el personal administrativo y de apoyo.

En el nivel superior, los EBA se firman entre la dirección de la universidad y NTEU, aunque el sindicato establece una lista de reivindicaciones a nivel nacional que después se adapta a las condiciones locales y se amplía de modo que incluya otras cuestiones específicas. NTEU elabora un informe mensual sobre "la situación de la negociación" durante el periodo de negociaciones.

Las cuestiones principales cubiertas en los convenios de las escuelas públicas incluyen tipos de contrato; selección y ascenso, horas de trabajo; salario y categorías; desarrollo profesional; carga lectiva y horas de clase; gestión de la carga de trabajo; planificación del personal; comportamiento, conflictos y mecanismos de reclamación en el lugar de trabajo; facilidades para sindicatos, procedimientos de despido; derecho a vacaciones y prestaciones.



La Ley FW eliminó prohibiciones anteriores de la Ley WR en materia de afiliaciones sindicales, días para asistir a cursos de formación sindical y participación sindical en los procedimientos de resolución de conflictos y de consulta sobre los cambios en el lugar de trabajo.

Los EBA estándar incluyen ahora disposiciones sobre el establecimiento de comités consultivos a nivel escolar o de instituto. La composición de estos comités puede variar desde una representación igual de dirección y sindicatos hasta incluir representantes específicamente elegidos. Estos comités se reúnen cuando se estima necesario y se encargan de revisar la planificación a largo plazo y el funcionamiento de la escuela, incluido el tamaño del aula y los acuerdos sobre las horas de trabajo. Sin embargo, la Ley FW todavía prohíbe la inclusión de cuotas por el servicio de negociación para no miembros en un EBA y otras cuestiones se pueden considerar ilegales y que provocan confusión y una situación inconsistente.¹¹⁵

Además, la AEU negocia con la ETD sobre directrices y procedimientos relacionados con nombramientos y otras cuestiones.

En el sector privado, existe un acuerdo tipo “award” a nivel estatal que establece unas condiciones mínimas y el IEU negocia con los empleadores para firmar un convenio empresarial o certificado.

Diálogo Social

Existen varios mecanismos consultivos que suelen ser tripartitos. Las consultas con los diferentes actores suelen tratar sobre propuestas de cambios legislativos a alguna ley laboral. Los sindicatos de la educación no están representados de oficio como tales, pero pueden participar como candidatos del Australian Council of Trade Unions.

AEU también está representado en varios órganos “profesionales” federales o nacionales, como el Australian Institute for Teachers and School Leaders, que desarrolla y supervisa cuestiones como los estándares profesionales.

Tendencias desde la Crisis Financiera de 2008

La promulgación de la Ley FW en 2009 permitió que los acuerdos empresariales pudieran cubrir un mayor abanico de cuestiones. La Ley WR anterior restringía este contenido a las cuestiones directamente pertenecientes a la relación empleador-empleado. La Ley FW mantuvo este requisito y lo extendió de modo que incluyese también cuestiones relativas a la relación entre un sindicato y un empleador.

El resultado ha sido que los convenios colectivos empresariales desde finales de 2009 en adelante contengan varias disposiciones que permiten a los sindicatos acceder a

¹¹⁵ Informe OIT/CEACR adoptado en 2011 y publicado por la CSI en 2012 sobre Australia - solicitud directa, Convenio 98 de la OIT.

los trabajadores en sus lugares de trabajo y proporcionar derechos a los delegados del sindicato en el lugar de trabajo. Todo ello condujo a una extensión significativa en el alcance de los convenios colectivos empresariales en el periodo 2008-2012.

Sin embargo, por otro lado, desde 2010, la elección de gobiernos estatales conservadores con mayorías significativas ha incentivado a estos gobiernos, al menos en el estado que dispone de un sistema parlamentario unicameral, a aprobar estatutos que eliminan de los convenios colectivos cuestiones acordadas entre los empleadores y los empleados y aprobadas por la autoridad reguladora relevante en materia de relaciones laborales.

En el estado de Queensland se han hecho restricciones considerables al contenido de los EBA, como la eliminación de los derechos de consulta, también en relación con la introducción de disposiciones sobre sustitución y despido, y de seguridad de empleo. En el estado de Nueva Gales del Sur, ha habido un intento de promover el registro de los sindicatos con normas de afiliación solapadas (agrupadas después en un sector laboral específico – profesionales médicos y de la salud). En el mismo estado, se pretende imponer multas económicas más altas por participar u organizar acciones sindicales, incluida la huelga. La sección de AEU en este estado ya ha sido víctima de estas multas. Los gobiernos estatales conservadores también han impuesto condiciones estrictas al proceso de negociación estableciendo un límite o un tope máximo a los incrementos salariales en el sector público a menos que se observe un “compromiso en la productividad” demostrable en las condiciones de trabajo.

Algunos estados incluso han modificado la ley laboral relevante para exigir que el regulador laboral dé lugar a, y no sólo tenga en cuenta, salarios o políticas económicas estatales.

Por ejemplo, en Nueva Gales del Sur, el gobierno conservador aprobó una ley que estipulaba que el tribunal no podía otorgar un incremento salarial más alto del 2,5% anual, en línea con la política salarial del gobierno. Ello permite que el gobierno establezca los salarios de más de 300.000 trabajadores sin la obligación de negociar y sin el derecho de huelga.

Buenas Prácticas

AEU lleva mucho tiempo haciendo campaña y negociando la inclusión en los acuerdos o convenios reguladores en materia laboral de disposiciones relativas al tamaño de las aulas, las horas lectivas reales y otras obligaciones profesionales relacionadas. También negocia acuerdos para garantizar que las instituciones educativas y de formación, los centros de enseñanza de la primera infancia, las escuelas y los institutos de formación técnica y profesional, cuenten con el personal profesional cualificado que necesitan, independientemente de la ubicación geográfica o el estatus socioeconómico.

Este trabajo de AEU está basado en su principio fundamental de que las condiciones de enseñanza y aprendizaje están vinculadas dinámicamente e inextricablemente.



Este trabajo es especialmente crucial en vista de las propuestas políticas actuales del gobierno, orientadas a delegar al lugar de trabajo local la autoridad de adoptar decisiones sobre estas cuestiones, incluido el derecho o el poder de contratar o despedir personal.

El acuerdo de las Victorian Government Schools, un instrumento protegido legalmente y aprobado oficialmente bajo la Ley federal FW, contiene objetivos o compromisos expresos que reconocen el principio fundamental mencionado arriba, así como disposiciones para regular el tamaño del aula y las horas lectivas.¹¹⁶ Asimismo, el acuerdo incluye una serie de principios en materia de relaciones laborales y disposiciones para los comités consultivos arriba mencionados.

Principios de Relaciones Laborales de AEU: (que cuentan con un amplio respaldo directivo a nivel político)

Las partes se comprometen con los principios de relaciones laborales siguientes:

- (1) Relaciones de colaboración y consulta entre la dirección, los empleados y el sindicato;
- (2) Relaciones entre la dirección, el empleado y el sindicato basadas en el respeto mutuo, la confianza y la preparación para considerar puntos de vista alternativos;
- (3) Negociaciones sobre un enfoque mutuo de resolución de conflictos que se centre en obtener beneficios a largo plazo para todas las partes;
- (4) Trabajar dentro de una cultura de relaciones laborales progresiva con vistas a crear un sistema de escuelas de alta efectividad con prácticas en el lugar de trabajo efectivas;
- (5) Reconocimiento de un papel apropiado para los representantes en el lugar de trabajo.

En el caso de la educación superior, en la ronda de negociaciones de 2012, NTEU presentó varias reivindicaciones que incluían disposiciones para la revisión y la mejora de la estrategia de empleo para los pueblos indígenas, así como una serie de objetivos vinculantes y su incorporación en el Acuerdo.

El sindicato también presentó algunas cláusulas sobre la violencia doméstica, y declaró que el acuerdo debería:

- a) Incluir una declaración de principios sobre violencia doméstica y acordar el desarrollo conjunto de políticas y protocolos para abordar las circunstancias en las que un empleado trate con cuestiones que surjan o deriven de la violencia doméstica; que incluirían los acuerdos de derivación apropiados a las agencias relevantes y la promulgación de las políticas para el personal y especialmente los supervisores.

¹¹⁶ Ver cláusulas 9, 10, 22 y 23. Este acuerdo se puede consultar en: <http://www.fwc.gov.au/documents/agreements/wpa/CAUN085122741.pdf>

- b) Estipular que ningún empleado/a se verá desfavorecido/a en su trabajo por las consecuencias de tratar con cuestiones que surjan o deriven de la violencia doméstica; y
- c) Estipular la asignación de una baja suficiente para un empleado/a para tratar con cuestiones que surjan o deriven de la violencia doméstica, incluyendo pero sin limitarse a:
- Buscar un alojamiento seguro;
 - Asistir a citas médicas/de asesoramiento;
 - Asistir a audiencias y acceso a asesoramiento jurídico;
 - Organizar acuerdos alternativos de sanidad o educación para los niños; y
 - Reconstruir redes de apoyo con niños, familiares u otros.¹¹⁷

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2008: 13,5%	4,6%	2,3%
2009:	5,1%	1,2%
2010:		2,7%
2011:		2,0%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi

¹¹⁷ Ver sitio web de NTEU http://www.universitybargaining.org.au/key_claims/key_claims/domestic_violence último acceso el 21.03.2013.



FIJI ¹¹⁸

Afiliadas a la IE

- FTU** Fiji Teachers Union f. 1929 y afiliada al Fiji Trade Union Congress.
- FTA** Fijian Teachers' Association (*antigua Fiji Native Teachers' Association*) registrada como sindicato en 1961; Afiliada al *Fiji Islands Council of Trade Unions*.
- AUSPS** Association of the University of the South Pacific Staff

La Fiji Teachers Confederation (FTC) se creó tras la independencia como organización paraguas para representar a los docentes.

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 2002
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1974
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 2002
- C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 2002
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1998

Densidad sindical: El 28% (según el Secretario Permanente, 2012).

Información de Referencia

Tras un golpe militar en 2006, la Constitución fue abolida el 10 de abril de 2009. El actual Jefe de Estado es Commodore Frank Bainimarama. Fiji fue suspendido de la Commonwealth y el Pacific Islands Forum. La UE ha retirado toda su ayuda excepto la ayuda de emergencia.

Desde 2009, el gobierno ha dirigido el país mediante decretos ejecutivos que han restringido los derechos sindicales y laborales tanto en el sector público como privado, y "han privado a los trabajadores de Fiji de los derechos fundamentales garantizados por los Convenios 87 y 98 de la OIT, han eliminado el acceso a los controles judiciales y han denegado el derecho de cuestionar la legalidad de los decretos".¹¹⁹ Los sindicatos se enfrentan a acosos, amenazas, detenciones arbitrarias, restricciones a la hora de viajar y sufren violencia y palizas por parte de las autoridades.

En su reunión de noviembre de 2012, el Órgano de Gobierno de la OIT declaró a Fiji entre los 5 países del mundo con el peor récord en materia de libertad sindical. La CEACR

¹¹⁸ *Mi más sincero agradecimiento a Maika R M Namudu, Secretario General de FTA y a Govind Singh, Secretario General del Council of Pacific Education, por facilitarme una información y comentarios tan valiosos para este estudio.*

¹¹⁹ *Resolución del Órgano de Gobierno de la OIT, noviembre de 2012.*

y la CFA han examinado el caso de Fiyi (basándose en la queja nº 2723 de julio de 2009¹²⁰ presentada conjuntamente por la Fijian Teachers Association, el Fiji Islands Council of Trade Unions, la Fiji Trade Union Congress, la International Confederation of Free Trade Unions y la Internacional de la Educación).

Sistema Educativo

La educación es obligatoria entre los 6 y los 16 años. A pesar de que en 2006 se alcanzó la educación primaria universal, desde entonces ha habido un incremento en el abandono escolar en los niveles de primaria y secundaria, especialmente en las zonas alejadas. Si bien el acceso a la educación es bueno, la calidad suele ser pobre por el uso de docentes principiantes o con poca experiencia. El nivel medio básico sólo es obligatorio en teoría. La educación está administrada de forma centralizada por el Ministerio de Educación. La mayoría de las escuelas son asociaciones entre organizaciones comunitarias o religiosas y el Ministerio de Educación. Cada escuela tiene un comité de operaciones que administra los fondos y el mantenimiento. El gobierno paga los salarios de los docentes. El plan de estudios y la política se desarrollan de forma centralizada.

Se considera que los estándares educativos han decaído en los últimos 6 años debido a la emigración de docentes. Los docentes abandonan Fiyi debido a los salarios bajos, la falta de oportunidades de educación y formación continuas, y unas condiciones de trabajo y vida precarias, especialmente en las zonas alejadas. Se estima que los docentes conforman un tercio del total de la población migrante formada.¹²¹ En los últimos años, el clima económico y la situación política han resultado en un índice de migración todavía más alto.

Los salarios docentes no se han mantenido a la altura de la subida de la inflación. Desde 2008, se han incrementado en sólo un 3%. Supuestamente, el presupuesto educativo de 2012 era de 25,7 millones de dólares, 9 millones de dólares más que en 2011.

Según el antiguo Presidente de la FTA, *Tevita Koroi*, más del 90% del presupuesto educativo del gobierno se asigna a los salarios docentes.¹²²

La Ley de Educación, adoptada en septiembre de 1966, fue enmendada en 1976 para establecer un Foro Educativo, un consejo consultivo sobre infraestructura educativa, política educativa y otras cuestiones presentadas por un miembro del Foro o por el Secretario Permanente. Incluye a la FTU, la FTA, al Presidente de la Fiji Principals' Association y a 10 representantes de las autoridades de supervisión de las escuelas registradas.

¹²⁰ Informe CFA OIT GB 309/8 párr. 523 - 528.

¹²¹ *Asia Pacific Viewpoint*, Vol. 44 Tema 2, agosto de 2003 págs. 163-175 «Fijian teachers on the move: Causes, implications and policies» («Los docentes de Fiyi en movimiento: causas, consecuencias y políticas»).

¹²² *Fiji Times Online*, 5 de mayo de 2010 en la 80ª Conferencia Anual del 5 de mayo de 2010.



Los docentes de la educación pública son empleados públicos. La Comisión de Servicios Públicos, establecida en la Ley de 1999, se encarga de establecer las condiciones de trabajo, así como los salarios. Dicha Comisión estableció una Comisión de Recursos de Servicios Públicos para estudiar casos individuales.

El Diálogo Social antes del Golpe Militar

En abril de 2006, la Confederation of Public Sector Unions (el Fiji Public Service Association, el Fiji Teachers Union y la Fiji Nurses Association) firmó un acuerdo de asociación con la Comisión de Servicios Públicos (PSC) y el Primer Ministro Laisenia Qarase, el último líder del país elegido democráticamente. El acuerdo contenía un Memorando de Entendimiento de 5 años y un Marco de Relaciones Laborales de 2006 a 2008. Según la FNA, este acuerdo resolvía varias cuestiones pendientes desde 2003 relacionadas con los atrasos, los incrementos salariales y los ajustes según el coste de la vida, así como una propuesta de establecer un sistema de evaluación sistemática del trabajo. El proceso fue largo y con una negociación muy estrecha.

Situación después del Golpe Militar

Después del golpe militar en 2007, el acuerdo de asociación se anuló de forma unilateral. La administración provisional impuso un recorte general del 5% en el salario de los empleados públicos y redujo la edad de jubilación obligatoria de 60 a 55 años. A pesar de que FICTU pidió al Ministro de Trabajo que se realizara un arbitraje para solucionar el conflicto, el gobierno ignoró la solicitud y FICTU presentó un anuncio de huelga. El 25 de julio de 2007, la FNA organizó una huelga a la que se unió la FTA, el Fiji Public Employees Union y la Viti Civil Servants Association. Sin embargo, otros sindicatos no se unieron a la huelga y el gobierno provisional amenazó con reducir los salarios. La huelga se derrumbó. Estas decisiones unilaterales siguen pendientes de ser juzgadas legalmente.

En abril de 2008, el Decreto sobre Relaciones Laborales estableció un nuevo conjunto de mecanismos, como Servicios de Mediación, un Tribunal de Empleo y un Tribunal de Relaciones Laborales. En mayo de 2009 se estableció un Consejo Consultivo de Relaciones Laborales. La OIT CEACR declaró que estaba bastante satisfecha con esta nueva ley.

Sin embargo, la persecución de sindicalistas aumentó en 2009, después de la abolición de la Constitución de Fiji el 10 de abril. El 30 de abril, la Comisión de Servicios Públicos despidió al Presidente de la FTA, Terita Koroi, de su cargo de director. También se le despojó de sus cargos en el Foro sobre la Educación, el Consejo para el Registro de Docentes de Fiji, el Comité Consultivo Conjunto (JCC) y el Consejo de Personal (CSB). Se le acusó de incumplir el código de conducta del servicio público. La acusación estaba basada en una declaración que Koroi hizo en diciembre de 2008, cuando todavía ocupaba el puesto de presidente del sindicato, y en la que hacía un llamamiento a una campaña coordinada para devolverle a Fiji el reglamento parlamentario. Su despido fue ampliamente condenado como una violación del derecho de libertad de expresión y de libertad sindical de la FTA.

El caso se llevó ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que ha **instado** al gobierno a que garantice que Koroí es restituido y totalmente reinsertado.

En 2009, una serie de decretos restringieron enormemente el derecho de reunión y libertad sindical.

El Reglamento de Emergencia Pública (PER) de 2009, que establecía que las reuniones de más de 3 personas eran ilegales, fue derogado en 2012 y sustituido por el Decreto de Orden Público (enmienda) (POAD). El POAD básicamente exige que las organizaciones soliciten el consentimiento de las autoridades antes de celebrar reuniones y otorga a la policía y el ejército amplios poderes para hacer uso de la fuerza para disolver grupos de personas. Una subsección (5) de la Sección (8), recoge una larga lista de motivos por los que se puede denegar el permiso de celebrar una reunión.

Al mismo tiempo, otros decretos limitaron o eliminaron las posibilidades de la negociación colectiva o los procedimientos de recurso para los sindicatos del sector público.

El Decreto N° 6 de 2009 (Servicios Estatales) abolió la Comisión de Recursos de Servicios Públicos y cerró todos los casos presentados ante ella.

Los **Decretos 9 y 10 de 2009 (Administración de Justicia)** pusieron fin a docenas de reclamaciones existentes y pendientes presentadas por empleados del sector público. El decreto también prohibía a los sindicatos del sector público negociar cualquier cambio o mejorar las prestaciones de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

Según FICTU, desde 2009, la PSC ha dejado de responder o negociar con los sindicatos del sector público sobre condiciones laborales, incluidos los ajustes según el coste de la vida. Sin embargo, sí se pudieron remitir algunos casos individuales a procedimientos del Decreto sobre Relaciones Laborales de abril de 2008.

El Decreto 21 de 2011 (Regulaciones de Empleo) enmendó el Decreto sobre Regulaciones de Empleo cerrando esta vía de recurso para los trabajadores del sector público. El posterior Decreto 36 de 2011 pretende restablecer la protección de los trabajadores del sector público contra la discriminación, incluida la discriminación antisindical.

A pesar de no afectar directamente a los docentes, el **Decreto sobre Industrias Nacionales Esenciales de 2011** ha restringido de sobremanera la libertad sindical y la negociación colectiva en sectores económicos claves, incluidas las finanzas, las telecomunicaciones, la aviación civil, todos los bancos extranjeros y los servicios públicos.



Últimos progresos en 2012

El gobierno ha suspendido el poder del POAD de permitir que se celebren consultas convocadas por la recién creada Comisión Constitucional. El gobierno ha marcado una hoja de ruta con vistas a la celebración de las elecciones parlamentarias de 2014.

Una decisión reciente del Tribunal Superior reconoce su jurisdicción sobre casos de trabajadores del sector público que desean iniciar un proceso contra el gobierno o la PSC, también sobre cuestiones relacionadas con los despidos o las suspensiones. La PSC también ha establecido un nuevo sistema de reclamación interno. El gobierno también ha informado al Comité de Libertad Sindical de la OIT que un subcomité de ERAB está llevando a cabo un estudio de todos los decretos gubernamentales existentes relacionados con el servicio público para evaluar su conformidad con los estándares laborales internacionales.

El gobierno de Fiyi ha informado a la OIT de que sus recomendaciones en el caso del despido del Presidente de FTA, Tevita Koroï, serán remitidas al Consejo Consultivo de Relaciones Laborales para su consideración.¹²³

En septiembre de 2012, la OIT intentó enviar una misión de estudio a Fiyi. A pesar de que, en un principio, el gobierno se mostró de acuerdo con la misión y los términos de referencia, hubo un cambio de opinión y se pidió que la misión abandonase el país.

Marzo de 2011, últimas noticias de FTA

"El clima político actual no es propicio para llevar a cabo prácticas laborales y relaciones sindicales positivas y justas. La negociación con el gobierno ya no es interesante ni comunicativa. Hacen lo que creen que está bien y consideran a los trabajadores como herramientas, el factor humano parece haber sido excluido deliberadamente de la ecuación".

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del PIB destinado a la educación	% del gasto público en educación	% crecimiento del PIB
2006:		3,4%
2007: 5,8%		-6,6%
2008: 4,2%	15,6%	0,2%
2009: 4,5%	14,7%	-0,5%
2010: 6,2%		

Fuente Banco Mundial/IndexMundi

JAPÓN¹²⁴

Afiliadas a la IE

JTU Japan Teachers Union

Otros sindicatos

ZENKYO All Japan Teachers and Staff Union

ZEN-NICHIKYOREN National Teachers' Federation of Japan

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 1953
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1967
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 2002

Introducción

El Japan Teachers Union representa a aproximadamente un 30% de los docentes y los trabajadores de la educación de las escuelas infantiles nacionales, públicas y privadas, y las instituciones de educación primaria, secundaria y superior. Su membresía también incluye a empleados de otras instituciones educativas relacionadas, como los hospitales gestionados directamente por la Mutual Aid Association of Public School Teachers.

El JTU fue establecido en 1947 y está certificado por la Comisión Central de Relaciones Laborales. Sus objetivos son:

- (1) garantizar el estatus social, económico y político de los docentes y los trabajadores de la educación;
- (2) democratizar la educación y lograr la libertad académica;
- (3) contribuir a crear un estado democrático que respete la paz y la libertad.

El JTU celebra un Congreso bienal, y tiene un Comité Central y un Consejo Ejecutivo Central. El JTU cuenta con las unidades siguientes: la unidad de escuela infantil; la unidad de educación para niños discapacitados; la unidad de juventud; la unidad de mujeres; la unidad de empleados de oficina; la unidad de asistentes sociales escolares; la unidad de personal no administrativo; la unidad de docentes/personal de nutrición; la unidad de

¹²⁴ *Mi más sincero agradecimiento a Hiroaki Akaike, director del Japan Teachers' Union, y a Tamaki Terazawa, del Departamento de Asuntos Internacionales, por facilitarme una información y comentarios tan valiosos para el estudio de este país.*



becarios; la unidad de secretarios y empleados de JTU; el comité ad hoc de la biblioteca escolar y el comité ad hoc de docentes y empleados de la educación temporales.

