

África

Otras realidades sociolaborales



www.associacioamic.com

ÍNDICE	África	6
	Contexto general	
	Marruecos	14
	Senegal	30
	Gambia	44
	Argelia	56
	Retos y perspectivas del sindicalismo	68
	Anexo	70
	Bibliografía consultada	74

África

Marruecos, Senegal, Gambia y Argelia

Edita:
AMIC - UGT de Catalunya

Agradecimientos:
Servei Lingüístic de la UGT de Catalunya
Fundació Comaposada
Asociaciones de inmigrantes colaboradoras

Introducción

Catalunya actualmente es una sociedad diversa y plural que se ha ido construyendo a lo largo de los años, en parte por la presencia de trabajadores migrantes procedentes de otros países. La llegada de éstos al mercado de trabajo catalán y español se puede explicar por circunstancias tan diversas como complejas.

Por un lado, la existencia de factores negativos en el lugar de origen (pobreza, desestabilización de los mercados, bajos salarios y desempleo, conflictos bélicos, problemas ambientales, inseguridad social y política) hace que cada vez más las personas opten por emigrar del Sur al Norte, a los países más desarrollados, para mejorar sus condiciones de vida. Por otra parte, factores causales de las zonas de destino ejercen un efecto importante de atracción de trabajadores migrantes: el desajuste entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, la feminización de determinados sectores y la aparición de nichos laborales que generan una demanda de trabajadoras y trabajadores para cubrir las necesidades de las personas y empresas.

El proceso de asentamiento de nuevos ciudadanos en el país de acogida plantea diversas necesidades, pero también retos y compromisos que ha de asumir el conjunto de la sociedad. Sin duda, es la integración de estos trabajadores y trabajadoras uno de los retos más importantes.

Desde la Asociación **AMIC** y el sindicato **UGT de Catalunya** consideramos fundamental la integración de las personas inmigradas en el ámbito laboral y sindical. Creemos que todo proceso de entrada de un nuevo trabajador a la empresa requiere de actuaciones específicas y herramientas que ayuden, tanto a la empresa como a los representantes de los trabajadores y al propio trabajador, a afrontar la incorporación con garantías para lograr la igualdad de derechos y oportunidades, la cohesión entre las fuerzas de trabajo y la conciliación de necesidades (de los trabajadores y de la empresa).

Para hacer posible este reto editamos materiales de soporte para los delegados sindicales, como este monográfico, que, de forma sencilla, explican aspectos básicos de la cultura, contexto social, laboral, político y la organización sindical de los países de origen de los trabajadores extranjeros con más presencia en nuestro mercado laboral.

En la elaboración del **Monográfico África** hablamos de Marruecos, Senegal, Gambia y Argelia, ya que son, en este orden, las nacionalidades del continente africano con más presencia en Catalunya.

Es a través del conocimiento de otras realidades como mejor se pueden comprender y canalizar acciones que logren con eficacia la integración de las personas inmigradas y el ejercicio de la libertad sindical. Éste es nuestro objetivo principal.

El monográfico pone de manifiesto el déficit de la vida democrática de los países de este continente y es un factor que incide en las crisis de gobernabilidad y ausencia de paz en muchas de estas regiones.



Datos generales de algunos países de origen los trabajadores inmigrantes, residentes en Catalunya y comparación de datos con España.

País	Población total	Superficie	Índice de desarrollo humano IDH (clasificación de 177 países)	Renta per cápita (en dólares US\$)	% sobre el total de la población extranjera en Catalunya	% sobre el total de la población en España
Marruecos	32.412.000	446.550 km²	126	4,555	19,70	1,28
Senegal	12.853.259	196.722 km²	156	1,792	1,4	0,08
Gambia	1.411.205	11.300 km²	155	1,921	1,4	0,03
Argelia	32.531.853	2.381.000 km²	104	7,062	0,7	0,10

	Población	Superficie	Índice de desarrollo humano	Renta per cápita (US\$)	Pobl. extranjera
España	45.200.737	504.782 km²	13	27.169	4.519.554

Fuente: elaboración propia a partir del informe sobre desarrollo humano 2007-2008. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Población extranjera en España por país de nacionalidad. Revisión del padrón municipal 2007. Datos a nivel nacional, comunidad autónoma y provincia. INE.

La gran diversidad y riqueza de etnias y culturas de África (Magreb, África occidental y oriental -que son las regiones que brevemente explicamos) hace difícil precisar unas características generales del continente y de cualquier zona de éste. Por tanto, en este monográfico sólo se proporcionan informaciones de carácter general de aquellos grupos que tienen más presencia en Catalunya.

Contexto general

El Gran Magreb se extiende al oeste del mundo árabe. Los países que lo forman (Marruecos, Argelia, Túnez, Mauritania y Libia) son territorios abiertos a las influencias mediterráneas por una extensa costa que los delimita al norte.

Los países de África occidental comprenden una gran diversidad de etnias, por lo que hablar de ellas de una manera uniforme es difícil. La mayoría viven en pequeñas poblaciones. Las organizaciones étnico-familiares tradicionales se imponen sobre la estructura administrativa.

En general, a las fronteras políticas de África le siguen las divisiones coloniales y no la división étnica tradicional, circunstancia que origina conflictos e intrigas políticas de causas difícilmente discernibles desde el exterior.

Política

La monarquía de Marruecos mantiene un régimen estable a base de una fuerte represión de disidentes y control de las organizaciones sociales y políticas. En este país, ninguno de los partidos políticos que existen, en ningún sentido real, son partidos de la oposición, porque en realidad no se oponen a nada. Todos son pro-monarquía y pro-régimen. Oponerse al rey es una ofensa muy grave. La reforma política en el país resulta difícil de establecer dado que la existencia de partidos políticos no implica el establecimiento de la democracia.

Si Senegal es de los regímenes más estables de África y es el primer estado donde un presidente de gobierno se retira voluntariamente, en Gambia la situación política es alarmante. El actual presidente de este país ha establecido una dictadura y ha restringido la libertad de expresión de los ciudadanos y, en especial, de los medios de comunicación que en los últimos años han cuestionado su autoritarismo.

Argelia es un país independiente desde 1962 y está constituido como una república democrática popular.

Religión

La mayor parte del continente africano profesa religiones como el islam y el cristianismo, religiones que predominan principalmente en la zona norte y en África occidental y, que conviven con prácticas animistas¹. También encontramos grupos ortodoxos y judíos. Los seguidores o practicantes del islam se denominan musulmanes y son en África la segunda comunidad musulmana más grande del mundo.

El mundo islámico ha tenido notables matemáticos, lexicográficos, astrónomos, cinéticos en general. Se han destacado en las ciencias, en el arte y en la arquitectura. Entre otras muchas cosas, introdujeron en Europa las obras de Arquímedes y Euclides, crearon la álgebra y la trigonometría, en la Europa medieval tradujeron los primeros comentarios sobre Platón y Aristóteles. Sus números, los arábigos, se utilizan en todo el mundo. El islam ha determinado el conocimiento como uno de los mayores valores del ser humano.

1. El animismo es la creencia en seres espirituales tanto del mundo físico como del no observado (o espiritual). La Tierra y todos sus elementos son considerados entidades vivas que pueden ser adoradas.

El islam

El **islam**² es una religión monoteísta abrahámanica que adora exclusivamente a Allah sin copartícipe: “*No hay otro Dios que Allah (Alá) y Muhammad (Mahoma) es su profeta*”. Muhammad es para los musulmanes el último y más grande profeta enviado por Dios a la Tierra.

Esta religión **es una propuesta de vida, un sistema de prácticas y valores religiosos**. El sentimiento de pertenencia a la religión musulmana es muy importante para el practicante, es un referente de unidad con la familia y con su comunidad. **Son cinco los pilares del islam** que rigen la vida de un musulmán, y que han de conocerse si se quiere lograr la sintonía y óptima convivencia entre los diversos grupos que hoy coexisten en España (musulmanes y no musulmanes).

Pilares del islam

1) La primera y la más importante de las obligaciones de un musulmán es la **profesión de la fe o shahada**. La shahada es la fórmula y ritual de una persona para adherirse al islam.

