

Sindicatos magrebíes: reforma o marginación

Más representatividad, autonomía y democracia, y crear un marco de diálogo a nivel magrebí e internacional, son los retos internos y externos de los sindicatos.

Isaías Barreñada

Las reformas económicas llevadas a cabo en los tres países del Magreb central en las últimas dos décadas, el fracaso de los modelos político-económicos y los efectos de las dinámicas demográficas han tenido costes sociales importantes. Sus principales manifestaciones han sido el aumento del coste de la vida (por la liberalización de los mercados y la disminución de los subsidios a los productos básicos), la reducción de los servicios públicos, el desarrollo de la economía informal, la precarización del empleo y el aumento del desempleo (infravalorado por los organismos oficiales entre el 15% y el 35%), y una creciente deuda en materia de protección social.

Las organizaciones sindicales han sido uno de los actores más afectados por estos cambios, dado que su función es la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. Pero cabe preguntarse cuál ha sido la posición de los sindicatos en este nuevo contexto, cómo han defendido los derechos y la justicia social, y si han sido capaces de negociar esas reformas; en suma, si han cumplido su papel.

Sindicalismo intervenido y disidente

La actitud y la capacidad de respuesta de los sindicatos sólo se puede entender por su pasado reciente. Salvando las diferencias nacionales entre los tres países, se pueden señalar algunos puntos comunes y dinámicas similares.

Con antecedentes en el sindicalismo francés, las principales centrales sindicales magrebíes nacieron ligadas a los movimientos nacionales y desempeñaron un importante papel movilizador en la lucha anticolonial. Por esto mismo, tras contribuir a las independencias, los sindicatos asumieron el reto de participar en la construcción de sus respectivos países. Pero no sólo pasaron a ser piezas de los nuevos sistemas políticos, contribuyendo por ejemplo de manera fundamental al desarrollo de la legislación social y laboral, sino que al participar en el reparto de la renta, se mantuvieron vinculados al poder (la Unión General de Tra-

bajadores de Argelia al Frente de Liberación Nacional, la Unión General de Trabajadores de Túnez al partido Nacional Democrático) o a los partidos que aspiraban a él (la Unión Marroquí de Trabajo en Marruecos ligada al Istiqlal y luego a la Unión Nacional de Fuerzas Populares).

Así, de una forma u otra, hubo y sigue habiendo sindicalistas en los parlamentos, conformando el ala obrera o de izquierda de la cámara. Este esquema de "complicidad negativa" también supuso, en aras de la nación, renunciar a ciertas reivindicaciones de clase y contener la conflictividad social. Sin embargo, al ser las centrales sindicales las principales organizaciones sociales y con mayor potencial desestabilizador, todos los gobiernos buscaron controlarlas, y cuando no fue posible, dividir las y perseguir a sus miembros más activos. De hecho, en diferentes momentos y en especial en Marruecos y Túnez, los sindicatos sirvieron de refugio a una parte de la oposición política. Esta combinación de colaboración y disidencia marcó la evolución del sindicalismo magrebí y explica sus fortalezas y debilidades.

En las últimas dos décadas los tres países han vivido profundas reformas de liberalización económica para posibilitar su inserción internacional. En los años ochenta se aplicaron los planes de ajuste estructural acordados con las instituciones financieras internacionales y en los noventa las reformas estuvieron guiadas por los imperativos de la Organización Mundial de Comercio (OMC) y los acuerdos euromediterráneos de asociación. Todo ello ha conllevado una significativa reducción del sector público, la compresión del sector industrial en favor del terciario, un incremento del desempleo (especialmente de los jóvenes, dando lugar al singular fenómeno de los diplomados en paro y estimulando la emigración), la extensión de la economía informal... También ha tenido una dimensión política: ha cambiado el papel del Estado, se han establecido nuevas relaciones entre lo público y lo privado, y nuevas modalidades de reparto de la renta, y en aras a la competitividad se han precarizado las re-

Isaías Barreñada es politólogo.

laciones laborales y se han revisado el marco legal laboral y los sistemas de protección social. Asimismo la liberalización económica y la crisis del sistema político han agudizado la urgencia de realizar reformas políticas democráticas.

El proyecto de integración de la Unión del Magreb Árabe (UMA) aparecía como una condición necesaria para el desarrollo económico y social de la región. Ante ello, los sindicatos de los tres países, que esperaban una progresiva armonización de las normas sociales, establecieron un mecanismo de coordinación sindical regional a través de la Unión Sindical de los Trabajadores del Magreb Árabe (USTMA); pero el fracaso de la UMA paralizó sus proyectos.