Situación del Personal Docente

Los docentes del sector público son empleados públicos locales. En el nivel escolar básico y de secundaria, el consejo municipal de educación supervisa la profesión, mientras que las autoridades provinciales nombran a los docentes y otro personal y les pagan los salarios.

Libertad Sindical

La Constitución reconoce el derecho a sindicarse y a negociar colectivamente pero estos derechos se encuentran limitados en el caso de los empleados públicos, los trabajadores de empresas del estado y en las sociedades privadas que se considera que ofrecen servicios esenciales. La policía, el personal de prisiones, los bomberos, la guardia costera y las fuerzas armadas no tienen derecho a sindicarse. Los trabajadores del sector público nacional y local no gozan del derecho de huelga. Los empleados públicos que inciten a otros a organizar una huelga pueden ser multados, encarcelados o ser objeto de otras medidas disciplinarias.

La Ley Local de Empleados del Sector Público tiene un sistema de registro de sindicatos, según el cual en cada distrito administrativo se debe establecer un sindicato de empleados públicos independiente. Por lo tanto, las organizaciones de docentes sólo pueden estar compuestas por docentes y el personal administrativo relacionado de una autoridad local determinada. La Ley Especial para el Personal de la Educación especifica que se pueden establecer organizaciones de docentes sobre una base municipal y provincial.

Negociación Colectiva

Los salarios y las condiciones laborales se establecen basándose en las recomendaciones anuales de la Autoridad Nacional de Personal y las comisiones de personal locales. Sobre la base de estas recomendaciones, las provincias negocian con los sindicatos para decidir los detalles de los salarios. El gobierno nacional proporciona un tercio de los salarios y cada provincia proporciona dos tercios. Los docentes del sector público tienen derecho a participar en negociaciones pero no tienen derecho a firmar convenios colectivos. Para poder participar en negociaciones con las autoridades locales, deben satisfacer las condiciones siguientes:

Hay una Constitución legal;

- Las cuentas y el sistema de contabilidad están en orden;
- Se han celebrado elecciones oficiales;
- Todos los miembros del sindicato proceden del mismo municipio;

Las negociaciones cubren los temas siguientes:

- Salarios y primas; horas de trabajo y periodos de descanso; vacaciones;

- Criterios de ascenso; transferencia de empleo; baja temporal; procedimientos disciplinarios y despidos;
- Salud y seguridad laboral e indemnizaciones por accidente;
- Otras condiciones laborales.

Los docentes del sector privado están cubiertos por los mismos derechos laborales básicos que los otros trabajadores del sector privado, incluido el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, en la práctica, hay bastantes escuelas que no cumplen con las legislaciones en materia laboral.

Diálogo Social

El diálogo social sobre políticas educativas no está bien desarrollado. El CEART envió una misión de estudio a Japón en 2008 e informó que los procesos de consulta son limitados. Por ejemplo, las cuestiones relacionadas con las evaluaciones del rendimiento y el mérito docente se definían como cuestiones operacionales y de gestión, tal y como se estipula en la Ley de Servicios Públicos Local, y por lo tanto no eran objeto de consulta. El CEART señaló que los sindicatos consideraban que las consultas solían ser “sesiones estándares sin ninguna intención de alterar las políticas ni las decisiones”. También señaló una sensación generalizada de frustración y marginación atribuida a la falta de intercambio de información.¹²⁵

En 2002, los sindicatos japoneses presentaron una queja ante el Comité de Libertad Sindical¹²⁶ sobre la falta de derechos de negociación colectiva para los empleados públicos, que sigue pendiente.

Tendencias desde la Crisis Financiera de 2008

Desde 2008, no ha habido cambios importantes en el derecho de libertad sindical y negociación colectiva para los docentes, pero sí se ha planteado una serie de propuestas sobre reformas de la función pública y otros empleados públicos.

En 2008 se aprobó la ley de reforma de la función pública con la intención de ampliar el derecho de los empleados públicos a firmar convenios colectivos. Tomando como base las disposiciones de la ley de reforma, se estableció la Sede para la Promoción de la Reforma de la Función Pública en el gabinete del Primer Ministro, y en 2010 se publicó la propuesta del Sistema Autónomo de Reformas de las Relaciones Trabajo-Empleador. Se redactaron cuatro proyectos de ley relacionados con la Reforma de la Función Pública junto con un Concepto Básico del Sistema de Relaciones Trabajo-Empleador para los Empleados Locales del Servicio Público.

¹²⁵ Informe del Comité de Expertos OIT/UNESCO sobre la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Diálogo Social del Personal Docente (CEART) en torno a la misión de estudio para examinar las alegaciones de no aplicación de la Recomendación relativa al la Situación del Personal Docente en Japón, 20-28 de abril de 2008 p. 26.

¹²⁶ Caso n° 2183 sobre Japón del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En 2010, el gobierno también anunció que consideraría la posibilidad de otorgar el derecho a sindicarse a los trabajadores de los servicios de bomberos, pero finalmente la propuesta se dejó de lado.

En noviembre de 2012, tras la inauguración del gobierno del Partido Democrático, se presentó en la Cámara Baja un proyecto de ley para la provisión del derecho a firmar convenios colectivos para los empleados públicos. Sin embargo, cuando se celebraron las elecciones, el Partido Democrático Liberal volvió al poder y retiró el proyecto de ley.

El JTU y otros sindicatos del sector público siguieron intentando conseguir derechos laborales básicos. En junio de 2012, el Comité de Libertad Sindical de la OIT repitió sus recomendaciones anteriores al gobierno japonés, pidiéndole que tomase medidas con respecto de:

- (i) otorgar derechos laborales básicos a los empleados públicos;
- (ii) otorgar el derecho a sindicarse a los bomberos y el personal de prisiones;
- (iii) garantizar que los empleados públicos que no estén contratados en la administración del Estado tengan derecho a negociar colectivamente y firmar convenios colectivos, y que aquellos empleados cuyos derechos de negociación se puedan restringir legalmente gocen de procedimientos de compensación adecuados;
- (iv) garantizar que los empleados públicos que no ejerzan autoridad en nombre del estado puedan gozar del derecho de huelga, de conformidad con los principios de libertad sindical, y que los miembros y dirigentes sindicales que ejerzan legítimamente este derecho no estén sujetos a sanciones civiles ni penales; y (v) el alcance de las cuestiones de negociación en el servicio público.¹²⁷

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2007:		2,0%
2008: 9,4%	3,4%	-0,7%
2009:		-5,2%
2010:	3,8%	3,9%
2011:		-0,7%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi

EUROPA

DINAMARCA¹²⁸

Afiliadas a la IE

BUPL	Danish National Federation of Early Childhood and Youth Educators
GL	Gymnasieskolernes Laererforening (<i>National Union of Upper Secondary Schools</i>)
DLF	Danish Union of Teachers
DM	Dansk Magisterforening (<i>University Teachers' Union</i>)
UED	Union of Education Denmark

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1951
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1955
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1960
- C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1960
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1978
- C.151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 1981

Introducción

En Dinamarca existen varias organizaciones de docentes, con un sindicato para los docentes de escuelas infantiles (BUPL), uno para los docentes de primer y segundo ciclo de educación básica (DLF), uno para los docentes de segundo ciclo de enseñanza secundaria (GL), etc. Los sindicatos de docentes no tienen una relación de competencia mutua y existe un acuerdo que estipula qué sindicato representa a qué docentes.¹²⁹

Danmarks Lærerforening (DLF): DLF representa a los docentes de primer y segundo ciclo de educación básica del sector público – además de los directores de estas escuelas. DLF está organizada en 78 secciones locales. Los miembros de DLF de cada escuela eligen un representante escolar que representa a DLF en ella. Los 309 delegados del congreso se reúnen al menos una vez al año para establecer la política marco. La membresía es voluntaria y está sujeta a una cuota de afiliación.

¹²⁸ Muchas gracias a Hjalte Meilvang, del Danish Union of Teachers, y a Hans Langesen, del National Union of Upper Secondary School Teachers, por su contribución al estudio de este país.

¹²⁹ Párrafo basado en el borrador del discurso de DLF para el Congreso de la IE en 2011. Ver <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1001017s/dk1001019q.htm> para seleccionar fecha en los otros sindicatos de la educación de Dinamarca.

MEMBRESÍA ¹³⁰			
Tipo	Mujeres	Hombres	Total
1 Docentes	40.026	16.474	56.500
2 Docentes de escuela infantil*	3.152	147	3.299
3 Directores de escuela	1.887	2.320	4.207
4 Miembros jubilados	11.789	7.821	19.610
5 Estudiantes de magisterio	4.485	2.242	6.727
6 Miembros especiales	453	251	704
Total miembros	61.792	29.255	91.047

Última actualización el 20.03.2013.

Evolución en miembros activos* ¹³¹					
2008	2009	2010	2011	2012	2013
69.173	68.228	67.748	67.037	64.819	64.006

* No incluye estudiantes, miembros especiales ni docentes jubilados.

Esta tendencia decreciente se debe a una reducción en el número de puestos docentes. La cobertura sigue siendo alta, estimándose en un 97% de la membresía potencial¹³².

El sistema educativo danés de primer y segundo ciclo de educación básica

La Constitución danesa otorga a todos los niños en edad escolar el derecho a una escolarización gratuita en "Folkskolen". La constitución también ofrece la opción de educación en el hogar. Por lo tanto, Dinamarca cuenta con una educación obligatoria – pero no una asistencia obligatoria a la escuela. La edad escolar se determina en el Parlamento, que la ha extendido a lo largo de los años. Recientemente, en 2009, se hizo obligatorio un año de escuela infantil "Børnehaveklassen".¹³³ Anteriormente, este año era opcional. Con este cambio, Dinamarca tiene 10 años de enseñanza obligatoria que consiste en un año en una escuela infantil y 9 años en una escuela de primer y segundo ciclo de educación básica. También es posible asistir a un 10º año opcional en una Folkeskole. La Folkeskole danesa no aplica la separación temprana de los estudiantes en itinerarios educativos. Además, es responsabilidad de los municipios dentro de un marco legal (la Ley de la Folkeskole) establecido por el Parlamento.¹³⁴

¹³⁰ Sitio web de DLF (sólo en danés): <http://www.dlf.org/files/DLF/Danmarks%20L%C3%A6rforening%20mener/Tal%20og%20analyser/Statistik%20om%20L%C3%A6rnerne/1%C3%A6rner-tab%203-medl-fraktion.pdf>

¹³¹ Sitio web de DLF (sólo en danés): <http://www.dlf.org/files/DLF/Danmarks%20L%C3%A6rforening%20mener/Tal%20og%20analyser/Statistik%20om%20L%C3%A6rnerne/1%C3%A6rner-tab%204-udvikl%20antal.pdf>

¹³² <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1001017s/dk1001019q.htm>

¹³³ <http://www.folkeskolen.dk/50630/boernehaveklassen-bliver-obligatorisk-fra-2009>.

¹³⁴ Este párrafo está basado en: La ficha informativa «Folkeskolen» del Ministerio Danés de Niños y Educación. http://eng.uvm.dk/Factsheets/~media/UVM/Filer/English/Fact%20sheets/080101_fact_sheet_the_folkeskole.ashx

El sistema de primer y segundo ciclo de educación básica está compuesto por 1.318 escuelas públicas y 538 escuelas privadas y libres. El 84,68% de los niños asisten a la escuela pública.¹³⁵ El 85 % de los gastos de las escuelas privadas van a cargo del estado.¹³⁶

La Negociación Colectiva Danesa en General (el modelo danés)

Dinamarca tiene una larga tradición de negociación colectiva. Ya desde finales del siglo XIX, la relación danesa trabajo-mercado ha estado caracterizada por convenios de negociación colectiva entre los empleadores y los trabajadores. El derecho de negociación colectiva y acción sindical se ha respetado generalmente desde el “Acuerdo de Septiembre” de 1899, que fundó el modelo danés. También era aplicable a la relación trabajo-mercado en el sector público y, por lo tanto, también a los docentes. El modelo de un mercado laboral negociado depende de organizaciones fuertes, tanto de trabajadores como de empleadores¹³⁷.

Tradicionalmente, se ha hecho una división clara de responsabilidades entre el gobierno y los socios sociales (en Dinamarca se suelen llamar socios del mercado laboral). Los socios sociales regulaban los salarios y las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva y el gobierno regulaba el sistema de bienestar a través de la legislación, aunque es tradición que los socios sociales participen en el desarrollo de políticas y su aplicación a través del diálogo social.

El sistema de resolución de conflictos del mercado laboral está basado en la distinción entre “conflictos de derechos” y “conflictos de intereses”. El primero surge cuando la cuestión en conflicto ya está cubierta por un convenio colectivo. En el caso de un conflicto de derechos, generalmente no existe el derecho de recurrir a la acción sindical. Se suele denominar obligación de paz¹³⁸. Los incumplimientos de acuerdos se suelen resolver en el Tribunal de Trabajo – aunque las diferencias en la interpretación del acuerdo se resuelven en el tribunal de arbitraje laboral (*Faglige voldgiftsretter*).

Un “conflicto de intereses” surge en periodos y áreas en los que no existen acuerdos colectivos vigentes. En estos casos, puede tener lugar una acción sindical, como huelgas o cierre de instalaciones. Estos derechos se aplican tanto a los empleadores como a los trabajadores.¹³⁹ Cuando los socios no consiguen llegar a un acuerdo, las comisiones de conciliación intervienen para intentar alcanzar un compromiso entre las partes. En caso de no llegar a tal compromiso, se ha creado un precedente de intervención del gobierno. Sin embargo, esta intervención se considera como un último recurso; el proceso

¹³⁵ Cifras de DLF a través del Ministerio Danés de Niños y Educación.

¹³⁶ Folleto de DLF: <http://www.dlf.org/files/DLF/English/EngelskPjece1.pdf>.

¹³⁷ Párrafo basado en el borrador del discurso de DLF para el Congreso de la IE en 2011.

¹³⁸ www.eurofound.europa.eu/eiro/country/denmark_4.htm. Ver también: *Working in Denmark - a guide to the Danish labour market: 2. Danish Ministry of Foreign affairs (Trabajar en Dinamarca - Una guía del mercado laboral danés: Ministerio Danés de Asuntos Exteriores):* http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/workingindk_english.ashx

¹³⁹ www.eurofound.europa.eu/eiro/country/denmark_4.htm



de negociación se suele dirigir de forma consensuada y las partes intentan llegar a un acuerdo aceptable para ambas.

Otro aspecto importante de los convenios colectivos en Dinamarca es la obligación del empleador cubierto por un convenio colectivo de ofrecer las condiciones del convenio a todos los empleados que trabajen dentro del ámbito de dicho convenio. Además, los empleados que no forman parte de ningún sindicato deben recibir el mismo salario y condiciones de trabajo que los otros empleados.¹⁴⁰

La Negociación Colectiva en la Educación

Al igual que en muchos otros países desde 1970, Dinamarca ha experimentado un movimiento general del mercado de trabajo público, desde la relación laboral de los funcionarios públicos hacia algo más parecido al empleo contractual de los mercados de trabajo privados. Las relaciones laborales y la negociación colectiva se han incrementado significativamente.¹⁴¹ Alrededor de una quinta parte de los docentes de las Folkeskolen sigue teniendo el estatuto de funcionario público y por lo tanto no goza del derecho de huelga. Sin embargo, los docentes que han empezado su carrera profesional dentro de las últimas dos décadas tienen contratos cubiertos por el convenio colectivo y, por lo tanto, sí se les aplica el resumen anterior del modelo general danés. Las relaciones en el sector público siempre han tendido a ser menos conflictivas que en el sector privado. Los empleadores siempre se han abstenido de llegar al cierre de instalaciones, excepto como una medida defensiva después del anuncio de una acción sindical.¹⁴²

En Dinamarca, la principal línea divisoria en la negociación colectiva en la educación se encuentra entre las negociaciones que tienen lugar con el estado central como empleador y las negociaciones colectivas en las que son los municipios los que adoptan este papel. Es ejemplo de ello el Gymnasium (GL) y el University teachers (DM), ya que el estado se encarga de la educación secundaria y la educación superior, mientras que el último es el caso de los docentes de la Folkeskole en DLF.

Estructura de la Negociación Colectiva para DLF

La negociación colectiva para determinar los salarios y las condiciones laborales es la norma aceptada en el sector de la educación a nivel municipal. KTO (Asociación de Organizaciones Locales de Empleados del Gobierno) negocia el acuerdo marco general para las zonas municipales – que cubre cuestiones transversales para los empleados municipales, como el número de días de vacaciones remunerados y la baja por maternidad. En ella participa DLF a través de su membresía en LC (la organización central para los docentes). Dentro

¹⁴⁰ *Working in Denmark - a guide to the Danish labour market: 3. Danish Ministry of Foreign affairs (Trabajar en Dinamarca - Una guía del mercado laboral danés: Ministerio Danés de Asuntos Exteriores): http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/workingindk_english.ashx*

¹⁴¹ Ver el informe reciente de la Comisión Europea *Industrial Relations in Europe 2012 (Relaciones Laborales en Europa 2012)*.

¹⁴² FAOS (Copenhagen University Employment Relation research center) (Centro de Investigación sobre Relaciones Laborales de la Universidad de Copenhague). *Med lockouter skal land bygges*.

de este marco, LC negocia cuestiones más específicas de los docentes – condiciones de trabajo, horas lectivas, etc.¹⁴³ En ambas negociaciones, el empleador está representado por LGDK (Gobierno Local de Dinamarca – Asociación de Municipios Daneses). Dado que los 98 municipios daneses son miembros de LGDK y que la competencia de negociación del lado del empleado está estructurada de forma jerárquica tal y como se ha descrito anteriormente, las negociaciones están muy centralizadas y estructuradas. A pesar de que LGDK es responsable tanto en la teoría como en la práctica del lado del empleador durante las negociaciones, no actúa de forma totalmente independiente del estado central: siempre hay una coordinación permanente con el Departamento de Modernización del Ministerio de Finanzas.¹⁴⁴ Ello hace que la estructura de negociación colectiva esté muy centralizada y esté muy poco diferenciada, aunque el convenio colectivo anterior, *OK 2008*, permitía acuerdos locales entre los municipios y las secciones locales de DLF. Esta opción es la más utilizada y proporciona tanto flexibilidad para satisfacer las necesidades locales como oportunidades para el desarrollo escolar. DLF también tiene la impresión de que muchos municipios estaban bastante satisfechos con esta posibilidad.

El Proceso de Negociación Colectiva de 2013

El proceso de negociación con respecto del nuevo convenio colectivo de 2014 representa un cambio de orientación radical de las tendencias pasadas en varios aspectos.

En el otoño de 2012, el gobierno danés puso sobre la mesa una propuesta de reforma de las *Folkskole* danesas centrada en el conocido como “día escolar completo”, que pretendía incrementar el número de horas que los niños pasaban en la escuela. Rompiendo con la tradición establecida de “división de responsabilidades”, en la que las condiciones de trabajo se determinan a través de la negociación colectiva, la financiación de esta reforma parece exigir lo que los negociadores municipales han denominado una “normalización” de las horas de trabajo docente. Esta “normalización” implica poner fin a todos los convenios de distribución de las horas de trabajo docente – principalmente el límite de horas a la semana en clase que se le pueden asignar a un docente. De acuerdo con la propuesta de LGDK, los directores de las escuelas ganarían un gran poder de decisión en lo que respecta a la asignación de tareas para los docentes – sin garantías de tener suficiente tiempo para preparar las clases, etc.

El gobierno danés ha rechazado cualquier coordinación de su propuesta de reforma con LGDK, pero tampoco han mostrado de forma convincente cómo se podría financiar la reforma sin hacer que los docentes pasen más tiempo en el aula (hacer que el mismo número de docentes impartan más horas lectivas). La impresión se ha reforzado incluso más por el hecho de que el gobierno central como empleador ha presentado demandas prácticamente iguales a otros grupos de docentes como las presentadas por LGDK a DLF.

¹⁴³ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1001017s/dk1001019q.htm>

¹⁴⁴ FAOS (Copenhagen University Employment Relation research center) (Centro de Investigación sobre Relaciones Laborales de la Universidad de Copenhague): *Hierakiet i det offentlig aftale system*.



LGDK ha otorgado poder de decisión a los directores de escuela para hacer de las horas de trabajo un factor no negociable. DLF presentó varias propuestas de acuerdo, pero LGDK se negó a negociar la cuestión principal de las horas de trabajo. Desde el punto de vista del empleador, la única solución para DLF era aceptar la demanda de forma incondicional.

En una campaña pública en apoyo a su propuesta, los empleadores de todos los niveles destacaron el objetivo de impartir más clases, más presencia docente en el aula y más flexibilidad en la asignación de las horas de trabajo. La Ministra danesa de Niños y Educación, Christine Antorini, habló repetidamente sobre su profundo respeto por los buenos docentes de Dinamarca y su excelente trabajo – pero siempre con la advertencia de que la calidad de su trabajo se veía afectada negativamente por las limitaciones excesivamente rígidas en las horas de trabajo. La retórica general era poner a los “buenos” docentes en contra del convenio colectivo tan rígido negociado por un sindicato que “se opone” a que los directores de escuela tomen decisiones directivas para dar libertad al potencial de los docentes.

A pesar de que la crisis económica no se puso muy de relieve en este discurso, sí estaba presente en la premisa implícita de que el incremento de horas que los estudiantes pasarían en la escuela (y, en consecuencia, el número de horas que los docentes tienen que impartir clase) no estaría financiado con un incremento en los presupuestos.

Poco dispuesto a comprometerse en una negociación seria, LGDK anunció un “cierre” el 28 de febrero de 2013. Al mismo tiempo, el gobierno central (concretamente el Departamento de Modernización del Ministerio de Finanzas) emitió un anuncio similar a los docentes representados por LC y que trabajan en la educación pública (principalmente escuelas privadas y libres). Esta es la primera vez que los empleadores públicos de Dinamarca hacen uso del “cierre” como un arma ofensiva en un proceso de negociación colectiva¹⁴⁵. LGDK y DLF pasarían las tres semanas siguientes intentando llegar a un acuerdo en la Comisión de Conciliación. LGDK seguía poco dispuesta negociar seriamente. El 23 de marzo, el mediador declaró que las negociaciones se habían bloqueado. Desde el 1 de abril, todos los docentes públicos representados por LC vieron sus escuelas cerradas y sus salarios bloqueados.¹⁴⁶ Durante el cierre, DLF hizo varias propuestas a LGDK, pero siempre fueron rechazadas. Entretanto, la campaña mediática continuaba por la vía descrita arriba.