2. Ver anexo, apartado 1.

Para esta doctrina religiosa no basta la profesión de fe para ganarse el paraíso o cielo, para ello es necesario que el creyente dé cumplimiento a las demás obligaciones que constituyen el islam.

2) La **oración o azalá**. Como en otras religiones, se exige a los seguidores del islam la práctica de la oración, que consiste en la recitación de determinadas fórmulas y versículos del Corán (es la colección de textos sobre las enseñanzas de Allah y se considera la palabra de Dios escrita en árabe).

Los musulmanes, en cualquier lugar del mundo que se encuentren deben orar cinco veces al día, durante algunos minutos (aproximadamente de 5 a 10), orientando su cuerpo y plegaria en dirección a la Meca, ya que es el centro espiritual del islam (hacia el Este, hacia Jerusalén). Estas oraciones las debe realizar antes del amanecer, a mediodía, por la tarde, tras la puesta del sol y por la noche. Antes de comenzar la oración, los musulmanes deben realizar otras prácticas como son las abluciones. La ablución menor consiste en el lavado de manos, cara, cabeza y pies. Este acto resulta imprescindible y es un compromiso con su religión que tiene como significado la pureza, limpieza física y moral del practicante.

Según el islam, todo musulmán tiene la obligación de realizar las oraciones diarias, aunque no es necesario efectuarlas

en la mezquita -ya que el islam considera que toda la tierra es igualmente sagrada-, con excepción de la **oración del mediodía del viernes** de cada semana, que **es la más importante de todas** (es similar a la misa de los católicos que se practica en domingo) y ha de efectuarse por obligación **en la mezquita**. Finalizada ésta, los musulmanes pueden regresar a sus centros de trabajo (así lo demanda uno de los versículos del Corán), a sus actividades cotidianas.

Las mezquitas (como las iglesias, templos, etc.) son el centro de oración de los practicantes de la fe islámica. Aunque no sólo son centros de adoración y de oración, sino que también son centros para aprender del islam, reflexionar junto con el imán³ sobre la situación actual de la comunidad musulmana y de los problemas del mundo, y para conocer a otros creyentes. Son espacios de socialización muy importantes para este colectivo.

3) El **azaque** está prescrito en el Corán y es la contribución fija de la riqueza personal que cada musulmán ha de dar a los pobres y necesitados (similar al diezmo exigido por la religión católica). Su significado literal es crecer (en bondad), hacer lo puro o purificarse.

3. Los imanes son guías espirituales que dedican su vida al conocimiento del Corán, tienen como funciones trabajar por la integración de la comunidad musulmana, adoctrinar sobre los valores del islam.

4) El **ayuno o sawm del mes de ramadán** es una de las prácticas del islam más conocidas por los no musulmanes. Durante el ramadán el practicante tiene la ocasión de afirmar su capacidad de renunciar libremente durante treinta días a todas las vanidades y placeres terrenales. La palabra ramadán designa, fuera de la lengua árabe, más el propio ayuno que el mes. El ayuno es estrictamente obligatorio para los musulmanes, excepto para las embarazadas, enfermos y viajeros, a quienes se les recomienda hacerlo durante otros momentos del año.

El ramadán empieza con el noveno cuarto creciente del año (la fecha exacta de inicio no se sabe, ya que ésta varía según el calendario lunar⁴) y se efectúa durante todo un mes desde la salida hasta la puesta del sol.

Durante el periodo del ramadán, las familias musulmanas se preparan para elaborar grandes cantidades de dulces, pasteles y alimentos diversos como *Z-umita* (comida preparada a base de maíz molido tostado, aceite y a veces miel), *S-fúf* (plato hecho de harina, azúcar, aceite sazonado con sésamo), *L-majarka* y *Shabakya* (variedad de pasteles fritos sumergidos en miel), *L-marshuka* (hojaldre con almendras y

4. Para más información sobre el calendario lunar y las festividades musulmanas de cada año, podéis contactar con AMIC - UGT de Catalunya: amic@catalunya.ugt.org / Rambla de Santa Mònica, 10. Barcelona.



miel), *M-saman* (buñuelos y creps). Alimentos que se com-
parten entre los familiares y amigos al finalizar el día, que es
cuando se rompe el ayuno.

5) La **peregrinación a la Meca**. El *hajj* o *hayy* es el quinto
pilar del Islam. El musulmán debe peregrinar al menos una
vez en la vida a la ciudad de la Meca (tumba del último pro-
feta, en Arabia Saudí), siempre y cuando tenga los medios
económicos y las condiciones de salud necesarias. Se realiza
durante el mes de *du-l-higga*, duodécimo del calendario mu-
sulmán, y dura aproximadamente 5 días.

Una de las características que más identifican a la comuni-
dad que practica el Islam es el uso de determinados atuen-
dos. En particular hablamos del velo tradicional que usa la
mujer musulmana.

El velo musulmán

En la cultura árabe y entre los practicantes del islam, el hijab
(velo musulmán) cobra importancia al ser mencionado en
el Corán. Según algunas interpretaciones que se han hecho
de este texto, el Corán no establece que sea una prenda
específica femenina, sino que alude en términos generales a
utilizar un atuendo recatado (no específicamente el velo), no
tanto por una cuestión sexual sino también social.

El uso e importancia de cubrir la cabeza, la cara o el cuerpo
en general, de las mujeres en países árabes, ha sido regulado
no únicamente por lo que dicta el libro sagrado, sino tam-
bién por el contexto o medio sociocultural de que se trate,
de los procesos políticos y de la época histórica.

La interpretación que se da al uso de una prenda que cubre
la cabeza (hijab) o el cuerpo (chilabas o túnicas) en Occidente
ha tenido connotaciones diversas y ha sido muy cuestiona-
do. Las polémicas sobre el velo musulmán han suscitado nu-
merosos análisis acerca de las razones de llevar dicho atuen-
do, símbolo o complemento. El fenómeno del velo es muy
aprehensible y su significado está condicionado, sin lugar a
dudas, por el país, por las clases sociales, el nivel cultural de
las personas y por otras condiciones sociales.

Para muchas mujeres que practican el islam, el uso del velo ex-
presa una manifestación política de lo religioso, el seguimiento
de una tradición o una especie de reivindicación de identidad
islámica y femenina que se manifiesta con el atuendo.

En España, son muchas las dificultades a las que se enfrenta
la mujer musulmana que usa el velo. Hablamos de su inclu-
sión y participación con otros colectivos, de la aceptación
o del rechazo y/o desconfianza que puede generar por su
atuendo, sobre todo, en momentos coyunturales que ponen

de manifiesto la crispación de la sociedad local con respecto
a otras identidades.

Y es en el mercado laboral donde mayor dificultad tiene y
donde más se pone de manifiesto el racismo o rechazo ha-
cia las personas por su identidad y religión. Su inserción y
posibilidades de ocupación están muy condicionadas a su
vestimenta y no así a sus capacidades profesionales, siendo
sometidos su intelecto y la voluntad de mantener con digni-
dad su identidad.

Hoy en día, en algunos centros de trabajo se está contem-
plando tomar en cuenta algunas de estas necesidades y ca-
racterísticas del trabajador musulmán y, a través de la nego-
ciación colectiva o pacto entre el empresario y el empleado,
establecer que los trabajadores musulmanes puedan realizar
sus prácticas de fe (como por ejemplo el ramadán, las ora-
ciones, llevar velo) sin que afecte a su jornada laboral y sin
perjuicio de lo que establece el Estatuto de los trabajadores
de este país.

Desde AMIC - UGT de Catalunya consideramos que este
proceso de acogida y normalización en las empresas facilita-
rá el establecimiento de otras culturas y la óptima conviven-
cia entre los trabajadores.

MARRUECOS

Capital: Rabat

Superficie: 710.850 km²

Densidad demográfica: 70 hab./km²

Población: 34.343.220

Esperanza de vida (años): 70,4

Alfabetización adultos: 52,3%

IDH: 126

Marruecos: Datos generales

País	Pobl. por sexo (%)		Esperanza de vida (años)		Estructura edad %		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	0-14	15-64	65 +
Marruecos	49,86%	50,14%	69	74	31,04	63,88	5,07

Fuente: CIA -World factbook

La población marroquí se divide en dos etnias: árabe y bereber. La población bereber, de origen desconocido, fueron los primeros pobladores de Marruecos. Actualmente, existen tres grupos principales: masmuda, sanhaya y zenata, que se expresan en diferentes dialectos. Aunque no hay datos oficiales, se cree que la población bereber representa la etnia mayoritaria.

