

Africa: el otro SIDA (Salario Impago Desde hace Años)

El no pago de salarios está tomando proporciones epidémicas en numerosos países de Africa, con consecuencias graves y a veces fatales para los trabajadores y trabajadoras. Los efectos secundarios no son menos importantes; los mismos afectan a la sociedad toda. La salud y la educación se ven perjudicadas, como así también la democracia y el Estado de derecho.

André Linard

Periodista

Con las contribuciones de la red Syfia International

El 20 de junio de 2002, los trabajadores del Programa de apoyo nutricional en Senegal, manifestaron su descontento con golpes en el pavimento de las calles de Dakar, reclamando de esa manera el pago de 4 meses de salarios atrasados. Antes que ellos y por los mismos motivos, los trabajadores de Sotrac, la empresa pública de transportes de Dakar, como así también los trabajadores de las industrias textiles, organizaron protestas callejeras en repetidas ocasiones.

No son más que dos ejemplos recientes, entre muchos otros, que ilustran una práctica frecuente en el continente africano: los atrasos en el pago de los salarios, que a veces adquieren una magnitud tal que se podría sustituir el término «atraso» por «ausencia». En septiembre de 2001, fueron los empleados del periódico *Fraternité Matin*, en Côte d'Ivoire, quienes fueron víctimas del incumplimiento del Estado y un día viernes se encontraron con un salario de 5.000 francos CFA (menos de 7 dólares estadounidenses). En febrero de 2002, fue el turno del personal de Air Afrique, víctima de la bancarrota de la compañía aérea, la que ya debía dos meses de salarios atrasados a sus trabajadores en Togo y en Benin y seis meses en Côte d'Ivoire. Para no citar más que algunos casos...

Volviendo atrás en el tiempo, los ejemplos se multiplican. «Lo único que no aumentó es el salario de los funcionarios, escribía a mediados del año 1997 un periodista de Africa central. Ninguno de ellos cobró nada desde principios de año. A fines de abril, luego de amenazar con levantarse en huelga, lograron el pago del salario ... del mes de diciembre de 1996.» (Germain Sylai Gotto, Agencia Syfia, junio de 1997). En la República Democrática del Congo, la afectada es Gécamines: el nuevo empleador, nombrado en 1999 pagó una parte de los salarios atrasados pero «los atrasos de los salarios anteriores, 1997 y 1998, no fueron reintegrados. Muy por el contrario, se agregaron más tarde a los del año 2001, lo cual, al día de hoy, hace un total de cerca de 18 meses de salarios impagos» (*Le Phare*, Kinshasa, 3 de mayo de 2002).

En Madagascar, hay al menos tres modalidades diferentes de atrasos: montos que nunca son abonados, pagos escalonados y rebajas de oficio. Existen algunas variantes, como la denunciada en Zimbabwe por la CIOSL¹ en octubre de 2001, «alrededor de 200 funcionarios encargados de la limpieza del hospital central fueron suspendidos y quedaron a la espera de sus respectivos despidos. Estaban en huelga porque no recibían más que la mitad de sus

salarios mensuales». Habría que agregar una modalidad más, que consiste en el no pago de las remuneraciones a los delegados sindicales, suspendidos por el sólo hecho de serlo, como sucedió en Malawi².

En todos los sectores

Según las situaciones, los sectores involucrados varían. En Senegal, son las empresas privadas las que suelen atrasarse. Efectivamente, muchos jefes de empresas no respetan la legislación sobre salarios. Los sectores más afectados son el transporte, la industria textil y la agroalimentaria. «Desde hace 5 años han aumentado los conflictos sociales vinculados con las dificultades en los pagos de salarios y se acumulan en los tribunales los expedientes sobre este tema» explica el abogado Ablaye Fall, especialista en derecho laboral de Dakar. Por el contrario, en la función pública, los salarios se pagan en forma regular.