DLF contaba con un buen fondo de financiación de huelgas, de modo que se encontraba en condiciones de aguantar un tiempo, y el lado del empleador dejó de intentar desgastar al sindicato. Finalmente, intervino el gobierno. Generalmente, las intervenciones políticas en Dinamarca se basan en la propuesta de acuerdo del mediador, pero debido a la falta de unas verdaderas negociaciones en la Comisión de Conciliación, el mediador nunca presentó una verdadera propuesta. Por lo tanto, el gobierno declaró basar su propuesta

¹⁴⁵ FAOS (Copenhagen University Employment Relation research center) (Centro de Investigación sobre Relaciones Laborales de la Universidad de Copenhague). *Med lockouter skal land bygges*.

¹⁴⁶ Para ver la cronología de los hechos, visitar <http://www.dlf.org/english/teachers%27+lock-out+2013>.

en el nuevo convenio colectivo para GL, que era bastante similar a las demandas de LGDK. La propuesta (Ley 215) se presentó el 25 de abril y se precipitó por el Parlamento a través del procedimiento de asuntos urgentes sin consultar a DLF ni a ninguna otra organización de trabajadores. Por el contrario, LGDK sí participó en la formulación de la propuesta legislativa. El gobierno presentó la intervención como una solución “equilibrada” que tenía en cuenta los intereses del empleador y el trabajador en igual medida. Pero se trata de una indignante tergiversación de la situación: el 25 de abril, el Presidente de DLF, Anders Bondo Christensen, describió la Ley 215, no como una “intervención” en el conflicto, sino una “subyugación”¹⁴⁷ de los docentes, ya que la ley satisfacía claramente las principales demandas de LGDK con apenas una exigua compensación para los docentes. La IE también condenó la intervención en una carta al Primer Ministro danés.¹⁴⁸

Esta serie de acontecimientos destaca un aspecto problemático de las relaciones laborales en el sector público: el gobierno ha desempeñado un doble papel muy injusto. Ha dirigido las negociaciones – directamente como empleador a nivel estatal e indirectamente en el ámbito municipal – mientras que al mismo tiempo era responsable de la intervención política que puso fin al conflicto. Se trata claramente un dilema estructural en las relaciones laborales públicas, ya que el gobierno siempre tiene la posibilidad de intervenir en un conflicto. Esta situación requiere que el gobierno muestre una limitación en su demanda y sus tácticas para que la relación trabajo-mercado funcione adecuadamente. Sin embargo, en este caso no fue así. LGDK se sentía segura del apoyo del gobierno durante todo el proceso, por eso no tenía muchos incentivos para entablar una verdadera negociación.

Negociaciones Especiales para los Docentes de Secundaria

GL, el Sindicato Nacional de Escuelas de Secundaria, representa a todos los docentes de las escuelas secundarias de formación no profesional. El número de miembros se ha incrementado, de alrededor de 10.500 miembros durante muchos años a más de 14.000. GL representa a cerca del 95% de todos los docentes de las escuelas de secundaria. Todos tienen títulos universitarios con al menos 5 años de estudios. GL forma parte de la Confederación Académica (CA).

Al principio del proceso de negociación colectiva, cada dos o tres años, las organizaciones de la CA deciden si desean negociar por sí mismas o prefieren formar parte de las negociaciones dirigidas por la confederación. Si se unen, cuentan con el apoyo de toda la confederación en un conflicto, ya que implicaría a todos los sindicatos de la confederación. Por otro lado, en la confederación se decide por mayoría si se acepta el resultado de la negociación o si se opta por un conflicto laboral. Si un sindicato decide unirse a la CA, puede decidir si desea mantener una opción abierta de abandonar las negociaciones de la confederación si no se resuelven algunas cuestiones claves de una forma que considere satisfactoria. Entonces, puede seguir intentando negociar un resultado mejor por sí mismo o convocar una huelga. Sin embargo, debe tomar esta decisión antes de que comiencen las negociaciones.

¹⁴⁷ No una «indgreb» (intervención) sino una «overgreb» (abuso, subyugación).

¹⁴⁸ Carta de la IE al Primer Ministro danés: http://www.dlf.org/files/DLF/English/Lock-out/Denmark_EIProtestLetter.pdf



GL dispone de un fondo para huelgas de 100 millones de euros, pero sólo tiene sentido utilizar este dinero si existe alguna posibilidad de alcanzar un mejor resultado convocando una huelga. Esta vez, GL ha decidido participar en las negociaciones con la confederación, sin solicitar la opción de poder abandonar a mitad del proceso. El motivo de esta decisión está basado en una evaluación de la situación. El Ministerio de Finanzas, jefe de las negociaciones de todos los empleados estatales, incluidos todos los miembros de GL, había exigido muy claramente no sólo un incremento de las horas lectivas de los docentes sino también la eliminación de todas las regulaciones negociadas sobre las horas de trabajo de los docentes. GL decidió que la mejor posibilidad de alcanzar un resultado aceptable era pedir la solidaridad de los otros sindicatos de la confederación – e incluso tener que aceptar si la CA decidía finalmente que, dada la situación, el resultado conseguido era el mejor posible.

En las negociaciones de este año, el Ministerio de Finanzas no mostró ninguna intención de negociar sus dos requisitos principales, y al final la CA aceptó un resultado en nombre de GL que eliminaba todas las regulaciones negociadas sobre las horas de trabajo de los docentes. Desde el 1 de agosto de 2013, el director de la escuela decidirá cómo se empleará la carga de trabajo docente de 37h/semana sobre una media anual, y a menos que el director firme otros acuerdos, todas las horas deberán pasarse en la escuela. Existen dos diferencias entre el resultado para los docentes no académicos descritos arriba y el resultado de la CA para GL: Los miembros de GL consiguieron una indemnización salarial cuatro veces mayor – alrededor de 4.000 euros/año, y un sistema según el cual los docentes registran el tiempo que pasan en total en sus trabajos como docentes. El registro funciona de forma sencilla, al llegar por la mañana y al irse por la tarde, más el tiempo pasado en casa preparando y corrigiendo ejercicios, si el director acepta que algunas funciones se lleven a cabo en casa. Todo este tiempo registrado son horas de trabajo, y entonces depende del director controlar el tiempo total pasado por los docentes en intervalos regulares y modificar sus tareas con vistas a mantener la carga laboral anual dentro de la media de 37h/semana.

Se celebró un referendo sobre el resultado de estas negociaciones, en el que el 85% de los miembros de GL votó no al resultado, pero como la mayoría de los votos totales de CA estaba a favor del resultado, también se aceptó en nombre de los miembros de GL.

Perspectivas Futuras

El proceso de negociación ha captado una enorme atención en el resto del movimiento sindical.

Quedó claro que el conflicto no era un conflicto de relaciones laborales normal y el apoyo a DLF y los otros sindicatos de LC se incrementó significativamente. El lema *“Teachers first- who’s next?”* (“Los docentes primero - ¿Quién es el siguiente?”) se utilizó mucho en un gran número de sindicatos. Se reconoció cada vez más que el conflicto era la expresión de un estilo de gestión descendente del sector público desconocido hasta el momento, en el que el gobierno y el parlamento apoyaban demandas no negociables de los empleadores.

El transcurso de los acontecimientos se puede considerar un incumplimiento de una política de la administración pública en el que el diálogo social – incluida la negociación colectiva – se ha utilizado como herramienta para un desarrollo efectivo de los servicios públicos. Por lo tanto, se trata de una oportunidad para realizar un análisis exhaustivo de la estrategia futura tanto de DLF en particular como del movimiento sindical en general.

Ya se ha iniciado un debate sobre el futuro del sistema de negociación colectiva en el sector público entre los sindicalistas, los investigadores del mercado laboral y los políticos. En estos momentos, se podría concluir que en Dinamarca están surgiendo nuevos retos para la negociación colectiva, especialmente en el sector público.

Gasto público total en educación como porcentaje del gasto público total		Gasto (público y privado) en educación como porcentaje del PIB	
2007	13,3%	1995	6,2%
2008	13,4%	2000	6,6%
2009	13,7%	2005	7,4%
2010	14,0%	2009	7,9%



ALEMANIA¹⁴⁹

Afiliadas a la IE

- BLBS** Bundesverband des Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen (Asociación Alemana de Escuelas de Formación Profesional)
- GEW** Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Sindicato Alemán de Educación y Ciencia)
- VBE** Verband Bildung und Erziehung (Asociación para la Educación)

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1957
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1956
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1956
- C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1961
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1979
- C.151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) no ratificado
- C.154 Negociación Colectiva (1981) no ratificado

Introducción

Hay una Conferencia Permanente de los Ministros de Educación y Asuntos Culturales de los *Länder* que coordina la política educativa a nivel federal y una comisión federal que garantiza programas estandarizados. Sin embargo, el sistema educativo (desde la educación primaria hasta la educación superior y para adultos) se encuentra bajo la jurisdicción de los 16 *Länder* y las escuelas infantiles se encuentran bajo la responsabilidad de los municipios, dentro de un marco legal determinado por el *Länder* correspondiente.

Situación del Personal Docente

Los docentes se contratan bien como funcionarios (*Beamte*) bien como empleados públicos (*Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes*). Hay cerca de 660.000 docentes con el estatuto de funcionario y 200.000 docentes con el estatuto de empleado público. Los funcionarios tienen un nombramiento de por vida, que también cubre un plan de pensiones específico y una cobertura sanitaria privilegiada. Legalmente, reciben subsidios de subsistencia y no salarios.

La proporción de docentes contratados como empleados públicos varía de un 100% en Mecklenburg-Vorpommern a menos del 10% en Baden-Württemberg.¹⁵⁰ En la antigua

¹⁴⁹ Mi más sincero agradecimiento por los informes escritos, contribuciones adicionales y entrevistas a Gesa Bruno-Latcha, de GEW, y Gitta Franke-Zöllmer, de VBE, el 12.02.2013.

¹⁵⁰ Ver Anexo 1 «Chart of the Percentage of Public Employees in the Teaching Workforce in the German Länder» (Gráfico de Porcentaje de Empleados Públicos en el Personal Docente en los Länder Alemanes).

RDA no había docentes con el estatuto de funcionario, por eso la mayoría de los docentes de los nuevos Länder formados después de 1990 tienen el estatuto de empleado público. Sin embargo, algunos de los nuevos Länder han optado por nombrar como funcionarios algunos docentes, como los directores de escuelas, porque a corto plazo tiene más ventajas a nivel financiero, ya que los funcionarios se encuentran excluidos del seguro sanitario y los sistemas de seguridad social generales. Actualmente, este cambio se está extendiendo a Thüringen, Brandenburg, Sachsen-Anhalt y Mecklenburg-Vorpommern. En Berlín, antes de 1990, los docentes del lado de Berlín Occidental tenían el estatuto de funcionario y los docentes del antiguo Berlín Oriental eran empleados públicos. Desde finales de los 90, todos los docentes nuevos se contrataban como empleados públicos.

Libertad Sindical y Negociación Colectiva

La negociación colectiva está protegida por la Ley Básica Alemana y los convenios colectivos están regidos por la Ley de Convenios Colectivos. No existen regulaciones estatutarias sobre la certificación de sindicatos como agentes negociadores, ya que la legislación laboral alemana está basada en su mayoría en la jurisprudencia.

Los funcionarios no tienen permitido organizar huelgas ni negociar colectivamente. Sin embargo, se debe consultar a las organizaciones paraguas de los sindicatos de funcionarios (*Deutscher Gewerkschaftsbund DGB* y *Deutscher Beamtenbund dbb*) sobre las regulaciones generales en materia de legislación del funcionariado a nivel federal de conformidad con la sección 118 de la ley federal del funcionariado (BBG), y en los Länder de conformidad con la sección 53 de la ley sobre el estatuto del funcionariado. En el caso de las leyes más recientes relativas a la ley de servicios públicos (*Dienstrechtsneuordnungsgesetz*) y la ley sobre el estatuto del funcionariado (*Beamtenstatusgesetz*) sí se han dado varias consultas con las confederaciones sindicales.¹⁵¹ Pero no existe ninguna disposición que establezca que se debe alcanzar un consenso antes de que las regulaciones entren en vigor.

La exclusión de los docentes con estatuto de funcionario del derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva ha sido objeto de un exhaustivo estudio dentro de la OIT. El gobierno argumenta que la "regulación legislativa del funcionariado es un principio tradicional constitucionalmente otorgado del servicio civil de conformidad con el artículo 33(5) de la Ley Básica, y deriva de la obligación de los funcionarios de lealtad y obligación a llevar a cabo sus funciones",¹⁵² y por lo tanto la negociación colectiva y el derecho de huelga son incompatibles con estos principios. GEW, afiliada a la IE, argumenta que el estatuto del funcionariado se debería modernizar para que esté en línea con el contexto legal del siglo XIX, aunque no todos los sindicatos comparten esta opinión.

Los docentes con estatuto de empleados públicos y los docentes del sector privado pueden firmar acuerdos colectivos. Los docentes con estatuto de empleado público están cubiertos por las disposiciones del Marco de Convenio Colectivo para el Servicio Público

¹⁵¹ Informe de Observaciones de la OIT/CEACR adoptado en 2011 y publicado en 2012 - Convenio 98

¹⁵² Informe de Observaciones de la OIT/CEACR adoptado en 2011 y publicado en 2012 - Convenio 87

en los Länder, que se negocia conjuntamente entre los sindicatos del sector público bajo la dirección del *United Services Union* (ver.di.). Los docentes representan aproximadamente un tercio de los empleados cubiertos por este convenio colectivo. Negocian acuerdos con la *Employers Association of the German Länder* (TdL), con la excepción de Hesse.¹⁵³ En Hesse, existe un convenio colectivo independiente que es muy similar. En el caso de las escuelas infantiles, guarderías y centros de bienestar juvenil, los sindicatos del sector público negocian con la *Municipal Employers' Association* (VKA). Los convenios tienen una duración de dos años y se negocian en años alternos.

Sin embargo, desde las reformas del sistema federal, se acordó que cada uno de los Länder establecería sus propias condiciones de trabajo para el funcionariado. Asimismo, se estableció que independientemente de su estatuto laboral, el salario de los docentes se regularía de acuerdo con las condiciones del funcionariado.

Por eso, los acuerdos colectivos no incluyen dos cuestiones fundamentales: las horas de trabajo de los docentes y las designaciones de los docentes en las categorías salariales (*Eingruppierung*), que determinan los salarios reales. Las dos afiliadas a la IE, GEW y VBE, han organizado campañas desde 2006 para incluir estas cuestiones en los convenios colectivos. GEW ha presentado una demanda en la que declara que para llegar a un acuerdo colectivo sobre la remuneración de los docentes, las negociaciones deberían llevarse a cabo a nivel federal.¹⁵⁴ Sin embargo, en la ronda de negociaciones salariales de 2013 esta demanda tampoco tuvo éxito. Pero los sindicatos han declarado que seguirán adelante con ella.

Entre las cuestiones que cubren los convenios colectivos marco en el sector público se encuentran los niveles salariales, las categorías salariales, las condiciones generales de trabajo, las vacaciones, los contratos a tiempo parcial, remuneraciones especiales, indemnización en caso de enfermedad, cualificaciones y horas de trabajo (excepto para los docentes).

Los convenios colectivos cubren a todos los docentes con estatuto de empleados públicos. El nivel de cobertura en el sector privado es difícil de estimar y hay algunas escuelas privadas que se niegan a negociar convenios colectivos.

Tendencias desde la crisis financiera

El sector de la educación ha conocido importantes restricciones financieras desde principios de los 90 (tras la unificación alemana) con una profunda reestructuración del sector público

¹⁵³ *EIRO Representativeness Study of the European Social Partners (Estudio de Representatividad de los Socios Sociales Europeos); Sector de la Educación Alemania DE 1001019Q Birgit Kraemer y Sandra Vogel Instituto de Investigación Económica y Social e Instituto de Investigación Económica de Colonia 21.04.2011; desde el 1 de enero de 2013, Berlín forma parte de la Employers Association of the German Länder.*

¹⁵⁴ *Alemania: Docentes sindicalistas en una huelga de advertencia sobre las condiciones de trabajo (28 de noviembre de 2012) http://www.ei-ie.org/en/news/news_details/2380 último acceso el 3.03.2013.*

y un estancamiento general en los niveles salariales del sector público. Después de 2008, la economía alemana se recuperó relativamente rápido de la crisis financiera y ha permanecido bastante estable, y el empleo y los ingresos fiscales se han ido desarrollando favorablemente.

Partes negociadoras ¹⁵⁵	ALCANCE DE LOS CONVENIOS		
	Por sector	Tipo de trabajadores	Por territorio
ver.di, dbb, VBE ¹⁵⁶ , GEW – VKA, gobierno federal	Sector público, nivel federal y local, municipios	Todos los empleados del sector contratados por el estado federal o los municipios locales.	Alemania
ver.di, dbb, VBE, GEW – TdL	Sector público, nivel de Länder	Todos los empleados del sector contratados por los Länder (aparte de Hesse y Berlín).	Alemania aparte de Hesse
ver.di, dbb, VBE, GEW – Hesse	Sector público	Todos los empleados del sector contratados por Hesse	Hesse
ver.di; GEW Training – BBB El convenio colectivo ha sido ampliado por el gobierno federal y cubre sólo condiciones de trabajo mínimas.	Establecimientos de formación continua y organizaciones que trabajan para las agencias de políticas del mercado laboral.	Empleados en instituciones y organizaciones de formación continua	Alemania

Alemania era uno de los pocos países que adoptaron un paquete de estímulos que incluía un programa de construcción de escuelas y formación en recursos humanos. Sin embargo, la situación puede cambiar en un futuro próximo, ya que una nueva disposición constitucional ha impuesto restricciones legales vinculantes sobre los déficits públicos de los Länder, que resultará en una reducción del gasto público, ya que los Länder no tienen poder para introducir impuestos sobre la renta ni un IVA más altos. Los Länder tienen que alcanzar un déficit público cero para 2020. Dado que la educación representa una gran parte del gasto de los Länder, ya se ha anticipado que tendrá un impacto en la financiación de la educación.

En 2009, cuando se renegó el acuerdo de VKA sobre servicios sociales (incluida la educación preescolar), fue necesario organizar una prominente acción de huelga para obtener un nuevo sistema de escalas salariales con vistas a proporcionar salarios más altos y mejores protecciones de salud y seguridad laboral.¹⁵⁷

En los últimos años se ha incrementado la diferencia salarial entre los docentes funcionarios de los diferentes Länder. Las diferencias salariales entre los Länder se encuentran actualmente en alrededor del 12%, lo que también ha llevado a la “competencia” entre los Länder a la hora de contratar docentes. Algunos Länder también han incrementado las horas de trabajo que, como ya hemos indicado, también se regulan por ley y ordenamiento jurídico.

¹⁵⁵ *idem* EIRO Representativeness Study of the European Social Partners (Estudio de Representatividad de los Socios Sociales Europeos); Sector de la Educación - Alemania.

¹⁵⁶ VBE forma parte del comité de negociación aunque dbb es el socio negociador oficial.

¹⁵⁷ “New package of agreements for social and child care workers” (Nuevo paquete de convenios para los trabajadores de cuidados sociales y guarderías) EIRO DE 09090191 Heiner Dribbusch, Instituto de Investigación Económica y Social 29.09.2009.



En Sajonia, donde los salarios se encuentran entre los más bajos del país, hubo una huelga en 2012 para exigir incrementos salariales, mejores acuerdos para la jubilación anticipada y mejores niveles de dotación de personal.¹⁵⁸ En todos los Länder alemanes orientales, el 90% de los docentes tienen más de 40 años y el 40% tienen más de 55 años.

Una de las principales preocupaciones de GEW ha sido la necesidad de modernizar el estatuto del funcionariado, y a través de la legislación federal, extender el alcance de la negociación colectiva de modo que incluya la remuneración y las horas de trabajo para todos los docentes. GEW también ha apoyado casos en los tribunales alemanes sobre el derecho de los docentes con estatuto de funcionario a participar en las huelgas con el objetivo de llevar el caso al Tribunal Europeo de Derechos Humanos en Estrasburgo. En un caso sobre medidas disciplinarias contra un docente con estatuto de funcionario que había participado en una huelga de docentes, el Tribunal Administrativo de Düsseldorf en Renania del Norte-Westfalia, dictó en diciembre de 2010 que la prohibición general de huelga para el funcionariado era probablemente contraria al Convenio Europeo de Derechos Humanos porque el funcionario en cuestión no estaba ejerciendo ninguna autoridad en nombre del estado. La OIT CEACR apoyó esta postura.¹⁵⁹ Desde entonces, varios otros tribunales han fallado en casos similares, algunos a favor y otros en contra de los docentes que participan en huelgas. Ahora, el Tribunal Administrativo Federal y el Tribunal Constitucional Alemán son los que tienen que decidir sobre estos casos.

VBE se centra más concretamente en presionar a los parlamentos de los Länder y los ministros que regulan las condiciones laborales del funcionariado en las materias principales siguientes:

- ofertas de empleo interesantes
- posibilidad del tiempo parcial para docentes de más edad
- empleo para todos los becarios
- aumento salarial para los becarios
- no empeorar las regulaciones de las vacaciones
- inversión en educación
- formación continua para los docentes

¹⁵⁸ *idem* Alemania: Docentes sindicalistas en una huelga de advertencia sobre condiciones de trabajo (28 de noviembre de 2012).

¹⁵⁹ Observación de la OIT/CEACR sobre Alemania - Convenio 87 - adoptada en 2011 y publicada por la CSI en 2012.

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2007:		2,5%
2008: 10,4%	4,6%	1,0%
2009: 10,5%	5,1%	-4,7%
2010:		3,5%
2011:		3,1%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi



GRECIA¹⁶⁰

Afiliadas a la IE

- DOE** Greek Primary Teachers' Federation
OLME Greek Federation of Secondary School Teachers
POSDEP Pan-Hellenic Confederation of Associations of Teaching and Research Personnel

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1962
C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1962
C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1975
C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1984
C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1981
C.151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 1996
C.154 Negociación Colectiva (1981) ratificado en 1996

Introducción

Grecia se enfrenta a un programa de austeridad sin precedentes impuesto como parte de las condiciones de rescate financiero establecidas por la Troika (FMI, Comisión Europea y Banco Central Europeo). OLME describe las trágicas consecuencias para la educación y la sociedad en su conjunto. Las medidas de austeridad fiscal son una combinación de drásticos incrementos en los impuestos directos e indirectos, recortes salariales y reducciones en las pensiones y la seguridad social. "Estos recortes están destruyendo el estado de bienestar. No han sido los trabajadores, ni mucho menos los docentes, los que han provocado esta deuda pública, pero sí son ellos los que tienen que soportar toda la carga de las medidas de austeridad".¹⁶¹

La economía se ha retraído en alrededor de un 20% desde 2008 – la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial – y se espera que siga retrayéndose en alrededor de un 25%-30% en los próximos años. El desempleo se encuentra en un 21% y el número total de desempleados ya ha superado el millón. El desempleo juvenil ha alcanzado el 51,1%.¹⁶² El gobierno se ha comprometido a reducir el déficit público del 13,6% en 2009 a menos del 3% en 2014.