Migraciones

Tradicionalmente, Marruecos ha sido un país de emigrantes. En la época de la Independencia las migraciones internas constituían una estrategia de las poblaciones más pobres de la región del Rif, el Gharb y de la zona oeste de país. La crisis de la agricultura tradicional y la necesidad de buscar formas de supervivencia obligaban a los habitantes de las montañas a buscar temporalmente las pocas zonas planas de la región donde trabajar.

Marruecos se convirtió en proveedor de mano de obra agrícola para los países de Europa tras la posguerra. Los principales focos de emigración eran la zona del Sous y del Pequeño Atlas, y por otro lado, la zona del Rif y la Jebala

(zona de montaña, berberófonas, pobres y poco favorables a la autoridad central). Los destinos internacionales de estos emigrantes eran Francia, Bélgica, Alemania, Países Bajos. Los migrantes eran mayoritariamente hombres jóvenes, generalmente casados, que dejaban a sus familias en su país de origen y ahorraban una buena parte de su salario para enviarlo a Marruecos.

Ya en los años 70, áreas urbanas como Casablanca, Fez, Rabat, Meknes, Kenitra, Marraquech, Agadir, Tetuán y Tánger comenzaron a expulsar emigrantes por el ajuste económico y los efectos de la reforma universitaria restrictiva que obligó a muchos estudiantes superiores a abandonar su formación y su país.

Actualmente, hay una diversificación de los principales destinos de los emigrantes marroquíes: los tradicionales de la Comunidad Europea y el sur de Europa (España).

En cuanto a las características de éstos, son hombres, mujeres y niños que han ido llegando principalmente vía reagrupación familiar.

Además de ser un país emisor de emigrantes (hacia Francia, los Países Bajos, Bélgica, Alemania y España), es receptor y lugar de paso principalmente para los inmigrantes subsaharianos.

La emigración de marroquíes hacia el extranjero ha repercutido contradictoriamente en el lugar de origen. Por un lado, contribuye positivamente al conjunto de la economía nacional que obtiene una fuente importante de financiación de los intercambios con el exterior; las remesas constituyen más del 60% de la renta total de muchos pueblos y llegan a financiar proyectos de sectores sociales y regiones diferentes a los de origen de la emigración (ayudan a reducir la marginación económica de las zonas de destino); han aportado modernización a las infraestructuras familiares y comunitarias (construcción de nuevas viviendas, vías terrestres, etc.) y consumo (en alimento, ropa, aparatos electrodomésticos,

etc.); secundariamente, con los ahorros de los migrantes se hacen inversiones para la creación de nuevas empresas, comercios y otros negocios que generan puestos de trabajo en la zona.

En el aspecto negativo, la emigración ha planteado problemas en los lugares de origen: muchas tierras han quedado abandonadas por sus propietarios que emigraron, las formas de explotación y producción colectivas han retrocedido, ya que los que se quedan muchas de las veces se niegan a trabajarlas; según estudios sociológicos y urbanísticos ha surgido una diferenciación social nueva en las zonas de emigrantes: las infraestructuras y el modelo de vivienda han cambiado, llegando a chocar con los estilos de vida tradicionales. Aumento de las desigualdades regionales, como consecuencia de que una gran parte de los ahorros no se canalizan del todo a las regiones de origen (que son generalmente, las más desfavorecidas), sino que se quedan en los centros más desarrollados.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística de España, en el año 2007 había 582.923 mil personas empadronadas con nacionalidad marroquí (el 35,6%, mujeres). El 60,7% de la población tenía entre los 15 y 39 años.

Idioma

El idioma oficial en Marruecos es el árabe clásico (también llamado árabe culto o árabe literal, que es la forma estándar y literaria de la lengua árabe). Es el idioma de la legislación, aunque las leyes también se traducen al francés y a veces al español.

El francés es la lengua del comercio, pero también es utilizado en la traducción de leyes del país. Hasta hace unos años la enseñanza superior se impartía en francés.

En algunas ciudades de Marruecos, el conocimiento y uso del idioma castellano es elevado, tal es el caso de las ciudades de Tetuán y Nador; también en la población saharauí del antiguo Sahara español; en la mayor parte de la población de Larache, Tánger, Alhucemas y Sidi Ifni es usual.

Entre la población, la lengua más hablada es el árabe marroquí o dariya, poco a poco influida por la llamada lengua culta, y es el conjunto de variedades de árabe dialectal y que presentan multitud de rasgos comunes que las diferencian de otros dialectos del árabe.

Las zonas rurales son berberófonas, se hablan tres dialectos de las lenguas bereberes habitualmente (tarifhit, tamazight y tachelhit).

Religión

La mayoría de la población en Marruecos sigue el islam (98,3%), fundamentalmente sunnitas; el 0,6%, el cristianismo; el 1%, el judaísmo; y el 1,8% profesan otros cultos. El rey es la máxima autoridad religiosa islámica, como comendador de todos los creyentes. Hay también cristianos, protestantes, judíos y un 1,8% practica otros ritos.

En Marruecos, el artículo 6 de la Constitución proclama que *"el islam es la religión del Estado que garantiza a todos el libre ejercicio de los cultos"*. Sin embargo, la predicación a magrebíes es ilegal, por lo que cualquier acción encaminada a alejar a un musulmán de su religión puede ser condenada de 3 a 6 meses de cárcel, según el artículo 220 del Código Penal de Marruecos.

Las fiestas musulmanas se rigen por el calendario lunar, es decir, van marcadas por las diferentes fases de la luna y pueden tener variaciones regionales según la visibilidad del astro.

Fiestas nacionales y religiosas (sujetas al calendario lunar)

Calendario de fiestas	Fecha	Descripción y relevancia
Manifiesto de la Independencia	Enero 11	Fiesta nacional.
Fiesta del Trono	Marzo 3	Aniversario de la entronización de Hassan II.
Día del Trabajo	Mayo 1	Fiesta nacional.
Fiesta del Oued Ed-Dahad	Agosto 14	Aniversario de la recuperación de la provincia de Oued Eddahab (fiesta cívica nacional).
Revolución del Rey y el Pueblo	Agosto 20	Este día es muy importante para el pueblo marroquí. Celebra el logro de la independencia y la unidad nacional. Una fecha destacada en la historia del Marruecos moderno, no sólo por cuanto significa como revolución en la lucha para conseguir la libertad y la independencia de la nación, sino también por el verdadero espíritu patriótico que encarna y por el sacrificio espontáneo, en una profunda simbiosis entre el trono y el pueblo, bajo el liderazgo del rey.
Fiesta de la Juventud	Agosto 21	Fiesta nacional.
Al Massira Al Khadra: Marcha Verde	Noviembre 6	Fiesta nacional. Marruecos celebra la recuperación del territorio del Sahara.
Fiesta de la Independencia	Noviembre 18	Conmemoración de la independencia de Marruecos. Se celebran actos multitudinarios i mítines por todo el país.
Fatih Moharrem (primero de año musulmán)	Según el calendario lunar	Fiesta religiosa nacional.