Pero lo que es válido para Senegal, no lo es necesariamente para otros países. En Camerún, por ejemplo, hubo movimientos sociales en numerosos municipios, como consecuencia del atraso en el pago de los salarios adeudados a sus funcionarios. «Nos hicieron cortes en los salarios como a todos los funcionarios estatales, siendo que en realidad no lo somos, explica Mahzou, jefe en una oficina de Duala. A partir de ese momento, los salarios de los funcionarios estatales tuvieron un pequeño aumento, pero no los nuestros.» Se nos considera funcionarios estatales cuando se trata de rebajar, pero no cuando se trata de aumentar: sacar ventaja de la ambigüedad de esta situación es otro de los medios utilizados para no pagar los salarios en su totalidad.

En Madagascar, los trabajadores de las empresas públicas o en las que hay participación del Estado y que se encuentran en vías de ser privatizadas, figuran entre las primeras víctimas. Luego vienen los empleados a corto plazo (ECP), es decir, funcionarios estatales que nunca llegan a integrarse a la gran familia de los funcio-

narios. A continuación vienen los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, muchas de las cuales son dirigidas por extranjeros.

Mala gestión y mercado mundial

El no pago de salarios es el resultado de, por lo menos, tres causas: la falta de voluntad de los dirigentes, la corrupción y la mala gestión. En Madagascar, por ejemplo, más de ciento cincuenta empresas públicas están en vías de ser privatizadas y, en algunos casos, los mismos dirigentes las dejan deteriorarse, para luego comprarlas a bajo precio. Ahora bien, sin una buena gestión, la empresa no tiene recursos para pagar los salarios. El caso de la Red Nacional de Ferrocarriles Malgache (RNCFM, por su sigla en francés) es esclarecedor: desde 1996, la empresa funciona cada vez con más lentitud. «No se ha previsto política alguna de desarrollo. ¡La última reparación importante data de 1992!» exclama Rambelo Jacky, administrador y delegado de la RNCFM. Consecuencia: desde 1998, los empleados perciben sólo la mitad de su salario, el cual jamás ha sido reajustado. Desde hace seis meses, los trabajadores aún no han cobrado.

El atraso en el pago de los salarios también se puede deber a causas externas, tales como las condiciones económicas. Es así que en Benin, la baja en la cotización del algodón en el mercado mundial (de 1.300 dólares estadounidenses la tonelada en el año 2000 a 660 dólares estadounidenses en junio de 2002) privó de recursos a la empresa algodonera Sonapra y los productores y transportistas tampoco recibieron sus remuneraciones. Asimismo, muchos atrasos en los pagos del personal del Estado (funcionarios, docentes...) se debieron no sólo a carencias en la gestión de la administración sino también a la asfixia producida por los planes de reajuste estructural. En las economías de los países en vías de desarrollo, las empresas no disponen necesariamente de reservas o de un acceso fácil a créditos que les permitirían enfrentar la falta de liquidez.

Consecuencias: hasta la esclavitud

Ahora bien, las consecuencias del atraso en el pago pueden ser numerosas, variadas y graves, tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las empresas y la sociedad entera.

Evidentemente, las primeras víctimas son aquellas a quienes se les debe su merecido salario y que, al no percibirlo, se enfrentan muchas veces a situaciones dramáticas. En los ferrocarriles malgaches, durante los seis primeros meses de 2002, unos cuarenta empleados murieron víctimas de la indigencia. Actualmente, algunas familias de trabajadores a quienes se les adeudan sus salarios, optaron por ir a vivir en viejos vagones. En cuanto a los 24.000 trabajadores de Gécamines y sus familias, se encuentran sin protección social. «En Kinshasa y en Matadi se han desalojado familias enteras; los niños fueron expulsados de las escuelas, y los hospitales, clínicas y laboratorios les cierran sus puertas ...» (*Le Phare*, Kinshasa, 3 de mayo, 2002).

Condenados a sobrevivir a cualquier precio, estos trabajadores pueden caer a veces en situaciones cercanas a la esclavitud. Efectivamente, en África, una de las causas principales del trabajo forzoso es el endeudamiento³. Durante la guerra en la República Democrática del Congo, ciertos funcionarios con salarios impagos contrajeron deudas con usureros y se vieron forzados a realizar trabajos agrícolas en granjas de sus prestamistas; otros, vendieron a sus hijos para saldar sus deudas.