¹⁶⁰ *Mi más sincero agradecimiento por el informe escrito y las contribuciones adicionales de Themis Kotsifakis, Secretario General de OLME.*

¹⁶¹ *Citado en el artículo de la IE sobre Grecia: huelga docente contra la austeridad (12 de octubre de 2011) www.ei-ie.org último acceso el 12.03.2012*

¹⁶² *Grecia; Encuesta Anual sobre Derechos Sindicales de la CSI 2012.*

La situación del Personal Docente

Los docentes de la educación pública son nombrados como funcionarios de carrera. En 2006 se adoptó una nueva ley sobre la selección, el nombramiento y la estructura de carrera de los docentes de primaria y secundaria.

Antes de la Crisis Financiera

La densidad sindical varía entre el 22% y el 30%. Si bien la densidad sindical en el sector privado está por debajo de la mitad que a mediados de los 80, entre el funcionariado se encuentra hoy un 50% más alto que hace 20 años. ADEDY es la confederación de sindicatos de funcionarios. Se organiza tomando como base los Ministerios e incluye sindicatos de docentes y de empleados de los Ministerios y las autoridades locales.

Libertad Sindical

La Constitución incluye referencias al derecho de asociación colectiva, libertad sindical, huelga y negociación colectiva, con excepción de las fuerzas armadas. Para crear un sindicato se requieren al menos veinte miembros, un factor que constituye una restricción en el derecho a sindicarse dada la prevalencia de pequeñas empresas en el mercado laboral griego (aproximadamente el 90% de la mano de obra).

Los trabajadores del sector público gozan del derecho de huelga pero con un preaviso de cuatro días. La policía tiene derecho a sindicarse y organizar manifestaciones, pero no a hacer huelga. En el sector privado, el periodo de preaviso es de 24 horas. Las huelgas deben declararse legales, y hay una discreción judicial considerablemente importante a la hora de interpretar los criterios. Durante las huelgas que afecten los servicios esenciales se deben acordar niveles mínimos de dotación de personal.

Negociación Colectiva

- Sector privado
Tras la firma de un Pacto Social en 1990, ha estado vigente la Ley 1876 sobre "Negociación Colectiva Libre", que establecía un sistema de negociación colectiva en el sector privado. La negociación colectiva se lleva a cabo a nivel nacional, industrial y de sociedades y, en el pasado, el acuerdo nacional intersectorial, conocido como el NCGA, negociado generalmente cada dos años, incluía un salario nacional mínimo y otras condiciones de trabajo. El acuerdo proporcionaba una base desde la cual negociar mejoras. La conciliación, la mediación y el arbitraje tenían un papel importante a través de la Organización para la Mediación y el Arbitraje (OMED).
- Sector público
Grecia ratificó el Convenio 154 en 1996 y más tarde aprobó la Ley nº 2738 el 6 de septiembre de 1999, que introdujo por primera vez el derecho a negociar colectivamente en la administración pública. La negociación colectiva debía incluir cuestiones como las horas de trabajo y las vacaciones, los traslados y los nombramientos, la educación y la formación, la salud y la seguridad, la seguridad social, excepto para las pensiones y las cuotas sindicales.



Mientras que en algunos Ministerios había sido posible establecer convenios colectivos, en el caso de la enseñanza, el gobierno no ha aplicado la Ley 2738/1999, aunque la OLME propuso al Ministerio de Educación un convenio colectivo sobre una base anual.

Los salarios nunca se incluyeron en las cuestiones a negociar, en su lugar, se debían regular por Decisión Ministerial. A pesar de que en alguna ocasión ha habido cierto nivel de consulta informal sobre los salarios, la OLME ha informado de que en el caso de los docentes, las decisiones debía adoptarlas el gobierno unilateralmente, sin ningún acuerdo.

Los empleados con contratos de derecho privado en el sector público están sujetos al marco general sobre negociación colectiva establecido por la Ley nº 1876/1990. El número de empleados que trabajan con contratos de derecho privado se ha incrementado drásticamente a lo largo de la última década y actualmente representan un tercio de todos los trabajadores del sector público.

Impacto de la Crisis Financiera en los Trabajadores del Sector Público y la Negociación Colectiva

Los cambios introducidos después de la crisis financiera e impuestos como parte de las condiciones para obtener el apoyo financiero de la Troika, de conformidad con las estipulaciones del Memorando de Políticas Económicas y Financieras (MEFP) y sus revisiones posteriores, han alterado fundamentalmente la estructura de negociación y han destruido el sistema desarrollado desde 1990.¹⁶³

Sector Privado

El primer acuerdo salarial con la Troika se firmó en mayo de 2010 e inmediatamente después, en julio de 2010, los sindicatos consiguieron negociar un convenio colectivo nacional nuevo para el sector privado, tras largas discusiones. Dada la difícil situación económica, la confederación sindical GSEE acordó congelar los salarios hasta julio de 2011 y que los incrementos salariales después de esa fecha y hasta julio de 2012 no superarían la previsión sobre la inflación media para toda la UE. Por otro lado, este acuerdo se estableció como límite obligatorio que, a diferencia del pasado, no se podía mejorar a nivel industrial ni de sociedades.

Sin embargo, en diciembre de 2010, el gobierno incumplió este acuerdo y adoptó la Ley nº 3899/2010, conocida como la Ley sobre acuerdos colectivos especiales para las empresas, que dañó el sistema de negociación colectiva nacional. La ley estipulaba que a nivel de empresa, los acuerdos podían incluir menos condiciones que el acuerdo nacional. También se debilitó el sistema de arbitraje y mediación¹⁶⁴ y una serie de medidas diseñadas para debilitar las protecciones contra los despidos, una reducción en la indemnización por despido y un incremento en los periodos de prueba y el trabajo temporal.

¹⁶³ Para más detalles sobre las estipulaciones del Memorando, ver el Informe de la OIT sobre la Misión de Alto Nivel a Grecia (Atenas, 19-23 de septiembre de 2011) págs. 6-8 y legislación subsiguiente págs. 10-15.

¹⁶⁴ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries> Grecia

Además, la Ley 4024/2011 “desmontó” el sistema de relaciones laborales al abolir el principio de “favorabilidad”, según el cual en caso de haber múltiples acuerdos, se aplican las condiciones más favorables. También se introdujo una disposición para determinar las escalas salariales en los servicios públicos y que otorgaba el derecho de firmar convenios empresariales con “asociaciones de personas” no elegidas, minando así el principio de la representación colectiva.

Con la Ley 4046/2012, tras la firma de un nuevo memorando de entendimiento con la Troika, el gobierno se comprometió a abolir el propio Convenio Colectivo Nacional General (NGCA) y ordenó explícitamente reducir los índices salariales en el NGCA en un 22%, con otra reducción para los trabajadores jóvenes (15-25 años) de un 30%, conocido como salario “submínimo”. Los nuevos índices mínimos estarán sujetos a una congelación salarial durante 3 años, hasta 2015. Además, desde abril de 2013, los salarios mínimos se regularán mediante procedimiento administrativo tras una consulta con los socios sociales.¹⁶⁵

Por otro lado, también se realizaron importantes recortes en las pensiones e incrementos en las contribuciones al régimen de pensiones, así como las aboliciones de la Labour Housing Organisation el Workers’ Social Fund.

Sector Público

En el sector público, las medidas de austeridad empezaron mucho antes del primer plan de rescate en la primavera de 2010. Antes de la firma del primer convenio salarial, se aplicó la reforma de las relaciones laborales para los trabajadores del gobierno central y el sector público en general a través de una serie de intervenciones estatutarias.

El 5 de marzo de 2010, el Parlamento griego adoptó la Ley 3833/2010 relativa a la “Protección de la economía nacional – medidas de emergencia para luchar contra la crisis financiera”. Esta ley imponía importantes recortes salariales para todos los empleados públicos y para los trabajadores con contratos de derecho privado empleados en el sector parapúblico (como las empresas públicas). La ley también impuso una congelación en la contratación y canceló todas las cláusulas de los convenios colectivos, que fueron sustituidos por esta legislación, y además prohibió la negociación de incrementos salariales.

La Ley 3845 de diciembre de 2010 redujo los salarios en el sector público. Otras medidas posteriores incluían: la imposición de una congelación temporal en las primas para el desarrollo profesional; la imposición de una “reserva laboral” de trabajadores que recibirían el 60% de sus salarios, ocultando despidos colectivos de miles de trabajadores del sector público y parapúblico sin ningún tipo de negociación; y la imposición de reducciones salariales unilaterales mediante el establecimiento de una contribución especial solidaria del 2% para luchar contra el desempleo, así como otras contribuciones especiales.

¹⁶⁵ Grecia: Caso n.º. 2820 queja presentada primero el 29 de octubre de 2010, Informe n.º 365, noviembre de 2012, Comité de Libertad Sindical de la OIT.



La Ley 4024/2011 introdujo una nueva escala salarial en el sector público. Con esta ley, los salarios volvieron a experimentar una dramática reducción. Asimismo, se introdujo un nuevo sistema de evaluación del rendimiento para los salarios y los ascensos.

La reforma del sistema de pensiones ha desembocado en un abrupto y drástico incremento de la edad de jubilación, particularmente de las mujeres, incluidas las madres de menores que antes podían acogerse a la jubilación anticipada. En un periodo de tiempo extraordinariamente breve (de 2010 a 2013), se han añadido 15 años de cotización para poder optar a una jubilación con prestación completa.

OLME resume el enorme impacto de la crisis financiera para los docentes del modo siguiente:¹⁶⁶

- Los recortes salariales alcanzan en algunos casos el 45% para los docentes; ¹⁶⁷
- Todos los incrementos salariales están relacionados con una evaluación subjetiva del rendimiento;
- Reducciones continuas de las pensiones para todos los trabajadores, así como el incremento en la edad de jubilación;
- Reducción del 33% (2009-2013) en el gasto público en educación;
- Se prevén más reducciones del 14,2% (2013-2016);
- Entre las medidas planificadas se incluye el cierre de algunas universidades, institutos tecnológicos y la introducción de tasas de matriculación para el programa de posgrado.

El Grupo Independiente sobre Política Educativa

De conformidad con el Memorando 3 y 4 con la Troika, se estableció un grupo de trabajo independiente sobre política educativa con la obligación de proporcionar un informe cada tres meses sobre las medidas adoptadas para reducir gastos. El Ministerio de Educación deberá aplicar las recomendaciones del grupo. De este modo, el gobierno griego está siendo obligado a introducir un nuevo concepto de "escuela orientada al mercado", dirigido por los principios de rentabilidad y de economía de escala. Estas políticas desembocaron en un menosprecio de la educación pública y gratuita, y la apertura de la educación a las inversiones estratégicas de las empresas comerciales. La reducción del gasto público en educación será de 1,436 millones, o un 19.2% entre 2009 y 2015. ¹⁶⁸ También se aplicarán más recortes en el programa de inversión pública destinado a la infraestructura educativa.

El Impacto en las Escuelas

Ha habido un descenso del 60% en la financiación de los comités escolares y se está pidiendo a los padres que contribuyan más económicamente. Debido a las drásticas

¹⁶⁶ Ver Kotsifakis Themis, «The Consequences of the Government-EU-IMF-Policies on labour and Education in Greece» (Las Consecuencias de las políticas del Gobierno-UE-FMI-Políticas en el trabajo y la Educación en Grecia) diciembre de 2012.

¹⁶⁷ La OIT ha informado de un recorte de al menos un 20% en los salarios del sector público desde el 2010 hasta mediados de 2011. Párr. 311 Informe de la Misión de Alto Nivel.

¹⁶⁸ Cálculos del marco a medio plazo de la estrategia presupuestaria 2012-2015, recopilados por Themis Kotsifakis, Secretario General de OLME.

subidas de los precios, muchas escuelas no podrán comprar gasóleo para la calefacción en invierno. Casi 2000 escuelas tanto en la educación primaria como secundaria se fusionarán sin consultas previas con el profesorado ni las comunidades locales. Y habrá otras fusiones y cierres en el futuro. Muchos otros servicios de apoyo educativo y educación especial, incluidas escuelas deportivas, bibliotecas, escuelas de apoyo especial, centros juveniles, cursos de arte, educación ciudadana y TIC también se han cerrado.

Empleados públicos: propaganda del gobierno¹⁶⁹

El gobierno tiene planificado reducir el número de empleados públicos en 150.000 para 2015. Sólo contratarán a uno de cada 5 puestos que queden vacantes y más adelante habrá una importante reevaluación de las escalas salariales actuales. Según OLME, el gobierno ha desatado una batalla de propaganda masiva para persuadir a los ciudadanos de aceptar las medidas de austeridad, y culpa a los empleados públicos de la crisis financiera. Según dijo el Vice Primer Ministro, "nos hemos comido el dinero juntos". El gobierno intenta hacer creer que el número de empleados públicos es demasiado alto, pero en realidad el porcentaje de los empleados públicos en la mano de obra general es del 16,1%, cuando Bélgica tiene un 22,5%, Finlandia un 26,7% y EE.UU un 16,4%. El gobierno está intentando convencer al pueblo griego de que, de alguna manera, Grecia trabaja menos que otros países europeos. Sin embargo, de acuerdo con EuroStat, la semana laboral media en Grecia es de 44,3 horas, mientras que la media europea se encuentra en 41,7 horas.

A pesar de que el tamaño de las aulas y las horas lectivas están aumentado, el número de docentes ha descendido. Entre los cursos escolares de 2010 y 2011, ha habido una reducción del 12% en el personal docente y actualmente hay 16.000 docentes menos. Muchos docentes desempleados están firmando contratos de servicio con ONG que trabajan en el ámbito de la educación y cuyos servicios son contratados a su vez por los municipios.

La Respuesta de OLME y el Movimiento Sindical Griego

Docentes y otros trabajadores han organizado manifestaciones, protestas y ocupaciones semanales de edificios gubernamentales claves para protestar contra las medidas de austeridad y la imposición de las políticas de la Troika. A lo largo de 2011, hubo más de 12 huelgas en el sector público y el privado, a las que el gobierno intentó poner fin utilizando la violencia policial. Durante la manifestación de febrero de 2012, cuando el gobierno iba a adoptar el nuevo memorando, la policía fue particularmente represiva.

Los sindicatos intentan:

- Desarrollar redes solidarias con los movimientos sociales y la juventud;
- Desarrollar redes de comunicación a través de Internet;
- Organizar acciones conjuntas con docentes, padres y estudiantes;
- Desenmascarar la propaganda de los medios de comunicación sobre los funcionarios "vagos";
- Desarrollar estrategias coordinadas en toda Europa para proteger el estado de bienestar y la educación pública en Europa.

¹⁶⁹ Informe de Themis Kotsifakis, Secretario General de OLME



La Respuesta de la OIT a las reformas de la Negociación Colectiva en el Contexto de la Crisis Económica en Grecia

Desde 2010, el Comité de Expertos de la OIT y el Comité de Libertad Sindical han examinado las reformas legislativas en Grecia, sobre la base de una queja contra el gobierno griego por violaciones del Convenio 87 y el Convenio 98 presentada por la Greek General Confederation of Labour (GCSE), la Civil Servants Federation, (ADEDY) y otros sindicatos. La OIT organizó una Misión de Alto Nivel a Grecia en septiembre de 2011, que más tarde se reunió con representantes de la Comisión Europea y el FMI en Bruselas y Washington DC en octubre de 2011. La Misión señaló que la "OIT debe tomar como cuestión prioritaria estar en condiciones para ayudar a los socios sociales en el debate de un modelo futuro de diálogo social y negociación colectiva para que puedan mantener su papel institucional, particularmente en el contexto de la negociación colectiva sectorial".

En noviembre de 2011, el Comité de Expertos de la OIT examinó las nuevas reformas legislativas y la OIT envió una misión de seguimiento a Grecia en abril de 2012. El Comité de Libertad Sindical examinó el caso en 2012 y en su informe instó a "los socios sociales a implicarse plenamente en la determinación de cualquier modificación dentro del marco de los acuerdos con la Comisión Europea, el FMI y el Banco Central Europeo, que aludiesen a cuestiones esenciales para los derechos humanos de libertad sindical y negociación colectiva, ambos fundamentales para la verdadera base de la democracia y la paz social".¹⁷⁰

El Comité de Expertos exigió que el gobierno y los socios sociales debatieran seriamente las limitaciones temporales de las medidas impuestas y considerasen cualquier otras medidas que pudieran ser necesarias en relación con los salarios de los funcionarios o la imposición de reservas laborales de forma que se privilegiara el máximo posible la determinación de estas cuestiones a través de la negociación colectiva.¹⁷¹

Finalmente, el Comité de Expertos reitera en su informe de un Estudio General que si, como parte de su política de estabilización, un gobierno considera que los índices salariales no se pueden acordar libremente a través de la negociación colectiva, esta restricción se debería imponer como una medida excepcional y sólo hasta el punto en que sea necesario, sin exceder un periodo razonable, y debería ir acompañada de las garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores. Además, concretamente en el contexto de Grecia, señaló la necesidad de una consulta efectiva a nivel nacional con las organizaciones de trabajadores y empleadores, y la necesidad de que las autoridades de la UE, el FMI y el Banco Mundial consulten a estas organizaciones cuando ocurran situaciones de crisis como la actual.¹⁷²

¹⁷⁰ Grecia: Caso n.º. 2820 queja presentada primero el 29 de octubre de 2010, Informe n.º 365, noviembre de 2012, Comité de Libertad Sindical de la OIT, párr. 1002.

¹⁷¹ Observación (CEACR) - adoptada en 2012, publicada en la 102ª Sesión de la CSI (2013) C154 - Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981 (Nº 154) Grecia (Ratificación: 1996).

¹⁷² Párrafo 346 «Collective bargaining in the public sector: a way forward» («La negociación colectiva en los servicios públicos: el camino a seguir»), Informe General sobre las relaciones laborales y la negociación colectiva en el sector público, Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Informe sobre Recomendaciones 111, Parte 1B 102ª Conferencia Internacional del Trabajo 2013.

GASTO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y ASUNTOS RELIGIOSOS, CULTURA Y DEPORTES				
AÑO	2009	2013	DIFERENCIA 2009-2013	
TOTAL	7.480.000,000	6.988.000,000		
PRESUPUESTO ORDINARIO PARA EDUCACIÓN	6.890.544,946	4.592.943,000	-2.297.601,946	-33%
TOTAL PRESUPUESTO ORDINARIO+PROGRAMA DE INVERSIÓN PÚBLICA EN EDUCACIÓN	7.239.544,946	5.086.943,000	-2.152.601,946	-30%
PIB	235.017.000,000	183.049.000,000		
GASTO EN EDUCACIÓN COMO PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO ORDINARIO/PIB	2,93%	2,51%		-0,42%
GASTO EN EDUCACIÓN COMO PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO ORDINARIO Y EL PROGRAMA DE INVERSIÓN PÚBLICA/PIB	3,08%	2,78%		-0,30%

	Docentes de enseñanza secundaria			
	6/30/10	12/31/12	reducción	% reducción
Docentes de plantilla	94 264	83 012	-11 252	-12%
Docentes sustitutos – Docentes a tiempo parcial	9 785	3 858	-5 927	-61%
Total	104 049	86 870	-17 179	-17%

La reducción se debió principalmente a la jubilación. Además, el memorando impuso restricciones en la contratación de docentes nuevos.

Fuente: Ministerio de Educación - Procesamiento de Datos Themis Kotsifakis, Secretario General de OLME

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2007:		4,0%
2008:		2,9%
2009:		-2,0%
2010:		-4,5%
2011:		-6,9%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi



HUNGRÍA¹⁷³

Afiliadas a la IE

- PSZ** Trade Union of Teachers, afiliado a SZEF
PDSZ Democratic Trade Union of Teachers, afiliado a LIGA
FDSZ Trade Union of Employees of Higher Education, afiliado a ÉSZT
TDDSZ Democratic Trade Union of Scientific Workers

Otros sindicatos

- MKSZSZ** Hungarian Trade Union of Employees in Public Education and Vocational Education and Training, miembro de MSZOSZ
AOKDSZ Trade Union of Agrarian Research and Education, afiliado a ÉSZT
MKKSZ Trade Union of Hungarian Civil Servants and Public Service Employees, afiliado a SZEF y CESI

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1957
C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1957
C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1956
C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1961
C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1994
C.151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 1994
C.154 Negociación Colectiva (1981) ratificado en 1994

La densidad sindical en el sector de la educación se encuentra alrededor de un 25%¹⁷⁴ (fuente PSZ).

Densidad sindical total: un 16,1% (Estudio sobre la Mano de Obra de la Oficina Estadística Central, 2004).

Introducción

Hungría es una república parlamentaria y miembro de la Unión Europea desde 2004. La Constitución de 1949 fue enmendada en 1997 para incluir las elecciones parlamentarias y locales. Tras las elecciones en 2010 de un gobierno mayoritariamente de derechas, con el Fidesz como partido gobernante, se introdujo una nueva Constitución y un nuevo Código

¹⁷³ *Mi más sincero agradecimiento a Dr. Horváth Péter, experto de PSZ y a Tünde Vajne, Secretario de Relaciones Internacionales de PSZ, por facilitarme una información y comentarios tan valiosos para el estudio de este país.*

¹⁷⁴ *Informe escrito de Dr. Horváth Péter y Tünde Vajne, Secretario de Relaciones Internacionales de PSZ 17. 12.2012.*

Laboral en enero de 2012, junto con unos cambios radicales en la organización y la gestión del sistema educativo y el papel de los sindicatos. No se consultó a los sindicatos sobre las reformas y hubo numerosas protestas y una oposición considerable, y las consecuencias de estas reformas todavía siguen pendientes de solucionarse.

La Constitución húngara estipula que la educación es obligatoria y es responsabilidad del gobierno garantizar que todos los niños gocen del derecho a la educación hasta los 18 años. La educación es obligatoria entre los 6 y los 18 años. La Ley de Educación Pública de 1993 establece el sistema educativo público y proporciona los principios de independencia profesional. La Ley de Educación Superior fue adoptada en 2006. Según esta ley, el Ministerio de Educación y Cultura es responsable de la política, la regulación y el control generales.

La descentralización ha sido una característica clave de la administración de la educación pública. El sistema de educación pública está alineado con el sistema de gobierno local, a nivel municipal y de condado. Hay 19 condados, 7 regiones estadísticas y Budapest, la capital. Desde 2004, los municipios locales tienen la posibilidad de crear "asociaciones regionales de gobierno local para fines múltiples", que también tienen la posibilidad de financiar escuelas.

El papel del Ministerio de Educación y Cultura está limitado a la regulación general y el plan de estudios, y la determinación de los exámenes finales de secundaria. Las autoridades de los condados y los municipios son las encargadas de controlar las escuelas, aunque las escuelas disponen de una autonomía considerable. Desde 1990, las fundaciones privadas y las Iglesias tienen derecho a financiar y dirigir escuelas, y en el caso de las escuelas de la Iglesia, el gobierno se ha comprometido a proporcionarles el mismo nivel de subsidios que las escuelas públicas.