Ramadán	Según el calendario lunar	Se trata de un mes auténticamente religioso y festivo. Es un mes de ayuno que empieza a la salida del sol hasta su puesta, como una afirmación del musulmán a renunciar libremente a todas las vanidades durante 30 días. No es un mes de mortificación ni de penitencia, por lo que no es de extrañar que haya signos de fiesta al caer la tarde (banquetes entre las familias y amigos, regalos, trajes nuevos, etc.) El principal fin tal vez sea la renovación de la fe durante este período, que suele variar en su fecha de inicio. Y es que el ramadán sigue el calendario lunar, y año tras año se desplaza por las diferentes estaciones.
Aid Al Fitr (fiesta de fin del ramadán)	Según el calendario lunar	Celebración religiosa nacional que se lleva a cabo cuando termina el ramadán (el primer día del mes de shawwval), dura tres días en los que las familias se reúnen para compartir comida, regalos, etc. Es una de las fiestas más importantes para los musulmanes.
Aid Al Adha (la Fiesta grande del sacrificio o Fiesta del cordero)	Según el calendario lunar	Es otra de las manifestaciones religiosas más importantes en todo el mundo musulmán , se conmemora el acto de sacrificio bíblico de Ibrahim que, por amor a Allah, ofrece la vida de su hijo primogénito. En el último momento, Allah perdona la vida de éste al comprobar la fe de Ibrahim y en su lugar pide el sacrificio de un cordero. De ahí que en adelante el festejo entre las familias implique el sacrificio del cordero. Esta celebración conlleva un momento de reencuentro y regocijo entre las familias musulmanas, que otorgan un significado sentimental a la fiesta, es similar al que se da a la Navidad.
Aid Al Máwlid an-Nabawí (conmemoración del nacimiento del profeta Sidnâ Muhammad)		El Al-Máwlid an-Nabawí es una de las conmemoraciones islámicas con mayor significación y consiste en poner todo el acento en la importancia y trascendencia de la persona del profeta (Rasûlullâh, el Mensajero de Allah -P.B.-).

Forma de gobierno y organización administrativa

Marruecos es una monarquía hereditaria, regida por la Constitución de 1992 aprobada en referéndum nacional.

Tal como sucede en España, la Constitución política de Marruecos designa que el monarca debe ser varón. El actual jefe de gobierno es Mohamed VI Ibn al-Hassan.

El Parlamento bicameral está formado por la Cámara de Representantes, integrada por 325 miembros elegidos por sufragio universal directo y la Cámara de Consejeros o de las regiones, compuesta por 270 miembros que son elegidos a nivel regional por las colectividades locales, las cámaras profesionales y los sindicatos, y que se renueva en un tercio cada tres años.

Distribución política y territorial del Reino de Marruecos

El Reino de Marruecos está dividido en 16 regiones, 42 provincias (incluidas las 3 creadas en el Sahara Occidental), parte de las cuales se agrupan en 14 vilayatos (*wilayas*)⁵ creados en torno a los principales centros urbanos y económicos.

1. Chauia-Uardiga (Settat)
2. Dukala-Abda (Safi)
3. Fes-Bulmane (Fes)
4. Garb-Chrarda-Beni Hsen (Kenitra)
5. Gran Casablanca (Casablanca)
6. Guelmin-Es Semara (Guelmin)*
7. El Aiún-Bujador-Sakia El Hamra (El Aiún)*
8. Marraquech-Tensift-Hauz (Marraquech)
9. Meknés-Tafilalet (Meknés)
10. Oriental (Oujda)
11. Ued Edahab-Lagüira (Dajla)*
12. Rabat-Salé-Zemur-Zaer (Rabat)
13. Sus-Masa-Draa (Agadir)
14. Tadla-Asilal (Beni Melal)
15. Tanger-Tétouan (Tánger)
16. Taza-Alhucemas-Taunat (Alhucemas)

5. Vilayato: subdivisión administrativa de algunos países musulmanes.

Principales partidos políticos

El partido gobernante es *Union Socialiste des Forces Populaires* (USFP). Otros partidos en el país afines: *Rassemblement National des Indépendants* (RNI), *Syndicat National Populaire* (SNP) -partido de izquierdas con participación de partidos de centro-, *Parti du Progrès et du Socialisme* (PPS) y partidos de la Koutla (PI -*Parti de l'Istiqlal*- partido nacionalista y conservador). La Koutla es una alianza electoral de partidos de izquierdas a la que también pertenece USFP.

Contexto económico y social

En lo social, la cobertura de las necesidades básicas continúa siendo un asunto secundario en las preocupaciones de las autoridades públicas marroquíes. Hay una ayuda puntual para los más necesitados pero no son acciones que se establezcan como referentes de una verdadera política social para hacer frente a los déficits que afronta este país.

Según el informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que pone de manifiesto el grado de desarrollo humano IDH⁶, Marruecos ocupa el puesto 126 (la lista la componen 177 países) y es uno de los países más subdesa-

6. Ver Anexo apartado 1.2.



Marruecos

rollados del planeta⁷. El nivel de pobreza y exclusión en este país es cada vez más alarmante y preocupante, ha llevado a miles de marroquíes al éxodo a otras partes del mundo.

Más del 19% de la población vive por debajo de la línea nacional de pobreza, un 14, 3% de los marroquíes sobrevive con menos de 2 dólares al día (datos del periodo 1995 - 2005).

En cuanto a la educación, según el Ministerio de Educación Nacional de Marruecos, los niveles de escolarización en el ámbito urbano han ido en aumento en todos los grados escolares, aunque en relación al género, la escolarización de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres, pero crece con rapidez. En el medio rural, la existencia de condiciones ligadas a la pobreza, la falta de recursos educativos y el abandono escolar después de la enseñanza básica, impiden alcanzar los niveles normales de enseñanza. Para los adolescentes y niños, el aprendizaje está muy dissociado de la vida cotidiana y social, lo que hace que muchos de ellos comiencen a trabajar a edad muy temprana. Además, en el medio rural, los medios económicos son más escasos y muchas familias no pueden hacer frente a los gastos de es-

7. Morocco. IDH Rank-126.
http://hdrstats.undp.org/countries/data_sheets/cty_ds_MAR.html

colarización, lo que conlleva a abandonar de forma precoz el proceso educativo que impide alcanzar los niveles normales de enseñanza.

Con respecto a la salud de la población, la cobertura básica ha aumentado gracias al número de médicos y al número de establecimientos sanitarios. La mortalidad infantil ha disminuido del 92% al 35% en el medio rural, en parte gracias a la eliminación y control de muchas enfermedades. A pesar de este avance, es discutible la falta de recursos que permitan mejorar las condiciones de atención, de control de higiene, dificultad de acceso a cuidados médicos, etc.

Producción

El sector agrícola tiene un papel determinante en la producción económica y social de Marruecos, dando empleo a más del 44% de la población activa. La producción agrícola está dominada por los cereales (especialmente el trigo) con un 62%, frutas (8%), verduras (4%), hortalizas (2%), entre otros cultivos. El clima del país explica el peso determinante que tiene la producción de cereales.

En este país, la superficie agrícola útil apenas alcanza un 13% de la extensión total. El perfil que caracteriza a los trabajadores rurales en Marruecos es el de un agricultor que

vive en condiciones miserables, trabaja en pequeñas explotaciones de tipo familiar, en las que se emplean técnicas tradicionales y que disponen de poca o ninguna infraestructura (son explotaciones poco rentables y de subsistencia).

En los últimos años, las actuaciones de las autoridades marroquíes han ido encaminadas a diversificar y modernizar la producción agrícola y ganadera del país, mejorando e incentivando la producción de otros cultivos, en particular los industriales, de huerta, frutales y otros cultivos de exportación, así como reforzando las medidas sanitarias para el ganado.

Marruecos ocupa el primer puesto de productores de pescado en África y es el primer exportador mundial de sardina, el vigésimo quinto a nivel mundial. La producción de la flota costera se destina principalmente a la industria de transformación, principalmente de harinas de pescado y conservas, y en menor medida al consumo local. La pesca artesanal genera en torno a los 7.000 empleos y desempeña un papel social fundamental entre la población costera de Marruecos.

Dentro de la industria marroquí, el sector minero, y en particular el de los fosfatos, reviste una importancia esencial para la economía, representa el 3% de su PIB en los últimos años.

Contexto laboral

Características de la ocupación: sector informal y formal

El mercado laboral en Marruecos está segmentado en dos ámbitos: formal y no formal⁸. Los funcionarios (gobierno central y local), los trabajadores en las empresas públicas y los que tienen cobertura social (CNSS) constituyen el sector formal.

El sector informal juega un papel relevante en la productividad del país y tiene un peso muy importante en el tejido productivo (venta de productos en las calles, pequeños autónomos sin centro fijo de trabajo, etc.). La economía informal afecta a más del 57% de la población activa.