Para evitar encontrarse sin medios, reiteradas veces los trabajadores buscan otras alternativas, lo que puede resultar en detrimento de la empresa o de otros grupos sociales.

En efecto, muchos abandonan sus puestos para trabajar en otra parte y así poder llegar a fin de mes. Por ejemplo, Mose, funcionario del Ministerio malgache de Agricultura, a primera hora de la mañana trabaja en su oficina, una hora más tarde y después de hacer acto de presencia, se dirige a un pequeño garaje donde gana algo de dinero haciendo pequeñas reparaciones. A las 16 horas, vuelve a su oficina para mar-

car su tarjeta e, inmediatamente después comienza a trabajar como taxista. Interrogado por sus ausencias, Mose responde: «mi jefe me entiende. De todos modos, la familia tiene que sobrevivir. ¡El Estado no tiene nada mejor para ofrecerme!»

Insuficientemente remunerados o con salarios impagos, a menudo los trabajadores se ven obligados a buscar un segundo empleo y pueden sentirse tentados a ausentarse durante el horario de trabajo, con el fin de buscar otras entradas complementarias. En Camerún, explica un director de la escuela primaria de Duala, «a falta de ingresos suficientes, ciertos maestros no pueden pagar más la locomoción que utilizan para ir a su trabajo. Por lo tanto, ya no vienen a la escuela y es de imaginar lo que eso significa como pérdida».

A veces, la consecuencia es peor y se traduce en corrupción y malversación de fondos.

Es frecuente que, privados de sus salarios, los docentes impongan «contribuciones» a los padres, vendiendo literalmente los diplomas y las horas de curso. También ocurre que los policías fijen multas arbitrarias en provecho propio. Del mismo modo, periodistas con salarios impagos recurren a artículos condescendientes, a publicirreportajes, a «sobres grises», al «recorte», que no son más que distintos nombres dados a la misma práctica. En todos estos casos, el atraso o la ausencia de pago de salarios acarrea consecuencias que van más allá de los trabajadores involucrados. Las víctimas son: el sistema educativo, el estado de derecho, la democracia... en una palabra, la sociedad entera.

Una batalla difícil

Ciertamente, el problema tiene soluciones, pero éstas no son simples. A menudo, los trabajadores y trabajadoras se ven arrinconados entre dos opciones: protestar corriendo el riesgo de perder el trabajo o aceptar los atrasos para, a pesar de todo, conservar una fuente de recursos. «Es una batalla difícil que frecuentemente perdemos ya que el trabajador está más que nada

preocupado por permanecer en su puesto de trabajo» explica Iba Ndiaye Diadji, dirigente de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Senegal (CSA). Es por eso que, en Madagascar, a pesar de todas las carencias, se han presentado pocas quejas ante la Inspección del Trabajo: las demandas relativas a los salarios impagos representan sólo un 10 por ciento del total de quejas registradas.

¿La acción sindical puede asegurar el pago de los salarios a los trabajadores? Sí! responden generalmente los sindicalistas. «La acción sindical es extremadamente importante porque hace reflexionar al empleador» – subraya un experto de Dakar – sobre todo cuando los sindicatos son «sensatos, no belicistas y protegen las fuentes de trabajo».

La presencia sindical desempeña un papel ante todo preventivo. En Senegal, si la función pública paga a sus funcionarios en fecha, «es porque es algo que está ligado al prestigio de la administración pero también al hecho de que los sindicatos más revoltosos como los de docentes, son funcionarios públicos. El gobierno les tiene miedo» explica Iba Ndiaye Diadji. Efectivamente, de los 67.000 funcionarios estatales, 25.000 son docentes, sin contar el cuerpo médico, la gendarmería, la policía y la armada.

En este país, la experiencia demuestra que es más eficaz darle prioridad a las negociaciones entre empleadores y trabajadores, lo cual permite evitar un proceso o un conflicto que puede llegar a ser largo. Sin embargo, destaca el abogado Ablaye Fall, «jamás se deben firmar acuerdos que lesionen a los trabajadores», porque el salario es un derecho. Pero una vez que el conflicto estalla, se hace difícil negociar porque el inspector de trabajo debe aplicar la ley que dice que «el contenido del salario no es negociable».