La Ley Presupuestaria anual, que se aprueba en el Parlamento, determina la subvención estatal para la educación, conocida como "apoyo normativo". La suma del apoyo normativo y otro apoyo financiero asignado a las autoridades locales y otros responsables escolares, como la Iglesia, debe ser la misma que el año anterior, teniendo en cuenta las cifras actuales de estudiantes matriculados.¹⁷⁵ La población de Hungría ha disminuido a lo largo de las últimas dos décadas. Desde los cursos académicos 2000/2001 hasta 2008/2009, ha habido un descenso del 17,7% en el tamaño del grupo de niños en edad de primaria. La asignación del estado cubre un 50% de los gastos escolares y la financiación de las autoridades locales o privadas ser igual.

Los salarios de los docentes son bajos y no son proporcionales a las otras profesiones. La enseñanza está considerada como una profesión de bajo estatus. En 2011 se adoptó una

¹⁷⁵ *Estructuras de Educación y Sistemas de Formación en Europa, Hungría 2009/2010, preparado por Judit Juhasz, Judit Lannert, Edit Sinka, Eva Tot, Eurydice, Cedefop y la European Training Foundation, p.10.*



nueva ley sobre la educación pública, y prevé una reestructuración exhaustiva del sistema educativo para principios de 2013.

Libertad Sindical y Negociación Colectiva

La nueva Constitución otorga el derecho estatutario a negociar y firmar convenios y a organizar acciones conjuntas o celebrar huelgas en defensa de sus intereses.¹⁷⁶ Sin embargo, el nuevo Código Laboral ha debilitado derechos adquiridos anteriormente relacionados con la protección de los representantes sindicales y el derecho de negociación colectiva, y parece restringir seriamente la libertad de expresión.¹⁷⁷

La Ley 33/1992 sobre el estatuto legal de los empleados públicos determina el estatuto de todos los empleados públicos de los Ministerios y del gobierno local, incluidos los docentes. La ley cubre las horas de trabajo, las vacaciones anuales, la indemnización por despido, la escala salarial y los sistemas de evaluación del progreso y el rendimiento profesional.

La ley determina el papel de los sindicatos, denominado como “interés de proteger las organizaciones de empleados públicos”, y su derecho a participar en la formulación de las condiciones laborales, incluidas las horas de trabajo, los sistemas de ascenso y la formación. Asimismo, establece que un sindicato de empleados públicos con al menos un 50% de apoyo puede firmar un acuerdo de negociación colectiva.

Una ley posterior, la Ley 73 /2009 estableció un Consejo Nacional de Conciliación de Intereses de los Funcionarios Públicos (OKÉT) con un amplio campo de acción para debatir las condiciones de vida y de trabajo, incluidos los presupuestos, las políticas salariales a largo plazo y la política salarial anual. Bajo este paraguas, había unos comités sectoriales específicos para el diálogo social para la educación pública y la educación superior, conocidos respectivamente como el Consejo Nacional de Reconciliación de Intereses en la Educación Pública y el Consejo Nacional de Reconciliación de Intereses en la Educación Superior, en los que la parte del socio social estaba representada por alianzas de ciudades, regiones y autoridades locales.

A pesar de no ser igual que la negociación colectiva formal, en el pasado ha habido negociaciones de facto o “cuasi negociaciones” con las que se negociaba el porcentaje del incremento anual para los funcionarios, aunque el gobierno siempre tenía la decisión final.

¹⁷⁶ http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=HUN&p_classification=01.01&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY_NATLEX_OIT último acceso el 15.01.2012.

¹⁷⁷ Encuesta Anual sobre Derechos Sindicales de la CSI, 2012 Hungría, último acceso el 15.01.2012. <http://survey.ituc-csi.org/Hungary.html#tabs-3> y OIT/CEACR adoptado en 2011 y publicado en 2012. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698651:NO

Por el contrario, en el sector privado, la Ley de 1990 sobre el Derecho de Asociación obliga a los empleadores a hacer uso de la negociación colectiva con los sindicatos reconocidos. El Foro Nacional de Reconciliación de Intereses es un órgano consultivo tripartito para el diálogo social sectorial en el sector privado con el poder de recomendar el salario mínimo nacional y otros índices mínimos.

A nivel local, antes de las últimas reformas, los convenios colectivos se firmaban entre las escuelas y el PSZ, y aproximadamente el 80% de las escuelas estaban cubiertas por un convenio colectivo.

Tendencias en la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva 2008-2012

Incluso antes de la crisis financiera de octubre de 2008, Hungría estaba atravesando un periodo de lento crecimiento y medidas de austeridad diseñadas para reducir el gasto del sector público, ya que el país intentaba modificar su déficit presupuestario para cumplir las condiciones macroeconómicas para acceder al euro. Por tanto, la crisis financiera complicó una ya difícil situación, con una economía vulnerable dependiente de la inversión directa extranjera, una crisis de crédito y una drástica caída de la demanda de los consumidores. La deuda pública alcanzó el 73,9% del PIB y Hungría fue obligada a aceptar un plan de rescate del FMI, el Banco Mundial y la Comisión Europea (conocido como la Troika), y a devaluar el forinto.

El gobierno socialista de Ferenc Gyurcsány (2002-2009) fue obligado a establecer una coalición con los liberales, encabezados por György Matoksy, y en 2010, el partido de centro-derecha Fidesz ganó las elecciones parlamentarias y formó un gobierno con el Primer Ministro Viktor Orban en coalición con el Partido Cristiano Democrático (KDNP).

Como hemos indicado en la introducción, Fidesz introdujo un gran número de leyes nuevas, especialmente un nuevo Código Laboral, restricciones en los derechos de los empleados públicos, una nueva ley sobre los medios de comunicación y otra ley sobre la educación pública. El nuevo Código Laboral, que entró en vigor en 2012, ha sido muy criticado por los sindicatos y las 6 confederaciones sindicales húngaras han enviado una carta conjunta a la OIT, especialmente por las restricciones en el diálogo social tripartito. El Consejo Nacional de Reconciliación de Intereses (OÉT), que había estado activo desde 1988 y en su forma presente desde 2002, fue sustituido en enero de 2012 por el Consejo Nacional Económico y Social (NGTT). Este órgano no tiene autorización para adoptar decisiones, sólo puede presentar propuestas. Ahora, el gabinete puede decidir unilateralmente sobre cuestiones relacionadas con los salarios y el empleo.¹⁷⁸

El gobierno también ha intentado introducir cambios en la forma de pago y los derechos de los funcionarios. Se permitirá el despido de empleados sin justificación, y en el caso del despido en masa, los empleadores ya no tendrán que notificarlo a la autoridad laboral

¹⁷⁸ EIRO, Publicado el 31 de enero de 2012, *Unions slam new Labour Code (Los sindicatos critican duramente el nuevo Código Laboral)* HU 11110111 Autor Máté Komiljovics.

ni consultar a los representantes de los trabajadores. Al mismo tiempo, el sistema de retribuciones de los servicios públicos pasará de la anterior tabla salarial más rígida a un sistema de remuneración basado en el rendimiento individual. Todavía no se han establecido criterios objetivos sobre la forma en que se va a evaluar. El 5 de abril de 2011, el Tribunal Constitucional falló que despedir funcionarios de forma injustificada iba en contra de la Constitución y bloqueó la ley.¹⁷⁹

El último incremento salarial importante para el sector público tuvo lugar en 2002 y, desde entonces, los salarios no se han ajustado a la inflación. En términos de niveles salariales, Hungría ocupa la 27ª posición de 31 países de la OCDE.¹⁸⁰ Desde 2006, hay impuesta una congelación salarial en el sector público y medidas diseñadas para reducir el gasto público. En 2008, se congelaron los salarios públicos durante un año y se abolió el derecho a una 13ª paga. También se mermaron otras condiciones de trabajo (como las horas presenciales, las ratios alumnos por docente y un nuevo método, desfavorable para los docentes, para calcular las horas extraordinarias). El sindicato PSZ calcula que los salarios de los docentes en términos reales han perdido un 25% de su valor desde 2008. También ha calculado que sería necesario incrementar el salario docente en un 50% para alcanzar el nivel de los otros profesionales de Hungría, que a su vez debería experimentar otro incremento del 38%-40% en el presupuesto para la educación pública de acuerdo con las cifras de 2010.¹⁸¹

El sector educativo se ha visto afectado además por el declive en las cifras de alumnos, que forman la base de los cálculos presupuestarios todos los años. Como sostiene el sindicato, los gastos educativos no son directamente proporcionales al número de alumnos, ya que no afectan a los gastos de mantenimiento y otros gastos. Sin embargo, el presupuesto educativo se ha recortado de forma consistente desde 2008 en adelante. Además, otros gastos, como los gastos sanitarios de los docentes, se han transferido al presupuesto educativo.

Desde 2010, el gobierno permite que las autoridades locales transfieran escuelas a la Iglesia, y no se les requiere que sigan proporcionando un 50% de los fondos. Ello ha resultado en el traspaso de un gran número de escuelas a las Iglesias. En los últimos 4 años, 85 escuelas con un total de 20.000 alumnos se han convertido en escuelas de este tipo. El gobierno también ha exigido que las escuelas de primaria que no ofrezcan los 8 niveles educativos cierren sus puertas y se integren en una zona de actividad más amplia.

En 2012 se adoptó una nueva ley sobre la educación pública, con un nuevo sistema de gobierno local. La nueva ley educativa separa a los docentes de otros empleados públicos y prevé establecer una nueva escala salarial y una progresión profesional específica para los docentes, desde septiembre de 2013 o septiembre de 2014. La ley también estipula el número de horas lectivas obligatorias en 22 horas semanales, pero el KIK puede exigir que los

¹⁷⁹ EIRO *Extension of governmental power in Hungary (Extensión del poder gubernamental en Hungría)* 8 de julio de 2011, HU10120111 Márton Gerő y Zsuzsa Rindt.

¹⁸⁰ PSZ «*The Impact of the economic crisis on public education in Hungary*» (El impacto de la crisis económica en la educación pública en Hungría) presentación Power Point, Budapest, octubre de 2011.

¹⁸¹ *Idem*

docentes trabajen hasta 32 horas a la semana. Bajo la supervisión del Ministerio de Recursos Humanos, el Centro Klebelsberg (KIK) pasará a ser el empleador del personal docente.

A partir de 2013, el gobierno local se basará en distritos, una división territorial que ya había existido pero que se abolió en 1972. Se establecerán nuevos sistemas de dirección escolar y se ha planificado que habrá 176 centros de dirección basados en los distritos y los condados y 23 en la capital. El KIK se encargará de gestionar todas las escuelas de primaria y secundaria, y los institutos de secundaria superior y formación profesional. Además, también será responsable de la gestión de las escuelas de comunidades con menos de 3.000 habitantes, pero las autoridades locales se encargarán del mantenimiento y la seguridad.

El PSZ considera que ahora existe la posibilidad de establecer un convenio colectivo nacional para el sector de la educación con el Ministerio de Recursos Humanos. Con vistas a adaptar su propia estructura organizativa a esta nueva situación, el PSZ ha celebrado un congreso para revisar los cambios y proponer una nueva estructura. Celebrará elecciones locales en el periodo de diciembre de 2012 a junio de 2013, y su Congreso Estatutario en junio de 2013.

Según el PSZ, las nuevas reformas educativas no se han preparado bien y los nuevos distritos educativos todavía no están en funcionamiento.

"Las propuestas de reestructuración se encuentran en un flujo perpetuo y la división de responsabilidades y tareas no está clara. El mantenimiento y cuidado de las escuelas se ha separado de las responsabilidades educativas, como el plan de estudios y los manuales, las horas de trabajo y de clase, excepto en el caso de los establecimientos de preescolar. El PSZ ha firmado un acuerdo con el Ministro para salvar 22.000 puestos de trabajo, pero siempre nos hemos opuesto a esta nueva ley".¹⁸² Dr. Horváth Péter, Asesor de PSZ

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% PIB destinado a la educación	% del gasto público en educación	% crecimiento del PIB
2007: 5,4%		1,7%
2008: 5,1%	10,4%	0,6%
2009: 5,1%	10,0%	-6,3%
2010:		1,2%
2011:		1,7%

Fuente Banco Mundial/IndexMundi

¹⁸² Informe de PSZ, de 04.02.2013 y entrevista con Tünde Vajne, Secretario de Relaciones Internacionales de PSZ.



POLONIA¹⁸³

Afiliadas a la IE

NSZZ Solidarność	Education Section of Independent and Self-governing Trade Union Solidarity
NSZZ Solidarność	Science Section of Independent and Self-governing Trade Union Solidarity
ZNP	Polish Teachers' Union, part of All Poland Alliance of Trade Unions (OPZZ) Polish Academy of Sciences Trade Union, part of All Poland Alliance of Trade Unions
WZZ Solidarność-Oświata	Education Section of the Free Trade Union Solidarity

Densidad Sindical

Un 16% del total de la mano de obra y un 39% del personal educativo (EIRO, diciembre de 2008).

El sector educativo tiene 470.000 miembros sindicados, es decir, un 25% del total de la mano de obra sindicada. Aproximadamente un 70% de los trabajadores sindicados en el sector educativo son mujeres.

Tasa de Natalidad

La tasa de natalidad está descendiendo y es una de las más bajas de Europa y la más baja de la UE.

Información de Referencia

Polonia tiene un sistema descentralizado de gobierno y está dividida en 16 regiones (*województwo*), 380 distritos (*powiat*), y 2.413 municipios (*gmina*). La Constitución polaca, adoptada en 1997, establece la enseñanza obligatoria hasta los 18 años. La Ley del Sistema Educativo de 1991, y la legislación subsiguiente, regula la educación y estipula el funcionamiento de las escuelas privadas por primera vez. Las responsabilidades educativas se dividen entre los tres niveles de gobierno territorial y se financian dentro del marco de un subsidio general del presupuesto estatal.

Los docentes de la educación pública son nombrados empleados públicos de conformidad con el Estatuto Docente de 1982. El Estatuto regula los derechos y las obligaciones de los docentes, pero cubre sólo el sector público. Regula las cualificaciones y los ascensos, las condiciones de trabajo, la remuneración y la formación de los docentes, los aspectos financieros de la educación y la formación continua para docentes, así como las normas

¹⁸³ *Mi más sincero agradecimiento a Dorota Obidniak, de ZNP, y Monica Konczyk, de ONET, por facilitarme una información y comentarios tan valiosos para el estudio de este país.*

sanitarias y las pensiones y las medidas disciplinarias. El Estatuto garantiza un máximo de 18 horas lectivas a la semana y un salario mínimo para cada categoría docente. Fue enmendado en 2009 y se eliminó la obligación de negociar anualmente con las autoridades locales. También se enmendó el método de cálculo de salarios.

La Ley de Educación Superior (2005) cubre a los docentes de nivel superior y al personal universitario. NSZZ Solidarność y el ZNP representan a los docentes en el nivel superior. El personal administrativo y técnico está cubierto por convenios colectivos negociados a nivel local.

Derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva

Los docentes tienen derecho a establecer y afiliarse a sindicatos, y están cubiertos por las disposiciones de la Ley Sindical de 1991. En la práctica, hay 2 federaciones sindicales (OPZZ, FZZ y NSZZ –Solidarność), todas con secciones educativas o con un sindicato específico para los docentes.

Los sindicatos se consideran representativos cuando tienen al menos 300.000 miembros por sector como federación o confederación, o si son miembros de una asociación representativa a nivel empresarial y tienen afiliada al menos a un 7% de la mano de obra. Los sindicatos empresariales que no pertenecen a una asociación representativa deben sindicarse al 10% de la mano de obra. Actualmente, los sindicatos están pidiendo que se incremente al 20% con vistas a simplificar las negociaciones.¹⁸⁴

A través de sus respectivas Federaciones, los docentes participan en la Comisión Tripartita de Asuntos Sociales y Económicos, que es la principal institución encargada del diálogo social en Polonia. Está compuesta por representantes del gobierno, nominados por el Primer Ministro, y organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores.

Su objetivo, entre otras cosas, es participar en la preparación de la Ley Presupuestaria realizando una revisión de los índices macroeconómicos y presentando propuestas sobre los niveles de remuneración en la economía nacional, incluidos los sectores públicos y privados, así como el salario mínimo y las contribuciones al régimen de pensiones para el Sistema de Seguridad Social Nacional.

Dentro de la Comisión Tripartita hay 12 grupos de trabajo por tema, incluidos 5 grupos comerciales tripartitos. También hay una Comisión de Voivodatos específica para el Diálogo Social a nivel regional.

¹⁸⁴ p.5 Vera Trappmann *Trade Unions in Poland (Sindicatos en Polonia)* Fundación Friedrich Ebert, marzo de 2012.



Los docentes no están cubiertos por convenios colectivos, ya que las principales condiciones de trabajo para los docentes en el sector público se determinan en el Estatuto Docente. Sin embargo, sí llevan a cabo negociaciones a nivel central y local.

La Ley Presupuestaria anual determina la cantidad total disponible para los salarios de los docentes. Entonces, el Ministerio de Educación publica un reglamento que determina el incremento en el salario mínimo básico para los docentes. El borrador de este reglamento, concretamente la tabla de índices salariales para los distintos niveles docentes, se negocia entre el Ministerio y los sindicatos. Según lo que se acuerde en la Ley Presupuestaria, los incrementos pueden empezar el 1 de enero o el 1 de septiembre. Los niveles salariales para las cuatro categorías de la profesión docente se regulan en el Estatuto Docente (artículo 30, párrafo 3). El nivel salarial se calcula como el incremento porcentual por encima del salario básico docente del modo siguiente:

- 1) docente en prácticas - 100%,
- 2) docente interino - 111%,
- 3) docente adscrito - 144%,
- 4) docente diplomado - 184%,

Las otras condiciones, como las prestaciones por ancianidad, condiciones de trabajo difíciles y el salario vinculado al rendimiento, así como las horas extras, se determinan a nivel local, bien sean distritos o municipios, según el tipo de escuela, tras un proceso de consulta con los sindicatos. Hay algunas excepciones, como las facultades de medicina, que están dirigidas por los órganos de autogobierno regionales, y las escuelas dirigidas por los distintos Ministerios.

Impacto de la Crisis Financiera

- **Niveles del Personal Docente**

Algunas autoridades locales han intentado reducir el número de docentes. La menguante tasa de natalidad también se ha utilizado para justificar la necesidad de reducir el número de docentes. Los sindicatos sostienen se ha utilizado el descenso demográfico como pretexto para aplicar recortes excesivos.

- **Niveles salariales**

Casi todos los docentes polacos tienen un título universitario (el 97% tiene una licenciatura y el 92% tiene un máster). Los sindicatos han destacado los bajos niveles salariales para los docentes y la necesidad de adaptarlos para que se correspondan con los salarios iniciales de otras profesiones comparables. Antes de las elecciones de 2007, el candidato de la Plataforma Cívica, Donald Tusk, se comprometió a incrementar el salario docente.

Cuando irrumpió la crisis económica de 2008, los sindicatos organizaron manifestaciones, huelgas y protestas frente al Ministerio de Educación para asegurarse de que se respetaba este compromiso.

Gracias a los niveles de movilización, los sindicatos consiguieron un acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional relacionado con un sistema de garantía salarial, que se finalizó en 2009. Un informe nacional calcula el salario medio de un docente, incluidas las prestaciones en cada categoría, y los docentes que se considera que reciben menos del salario medio en cada categoría reciben una compensación. Este nuevo sistema se consideró una victoria importante para los sindicatos.

- **Incrementos del salario base 2009-2013**

2009: 5% en enero y 5% en septiembre

2010: 7%

2011: 5% en enero y 5% en septiembre

2012: 3,8%

2013: 0%

- **Horas de trabajo**

A pesar de que el Estatuto Docente estipula que un docente debe impartir 18 horas lectivas a la semana, en 2010 estas horas se ampliaron de modo que en el nivel de primaria y en el segundo ciclo de educación básica, los docentes tuvieron que pasar 2 horas extras a la semana con los estudiantes, con clases de recuperación o desarrollando intereses extraescolares. En secundaria, los docentes tuvieron que pasar 1 hora extra a la semana.

En 2012, el Ministerio de Educación Nacional puso sobre la mesa varias propuestas para otros cambios en las horas lectivas, las vacaciones y los descansos sabáticos. Actualmente, los docentes tienen derecho a un año de descanso al cumplir 7 años de actividad.

Los sindicatos de la educación suelen tener dificultades para alcanzar un consenso sobre cuestiones como las reformas de las horas de trabajo, y algunos sindicatos hacen propuestas unilaterales facilitando así que el gobierno imponga sus posturas.

La Tendencia hacia la Privatización

La crisis económica de 2008 se ha utilizado como un nuevo argumento para acentuar más el proceso de descentralización y facilitar la transferencia de escuelas de las autoridades locales a las instituciones privadas. Un acto jurídico adoptado en 2005 impuso un límite de deuda permitida al gobierno local del 60% del ingreso anual, obligando así a las autoridades locales a imponerse ahorros. Para el ejercicio fiscal 2011/12, el Ministerio de Finanzas estableció un objetivo de reducción del 4% en el déficit presupuestario. Dado que la educación representa hasta el 70% de los presupuestos del gobierno local, algunas autoridades locales están intentando aplicar recortes a los presupuestos educativos y transferir escuelas al sistema privado.



En 2010 se reformó la Ley del Sistema Educativo para facilitar la privatización de las escuelas con menos de 70 alumnos, y trasladar su responsabilidad a las asociaciones de padres o a fundaciones privadas. Todos los sindicatos se opusieron a esta reforma. Las escuelas dirigidas por las asociaciones de padres no tienen que contratar docentes bajo las condiciones estipuladas en el Estatuto Docente, por lo que el gobierno central puede proporcionarles un subsidio más bajo. Los docentes también están preocupados por el hecho de que el número de docentes con contratos a corto plazo no sujetos al Código Laboral se incrementará.

Reforma del Plan de Estudios

De conformidad con el Estatuto Docente, el Ministerio de Educación debe consultar a los sindicatos sobre las propuestas de reforma del plan de estudios. En 2009 se introdujo una reforma del plan de estudios que debía aplicarse 3 años después, en 2012. Los principales sindicatos tienen opiniones distintas sobre estas reformas.

Enseñanza Preescolar

Otro ámbito de reforma concierne el descenso de la edad de acceso a la educación obligatoria a 5 años e incrementar la cifra de establecimientos de preescolar. El gobierno quería introducir esta reforma en 2011, pero debido a que había dudas sobre la preparación de las condiciones, el gobierno tuvo que acordar posponer el plan hasta 2014. Solidarność, junto con sus asociaciones de padres, organizó un movimiento llamado "Save the kids" (Salvar a los Niños) con manifestaciones y peticiones.