Históricamente, el acceso al mercado de trabajo se ha desarrollado en unas condiciones desiguales y discriminatorias entre hombres y mujeres marroquíes. En países como Marruecos, la evolución de la feminización del empleo es mucho más lenta y está bastante alejada de valores igualitarios que se asocian a la liberación de la situación laboral de las mujeres occidentales. Por cada mujer marroquí hay cuatro hombres trabajando, existe además una gran diferencia en

8. Ver anexo apartado 1.3.

el salario mensual entre ambos sexos (la media del salario mensual que perciben los hombres supera el de las mujeres en un 35,8%). La diferenciación entre ambos sexos en el mercado de trabajo no explica la gran brecha de salarios entre hombres y mujeres, ya que se opone al principio de: a trabajo similar, salario similar, que establece el nuevo Código de Trabajo⁹.

Ocupación

Este país, en 2006, tenía una población ocupada de 9.927,7 mil personas (2.859,6 mil mujeres y 7.472,9 hombres). Un 43,34% del total de la población empleada se localizaba en los sectores de la agricultura, la ganadería, la caza, la silvicultura¹⁰ y la pesca, seguidos por el sector del comercio (venta en grandes cantidades y al detalle) con un 16,13%, industrias y manufacturas (11,50% de población empleada), un 10,23% trabajaba en el sector de la Administración pública y defensa¹¹.

Las mujeres marroquíes se ocupaban en el sector de la agricultura, la ganadería, la caza, la silvicultura y la pesca (61,24% mujeres frente al 36,66% de hombres) y muchas de ellas trabajaban en calidad de ayuda familiar.

En el medio urbano, destaca la participación de las mujeres en el sector de la Administración Pública y defensa (fuerzas armadas) con un 16,08%, industrias y manufactureras (14,14%) y en menor proporción en el sector del comercio (5,2%). La venta de productos alimenticios (de elaboración propia en las calles), los trabajos artesanales textiles en el sector de la industria y el cuero, son otros de los sectores donde participan.

En cuanto a la situación de los ocupados. El 48,83% eran hombres asalariados, mientras que un 29,92% eran trabajadores por cuenta propia. En el caso de las mujeres, el 55,33% eran trabajadoras familiares auxiliares. El trabajo familiar auxiliar supone que, al considerarse su trabajo una ampliación de las actividades domésticas, no da derecho a la trabajadora a ningún tipo de remuneración ni cobertura social de ningún tipo (subsidio de desempleo, seguridad social, baja laboral).

9. El artículo 9 del Código del Trabajo que entró en vigor el 8 de junio de 2004 señala la prohibición de toda discriminación entre los trabajadores a causa de descendencia, color, sexo, minusvalía, estado civil, credo, opinión política, afiliación sindical, origen o clase social.

10. La silvicultura es la práctica y ciencia que trata el cultivo de bosques y montes bajo técnicas que se aplican a las masas forestales para obtener una producción continua de bienes de consumo y para el mantenimiento de la masa arbórea.

11. LABORSTA- Oficina de estadística de la Organización Internacional del Trabajo. País Marruecos. Encuesta de la fuerza de trabajo, aplicada en todo el territorio a personas mayores de 15 años y más (excepto a las personas que viven en hogares colectivos como cuarteles, prisiones o alojamientos de obras públicas).

Desempleo

La tasa de desocupación era del 9,4% para las mujeres y del 9,6% para los hombres. Con respecto a las franjas de edad de los desempleados, las mujeres entre los 25 y 34 años y los jóvenes entre los 15 y 24 años (42,26%) son dos de los grupos con mayor dificultad a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Más del 60% de las mujeres desempleadas buscaban su primer empleo.

Derecho del trabajo

Marruecos cuenta con una legislación laboral basada en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El nuevo Código del Trabajo que entró en vigor el 8 de junio de 2004¹² responde a la necesidad de adoptar un marco laboral moderno que permita al inversor y a los trabajadores conocer sus derechos y obligaciones respectivos en el contexto de un contrato social, y supone el comienzo de una nueva etapa en la legislación laboral de Marruecos, sobre todo en lo relacionado con los derechos de las mujeres.

12. Le Nouveau Code du Travail 2004

<http://www.maroc.ma/NR/rdonlyres/9A951844-BCA6-4468-9EFD-7460E229E00F/0/codedetravail.pdf>

Algunas condiciones de la relación laboral

La nueva ley establece diferencias con respecto a la anterior. El nuevo Código del Trabajo establece el aumento de la edad mínima del trabajador. Los menores de 15 años no pueden trabajar. Los inspectores de trabajo pueden solicitar un informe médico de los menores de 18 años que están trabajando en una empresa para certificar que las labores que realizan no exceden a sus capacidades (art. 144).

Hay una reducción de las horas de trabajo semanales de 48 a 44 horas, excepto en el sector de la agricultura.

La inspección de trabajo, en cumplimiento de la legislación laboral marroquí, la ejercen los inspectores de trabajo, que visitan las empresas para controlar la aplicación de la legislación social y las condiciones laborales de los trabajadores. Por otro lado, se ocupan de que los empleados estén informados de las disposiciones legales que les conciernen. En caso de conflicto, los inspectores de trabajo concilian las diferencias que puedan surgir entre empresario y trabajador.

La legislación marroquí establece un tipo de estatuto del trabajo que, entre otras cosas, reglamenta la contratación, el periodo de prueba, el despido, el periodo de vacaciones, la disciplina, la higiene, la seguridad laboral y las bajas por enfermedad. Dicho estatuto se exhibe, en lugar visible, en los centros de trabajo. En la práctica, los trabajadores marroquíes en su mayoría desconocen esta normativa y con ello ven restringidas sus condiciones de trabajo.

El contrato de trabajo, en Marruecos, se formaliza entre empleador y trabajador, de forma verbal o por escrito (siendo más frecuente la primera), y puede ser de duración determinada o indeterminada.

En cuanto a las condiciones de los contratos aplicados en Marruecos, el contrato de trabajo por tiempo determinado finaliza al término fijado por las partes, salvo que contenga una cláusula de tácita reconducción. El contrato de duración indeterminada finaliza por voluntad de una de las partes, mediante preaviso a la otra. El plazo de preaviso varía según la categoría profesional del asalariado, los usos del lugar y los convenios colectivos.

La jornada laboral del empleado, según la Constitución marroquí, no puede exceder de las 8 horas diarias, 40 horas semanales. En cuanto a las horas extraordinarias, no pueden

exceder del 10% de las horas normales. En los días laborales, cuando éstas estén comprendidas entre las 5.00 y las 22.00 horas, se incrementará el salario en un 25%, mientras que si se sitúan entre las 22.00 y las 5.00 horas se incrementará en un 50%. En los días de descanso semanal o festivos, el incremento será de un 50% en la primera franja horaria y del 100% en la segunda.

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones a los 6 meses de trabajo continuado y efectivo. El derecho a vacaciones se calcula tomando como base un día y medio laborable por mes trabajado (dos días por mes trabajado efectivo para los menores de 18 años). Tienen derecho a un día y medio laborable (o dos) adicional por cada 5 años trabajados.

Los descansos semanales tienen una duración mínima de 24 horas consecutivas para todo el personal de una misma empresa.

En lo que se refiere a despidos, Marruecos tiene una reglamentación del mercado laboral bastante restrictiva, en particular con respecto a los procesos de despido en el sector privado. Los despidos por motivos económicos están prohibidos. Un empleador sólo puede despedir a un empleado por razones disciplinarias.

En este país se establece que el salario (que resulta del acuerdo entre empresario y asalariado y depende de la zona geográfica de implantación y de la actividad de la empresa) no puede ser en ningún caso inferior al SMIG (salario mínimo interprofesional garantizado) o al SMAG (salario mínimo agrario garantizado) fijados por el Ministerio de Empleo y Promoción Nacional.

En cuanto a seguridad social, la afiliación a la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS) es obligatoria para el empresario así como para sus trabajadores y aprendices.

En la práctica, en el sector informal (que es donde un gran porcentaje de la población está ocupada), estas condiciones de trabajo no se cumplen, ya que no hay una normativa o instancia que vigile y haga cumplir estos derechos y obligaciones.

Organización y libertad sindical

El Código del Trabajo, en el artículo 9, garantiza a todos los ciudadanos la libertad de crear asociaciones y de militar en el sindicato que elijan, en sintonía con las leyes internacionales reconoce al trabajador el derecho a agruparse en sindicatos para la defensa de sus intereses profesionales.