Así, desde mediados de los años noventa, se han evidenciado los límites y las dificultades de los sindicatos para encarar la nueva situación. Sus intervenciones para negociar la aplicación de las reformas han sido de una eficacia limitada, al igual que para prever mecanismos de protección o para hacer valer los intereses de los trabajadores en las nuevas regulaciones legales. Aunque no han faltado las movilizaciones, en muchos casos la contestación más audible a las reformas ha venido de otros actores sociales que disputan la calle a los sindicatos. A pesar de ello, éstos han sido extremadamente críticos con la asociación euromediterránea por sus costes en materia de empleo, pero, salvo en Túnez, el debate sindical sobre las implicaciones de los acuerdos con la Unión Europea (UE) ha sido escaso. La tradicional monopolización por parte del aparato del Estado del proceso de decisión, no ha tenido respuesta con una movilización social a la altura ni por cierta capacidad de propuesta de las centrales. Resultado de ello ha sido la total ausencia de consultas y de concertación con los agentes sociales.

La reforma sindical necesaria

Una gran parte del problema reside en los propios sindicatos. Prueba de ello es que los cambios económicos y sociales y las incertidumbres que provoca la mundialización han hecho crecer entre las centrales sindicales la conciencia de que tienen que ponerse al día y desde su interior han surgido exigencias de reformas. La primera constatación es que las centrales sindicales requieren refundar su legitimidad, pasando de una legitimidad histórica a una democrática y sindical, lo que supone revisar su representatividad, autonomía, funcionamiento y formas de acción sindical.

En materia de representatividad, la mayor parte de las centrales sindicales han perdido afiliados y en la actualidad no son capaces de sindicar grandes franjas de trabajadores. Las causas son económicas (privatizaciones, reducción del sector público, precarización) pero también políticas (identificación con el poder o con los partidos, pérdida de su antigua función me-

Algunos indicadores sociales y laborales (en %)

	Marruecos	Argelia	Túnez
Peso de la economía informal respecto al PIB ¹	17-37	30-34	25-38
Empleo en el sector informal (estimación)	20	17-30	25-35
Desempleo urbano (reconocido y estimado)	19-25	24-35	14-18
Jóvenes (< 25 años) entre los desempleados	36	46	31
Tasa de sindicalización entre asalariados (estimación)	5	15-25	15

¹ estimación 2004
Fuente: OIT (www.ilo.org)

diadora en el reparto de la renta, funcionamiento contestado). Hoy los sindicatos representan esencialmente a los asalariados de las grandes empresas públicas y a los funcionarios, pero tienen una insuficiente presencia en el sector privado, en las pequeñas empresas y en las multinacionales, y son totalmente ajenos a los desempleados y excluidos. En Marruecos, por ejemplo, en un sector tan importante como el textil apenas hay implantación sindical.

Un segundo problema es su falta de autonomía respecto del gobierno o de los partidos. En todos los países persisten las interferencias gubernamentales; en algunos, los dirigentes sindicales apoyan a partidos y candidatos (Argelia, Túnez), cuando no tienen ellos mismos veleidades políticas propias (es el caso de la Confederación Democrática del Trabajo –CDT– en Marruecos). La conciencia de la necesidad de una verdadera independencia y autonomía crece, pero todavía no se ha impuesto.

Su funcionamiento interno también requiere cambios. Hoy el sistema de representación sindical en el Magreb está polarizado entre el mono sindicalismo tunecino, que asume a regañadientes su diversidad interna, y el pluralismo extremo de Marruecos y Argelia, cuya dispersión y falta de prácticas de unidad de acción redundan en su contra. En general los modelos organizativos son muy jerárquicos y centralizados. El reto está en el desarrollo de las estructuras de base e intermedias, y fomentar en ellas la iniciativa y la acción sindical cotidiana. Además, una democratización de la actividad sindical evitaría fenómenos como la gerontocracia sindical cuyo caso más ilustrativo está en Marruecos, donde los secretarios generales de las tres principales centrales llevan varias décadas en sus cargos.