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2006		
2007:	4,9%	6,6%
2008: 11,8%	5,1%	4,8%
2009: 11,4%	5,1%	1,7%
2010:		3,8%
2011:		4,4%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi

ESPAÑA¹⁸⁵

Afiliadas a la IE

FECCOO	Federación de Enseñanza de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras
FETE-UGT	Federación Ede Trabajadores de la Enseñanza de la Unión General de Trabajadores
CIG_Ensino	Federación de Educación de la Confederación Sindical de Galicia
ELA-GIZALAN	Federación de Servicios Públicos de Solidaridad de Trabajadores Vascos
Enseñanza CSI-F	Sector de Enseñanza de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios Públicos
STEs	Confederación de Sindicatos de Trabajadores/as de la Enseñanza
FSIE	Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza
FE-USO	Federación de Enseñanza de la Unión Sindical Obrera

Otras

ANPE	Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza
FSIE	Confederación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza

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

La situación del Personal Docente

En España, los docentes del sector público están contratados como funcionarios con un nombramiento permanente garantizado o como empleados públicos con un contrato laboral. El Estatuto Básico del Empleado Público-EBEP, adoptado en 2007, reconoce el creciente porcentaje de trabajadores en el sector público sin estatuto de funcionario y dispone un marco nacional para los derechos y las responsabilidades de los trabajadores del sector público, independientemente de su estatuto laboral y en todos los niveles de gobierno. Los empleados públicos con un contrato de trabajo también están cubiertos por el Estatuto de los Trabajadores-ET, adoptado en 1980 y adaptado por última vez en 2012. En el sector privado, la contratación de docentes está gobernada únicamente por el Estatuto de los Trabajadores.

¹⁸⁵ *Mi más sincero agradecimiento por el informe escrito y los comentarios adicionales de FECCOO.*



Libertad Sindical

La libertad sindical, incluida para migrantes y trabajadores indocumentados, y el derecho de huelga son derechos fundamentales, de conformidad con el artículo 28 de la Constitución española, la Ley Orgánica 11/1985 de libertad sindical, el Real Decreto Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo y la Ley 7/2007 sobre el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). La Constitución establece modalidades especiales para los empleados públicos. Los miembros de las fuerzas armadas, así como los jueces, los magistrados y los fiscales no ostentan derecho de huelga. También se aplican disposiciones especiales a la policía nacional y, en algunos casos, a las fuerzas de la policía de las comunidades autónomas.

Negociación Colectiva

El derecho de negociación colectiva está estipulado en el artículo 37.1 de la Constitución española de 1978 y el Real Decreto Legislativo 1/1995 sobre el Estatuto de los Trabajadores y el EBEP.

La negociación colectiva en las instituciones de educación privadas es similar a la de otros sectores privados. Tiene lugar principalmente a nivel nacional, con varios convenios colectivos sectoriales (enseñanza preescolar, primaria y secundaria, universidades, formación profesional, etc.). Para las instituciones de primaria y secundaria, existen diferentes convenios colectivos para los centros concertados y para los centros privados.

El EBEP es una reforma progresiva diseñada para facilitar el diálogo social para todos los trabajadores del sector público. Establece el derecho de todos los trabajadores del sector público, ya sean funcionarios o empleados públicos, a negociar colectivamente y a participar en la determinación de las condiciones de trabajo. La negociación colectiva está sujeta a los principios siguientes: debe ser legal, sus resultados deben estar cubiertos por el presupuesto y es obligatoria, llevada a cabo de buena fe, en el dominio público y de forma transparente.

Sin embargo, la negociación colectiva en la educación pública es bastante compleja y fragmentada. Refleja los distintos acuerdos contractuales de los docentes según su estatuto y sus diferencias regionales, dada la considerable descentralización de poderes a las Comunidades Autónomas. La situación está progresando, y la práctica puede ser diferente de la ley.

De forma general, el EBEP establece que las negociaciones tengan lugar tanto en mesas de negociación generales como sectoriales en los tres niveles administrativos: nacional, de comunidad autónoma y local. Los empleados públicos, pero no los funcionarios, tienen el derecho adicional de negociar y firmar convenios colectivos, tal y como se estipula en el Estatuto del Trabajador, ET. En este sistema, uno de los retos es garantizar que hay coordinación entre los diferentes órganos negociadores.

Nivel Nacional

La Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas establece un marco y negocia las condiciones de trabajo comunes para todos los trabajadores del sector público. Su mandato incluye la negociación de una nueva legislación, regulaciones de decretos que afecten a todos los funcionarios y empleados públicos, y los incrementos salariales medios anuales a incluir en la Ley General Presupuestaria cada año.

Existen dos mesas sectoriales de negociación relacionadas con el sector educativo a nivel nacional, y también a nivel regional, aunque no se han constituido formalmente, sino que trabajan sobre una base informal y dependen por lo tanto de la buena voluntad del Ministro de Educación:

- personal educativo de las instituciones de educación públicas (excepto universidades);
- personal educativo de las universidades públicas;

Dentro del marco del estatuto básico del empleado público, las mesas sectoriales nacionales pueden definir la estructura salarial y la estructura profesional del personal educativo, así como algunos componentes salariales. El EBEP ha fijado las horas de trabajo para todos los funcionarios en general, pero las horas lectivas se establecen a nivel regional sin negociación.

Nivel de Comunidad Autónoma

Existe el mismo sistema de la mesa de negociación general para toda la administración pública y la mesa de negociación sectorial.

El sistema de las mesas de negociación

En la enseñanza no universitaria, el estatuto de los docentes no funcionarios es similar al de los funcionarios, pero con algunas excepciones. Las condiciones de trabajo del personal administrativo con estatuto de funcionario se negocian a través del convenio colectivo general para la administración pública (a nivel nacional o regional). A nivel regional, es la Comunidad Autónoma la que paga los salarios al personal educativo no universitario, de modo que la mesa regional no universitaria es el último paso en la cascada de las mesas de negociación. Las leyes educativas nacionales permiten cierto grado de libertad en el tamaño de las clases y el número de horas y materias impartidas en los distintos idiomas oficiales (hay 5 comunidades autónomas con dos idiomas oficiales), así como en los complementos salariales regionales. También hay algunas comunidades que tienen una Ley Educativa Regional. Todas estas cuestiones se pueden negociar en las mesas sectoriales regionales. A pesar de que existe una ley nacional que determina el sistema y los criterios generales, la selección del personal educativo tiene lugar a nivel regional, los procesos de selección también se organizan a este nivel y, en teoría, se negocian en las mesas regionales.

En las universidades, los aspectos principales de las condiciones de trabajo del personal docente se negocian a nivel nacional. El "Estatuto del personal docente e investigador" se negoció en la mesa sectorial nacional, pero finalmente no se adoptó. Las comunidades organizan su sistema regional, crean universidades (públicas o privadas) y determinan los campus, las facultades y los programas. Varias comunidades tienen su propia Ley Universitaria. En el caso de las universidades públicas, son las comunidades las que asignan la mayor parte del presupuesto. Las comunidades también pueden regular ciertos aspectos relativos al personal docente público, por ejemplo, perfeccionar las categorías docentes basándose en las ya definidas por la Ley de Universidades española. Los componentes salariales adicionales también se pueden negociar a nivel regional. Estos y otros aspectos se podrían negociar en una mesa de negociación regional universitaria. También pueden haber mesas de negociación a nivel universitario, que pueden definir el número de puestos necesitados en los distintos departamentos o facultades o para los servicios de personal no educativo.

La negociación colectiva para el personal docente universitario con estatuto de empleado público tiene lugar principalmente a nivel regional (el convenio colectivo cubre todas las universidades).¹⁸⁶ Generalmente, el personal docente y el personal administrativo tienen convenios colectivos diferentes. La negociación colectiva para el personal administrativo con estatuto de empleado público tiene lugar principalmente a nivel universitario.

En las mesas de negociación, los sindicatos están representados a través de delegados elegidos para las Juntas de Personal. Estas elecciones únicamente las pueden celebrar los miembros de sindicatos con estatuto de funcionario. Generalmente, las organizaciones sindicales deben superar un umbral determinado, concretamente un 10% de delegados, para poder estar representados en las mesas de negociación. Sin embargo, a nivel nacional, tanto para las mesas de negociación generales como sectoriales, existen disposiciones según las cuales los sindicatos con una fuerte base regional pero que no alcancen el 10% de delegados a nivel nacional, pueden nombrar representantes. Los Comités de Personal no tienen derecho a establecer convenios colectivos, pero sí pueden firmar acuerdos informales sin validez jurídica.

Los empleados públicos eligen delegados sindicales para los comités de empresa, que tienen una estructura similar en el sector privado. A su vez, el comité de empresa negocia los convenios colectivos, que sí tienen validez jurídica. Los sindicatos también pueden negociar convenios colectivos sectoriales.

Formalmente, la estructura de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo por los delegados de personal y los comités de empresa no depende de la presencia sindical pero, en la práctica, la composición del comité de empresa depende de los resultados de las elecciones sindicales y los sindicatos desempeñan un papel central. La gran mayoría

de las candidaturas de representantes proceden de los sindicatos y cerca de tres cuartas partes de ellos proceden de CCOO y UGT.

Los sindicatos españoles también disponen de estructuras independientes reconocidas legalmente dentro del lugar de trabajo y con una serie de derechos legales. Estas secciones sindicales reagrupan a todos los afiliados de un sindicato particular en el lugar de trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR EDUCATIVO					
	NO UNIVERSITARIO			UNIVERSITARIOE	
		Privado	Público	Privado	Público
	Funcionarios públicos	–	Mesas de negociación	–	Mesas de negociación
Personal docente	Empleados	Convenio colectivo para el personal docente y administrativo	Como funcionarios públicos (con algunas excepciones)	Convenio colectivo	Mezclado: Convenio colectivo para el personal docente Como funcionarios públicos (con algunas excepciones)
Personal administrativo	Funcionarios públicos	–	Mesas de negociación	–	Mesas de negociación
	Empleados	Convenio colectivo para el personal docente y administrativo	Convenio colectivo para la administración pública	El mismo convenio colectivo que para el personal docente	Mezclado: Convention collective pour le personnel administratif En tant que fonctionnaires (à quelques exceptions près)

Diálogo Social

A lo largo de la última década, se han reforzado las instituciones de diálogo social a nivel nacional, regional y de comunidad autónoma.

Desde 2002, en el sector privado, la articulación de la negociación colectiva y los criterios para la revisión salarial en España han estado gobernados por las recomendaciones y las pautas establecidas en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, AINC). El contenido de la negociación colectiva también se ha ampliado para que incluya un abanico de cuestiones más amplio, debido a las nuevas reformas legislativas y su desarrollo a través de los acuerdos marco siguientes: control de la contratación temporal, prevención de riesgos laborales y fomento de la igualdad de género. El último acuerdo marco se firmó en enero de 2012 para el periodo 2012-2014.¹⁸⁷

¹⁸⁷ Criterios de la negociación colectiva 2012-2014 Comisiones Obreras 6.02.2012.



En el sector público, se ha firmado una serie de acuerdos, especialmente el Acuerdo Administración-Sindicatos sobre medidas retributivas y de Oferta de Empleo Público para el año 2006, el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social, y el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y las garantías de las pensiones, así como la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

El Consejo Escolar es un órgano administrativo de ámbito nacional para la participación de los sectores implicados en el sistema educativo. El Consejo lleva a cabo consultas sobre proyectos de ley y regulaciones que afectan a los niveles educativos anteriores al universitario y puede presentar propuestas ante la Administración.

El Consejo incluye representantes de:

- asociaciones de padres y estudiantes;
- propietarios de centros educativos privados;
- asociaciones y sindicatos de empleadores;
- Administración de Educación Pública;
- universidades;
- organizaciones de mujeres;
- nombramientos individuales de personas conocidas.

El Impacto de la Crisis Financiera

Hasta 2007, la economía española crecía a un ritmo relativamente constante, alimentado principalmente por el consumo nacional y el sector de la construcción, pero en estas fechas empezó a debilitarse. La crisis económica mundial ha tenido un impacto especialmente devastador debido al alto nivel de deuda externa de España. Actualmente, España tiene unos de los índices de desempleo más altos de la Unión Europea, el 26,6% en enero de 2013, y un desempleo juvenil del 56,5%.¹⁸⁸ La pobreza y la desigualdad siguen aumentando. Se calcula que el 27% de la población vive por debajo de la línea de la pobreza.

Durante el gobierno de José Luís Rodríguez Zapatero (PSOE), no se introdujeron medidas de austeridad significativas hasta mayo de 2010, con un recorte presupuestario de 15,6 mil millones de euros para reducir el déficit, un recorte del 5% en los salarios del sector público en 2010 (un recorte de entre el 7% y el 8% para los docentes) y una congelación salarial en 2011. Desde las reformas constitucionales de septiembre de 2011, y más radicalmente después de la elección del gobierno conservador de Mariano Rajoy (PP), ha habido importantes cambios en el modelo de estado a nivel político, económico y social, en parte impuestos por las instituciones financieras internacionales, y centrados en el desmantelamiento del Estado de bienestar y la privatización de los servicios públicos. Ha habido un enorme número de reformas, diseñadas para desregularizar las relaciones

laborales y reducir los gastos laborales generales. El movimiento sindical en su conjunto ha respondido con sustanciales movilizaciones, protestas y huelgas generales.

A pesar de que no ha habido modificaciones legislativas en el derecho de la libertad sindical y su regulación, el gobierno del PP ha hecho declaraciones según las cuales considera que es necesario introducir regulaciones nuevas en torno al derecho de huelga pero hasta la fecha no ha habido propuestas específicas. Sin embargo, en la práctica, dadas las múltiples restricciones al derecho de negociación colectiva, el derecho de libertad sindical también se ha visto afectado. Además, desde que el gobierno del PP accedió al poder en diciembre de 2011, y antes de eso en el caso de algunas comunidades autónomas bajo el control de partidos de derechas, ha habido un aumento de la represión contra los manifestantes y los huelguistas por parte de la policía, con un alto número de detenciones e incluso heridos.

Los Reales Decretos-Leyes (RDL) son aprobados por el Gobierno y entran en vigor inmediatamente el día después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y deben ser validados por el Congreso de los Diputados en un periodo de 30 días. Este procedimiento fue diseñado para su uso en circunstancias excepcionales, pero se ha utilizado frecuentemente a lo largo de los últimos años, particularmente por el gobierno conservador del Partido Popular (PP).

Los recortes y las reformas en el sector público se han legislado del modo siguiente:

- RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público;
- RDL 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público;
- RDL 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo;
- RDL 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y la seguridad de sus prestaciones;
- RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad;
- RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo;

En el sector privado, y los empleados del sector público, ha habido una serie de reformas laborales y reformas en la negociación colectiva:

- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo;
- RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva;

- RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral;

Los recortes y las reformas en el sector público no se han negociado, a pesar de las disposiciones establecidas en el EBEP. No se han convocado mesas de negociación a nivel general y sectorial desde 2010. Los gobiernos han justificado esta decisión basándose en el Artículo 38.10 del EBEP, que autoriza el incumplimiento de acuerdos excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. En el caso de algunos empleados públicos, este hecho ha resultado en la revocación de algunos de los convenios colectivos vigentes. El RDL 20/2012 ha debilitado todavía más la negociación colectiva, ya que permite la suspensión o modificación unilateral de un convenio colectivo, en parte o en su totalidad, sin consultar previamente a los representantes de los trabajadores y sin procedimientos ante ningún órgano de resolución de conflictos autónomo, ni ningún órgano tripartito, como el CCNCC. Sólo es necesario informar a las organizaciones sindicales concernidas. El RDL 3/2012 permite la revocación de un convenio colectivo existente si las negociaciones de renovación siguen abiertas durante más de dos años, en cuyo caso es de aplicación el convenio colectivo sectorial o, en su ausencia, las disposiciones del ET. Por lo tanto, los sindicatos se encuentran bajo presión para concluir un nuevo convenio y los empleadores para retrasarlo.

Al mismo tiempo, el gobierno ha limitado el número de personas con permiso sindical en el sector público y el número de horas laborales que pueden tomarse para realizar una actividad sindical, reduciendo así drásticamente el número de delegados sindicales. En el caso de la educación, en el periodo de dos años se ha reducido en dos tercios el número de delegados.¹⁸⁹

Estas reformas también han otorgado al gobierno nuevos y amplios poderes para realizar despidos colectivos de empleados públicos por motivos definidos muy vagamente, como económicos, técnicos, organizacionales y productivos. Los despidos colectivos no estaban permitidos antes de 2012.

Recortes en los Presupuestos Educativos

Desde 2010, los recortes en los presupuestos educativos han ascendido a 4,5 mil millones de euros y se estima que haya más recortes de otros 3 mil millones de euros, que tendrán un impacto devastador en la calidad de la educación pública como consecuencia de los recortes de personal, el aumento del tamaño de las aulas, el cierre de escuelas pequeñas en zonas rurales, menos servicios educacionales como comidas gratuitas, el incremento de la privatización de los servicios educativos, unas tasas de matriculación universitarias más altas y otras muchas consecuencias.

En 2011, el gobierno español acordó en su Consejo de Política Fiscal y Financiera establecer nuevos objetivos para intentar reducir el déficit público medio de todas las comunidades autónomas del 3,9% al 1,3%. Los gobiernos autonómicos han respondido recortando más los presupuestos educativos, que se encuentran dentro de sus competencias.¹⁹⁰

El gobierno se ha comprometido a reducir el gasto público al 3,9% del PIB para 2015.¹⁹¹ En general, para el curso escolar 2012-2013, se estima que haya entre 80.000 y 100.000 docentes menos en el sistema educativo español. Todos los gobiernos autonómicos han incrementado las horas lectivas. También se han instaurado nuevos acuerdos para la baja por enfermedad, de modo que si un docente está de baja por enfermedad durante menos de 10 días lectivos no será sustituido por otro profesor a menos que la escuela lo financie con sus propios recursos.¹⁹² Además, el docente que pida la baja por enfermedad sólo recibirá el 50% de su salario para los 3 primeros días.

Se ha creado una coalición para protestar contra el desmantelamiento de la educación pública, conocida como Plataforma Estatal por la Escuela Pública, que incluye a los sindicatos afiliados a la Internacional de la Educación (FECCOO, FETE-UGT, STEs y CSI-CSIF), así como organizaciones de estudiantes, asociaciones de padres y grupos sobre las reformas educativas.

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% PIB destinado a la educación	% del gasto público en educación	% crecimiento del PIB
2008: 4,6%	11,2%	1,2%
2009: 5,1%	10,8%	-3,7%
2010: 5,1%		-0,1%
2011:		0,7%

Fuente Banco Mundial/IndexMundi

¹⁹⁰ *Estudio Comparativo de los recortes en educación aprobados en los diferentes planes económico-financieros de las comunidades autónomas 2012-2014* Gabinete Técnico junio de 2012, UGT-FETE Enseñanza.

¹⁹¹ ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTABILIDAD, REINO DE ESPAÑA. 2012 – 2015. página 49, Cuadro 3.3.5 Cambio en la estructura del gasto por funciones) http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/sp2012_spain_es.pdf

¹⁹² UGT/FETE Comunicado de Prensa 21 de junio de 2012.



SUECIA¹⁹³

Sindicatos en el Sector Educativo

- Läraryrket** **Swedish Teachers' Union** - Docentes y directores, desde la enseñanza primaria hasta la enseñanza superior tanto en el sector público como en el sector privado, afiliado a la Swedish Confederation for Professional Employees (TCO)
Membresía 230.000 (82% mujeres).
- LR** **Lärarnas Riksförbund** - National Union of Teachers in Sweden; Docentes y orientadores acreditados contratados en la enseñanza preescolar, primaria, secundaria y para adultos tanto en el sector público como privado, afiliado a la Swedish Confederation of Professional Associations (SACO)
Membresía 87.000 (70% mujeres)¹⁹⁴
- SULF** **Swedish Association of University Teachers** (Sveriges Universitetsläraryrket) - Docentes de universidad, investigadores y candidatos doctorales dentro del sector público.
Membresía 20.000 (48% mujeres)¹⁹⁵
- Skolledarförbundet** **Swedish Association of School Principals and Directors of Education** - Directores, asistentes de dirección y otras personas con puestos directivos dentro del sistema educativo tanto en el sector público como privado.
Membresía 7000 (54% mujeres)¹⁹⁶

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1949
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1950
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1962
- C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1962
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1977
- C.151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 1979
- C.154 Negociación Colectiva (1981) ratificado en 1982

¹⁹³ Mi más sincero agradecimiento por el informe escrito y las contribuciones adicionales de Jörgen Lindholm, Secretario de Relaciones Internacionales de Lärarförbundet.

¹⁹⁴ de acuerdo con las últimas cifras a 31 de diciembre de 2012 <http://www.saco.se/Nyheter--debatt/Aktuellt-fran-Saco/Pressmeddelanden/saco-fortsatter-att-vaxa/> y <http://www.saco.se/Global/Dokument/Forskning%20och%20Kunskap/Statistik/Medlemsstatistik%202011-12-31.pdf>

¹⁹⁵ Estudio de Representatividad de los Socios Sociales Europeos: Sector de la Educación -Suecia SE 001019Q, Matts Kullander, Elinor Hågebrink 21.04.2011 EIRO

¹⁹⁶ ver referencias en la nota 1.

Sistema Educativo

La Ley de Educación de 2011¹⁹⁷, que es una consolidación de leyes anteriores, establece la educación obligatoria gratuita desde los 7 hasta los 16 años y determina las responsabilidades de los municipios y los consejos de los condados, así como el marco para el plan de estudios nacional, las horas lectivas, la duración de cada curso académico y las cualificaciones necesarias para ser nombrado docente. Los docentes no pueden obtener el estatuto permanente si no disponen de un título de formación docente. El municipio es responsable de proporcionar educación dentro de su marco de acción. Las escuelas independientes o libres se introdujeron como parte de las reformas educativas de 1992 y deben seguir el plan de estudios nacional. En 2010, alrededor del 10% de las escuelas eran independientes o privadas.¹⁹⁸

La asignación del gobierno central para la educación primaria y secundaria es de menos del 50% del presupuesto educativo municipal, el resto se recauda a partir de impuestos municipales. Antes de 1995, los fondos se destinaban específicamente a la educación y estaban vinculados al número de horas lectivas y los contratos educativos requeridos en cada escuela. Actualmente, este sistema se ha sustituido de modo que los municipios reciben una asignación general y las autoridades locales deciden el presupuesto para las escuelas, que generalmente asciende a alrededor de un 42% de su presupuesto total.¹⁹⁹ En algunos casos, la distribución del presupuesto educativo municipal se debate con los sindicatos.

Se estima que el sector de la educación cuenta con unos 450.000 empleados.²⁰⁰

Libertad Sindical

El modelo nórdico de relaciones laborales está caracterizado por el importante papel otorgado a la negociación colectiva nacional, y existe una alta densidad sindical y un alto número de miembros de organizaciones de empleadores. Sin embargo, desde 2006, el descenso en la membresía sindical se ha acelerado tanto en el sector público como privado como consecuencia de la eliminación de la exención fiscal sobre las cuotas sindicales y debido a que los seguros de desempleo, dirigidos por los sindicatos, son ahora mucho más caros. Para 2008, los índices de densidad sindical habían bajado al 72% y sólo el 52% de los trabajadores jóvenes (16-24 años) estaban afiliados a un sindicato²⁰¹.