Entre los sindicatos más importantes: *Union Marocaine du Travail* (UMT), *la Confédération Démocratique du Travail* (CDT), *Union Générale des Travailleurs au Maroc* (UGMT).

Está reconocido el derecho de negociación colectiva, pero sólo puede participar el sindicato más representativo, que deberá tener por lo menos el 35% del total de delegados de los trabajadores elegidos a nivel de empresa o establecimiento.

La ley prohíbe específicamente que los empleadores puedan despedir a los trabajadores/as por haber participado en actividades sindicales legítimas, y los tribunales están capacitados para obligar a los empleadores a readmitir a los trabajadores/as despedidos arbitrariamente, así como a pagar indemnizaciones y salarios retroactivos.

Existe derecho de huelga, pero con graves sanciones. La Constitución garantiza este derecho, sin embargo, existen restricciones para determinados grupos. Por ejemplo, los funcionarios públicos pueden ser castigados por participar en paros laborales o actos de indisciplina colectivos. Además, según el Código Penal (art. 288), toda persona que recurra a la fuerza, las amenazas o actividades fraudulentas para provocar un paro con el fin de forzar un cambio salarial o interfiera en el libre ejercicio del trabajo puede ser conde-

nada a penas de un mes a dos años de cárcel. La acción de huelga, en particular, es objeto de represalias inmediatas, en forma de despidos y demandas legales.

En este país todavía persisten numerosas violaciones a los derechos de los trabajadores (al derecho de libertad y expresión). El caso más grave se da en la industria del vestido, donde más del 70% de la fuerza de trabajo corresponde a las mujeres, y donde la mayoría de ellas tiene menos de 30 años. En cuanto a los trabajadores que quieren constituir un sindicato, estos son despedidos o incluso arrestados.

El débil nivel de sindicación en este país explica de algún modo la falta de acciones reivindicativas en materia laboral. A pesar de las innumerables carencias en materia social, Marruecos continúa siendo un país donde los esfuerzos colectivos de trabajo y las huelgas no son muy frecuentes en comparación con otros países que cuentan con un nivel de desarrollo equiparable.

SENEGAL

Capital: Dakar

Superficie: 196.190 km²

Densidad demográfica: 52 hab./km²

Población: 12.853.259

Esperanza de vida (años): 57,08

Alfabetización adultos: 39,3%

IDH: 156

Senegal: Datos generales

País	Pobl. por sexo (%)		Esperanza de vida (años)		Estructura edad %		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	0-14	15-64	65 +
Senegal	49,99%	50,01%	55,7	58,5	41,9	55,1	3

Fuente: CIA -World factbook

Los grupos étnicos del país: wolof (43,3%), pular (23,8%), serer (14,7%), jola (3,7%), malinke (3%), soninke (1,1%). En minoría están los grupos de europeos y libaneses (1%), otros (9,4%).

Migraciones

El fenómeno migratorio en Senegal es antiguo. Las migraciones internas (entre subregiones, de las periferias al centro de la ciudad) se explican por la necesidad de búsqueda de trabajo y mejores condiciones de vida para la población. Mayoritariamente trabajadores agrícolas temporeros y con escasa o nula formación. Por otro lado, el comercio entre los pueblos también dio origen a migraciones que se anclaron

con el tiempo (los móodu-móodu, comerciantes wolof de Senegal).

Las migraciones internas se han trazado mayoritariamente del valle del Río Senegal (grupos de soninkes y tukulors) al centro del país, en especial hacia Diourbel y Louga.

A comienzos de los años ochenta, Senegal se fue convirtiendo progresivamente en un país de emigración internacional orientada hacia los países del Norte y más tarde reorientada hacia el espacio Schengen.

La intensificación de la emigración internacional se explica principalmente por el factor económico que impulsa a jóvenes senegaleses a emigrar hacia Europa. Condiciones objetivas en el país de origen (el desempleo y subempleo, la falta de oportunidades de mejorar la calidad de vida, la pobreza, el crecimiento demográfico, etc.) y en el país de acogida (necesidad objetiva de mano de obra) explican las migraciones legales o clandestinas.

Senegal es el principal lugar de origen de los cayucos que alcanzan las costas de las Canarias.

Idioma

El idioma oficial es el francés, coexiste con las diferentes lenguas de los grupos étnicos, siendo el wolof una de las lenguas más comprendidas por la población.

Religión

Senegal se considera un estado aconfesional. El 92% de los senegaleses son practicantes musulmanes y el resto son católicos y animistas. En Senegal la integración tanto de etnias como de culturas y religiones ha sido en particular positiva.

Este país es reconocido por su tolerancia religiosa. No es raro encontrar miembros de una misma familia pertenecientes a religiones distintas. Los matrimonios interreligiosos son numerosos. Las fiestas musulmanas y cristianas son igualmente celebradas y respetadas por las diferentes cofradías musulmanas y las demás comunidades.

Fiestas nacionales (FN) y religiosas

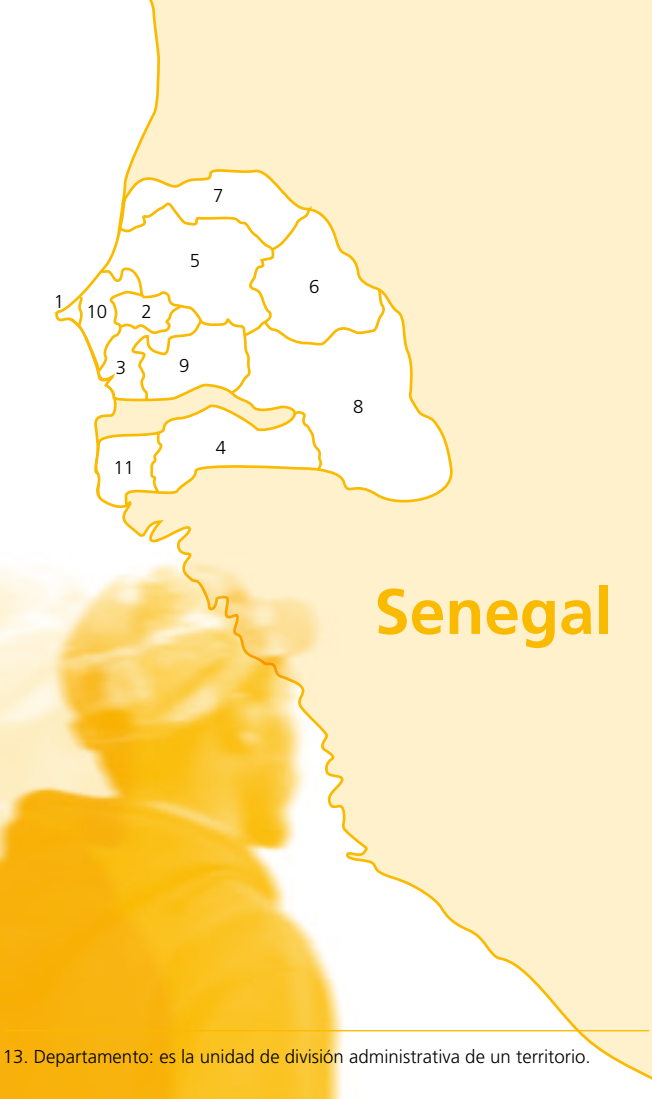
Calendario de fiestas	Fecha	Descripción y relevancia
Año nuevo / El am Hejir Eid-ul-Adha	Calendario lunar / calendario musulmán	Fiesta musulmana. El año nuevo musulmán se celebra el primer día del mes de <i>muharraq</i> , que es el primero del calendario y que junto con los tres siguientes conforman una época del año considera sagrada. Es importante decir que el primer día del año del calendario romano no es para los musulmanes una fiesta tan relevante como para otras culturas.
Ashura Muharrum/ Dr. Babu Jagjivan Ram Musulmana	Enero 29	Fiesta musulmana.
Gran Magal de Touba. Muridista	Marzo 31	Fiesta religiosa musulmana.
Día de la Independencia	Abril 4	Fiesta nacional.
Lunes de Pascua	Abril 9	Fiesta religiosa católica y protestante.
Día del Trabajo	Mayo 1	Fiesta nacional.
Ascensión	Mayo 17	Fiesta religiosa católica.
Día de Pentecostés	Mayo 28	Fiesta religiosa católica.
Celebración de la Asunción	Agosto 15	Fiesta religiosa católica.
Ramadán	Según el calendario lunar	El ramadán sigue el calendario lunar y año tras año se desplaza por las diferentes estaciones.