Finalmente, el sindicato debe sindicar su actividad. Su escaso atractivo deriva en gran parte de que han

cumplido de manera limitada su función de defender los intereses de los trabajadores en momentos de profundas reformas. Más allá de los discursos triunfalistas y autocomplacientes, los sindicatos deben generalizar sus prácticas de negociación colectiva en la empresa, y desarrollar capacidades propias de análisis y de proposición. Para ello, necesitan un desarrollo institucional acorde a los imperativos de los cambios. Sólo así podrán abordar retos como la economía informal, los trabajadores precarios, los inmigrantes, el desempleo juvenil o el sindicalismo en la empresa privada y en las multinacionales. Pero también retos políticos y sociales, como la concertación y el diálogo social, el desarrollo de la sociedad civil, la demanda de democracia, la participación creciente de la mujer en el mercado laboral, etcétera.

En los últimos años, las actividades del Foro Sindical Euromediterráneo, una estructura que agrupa a los sindicatos europeos y los países de la asociación, han permitido profundizar en estos debates. No sólo se discute cada vez más de los desafíos internos del sindicalismo en la región sino que también se han identificado retos externos comunes. Así, partiendo de un análisis comparado de la situación en cada país, los principales sindicatos magrebíes han destacado tres áreas especialmente problemáticas en esta coyuntura: los derechos sociales, el diálogo social y la protección social.

Más derechos sociales y laborales

Formalmente la región dispone de un marco legal laboral avanzado. Los Estados del Magreb central han ratificado muchos de los convenios tanto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –Túnez ha suscrito 58 convenios, Argelia 54 y Marruecos 49– como de la Organización Árabe del Trabajo. Además los derechos sociales fundamentales están recogidos de diferente manera en las legislaciones nacionales. Sin embargo, su aplicación está lejos de estar garantizada. En la práctica se limita de diversas formas el derecho a la organización sindical y el derecho de huelga, y son frecuentes las prácticas antisindicales tanto en la empresa privada como en el sector público (véase el Informe anual de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSSL, sobre las violaciones de los derechos sindicales).

Para los sindicatos el respeto de los derechos colectivos de los trabajadores es una condición esencial e indispensable para el desarrollo económico y social y para la democracia. En el centro de esos derechos se encuentra la libertad sindical considerada como libertad fundamental, esencial para un sistema pluralista; por ello los sindicatos exigen la instauración de una protección jurídica eficaz de los representantes de los asalariados, y la persecución de

Principales convenios de la OIT sin ratificar

87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	Marruecos
135. Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971	Argelia, Túnez
144. Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 1976	Marruecos, Túnez

Fuente: OIT [www.ilo.org]

las medidas antisindicales, así como el derecho a la huelga.

Dos convenios fundamentales y de obligado cumplimiento, contenidos en la declaración de la OIT de junio de 1998, siguen sin ser ratificados: el 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical, que no ha suscrito Marruecos) y el 135 (sobre la protección de los representantes de los trabajadores, que no han suscrito ni Argelia ni Túnez).

Tanto en Túnez durante los años noventa como en Marruecos más recientemente, se han reformado los códigos de trabajo, introduciendo la flexibilidad del empleo y la precariedad de las relaciones de trabajo. Al igual que en otros escenarios, en el Magreb se está revisando el derecho del trabajo. Según los sindicatos, se intenta dismantelar una parte sustancial de la legislación social elaborada en las décadas pasadas con el pretexto de ser un factor de rigidez y un elemento perturbador del mercado. La función protectora de la legislación se está trasladando del asalariado a la empresa. La negociación de esta adaptación no está resultando fácil, pero con igual contundencia que defienden el derecho laboral, los sindicatos exigen también la aplicación y efectividad de las disposiciones existentes, mediante la actuación de la inspección de trabajo y la autoridad judicial competente.

Un tercer elemento de preocupación de los sindicatos es el debilitamiento de la dimensión colectiva de las relaciones profesionales, que debilita a los sindicatos al cuestionar su representatividad y limitar su acción de defensa de los intereses colectivos de los trabajadores. Para los sindicatos la negociación colectiva es uno de los instrumentos esenciales de las relaciones profesionales. Si en Túnez y Argelia, la negociación colectiva es una realidad aunque con muchas limitaciones; en Marruecos está paralizada (a mediados de los años noventa se firmó el último convenio de sector en la industria textil). Los sindicatos exigen el establecimiento y desarrollo de estructuras de representación salarial en las empresas, especialmente en las pequeñas, y mejorar su

funcionamiento allí donde existen. Así como desarrollar una legislación coercitiva para quienes niegan su aplicación.