La Constitución reconoce el derecho a la libertad sindical. La Ley sobre la Cogestión en el Lugar de Trabajo de 1976 es el principal instrumento para establecer el sistema de relaciones laborales en Suecia y proporciona un derecho positivo a la libertad sindical. Sus disposiciones cubren tanto a los empleados del sector público como privado. Los

¹⁹⁷ <http://www.government.se/content/1/c6/02/15/38/1532b277.pdf> último acceso el 20.01.2013

¹⁹⁸ Datos sobre Suecia: Educación; Instituto Sueco p. 4 www.sweden.se último acceso el 1.02.2013.

¹⁹⁹ http://www.skl.se/kommuner_och_landsting/om_kommuner/kostnader_och_intakter (A+B+C+D)

²⁰⁰ *Idem* EIRO, *Estudio de Representatividad*, p.1

²⁰¹ EIRO On-Line «Trade Unions take action to counter membership decline» (Los sindicatos actúan para contrarrestar el declive de la membresía), Paul Anderson y Thomas Brunk, SE0806029, 09-07-2008.



trabajadores pueden formar y afiliarse al sindicato de su elección, sin la autorización previa ni requisitos excesivos. La ley permite a los sindicatos llevar a cabo sus actividades sin interferencias. No existe ningún requisito de registro ni una membresía mínima. No existen barreras legales que impidan a los trabajadores, incluidos los extranjeros, afiliarse a un sindicato.

El sistema de relaciones laborales es en su mayor parte autoregulado y no existe ninguna agencia estatal que trate con cuestiones como el reconocimiento de los sindicatos, la certificación de agentes negociadores o la certificación de las elecciones sindicales.

“Está prohibido infringir el derecho de asociación. Se considerará que ha tenido lugar una violación del derecho de asociación cuando un empleador o empleado, o el representante de alguno de ellos, adopte alguna acción que vaya en detrimento del ejercicio del derecho de asociación de la otra parte o cuando un empleador o empleado, o el representante de alguno de ellos, adopte una acción con el objeto de inducir a esa parte a no ejercer su derecho de asociación. Asimismo, se considerará que tal violación ha ocurrido a pesar de que la acción se adoptase con vistas a satisfacer una obligación con respecto de una tercera parte”. (Sección 8).

Los docentes del sector público también se incluyen en los términos de la Ley de Empleo Público de 1994, que es una consolidación de leyes anteriores. La ley es de aplicación general y concierne las cualificaciones necesarias para ser candidato a la contratación, la ocupación fuera de las horas de trabajo, la terminación de contratos, los procedimientos disciplinarios, los conflictos laborales, los exámenes médicos y cuestiones relacionadas. Los empleados del sector público tienen derecho de huelga, a condición de que se garantice la sanidad y la seguridad pública.

La Ley de Protección del Trabajo de 1982 también es de aplicación general y cubre tanto a los empleados públicos como privados. Regula el empleo y la terminación de contratos y protege a los empleados del despido injustificado.

Existe una ley marco en materia de sanidad laboral y otra en materia de horas de trabajo (la Ley relativa al Entorno Laboral de 1977 y la Ley relativa a las Horas de Trabajo de 1982), y la Autoridad sobre el Entorno Laboral sueca es responsable de supervisar su aplicación. Esta legislación marco está reflejada en los convenios colectivos sectoriales.

El sistema de pensiones nacional establece una pensión básica para todos los trabajadores y en cada sector se define mediante convenio colectivo una pensión adicional.

Negociación Colectiva

La Ley sobre la Gestión también otorga a los sindicatos el derecho de negociar con los empleadores. A su vez, los empleadores tienen la obligación de establecer convenios colectivos. Por tanto, la negociación colectiva en Suecia es una tradición sólida y bien

desarrollada. El índice de cobertura de los convenios colectivos para todos los sectores era del 98% en 2008.²⁰²

Por otro lado, los convenios de negociación colectiva también incluyen el derecho de cogestión para los empleados en torno a cuestiones relacionadas con la firma y la terminación de contratos de empleo, la gestión y la distribución de trabajo y la operación de las actividades en general. (Sección 32).

La negociación colectiva se lleva a cabo en tres niveles: nacional, sectorial o por rama de actividad y local. En el caso de la educación, a nivel municipal o con la escuela independiente. A nivel nacional, el marco, que tiene su origen en los años 30, define los papeles de las partes. También existen acuerdos intersectoriales sobre las pensiones y otros seguros colectivos, y un fondo de transición laboral en el que se introduce un porcentaje del salario para ayudar a los trabajadores despedidos.

Los acuerdos sectoriales definen los niveles medios de salario mínimo y las disposiciones generales sobre las horas de trabajo como el marco para las normas de procedimiento para el diálogo a nivel local municipal. En el sector público, Lärarförbundet y Lärarnas Riksförbund negocian conjuntamente en un consejo de cooperación especial llamado Consejo de Negociación Docente (*Lärarnas Samverkansråd*), con la organización de empleadores más importante, la Swedish Association of Local Authorities and Regions (SALAR). La SALAR representa a 290 municipios, 18 consejos de condado y 2 regiones. En esta cooperación, los sindicatos han acordado no contratar a los miembros del otro, un hecho que elimina cierto nivel de competencia, ya que sindicaron a algunos de los mismos miembros. La cobertura de los convenios de negociación colectiva en el sector público, concretamente en la educación, es del 100%.

En el sector educativo de la escuela independiente o "escuela libre", los convenios colectivos cubren alrededor del 85% de los empleadores.²⁰³ Existe un convenio colectivo nacional con cada asociación nacional de empleadores, y hay entre 10 y 15 asociaciones de empleadores con intereses en las escuelas libres. Es tarea de la oficina de la sección sindical identificar a los empleadores privados y captar miembros. Se estima que hay 3000 convenios colectivos con las escuelas libres.

Durante los años 80 y 90, hubo un proceso gradual de descentralización gubernamental y en 1995 se dio un importante paso con la "municipalización" del sistema escolar para darle más autonomía a las autoridades locales y las escuelas. Se introdujo un sistema de gestión basado en objetivos y se exigió a las escuelas y las autoridades locales que preparasen declaraciones de calidad con las que después se evaluaría su rendimiento. Los sindicatos

²⁰² EIRO Perfil de Relaciones Laborales: Suecia, julio de 2009

²⁰³ EIRO: Estudio de Representatividad de los Socios Sociales Europeos: Sector Educativo - Suecia SE 1001019Q 21.04.2011 Matts Kullander y Elinor Hågebrink.



publicaron una declaración conjunta que apoyaba esta transición y destacaba su papel como socios en el fomento del desarrollo escolar.²⁰⁴

Asimismo, se descentralizó el sistema de fijación de salarios y horas de trabajo. En lugar de una escala salarial nacional acordada a nivel central, con una progresión fija, se introdujo un sistema de salario individualizado. Por tanto, los convenios colectivos iniciados en 2000-2005 establecen los niveles de salario mínimo para docentes que empiezan su carrera profesional, y un mínimo acordado tras 5 años de empleo. El sistema de horas de trabajo se dividió en un tiempo regulado cuando el docente estaba en la escuela, y un tiempo no regulado para dar un enfoque más flexible al aprendizaje de los alumnos.

A nivel local, las negociaciones sobre los salarios individualizados se suelen llevar a cabo en dos fases. Primero, se inicia un diálogo entre el director de la escuela y el docente, basado en una revisión del rendimiento, y el director de la escuela presenta una propuesta de salario. El docente puede consultar al sindicato. El papel del sindicato en este caso es garantizar que la revisión salarial se lleva a cabo de forma justa y sobre la base de los criterios acordados. La segunda fase consiste en las negociaciones entre el municipio local y los sindicatos locales en torno al porcentaje de presupuesto municipal a asignar a los salarios docentes y cómo debería distribuirse entre las escuelas y los trabajadores. El porcentaje del presupuesto municipal asignado a los salarios docentes es aproximadamente el 22%.²⁰⁵

Se esperaba que estas reformas condujeran a unos diferenciales salariales más altos en la profesión docente, pero en realidad ocurrió el contrario. Dada la falta de docentes cualificados, los municipios se vieron obligados a elevar los salarios de los docentes que iniciaban su carrera profesional y reducir los incrementos salariales de los docentes con experiencia. De este modo, los diferenciales salariales permanecen relativamente bajos y no reflejan los logros individuales de los docentes. Los docentes y los sindicatos esperaban que el sistema de determinación de salarios individualizado condujera a un deslizamiento salarial al alza y a un incremento colectivo más allá de lo acordado anteriormente a nivel central.

Si bien la extensión de salarios no ha evolucionado del modo esperado, los docentes aprecian el sistema porque ofrece una oportunidad regular para el diálogo entre el docente y el director de la escuela. Un estudio llevado a cabo para Lärarförbundet en 2004, concluyó que el 60% apoyaba las reformas.²⁰⁶

La Negociación Colectiva desde la Crisis Financiera

Suecia sufrió una dura crisis bancaria e inmobiliaria a principios de los 90, cuando el país sufrió un gran déficit presupuestario, una recesión económica y un alto índice de

²⁰⁴ *Reformas de la Política Docente en Suecia: The Case of Individualised Pay, Annelie Strath, Ministra de Educación y Ciencia sueca, diciembre de 2004, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, UNESCO, París, diciembre de 2004.*

²⁰⁵ *Cálculos proporcionados por Jörgen Lindholm.*

²⁰⁶ *Hur ska lönen; sättasen attitydundersökning bland lärare, augusti 2004, Lärarförbundet, Estocolmo.*

desempleo. Desde entonces, Suecia ha reformado su sistema bancario y ha logrado un superávit presupuestario, de modo que le fue más fácil enfrentarse a la crisis financiera de 2008 que a otros países europeos. También se benefició de estar fuera de la zona euro. En la segunda mitad de 2009, la economía volvió a mostrar un crecimiento inducido por la exportación, y el alto índice de desempleo de 2009, que llegó al 8,6%, bajó al 7,4% en diciembre de 2012. Por tanto, la crisis financiera no ha tenido un impacto importante en la educación aparte del año 2009.

En parte, como consecuencia de la crisis financiera y económica, pero principalmente debido a factores demográficos y al decreciente número de alumnos, dos tercios de los municipios redujeron su inversión en educación en 2009 y hubo recortes que ascendieron a mil millones de coronas, o 140 millones de dólares. 1500 docentes fueron despedidos.²⁰⁷

En la conferencia de afiliadas de la IE de la OCDE de marzo de 2010, Eva-Lis Sirén, Presidenta de Lärarförbundet destacó la necesidad de expresar un mensaje sencillo, a través de métodos sencillos con el lema de campaña "Don't let the children pay for the crisis!" (¡No dejemos que los niños paguen la crisis!). Este lema hizo que numerosos grupos y defensores centrasen su atención en la necesidad de financiación y recursos. El sindicato trabajó con otras ONG y corporaciones para sensibilizar sobre los problemas de la educación durante la época de crisis. El sindicato se apoyó en la movilización de diferentes estratos sociales para respaldar que una inversión continua en educación es la vía de salida de la crisis – "¡Todo empieza con un buen profesor!".

La profesión docente ha perdido su estatus y los cursos de formación docente apenas llegan a llenarse. Los salarios docentes en Suecia se han incrementado más lentamente que en otras profesiones comparables²⁰⁸ y se encuentran por debajo de la media de la OCDE. Las únicas excepciones se dan en casos en los que ha habido una gran falta de docentes, como en el caso de los docentes de educación de la primera infancia en Estocolmo, donde los incrementos fueron sustanciales.

En mayo de 2010 y de nuevo en septiembre de 2012, se firmaron nuevos convenios colectivos para intentar abordar este problema "y por qué no cumplieron claramente todas las demandas del lado sindical; no se pueden describir como negativas ni afectadas por la crisis.²⁰⁹ Sin embargo, los dos sindicatos de docentes se vieron obligados a amenazar con una huelga y el acuerdo acabó firmándose a través de un mediador.

En Suecia, existe la tradición de que los acuerdos salariales en las industrias basadas en la exportación se utilicen como referencia para los otros sectores. En 2012, el porcentaje tomado como modelo era el 2,6%, pero finalmente los docentes consiguieron negociar

²⁰⁷ Informe de la Conferencia de Afiliadas de la IE en la OCDE, del 8 al 10 de marzo de 2010, Nueva York, p.4.

²⁰⁸ EIRO: SE12090191 19.10.2012 Elimia Johansson y Hjalmar Eriksson.

²⁰⁹ Dirigirse al autor de Jörgen Lindholm, Secretario de Relaciones Internacionales, Lärarförbundet, 18 de enero de 2013.

un nuevo acuerdo de 4 años con un incremento del 4,2% retroactivo hasta abril de 2012, que es el mayor incremento de todos los sectores, más un incremento en 2013 que al menos debía ajustarse a dicho modelo. En 2014 y 2015, no se negoció ningún incremento porcentual fijo, y se dejó que los incrementos salariales se acordasen a nivel local.

Una de las prioridades de los sindicatos desde el comienzo de la crisis financiera ha sido organizar una campaña de sensibilización pública sobre el valor de la educación y el papel de los docentes a la hora de garantizar una educación de calidad. Lärarförbundet lanzó las campañas *"Do not let the children pay for the crisis"* ("No dejemos que los niños paguen la crisis") y *"It all starts with a good teacher"* ("Todo empieza con un buen profesor"), que consideran que influyeron en los dirigentes políticos de los municipios y ayudaron a alcanzar un resultado positivo en las negociaciones de 2012.

En la conferencia de afiliadas de la IE de la OCDE²¹⁰ de marzo de 2010, Eva-Lis Sirén, Presidenta de Lärarförbundet, destacó la necesidad de expresar un mensaje sencillo, a través de métodos sencillos. El sindicato adoptó los lemas de campaña *"Don't let the children pay for the crisis!"* ("No dejemos que los niños paguen la crisis") y *"Everything starts with a good teacher!"* ("Todo empieza con un buen profesor"). Esta campaña hizo que numerosos grupos y defensores centrasen su atención en la necesidad de financiación y recursos. Los sindicatos trabajaron con otras ONG y corporaciones para sensibilizar sobre los problemas de la educación durante la época de crisis. Consiguieron movilizar diferentes estratos sociales para respaldar que una inversión continua en educación es la vía de salida de la crisis.

Uno de los futuros retos sigue siendo cómo hacer la profesión más atractiva y crear un debate público más positivo sobre cómo mejorar la calidad de la educación incrementando los salarios y el estatus de la profesión. Con esto en mente, Lärarförbundet ha lanzado la campaña *"Ten thousand Swedish Kroners More"* ("Diez mil coronas suecas más").

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2007:		2,7%
2008: 13,1%	6,8%	-0,4%
2009: 13,2%	7,3%	-5,1%
2010: -		5,5%
2011:	5,1%	4,0%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi

REINO UNIDO²¹¹

Afiliadas a la IE

UTU-UK	Ulster Teachers' Union
SSTA	Scottish Secondary Teachers' Association
EIS	Educational Institution of Scotland
NUT	National Union of Teachers
ATL	Association of Teachers and Lecturers
NASUWT	National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers
UCU	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 %).²¹² 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

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

²¹² 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 disposición²¹³ y ha señalado que para garantizar el respeto del derecho de huelga son necesarias una protección y una inmunidad adecuadas de la responsabilidad civil.²¹⁴

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.

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

²¹⁴ 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 EDAPT²¹⁵ 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

²¹⁵ <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

CONCLUSIONES

1. Este estudio proporciona una vista general práctica de la situación relativa a la libertad sindical y la negociación colectiva de los miembros de la IE a lo largo de los últimos cuatro años. Al mirar atrás, podría haber sido útil invertir más tiempo en una fase preliminar para establecer un entendimiento común como afiliadas a la IE de indicadores de libertad sindical y negociación colectiva. En particular, las afiliadas tienen interpretaciones diferentes del significado de la negociación colectiva, en parte, apoyadas por las distintas interpretaciones que ofrece la jurisprudencia de la OIT, pero en gran parte por la complejidad y las cambiantes situaciones nacionales.

EL IMPACTO DE LA CRISIS FINANCIERA

2. La medida en que los cambios, en los casos en que existan, se puedan atribuir a la crisis financiera varía considerablemente, y evidentemente está interrelacionada con el nivel de impacto de la crisis financiera en la economía del país concernido.
3. En los países donde la crisis financiera ha tenido su mayor impacto, la respuesta de los gobiernos, en términos generales, ha sido apoyar inversiones de estímulo o adoptar medidas de austeridad fiscal. Estas últimas suelen ser impuestas por las condiciones de los paquetes de rescate financiero. En términos generales, los paquetes de estímulos no se han centrado en invertir en docentes y en educación, sino más bien en infraestructura y creación de empleo en el sector privado. Por el contrario, las medidas de austeridad fiscal se han traducido en fuertes reducciones del gasto público que han afectado a todos los empleados del sector público. En particular, en los países donde se han impuesto o se han debatido límites para el gasto de las autoridades locales, los presupuestos educativos se han visto en grave peligro, ya que forman un alto porcentaje del gasto local.
4. Las afiliadas a la IE de países afectados por los recortes en el gasto público y las reducciones en los presupuestos educativos comparten una perspectiva muy similar, en el sentido de que consideran que una ideología de gobierno en favor del mercado y neoliberal ha sido el factor clave que ha impulsado los recortes, y que las restricciones financieras se han utilizado en muchas ocasiones como una justificación práctica. En estos casos, una parte central de la agenda del gobierno ha sido hacer hincapié en la competitividad individual y limitar la intervención reguladora en lo que se considera una relación esencialmente “privada” entre un empleador y un empleado. Con ello, los derechos sindicales se han visto debilitados considerablemente.



LA SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

5. Los docentes pueden ser nombrados funcionarios (como en el caso de algunas partes de Alemania y en España y Grecia) o como empleados públicos, muchas veces nombrados bajo las disposiciones de un Estatuto o Carta legal. La mayoría de las afiliadas a la IE no han identificado ningún cambio en el estatuto legal de los docentes pero, en la práctica, ha habido un incremento considerable en el uso de contratos temporales o definidos en la educación pública, que han disfrazado la naturaleza permanente del empleo. Estos contratos temporales son contratos de trabajo privados. En algunos países, los docentes con contratos temporales quedan excluidos de las disposiciones de las condiciones generales del personal permanente. En Senegal, el gobierno ha contratado un gran número de docentes voluntarios e interinos. En estas situaciones, además de que sin duda minan tanto la calidad como la continuidad de la educación, también tienen un impacto negativo en la representatividad de los sindicatos. Los trabajadores con contratos temporales tienen más posibilidades de ser disuadidos de afiliarse o participar activamente en un sindicato, y si finalmente se afilian, son más vulnerables a actos de discriminación antisindical a través de la no renovación de contratos.
6. También hay una clara tendencia hacia la privatización de la provisión de la educación básica en algunos países, y los docentes de las escuelas privadas tienen contratos de trabajo generales, muchos de ellos definidos. Muchas personas han descrito esta tendencia como "*mercantilización*" de la relación empleador-empleado, combinada con la comercialización de todas las formas de gobierno o la provisión de servicios públicos.

LIBERTAD SINDICAL

7. En algunos países, la negación de libertades civiles y políticas ha restringido en la práctica la libertad sindical, y la situación se ha deteriorado dramáticamente en los últimos cuatro años. Los ejemplos más claros son Swazilandia y Fiyi, donde los regímenes autoritarios han introducido una serie de medidas de emergencia diseñadas para limitar la libertad de expresión y asociación, y han hecho uso de la violencia y la intimidación para reprimir desacuerdos, también contra dirigentes de sindicatos de docentes. En Colombia todavía persisten las violaciones de los derechos humanos, aunque no hasta el punto de años anteriores. Sin embargo, estas situaciones de crisis políticas y violaciones de los derechos humanos se han visto agravadas por la situación económica, no causadas por ella, y no se deberían considerar como indicativas de una tendencia global.
8. En otros países, como España y Grecia, los sindicatos sostienen que las duras restricciones en el derecho de negociación colectiva han tenido un impacto negativo en el derecho a la libertad sindical. En algunos casos, las manifestaciones donde han

participado los docentes han visto incrementado el uso de la violencia por parte de la policía, y han terminado con alto número de detenidos e incluso heridos.

9. En otros casos, nos han informado de la interferencia del estado en los asuntos internos de los sindicatos. En el caso de Minas Gerais (Brasil), el gobierno estatal ha intentado impedir las elecciones sindicales para el sindicato de docentes afiliado CNTE y la magistratura estatal no ha tomado medidas contra ninguna autoridad pública. En Colombia, a numerosos representantes sindicales se les niegan los permisos para llevar a cabo sus obligaciones.
10. También ha habido otras circunstancias que han conducido a un debilitamiento en el nivel de representatividad de los sindicatos en algunos países. Según las afiliadas a la IE, las reformas en el código laboral y los requisitos de registro para establecer sindicatos han desembocado en la proliferación de sindicatos nuevos en el sector de la educación, un hecho que podría minar el poder de negociación del personal docente en su conjunto (Ghana y Swazilandia).
11. Además, tal y como se ha dicho antes, el cada vez mayor uso de los contratos a corto plazo o definidos para los docentes mina la capacidad de los sindicatos para captar nuevos miembros y su representatividad a largo plazo (Swazilandia, Fiyi). Los índices de densidad sindical también se han visto afectados por la privatización (Polonia y Hungría) y se plantean retos a la hora de contratar a la nueva generación de docentes jóvenes (Suecia).
12. En algunos países, las facilidades y los permisos para que los sindicatos puedan llevar a cabo su trabajo se han visto limitados drásticamente (España).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

13. Tomando como base los resultados de este estudio, la verdadera negociación colectiva en el sentido de una “regulación conjunta de las condiciones de trabajo que surge de negociaciones voluntarias entre partes con derechos de negociación iguales” no está implantada en el sector público a nivel general, ni para los docentes en particular. En la mayoría de países, las condiciones de trabajo para los empleados públicos, incluidos los docentes, están cubiertas por disposiciones legislativas, que combinan un elemento de determinación por parte del gobierno de la asignación presupuestaria y las escalas salariales, dentro de las cuales pueden darse negociaciones o, en algunos casos, consultas. Estas negociaciones o consultas pueden tener lugar en un sistema de dos o incluso tres niveles, estatal/provincial y a nivel municipal o de distrito escolar. En países donde existen varios niveles de negociación, la articulación y la coordinación entre los diferentes niveles puede plantear retos.
14. En la mayoría de los países, las consultas o negociaciones se centran principalmente en el porcentaje de los incrementos salariales, las primas, las horas de trabajo, las

horas lectivas presenciales, el tamaño de la clase y varias prestaciones sociales y permisos, incluido el permiso de formación. En algunos casos, incluyen prestaciones de jubilación suplementarias. Los procedimientos de reclamación individual, los despidos y la terminación de procedimientos de contratación, junto con la prevención de conflictos y los mecanismos de acuerdos se suelen incluir generalmente en los estatutos del empleo público y otras regulaciones. Las medidas para abordar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la discriminación, el acoso en el trabajo o la conciliación de la vida laboral y familiar, se han incluido en acuerdos negociados en algunos casos (España). En algunos países, existen medidas para aumentar la contratación de los pueblos indígenas (Canadá, Australia). Se han presentado propuestas sobre el trato a las víctimas de la violencia doméstica en el contexto de la educación superior en Australia.