Calendario de fiestas	Fecha	Descripción y relevancia
Aid Al Fitr (Fiesta de fin del ramadán)	Según el calendario lunar	Celebración religiosa nacional que se lleva a cabo cuando termina el ramadán (el primer día del mes de shawwal), dura tres días en los que las familias se reúnen a compartir comida, regalos, etc. Es una de las fiestas más importantes para los musulmanes.
Día de Todos los Santos		Fiesta religiosa católica.
Fiesta del cordero Eid-ul-Adha	Según el calendario lunar	Al finalizar la peregrinación a la Meca (el primer día del mes de shawwal), dura tres días en los que las familias se reúnen a compartir comida, regalos, etc. Es una de las fiestas más importantes para los musulmanes.
Navidad	Diciembre 25	Fiesta religiosa católica.

Forma de gobierno y organización administrativa

Senegal es una república de régimen presidencialista y sistema unicameral. La Constitución de este país establece la separación de los poderes y un sistema que otorga amplios poderes al jefe de estado y se reconoce el pluripartidismo. La última reforma constitucional se llevó a cabo en enero de 2001 y fue aprobada en referéndum por más del 92,5% de los votantes.

El presidente de la República es elegido por sufragio universal directo. Actualmente, Abdoulaye Wade gobierna este país por el *Parti Démocratique Sénégalais*, siendo reelegido el 1 de abril de 2007 con el 55,86% de los votos. Su mandato será de 7 años (se ha reformado el apartado constitucional que señalaba que el periodo de gobierno era de 5 años). El presidente determina la política de la República y nombra al primer ministro, que es el jefe de gobierno. Tiene la capacidad para disolver la Asamblea Nacional tras consultas con el primer ministro.



El poder legislativo lo constituye la Asamblea Nacional con 120 escaños, sus diputados son elegidos por sufragio universal directo por un periodo de 5 años.

El poder judicial es independiente del legislativo y el ejecutivo y es ejercido por el Consejo Constitucional, el Consejo del Estado, la Corte de Casación, el Tribunal de Cuentas y tribunales ordinarios.

Este país está dividido territorialmente en 11 regiones que a su vez están compuestas por 34 departamentos¹³. Existe una unidad administrativa menor conocida como *arrondissement*.

Las regiones son:

- 1. Dakar
- 2. Diourbel
- 3. Fatick
- 4. Kolda
- 5. Louga
- 6. Matam
- 7. Saint-Louis
- 8. Tambacounda
- 9. Kaolack
- 10. Thiès
- 11. Ziguinchor.

13. Departamento: es la unidad de división administrativa de un territorio.

Principales partidos políticos

Entre los partidos políticos más importantes: *Parti Démocratique Sénégalais* (PDS), *Alliance des Forces du Progrès*, *Parti Socialiste du Sénégal* (PS), *Union pour le Renouveau Démocratique* (URD), *And Jef/Parti Africain pour la Démocratie et le Socialisme*.

Contexto económico y social

La pobreza en este país no ha dejado de aumentar en los últimos años, el índice de crecimiento por habitante es negativo. Los programas de ajuste económico iniciados a principios de la década de los 80 hicieron hincapié en la reducción de la demanda interna, la apertura hacia el exterior y el equilibrio de las cuentas. Poniéndolas como condiciones para recuperar el crecimiento y erradicar progresivamente la pobreza.

Hoy en día, la situación en Senegal es preocupante en términos de acceso a los servicios básicos: salud, educación, fuentes de agua mejorada (potable), saneamiento. Y de acceso al trabajo, en particular de las mujeres y de los jóvenes. La pobreza se trasluce en la indigencia de las familias y de los niños, y también, en forma global, en el aumento de la vulnerabilidad y de la fragilidad del tejido social.

Según datos que aparecen en el informe del IDH del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Senegal¹⁴ ocupa el puesto 156 del ranking que mide el índice de desarrollo humano de 177 países (tiene un bajo desarrollo humano). La mortalidad infantil es de las más altas del mundo (77 por 1.000 niños nacidos vivos). Y la esperanza de vida de la población es de 45 años.

Para el año 2005, el 56,2% de la población sobrevivía con dos dólares al día. Aunque no se tienen datos exactos sobre la precariedad por géneros, cabe destacar que, por diversos factores (migración masculina, enfermedades como el VIH, precariedad laboral, entre otras), el grueso de la población femenina es cabeza de familia sin que su situación reciba medidas específicas de apoyo.

Producción

Minería. En Senegal el principal producto de extracción minera es el fosfato de calcio, teniendo un papel muy importante en el ámbito internacional (Europa principalmente) y local.

14. SENEGAL IDH Rank – 156

http://hdrstats.undp.org/countries/data_sheets/cty_ds_SEN.html

El sector agrícola ocupa el 60% de la población activa mientras su contribución al PIB es inferior al 10%. Es un sector muy poco productivo y aporta más a la subsistencia de la población. La superficie dedicada a los cultivos industriales se eleva a 1.015.758 hectáreas (producción de cacahuete, algodón y azúcar). Otros cultivos de importancia por su resistencia a la sequía son el mijo y el sorgo de las regiones central y norte del país. De forma creciente se cultiva el arroz en el valle del río Senegal y la región de Casamance.

En lo que respecta a la producción de frutas y hortalizas, la producción se mantiene orientada fundamentalmente a satisfacer la demanda interna, que absorbe el 95% del total de la producción.

El agro senegalés se enfrenta a importantes dificultades, la desregulación de la industria de finales de los años 90, la erosión del suelo, la escasez de lluvias, la mala gestión de la industria de la transformación, la evolución de los precios internacionales y la regulación fitosanitaria europea, son algunas de las condiciones que explican las problemáticas del sector.

La ganadería constituye un subsector importante de la economía senegalesa. Se trata de una ganadería extensiva, por lo que las autoridades del país están fomentando la intensi-

ficación y modernización de las explotaciones, aunque es un sector altamente vulnerable a los periodos de sequía. Cerca de 350.000 familias trabajan en él. Los productos derivados (carne, leche, etc.) contribuyen a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

La explotación ganadera, la agricultura moderna (sobrepastoreo, uso de fertilizantes, compactación de suelos por la utilización de determinadas herramientas o tecnología para el cultivo, entre otras), la tala de árboles indiscriminada y las sequías han llevado a la desertización de grandes superficies antes productivas, y con esto se han empobrecido áreas del interior del país, movilizándolo a la población hacia la costa en búsqueda de mejores oportunidades de trabajo.

En Senegal, como en otros países de África, la pesca era una actividad tan importante como lo es el turismo en España. Hasta hace poco se constituía como el primer sector exportador del país y en la generación de empleo. Ocupaba aproximadamente a 600.000 personas de forma directa o indirecta, de las cuales, dos tercios trabajaban en la producción y transformación del producto. Esta caída de las exportaciones de pescado congelado, fresco o transformado (conservas, entre otras) se debe a las dificultades de aprovisionamiento de las unidades de transformación y a la degradación de los

recursos, en particular de las especies de mayor valor añadido (como el atún, la langosta y el pulpo).

Con la firma de convenios y tratados insostenibles de pesca con la Unión Europea, Japón, China, Corea y Rusia, Senegal ha sufrido una sobreexplotación de sus recursos de forma alarmante que le ha costado cambios sociales y económicos difíciles de superar. La demanda de especies para el comercio al exterior, el desembarco o arribo de flotas pesqueras extranjeras en los últimos años, la falta de regulaciones y control de licencias para la pesca artesanal, así como el aumento de las técnicas de pesca insostenibles para el medio ambiente (utilización de dinamita, arrastre de profundidad y uso de redes desde la playa) han amenazado la biodiversidad marina de Senegal y con esto su producción sostenible a medio y largo plazo.