Cuando la «prevención» no es suficiente, los sindicatos implementan otras formas de acción y todo depende entonces de la relación de fuerzas que los mismos son capaces de crear. En Camerún, en unos pocos años, los salarios de la función pública fueron rebajados por ley, lo que está

muy cercano al no pago. Desde hace dos años, los sindicatos cameruneses de la enseñanza multiplican las huelgas para recuperar el nivel de salario de antes de 1993 y para conquistar una posición estable para sus miembros. Lo lograron, explica un responsable sindical docente, lo que implica en primer lugar el derecho a ciertas primas, pero el estatuto «no da detalles en cuanto a su monto. Se establece que el monto de las primas se determinará mediante un texto de aplicación, pero todavía seguimos esperándolo». En este mismo país, los empleados municipales organizaron varios movimientos sociales para reclamar el pago de los salarios depreciados. Al menos, esto permitió garantizar la regularidad del pago, a pesar de que siguieron produciéndose atrasos ocasionales de dos semanas.

Un desafío para la capacitación

Cuando representan un número significativo de trabajadores y son independientes, las organizaciones sindicales permiten a sus miembros simbolizar una fuerza de oposición frente a los malos pagadores, pero estas dos condiciones para la eficacia de los sindicatos (representatividad e independencia) no siempre se cumplen. En Madagascar, son muy pocos los que recurren al sindicato debido a su pasado político. «No pienso que sea necesario afiliarme. Los sindicatos existentes dependen de los partidos políticos. Es por eso que su preocupación generalmente no está dirigida a los simples trabajadores» confiesa Rajo, un empleado de zona franca. Ya sea que se trate de la realidad o de una mala percepción del sindicalismo, no cambia en nada las cosas: los trabajadores y trabajadoras que no están afiliados a un sindicato debilitan su propia capacidad de defensa y la capacidad de acción de sus colegas afiliados.

Presentarse ante la justicia, muchas veces resulta aleatorio, a falta de una real independencia de los jueces o de recursos para los demandantes. «No servirá de nada el intento de hacer valer mis derechos. Corro el riesgo de perder el tiempo. Si

no tengo los medios como para ‘sobornar’ a ciertos funcionarios, no podré ganar el caso» explica Basile, un conductor malgache sin trabajo desde abril de 2002. En 1997, Senegal creó una instancia de arbitraje, mediante la cual una jurisdicción puede tomar medidas conservadoras. Para ello, es necesario «que haya un peligro inmediato e imposibilidad de un debate serio» señala el abogado Ablaye Fall.

Algunos jefes de pequeñas y medianas empresas se aprovechan de la incredulidad de ciertos trabajadores y se niegan a pagar sus salarios. «Algunos nuevos inversores extranjeros se burlan del código laboral e invocan pretextos para no pagar lo que les deben a los empleados» señala un inspector malgache del trabajo. Esto es debido a que muchos trabajadores no conocen sus derechos ni el código de trabajo. Dada esta situación, el atraso en los pagos es frecuente.

De ahora en adelante, es principalmente por el lado de la capacitación de

los trabajadores en lo relativo a sus derechos que deben buscarse salidas y es ésta la actividad básica de las organizaciones sindicales. «La mayoría de los obreros ignoran sus derechos. Queda mucho por hacer con respecto a la capacitación de los trabajadores en lo concerniente al código laboral» explica el responsable del sindicato Fisemare en Antananarivo. En especial, la Fundación alemana Friedrich Ebert, ha organizado cursos de capacitación dirigidos a los empleados, con el fin de que lleguen a conocer a fondo el código laboral y defiendan sus derechos. Puesto que si existen leyes, es precisamente para proteger a los amenazados frente a los más fuertes...

Notas

¹ CIOSL: Informe anual 2002 de las violaciones de los derechos sindicales, pág. 61.

² *Ibid.*, pág. 35.

³ Ver CMT: Informe anual 2001 sobre los derechos de los trabajadores.