Un verdadero diálogo social

Las reformas económicas y la mundialización afectan irremediablemente a los sistemas de regulación socioeconómica. Sus costes tienden a repercutir sobre los asalariados, es decir, compitiendo basándose en la concurrencia de los sistemas sociales, y, por ello, la tendencia de los gobiernos ha sido prescindir de los agentes sociales a la hora de tomar decisiones. No obstante, ante el inevitable incremento de conflictividad social que generan estas políticas, se ha convertido en un asunto crucial la creación de un consenso sobre el modelo social y económico mediante la concertación. En estos casos, el diálogo social puede permitir atenuar algunos costes de las políticas liberales y garantizar su factibilidad social. Los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, deben estar asociados activamente en la decisión de toda medida que concierne a la empresa y su situación económica y social.

En el Magreb, los sindicatos tienen generalmente fácil acceso a la administración, pero el diálogo social tripartito, con funciones de consulta claramente definidas, está todavía poco asentado y no se ve revestido de la legitimidad que requiere. Túnez y Argelia tienen Consejos Económicos y Sociales, pero Marruecos, a pesar de haber contado con diversos consejos consultivos temáticos de vida efímera y de que esté previsto en la Constitución, carece de un diálogo institucionalizado. Un verdadero diálogo social debe implicar a los agentes sociales representativos; los sindicatos reivindican una legislación conforme a los criterios de la OIT (convenio 144 sobre la consulta tripartita, ratificado solamente por Argelia) que fije los criterios de representación en las estructuras de diálogo social evitando las interferencias de la administración.

Más protección social para todos

Al igual que el derecho del trabajo, los sistemas de protección social se ven gravemente amenazados. Y eso que, aparte de Argelia, los niveles de protección social han sido siempre muy bajos en Marruecos y Túnez (hoy sólo cubren entre un tercio y la mitad de la población). Actualmente sólo en Argelia existe un sistema de subsidio por desempleo para algunos grupos de trabajadores.

Para el sindicalismo la protección social, fundada sobre la solidaridad y la redistribución, ha sido uno de los principales factores de cohesión social y de progreso. Por ello estiman que en situaciones de crisis debería reforzarse el sistema obligatorio de la seguridad

social y la protección debería mejorarse y extenderse a todos en sus distintas prestaciones (enfermedad, accidente, maternidad, desempleo, jubilación...). La Asociación Euromediterránea debería hacer figurar explícitamente la protección social en su capítulo correspondiente.

Un doble motivo de preocupación sindical es el desarrollo de la economía informal y el fraude. La informalidad amenaza los sistemas de seguridad social por las evasiones que generan, por la concurrencia desleal en el mercado laboral y por el efecto contagio que puede tener sobre el trabajo regular. Asimismo exigen que los poderes públicos obliguen a los empleadores privados a cumplir con sus obligaciones fiscales y sociales, en suma, ciudadanas, estableciendo los mecanismos coercitivos necesarios.

Otra consideración toca el funcionamiento y la gestión de los sistemas de seguridad social. Han sido frecuentes los problemas en la utilización de los recursos acumulados en las cajas, sea a manos de la administración o con la connivencia de los agentes sociales. Los organismos de gestión deben dejar de utilizar los recursos disponibles para actuaciones irregulares y gestionar los excedentes en beneficio de los intereses de los asegurados y del empleo.

Reforma urgente o marginación

Las centrales sindicales pueden convertirse en reliquias del pasado o erigirse en fuerzas del futuro. Tienen enormes retos. Conquistar y defender su autonomía, requisito imprescindible para ser un contrapoder, para poder negociar, para el diálogo social. Asegurar un funcionamiento democrático que refuerce su legitimidad. Aumentar su representatividad, incrementando su afiliación, especialmente entre los jóvenes y las mujeres que aspiran a incorporarse al mercado de trabajo. Y desarrollar sus capacidades de análisis y de proposición.

Además, los sindicatos tienen el desafío de entablar un diálogo constructivo y de lograr una articulación con el resto de la sociedad civil, esencial para contribuir a la democratización de sus países. Finalmente tienen que asumir la interdependencia sindical, coordinándose a nivel regional magrebí e internacional para afrontar cuestiones como las migraciones o la transnacionalización de las empresas. Por todo ello, sindicatos europeos y magrebíes insisten en la urgencia de la creación de un marco de diálogo social euromediterráneo entre los países del sur y del norte del Mediterráneo, implicando a gobiernos, patronales y organizaciones sindicales. ■