15. A pesar de que es difícil extraer conclusiones generales, parece que al menos en algunos países, la variedad de cuestiones abordadas en la negociación colectiva se ha ampliado.
16. El alcance de la negociación colectiva en el sector privado varía, pero generalmente es menor que en el sector público, y la tendencia hacia la privatización ha reducido la cobertura de la negociación colectiva en algunos países (Hungría, Polonia).

RESTRICCIONES Y PROHIBICIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ALGUNOS PAÍSES

17. Muchos de los países de este estudio se han enfrentado a duras restricciones impuestas por el gobierno sobre el derecho de negociación colectiva a lo largo de un periodo de 4 años (algunos estados de Australia, algunas provincias de Canadá, EE.UU., Grecia y España). Estas restricciones incluyen:
 - (a) La anulación en el acto de los convenios colectivos existentes;
 - (b) Acuerdos o congelaciones salariales impuestos por el gobierno en lugar de utilizar los mecanismos existentes de conciliación y arbitraje;
 - (c) Legislación para prohibir la acción de huelga e imponer negociaciones obligatorias con un resultado de "impacto cero";
 - (d) La adopción de nuevos poderes gubernamentales para suspender o modificar convenios colectivos existentes en parte o en su totalidad sin ninguna obligación de negociar antes con los sindicatos ni remitir la cuestión a ningún consejo de conciliación o arbitraje ni a ningún órgano tripartito;
 - (e) Nueva legislación para prohibir la negociación colectiva para el sector público, incluidos los docentes.
18. En países donde las principales condiciones de trabajo se establecen mediante la legislación nacional, u otras disposiciones, en algunos casos, el papel de los órganos tripartitos de negociación o consulta se han visto debilitados (Hungría).

SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN OTROS PAÍSES

19. En otros países, particularmente aquellos relativamente protegidos de la crisis financiera, no ha habido cambios significativos en el sistema de negociación colectiva. En Suecia, el convenio colectivo nacional define los niveles medios de salario mínimo y las disposiciones generales sobre las horas de trabajo como el marco para el diálogo a nivel local municipal y la cobertura en el sector público es del 100% y en el sector privado es de alrededor del 85% de los empleadores. En Alemania no ha habido cambios en el marco existente.

ALGUNOS PROGRESOS LEGALES PARA INTRODUCIR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

20. En Hungría, como consecuencia de una importante reestructuración del gobierno local y del sistema educativo, se ha anunciado que será posible establecer un convenio colectivo nacional en el futuro, aunque las escalas salariales y las horas de trabajo se determinarán por ley.
21. En Brasil, el gobierno del Presidente Lula ratificó el Convenio 151 de la OIT en 2010, reafirmando así el derecho a establecer sindicatos en el sector público, el principio de no intervención de las autoridades públicas en sus asuntos internos y abriendo así la posibilidad de la negociación colectiva en el sector público. Sin embargo, hasta la fecha, el gobierno no ha redactado ningún Proyecto de Ley para regular la negociación colectiva para los empleados públicos y el “limbo” jurídico impone obstáculos considerables a los sindicatos de docentes.
22. En Uganda, tras años de acciones de presión en favor de una reforma de la legislación laboral, en 2008 se adoptaron 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 organizar acciones sindicales. En 2012, se celebraron dos reuniones preliminares del consejo, incluido el sindicato de docentes UNATU, aunque no hubo debates sustanciales.
23. En Colombia, en mayo de 2012 se adoptó una nueva legislación para permitir la negociación colectiva limitada en el sector público, pero no se negoció con los sindicatos concernidos. Los sindicatos critican mucho los procedimientos y el hecho de que el gobierno no haya aplicado lo acordado, incluso cuestiones acordadas durante la primera ronda de negociaciones.

ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

24. Ha habido algunas iniciativas de colaboración entre los sindicatos de docentes, las autoridades públicas y los gobiernos, centradas principalmente en cuestiones relacionadas con la mejora de la calidad de la educación pública y la atracción y retención de docentes profesionales. También se han adoptado varias medidas del gobierno, a menudo como resultado de las consultas o negociaciones previas con los sindicatos, o en respuesta a huelgas masivas. Algunos de estos ejemplos, no todos, proceden de países que no se han visto afectados gravemente por la crisis financiera.
25. **Ghana: Evaluación del Trabajo y nuevo Sistema Salarial para el Sector Público:** Con vistas a solucionar serios problemas de contratación y retención en el sector público de Ghana, se estableció una nueva política salarial para el sector público conocida como Single Spine Salary System (SSSS). 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. En el caso de los docentes, ha habido importantes primas de retención que han hecho la profesión más atractiva para los recién titulados. GNAT, afiliada a la IE, participó activamente en comités y sesiones de trabajo para proyectar la inclusión de los docentes en la nueva escala salarial. Además, hubo varias reuniones para dirigentes sindicales y autoridades educativas, diseñadas para explicar el nuevo sistema de evaluación del trabajo. A pesar de que se han expresado reservas relacionadas con el alcance hasta el cual el sistema abordaba el sesgo de género en la evaluación del trabajo y una serie de problemas de aplicación y técnicos, el SSSS y el establecimiento de una Comisión de Salarios Justos se ha acogido positivamente. Los gobiernos de otros países de África Occidental han mostrado interés en el sistema de evaluación del trabajo y sería importante que los sindicatos del sector público participaran en los debates sobre la introducción de cualquier sistema nuevo desde las fases iniciales.
26. **Brasil: Salario Mínimo Nacional para los Docentes y Conferencia Nacional sobre Educación:** Una de las prioridades del gobierno, encabezado por el Partido de los Trabajadores (PT), ha sido realizar un gran esfuerzo para mejorar la calidad de la educación pública mejorando las condiciones de trabajo y atrayendo personal cualificado. En julio de 2008 se adoptó la Ley 11.738 sobre el salario mínimo nacional para los docentes de la educación pública básica (*Lei Nacional do Piso do Magistério*). Esta ley establecía un salario inicial nacional de R.950 (alrededor de 300 euros en aquel momento), una semana laboral de un máximo de 40 horas, de las cuales sólo dos tercios podrían ser horas lectivas. El salario mínimo debía ser revisado sobre una base anual en enero y todas las autoridades públicas relevantes debían actualizar sus planes de carrera y sus escalas salariales para conformar el nuevo mínimo nacional a más tardar en enero de 2010.²¹⁶ El establecimiento del salario docente es una responsabilidad principalmente del Estado y los salarios de los

docentes se encontraban bastante por debajo de otras profesiones comparables. Los sindicatos de docentes se han visto obligados a adoptar acciones masivas en muchos estados con vistas a conseguir la aplicación del nuevo salario mínimo mientras que, al mismo tiempo, tenían que instar que la legislación incorporase las disposiciones del Convenio 151 de la OIT, que Brasil había ratificado, y estableciese la negociación colectiva en el sector público.

27. Una de las estrategias claves del gobierno, encabezado por el Partido de los Trabajadores, ha sido abrir vías de diálogo con la sociedad civil. En 2007 se celebró la Conferencia Nacional de la Educación básica, en 2009, la Conferencia Nacional de la Formación Técnica-Profesional, y en 2010 la Conferencia Nacional sobre Educación (CONAE). Cada Conferencia Nacional fue precedida de conferencias a nivel municipal, regional y estatal. Las Conferencias son foros de debate e influyen y orientan en torno a las políticas públicas. El nuevo Plan Nacional de Educación de 10 años, actualmente en el Senado, refleja las propuestas presentadas por las Conferencias, incluida una propuesta para destinar el equivalente a un 10% del PIB a la educación pública.
28. **Polonia: el Plan Nacional de Garantía de un Salario Mínimo:** Los sindicatos consiguieron un acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional relacionado con un sistema de garantía salarial, que se finalizó en 2009. Un informe nacional calcula el salario medio de un docente, incluidas las prestaciones en cada categoría, y los docentes que se considera que reciben menos del salario medio en cada categoría reciben una compensación. Este nuevo sistema se consideró una importante victoria para los sindicatos de docentes, que habían destacado los bajos niveles de los salarios docentes y la necesidad de adaptarlos para que estuviesen en línea con otros salarios iniciales de profesiones comparables.

ALGUNAS ESTRATEGIAS SINDICALES

29. Los gobiernos neoliberales y conservadores, allí donde estaban en el poder, han intentado crear un sentimiento de temor y resentimiento contra los empleados del sector público y ganarse el apoyo público para debilitar las leyes laborales. Para contrarrestar estas ideas y promover las políticas de la IE sobre la educación de calidad en general, los sindicatos han movilizado nuevas asociaciones y modelos de cooperación con vistas a mejorar su propia legitimidad y ganar apoyo donde fuese necesario para enfrentarse a las restricciones en la negociación colectiva y los recortes salariales y en las prestaciones.
30. **Canadá: Nuevas asociaciones comunitarias basadas en los derechos humanos:** La CTF pretende trabajar con los docentes, los padres y los estudiantes, los consejos escolares y las instituciones educativas; y establecer alianzas sólidas dentro de la comunidad, empresas progresistas, instituciones postsecundarias, ONG, grupos de arte y cultura, así como el movimiento sindical en general. Lazó una campaña orientada a promover la voz de los docentes e instar a los miembros del parlamento



a nivel federal y provincial a que escucharan las preocupaciones de los docentes. Estudios sobre la situación del personal docente realizados mediante grupos de muestra y encuestas en línea han destacado los retos a los que se enfrentaban los docentes para alcanzar sus propios objetivos aspiracionales en la educación.²¹⁷ Junto con la Canadian Foundation of Labour Rights y otros socios, están organizando una conferencia en torno al tema “los derechos laborales son derechos humanos” para marzo de 2012 cuyo objetivo es impulsar la recuperación y la afirmación de los derechos de negociación colectiva.

31. **Suecia:** Lärarförbundet ha llevado a cabo una campaña pública de sensibilización sobre el valor de la educación y el papel de los docentes para garantizar una educación de calidad. Lärarförbundet lanzó las campañas “*Do not let the children pay for the crisis*” (“No dejemos que los niños paguen la crisis”) y “*It all starts with a good teacher*” (“Todo empieza con un buen profesor”), que consideran que influyeron en los dirigentes políticos de los municipios y ayudaron a alcanzar un resultado positivo en las negociaciones de 2012.

ACUERDOS DE ASOCIACIÓN

32. A lo largo de la última década, ha habido iniciativas para desarrollar acuerdos de asociación entre sindicatos y gobiernos sobre el desarrollo de unos servicios públicos de calidad o una educación de calidad. Se trata de iniciativas tripartitas que reúnen a los sindicatos, los empleadores públicos y el gobierno en el sector estatal. Se han centrado en dos vertientes, mejorar tanto la calidad del servicio al público como la calidad del empleo. También surgieron de una preocupación más general, ayudada por los cambios tecnológicos, de incrementar el acceso público y la participación en el gobierno. El acuerdo “Asociación por la Calidad” en Nueva Zelanda con la Public Service Association (PSA) en el año 2000 fue uno de los primeros acuerdos de este tipo.

En este estudio, hay dos casos, el de Fiyi y España, donde se han adoptado estas iniciativas:

- En el caso de Fiyi, el acuerdo de 2006 contenía un Memorando de Entendimiento de 5 años con los principales sindicatos del sector público, y un Marco de Relaciones Laborales para 2006-2008. Resolvía varias cuestiones pendientes desde 2003, así como una propuesta de implantar un sistema sistemático de evaluación del trabajo y compromisos conjuntos sobre la prestación de servicios de calidad. Fue un proceso largo y negociado estrechamente, que desgraciadamente fue revocado de forma unilateral después del golpe militar de 2007.
- En el caso de España, el Pacto por la Educación fue un intento finalmente infructuoso aunque interesante de alcanzar un acuerdo entre los partidos para

²¹⁷ «*Teaching the Way We Aspire to Teach: Now and in the Future*» (*Enseñando del Modo en que Aspiramos a Enseñar: Ahora y en el Futuro*); *Canadian Education Association y Canadian Teachers' Federation*, julio de 2012.

proteger y reforzar la educación en vistas de la crisis financiera, y que contaba con el apoyo de los sindicatos de la educación.

ALGUNAS RECOMENDACIONES INICIALES

Un enfoque de derechos humanos

1. Situar la libertad sindical y la negociación colectiva dentro de un marco de derechos humanos;
2. Integrar clara y visiblemente los derechos de negociación colectiva en las campañas por una educación pública de calidad;
3. Movilizar a los miembros de los sindicatos y el personal educativo a través de la participación en proyectos de investigación y acercamiento a la comunidad;
4. Establecer alianzas generales arraigadas en la comunidad y que alcancen hasta las autoridades públicas, las empresas progresistas y el público general.

Estrategias nacionales

1. Elaborar materiales escritos o electrónicos accesibles para los miembros en los que se explique el marco legislativo nacional actual y el sistema de consulta o negociación, hacer una lista de las demandas claves para reforzar el sistema actual y promover la negociación colectiva;
2. Donde no existan, iniciar programas de formación de la membresía o convocar foros consultivos para desarrollar demandas orientadas a reforzar el sistema actual;
3. Proporcionar información actualizada por Internet para la consulta de las condiciones de trabajo y, donde existan, sobre los convenios colectivos y mantener a los miembros informados de los resultados de las negociaciones;
4. Según las circunstancias nacionales, intentar reforzar los mecanismos bipartitos para promover los derechos de negociación colectiva para los docentes, por ejemplo, estableciendo foros de negociación conjunta a nivel nacional, regional/provincial o local;
5. Intentar ampliar la agenda sobre negociación colectiva para que incluya cuestiones relacionadas con:
 - a) Limitaciones del uso de contratos de trabajo o de servicio precarios, cortos o definidos;
 - b) Participación en el diseño y el refuerzo del marco general de consulta o negociación y los mecanismos de resolución de conflictos;
 - c) Mecanismos de consulta para la dirección sindical sobre la planificación y las operaciones generales a nivel escolar u otros niveles;
 - d) Medidas para promover la igualdad, prevenir la discriminación y el acoso, y reconciliar la vida laboral y familiar, así como apoyar a las víctimas de la violencia doméstica;
 - e) Cuestiones sobre formación y recursos humanos; sanidad laboral y cuestiones de seguridad y sostenibilidad medioambiental;



6. Donde sea posible, proponer una asociación para establecer un enfoque de educación de calidad con niveles garantizados de financiación para la educación basados en un porcentaje del PIB – la IE recomienda al menos el 6% del PIB y vincular el suministro de una educación de calidad a una negociación colectiva y unos mecanismos de diálogo social sólidos.
7. En unas circunstancias económicas excepcionales, recordar que la OIT sostiene que se deben respetar los convenios colectivos vigentes y que las posibles medidas de estabilización se deberían consultar con los sindicatos relevantes, deberían estar limitadas en su alcance y en el tiempo, y proteger los salarios de los trabajadores de la educación con sueldos más bajos.
8. Según la circunstancia nacional, defender las ratificaciones de los Convenios 87 y 98; y 151 y 154 de la OIT.

ESTRATEGIAS REGIONALES

1. Facilitar talleres subregionales para desarrollar materiales de negociación colectiva e intercambiar estrategias sindicales;
2. Organizar una visita de estudio a Ghana para los sindicatos interesados de la región y conocer el objetivo y la aplicación de la nueva política salarial para el sector público conocida como Single Spine Salary System (SSSS) y sus éxitos y retos, así como el marco de negociación colectiva.
3. Invitar a los sindicatos interesados de América Latina o los países PALOP a participar como observadores en el proceso brasileño de diálogo social en la educación, (la CONAE), bien a nivel regional o nacional.

ESTRATEGIAS INTERNACIONALES

1. Crear un servicio electrónico de intercambio de información sobre negociación colectiva en el sitio web de la IE;
2. Además del Estudio General de la OIT 2012 sobre la negociación colectiva en los servicios públicos, defender un programa de acción de la OIT para promover la negociación colectiva en el sector privado.²¹⁸ El programa propuesto puede incluir a todos los principales sectores con un componente público, como la educación, la sanidad, los medios de comunicación, los servicios postales y el transporte, pero debería estar muy centrado en actividades específicas del sector.
3. Estudiar vías para afianzar el derecho de la libertad sindical y la negociación colectiva para los docentes y el sector público en general, dentro de la agenda de desarrollo post-2015 como elemento fundamental para alcanzar la educación de calidad y los servicios públicos para todos.

ANEXO

Resumen de los principios de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva

Los estándares y principios derivados de los Convenios, las Recomendaciones y otros instrumentos de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva y los principios establecidos por el Comité de Expertos y el Órgano de Gobierno del Comité de Libertad Sindical sobre la base de estos instrumentos, se pueden resumir del modo siguiente:

1. El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental que los estados, en vistas de su membresía en la OIT, tienen la obligación de respetar, promover y alcanzar, de buena fe (Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento).
2. La negociación colectiva es un derecho de los empleadores y sus organizaciones, por un lado, y de las organizaciones de trabajadores, por otro (sindicatos, federaciones y confederaciones de primer nivel). Otros tipos de representantes de los trabajadores pueden firmar convenios colectivos sólo en ausencia de estas organizaciones.
3. El derecho de negociación colectiva debería reconocerse en todos los sectores públicos y privados, y sólo las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios de la administración pública del estado deberían estar excluidos del ejercicio de dicho derecho (Convenio 98).
4. Cuando un estado ratifica el Convenio de Negociación Colectiva de 1981 (n° 154), el derecho de negociación colectiva también es aplicable en el contexto de la administración pública, para la cual, de conformidad con las disposiciones, se pueden fijar modalidades especiales de aplicación. El Convenio de Relaciones de Trabajo (Servicio Público) de 1978 (n° 151), establece un nivel más bajo de protección internacional para la negociación colectiva ya que, en el contexto de la administración pública, permite la posibilidad de optar entre la negociación colectiva y otros métodos para determinar las condiciones de trabajo.
5. El objetivo de la negociación colectiva es la regulación de las condiciones de trabajo, en sentido amplio, y las relaciones entre las partes.
6. Los convenios colectivos deberían ser vinculantes. Debería ser posible determinar condiciones de trabajo más favorables que las establecidas por ley. No se debería dar preferencia a los contratos individuales por encima de los convenios colectivos, excepto en los casos en que los contratos individuales contengan cláusulas más favorables.
7. Para que sea efectivo, el ejercicio del derecho de negociación colectiva requiere que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén “bajo el control de las organizaciones de empleadores o de trabajadores”, y que el proceso de negociación colectiva pueda tener lugar sin la interferencia de las autoridades.



8. El sindicato que represente a la mayoría, o un alto porcentaje, de los trabajadores de un grupo de negociación, puede gozar de derechos de negociación preferenciales o exclusivos. Sin embargo, en los casos en que ningún sindicato cumpla estas condiciones, o que estos derechos exclusivos no estén reconocidos, las organizaciones de trabajadores deberían poder firmar un convenio colectivo en nombre de sus propios miembros.
9. El principio de buena fe en la negociación colectiva implica reconocer organizaciones representativas, estar dispuesto a alcanzar un acuerdo, comprometerse en unas negociaciones serias y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos firmados.
10. La negociación colectiva es voluntaria por naturaleza y debe poder celebrarse a cualquier nivel.
11. La imposición del arbitraje obligatorio en los casos en que las partes no alcancen un acuerdo es contraria generalmente al principio de negociación colectiva voluntaria y únicamente es admisible: (1) en servicios esenciales en el sentido más estricto del término (aquellos cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda la población o parte de ella); (2) con respecto de los funcionarios públicos contratados en la administración del estado; (3) cuando, tras una serie de negociaciones prolongadas y sin resultado, sea obvio que no se llegará a un acuerdo sin una iniciativa de las autoridades; y (4) en caso de una crisis nacional grave. Siempre es preferible el arbitraje aceptado por ambas partes.
12. Las intervenciones por parte de las autoridades legislativas o administrativas que tengan el efecto de anular o modificar el contenido de los convenios colectivos firmados libremente, incluidas las cláusulas sobre los salarios, son contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria. Las restricciones en el contenido de futuros acuerdos colectivos, particularmente en relación con los salarios, impuestas por las autoridades como parte de las políticas de estabilización económica o ajustes estructurales a causa de consideraciones económicas y sociales de importancia, únicamente son admisibles si están precedidas por consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores y satisfacen las siguientes condiciones: se aplican como medida excepcional y únicamente en la medida en que sea necesario; no exceden un periodo razonable y están acompañadas de garantías adecuadas desarrolladas para proteger el nivel de vida de los trabajadores concernidos, particularmente de aquellos más afectados.

Fuente: B. Gernigon, A. Odero y A. Guido: *Collective bargaining: ILO standards and principles of the supervisory bodies* (Geneva, ILO, 2000), 75–77. [Tal y como se reproduce en V. Ratnam y S. Tomoda: *Practical guide for strengthening social dialogue in public service reform* (Geneva, ILO, 2005)].

Los estándares laborales internacionales garantizan la libertad sindical y la negociación colectiva a todos los trabajadores, incluidos los docentes que trabajan tanto en el sector público como privado. Sin embargo, este estudio de la IE, centrado en 19 países, describe lo difícil que puede ser para los sindicatos de docentes hacer realidad estos derechos. En muchos países se ha aprovechado la crisis económica para adoptar medidas draconianas contra los sindicatos. Como consecuencia de ello, las condiciones de trabajo en el sector educativo son cada vez más precarias, con un uso extendido de los contratos a corto plazo, temporales o definidos, y un impacto negativo en la calidad y la continuidad de los servicios educativos.

Pero el estudio también identifica casos de buenas prácticas donde el diálogo social es fuerte. Asimismo, ilustra estrategias utilizadas por los sindicatos de docentes para defender y promover la negociación colectiva y concluye con un conjunto de recomendaciones para la IE y sus afiliadas. El estudio reafirma claramente la postura de la IE de que el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo a través de sindicatos fuertes es esencial para alcanzar la educación de calidad para todos y todas.



Internacional de la Educación

5, boulevard du Roi Albert II
B-1210 Bruxelles
www.ei-ie.org

La Internacional de la Educación es la federación mundial de unos 400 sindicatos en 173 países, que representa a 30 millones de docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación en instituciones educativas desde la primera infancia hasta la universidad.

ISBN 978-92-95100-63-3 (Paperback)

ISBN 978-92-95100-64-0 (PDF)