El sector pesquero de Senegal se enfrenta a una profunda crisis. Los stocks de pescado están exhaustos y el colectivo artesanal desorganizado, lo que ha elevado los precios del pescado en los mercados locales y puesto en peligro los suministros a las industrias de conservas.

En África quedan todavía más de diez mil cayucos dedicados a la pesca artesanal. Si la sobreexplotación pesquera se intensifica aún más, muchos de estos pescadores perderán su trabajo y dirigirán sus ojos hacia Europa.

El problema de la gestión de recursos naturales de la zona sólo afecta a la población de este país y a su mercado, sino que pone en peligro los suministros de toda la subregión (Mauritania, Burkina Faso, etc.).

Contexto laboral

Características del empleo: sector informal¹⁵ y formal

En Senegal, el sector informal y el Estado son los dos principales proveedores de empleo e ingresos. El sector informal en este país es heterogéneo en lo que se refiere a actividades y a actores. Entre los sectores de la economía en los que participan empresarios del sector informal figura el comercio, la agricultura, la construcción, la industria manufacturera, el transporte y los servicios, es decir prácticamente todos los servicios. Abarca el 58,7% de la población activa urbana contra el 17,8%.

Si bien el predominio de las ganancias generadas en el sector informal en la economía y el empleo es una característica común en Senegal, presenta diferencias de inserción en cuanto a géneros (cabe decir que no hay estadísticas fiables que lo

reflejen, por lo que los datos son estimaciones del Banco Mundial), siendo mayoritariamente las mujeres en este sector (con una tasa del 59%).

Los trabajadores del sector informal viven en situación de pobreza e inseguridad, se les explota, no tienen a quien recurrir en busca de protección, contraen enfermedades porque no disponen de agua potable o de los servicios sociales básicos, pueden sufrir accidentes con consecuencias de mutilación o aún peores. Los trabajadores del sector informal de la economía son principalmente vendedores ambulantes, campesinos, jornaleros que trabajan en pequeñas empresas de un modo ordinario, ocasional o contractual, mano de obra no remunerada como la familiar y los aprendices, trabajadores a domicilio, trabajadores del hogar (servicio doméstico), etc. Hay también un número menor de propietarios de una miniempresa. Son muchos los que dependen de un intermediario o de una microempresa.

15. El término de sector *informal* lo encunó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1991, con la finalidad de contar con un concepto más claro que definiera al conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad de crear empleos y generar ingresos a las personas que participan en estas actividades. Estas unidades participan en el mercado laboral a pequeña escala, con una organización rudimentaria en la que hay poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital de producción. Las relaciones de empleo en este sector, en el caso de existir, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales de derechos.

Ocupación

En cuanto a la ocupación, datos de la Oficina de Estadística de la OIT señalan que, en Senegal, la actividad económica con mayor demanda de empleados es el sector de la agricultura, ganadería y pesca, así como la silvicultura y caza con un 31,28% de la población empleada. Otros de los sectores importantes son el comercio (24,92%), la industria manufacturera (7,78%) y el sector de la construcción (5,9%).

La población ocupada en el sector de la Administración pública representa el 5%.

Desempleo

En países como Senegal donde la población joven menor de 16 años representa un 45%, la necesidad de nuevos puestos de trabajo es un tema a resolver con urgencia. Más del 60% de jóvenes entre los 15 y 29 años están desempleados y por tanto, no cuentan con las garantías y derechos que otorga la seguridad social de ese país. Ante esta situación de marginalidad, muchos de ellos optan por migrar hacia otros departamentos de Senegal o hacia otros países. En otros casos, optan por la economía sumergida (trabajo en minas, venta ambulante, entre otros).

16. Code du Travail/ Loi n°97-17 du 1er décembre 1997.

<http://www.droit-afrique.com/images/textes/Senegal/Senegal%20-%20Code%20du%20travail.pdf>

Derecho del trabajo

La legislación laboral senegalesa tiene como base el Código del Trabajo, cuya última versión trata de la Ley 97-17 del 1/12/97¹⁶. La relación laboral se regula en el contrato de trabajo. Este contrato se establece libremente entre las partes, siempre que no se contradigan las disposiciones legales.

Existen distintos tipos de contratos de trabajo: contratación de duración determinada, de duración indeterminada, contrato de aprendizaje, entre otros. La contratación de trabajadores senegaleses es libre, pero debe declararse en el *Service de la Main d'Oeuvre*.

Algunas de las condiciones de trabajo

Según la ley, el periodo de prueba tiene que quedar constatado por escrito bajo la pena de nulidad. El periodo máximo, incluidas prórrogas, es de 6 meses.

La duración de la jornada de trabajo no puede exceder de 40 horas de semanales, excepto en las explotaciones agrícolas donde no pueden ser superiores a 2.352 horas por año.

Se considera como trabajo a tiempo parcial el trabajo cuyo horario es inferior a la jornada normal en, al menos, una quinta parte de la duración normal.

El trabajo nocturno es el realizado entre las 22.00 horas y las 5.00 horas. En el caso de las mujeres y menores de 15 y 18 años, debe haber un descanso mínimo de once horas consecutivas.

El descanso semanal es obligatorio para todos los trabajadores, y debe ser como mínimo de 24 horas consecutivas por semana y tiene lugar, en principio, el domingo. Los casos especiales se fijan por decreto.

En cuanto a las vacaciones pagadas, el trabajador tiene como mínimo dos días laborables de permiso remunerado por mes de trabajo. El derecho de vacaciones se adquiere tras un periodo mínimo de trabajo de 12 meses. Los casos especiales se fijan por decreto. Los trabajadores tienen derecho a un máximo de 15 días de permiso no remunerado para asistencia a cursos de formación, congresos sindicales, sin que se descuenten de sus vacaciones anuales.



Organización y libertad sindical

Senegal ha ratificado los siguientes convenios de la OIT: convenio 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182. La Constitución de este país garantiza la libertad sindical y el derecho a la huelga.

El Código de Trabajo de Senegal señala en el artículo 29 (capítulo 7) la prohibición a todo empresario a tomar en consideración la pertenencia de un trabajador a un sindicato o el ejercicio de una actividad sindical para tomar sus decisiones en lo que concierne sobre todo a su contratación, la repartición de trabajo, la formación profesional, la remuneración y la concesión de ventajas sociales, las medidas de disciplina, el despido, entre otras.

Pese a los avances en la legislación laboral y en la firma de tratados para la mejora de estos derechos de los trabajadores, actualmente el gobierno senegalés ha adoptado medidas restrictivas, quebrantando derechos como la libertad de ejercer el derecho de huelga. El derecho de huelga, aunque está reconocido por la Constitución, aparece severamente restringido, estipulando que la acción de huelga no debe infringir la libertad de trabajo o perjudicar a la empresa.

Un sindicato no puede tener la personalidad jurídica sin la aprobación del Ministerio del Interior, y los poderes públicos disponen de amplios márgenes para disolverlos a través de su autoridad administrativa.

Según el Código de Trabajo de este país, los jóvenes de 16 años en adelante pueden afiliarse a los sindicatos, a menos que uno de sus padres se oponga, lo que no está en conformidad con las leyes internacionales del trabajo.

En Senegal existen diversos sindicatos: la *Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal* (CNTS) es el más importante e integra a los trabajadores y trabajadoras del sector informal (aproximadamente unos 24.000 entre vendedores ambulantes y del mercado, estilistas de belleza, tintoreros, trabajadores del sector doméstico, etc.) y a los del sector formal.

Otros sindicatos, *Union Démocratique de Travailleurs du Sénégal* (UDTS) -desde el año 1991 asumió el compromiso de mejorar las condiciones de trabajo y organizar a los empleados del sector informal-, *Syndicat National des Travailleurs des Industries du Ciment* (SYNTIC), *Syndicat des Travailleurs*

du Rail (FETRAIL), *Syndicat National de l'Enseignement Élémentaire* (SNEEL), *Union démocratique des travailleurs de Dakar Dem Dikk*, (UDT-3D), *Union Nationale des Syndicats Autonomes de Sénégal* (UNSAS), *Fédération générale des travailleurs du Sénégal - Tendance A* (FGTS), etc.

Los sindicatos en este país han estado tomando conciencia de la creciente importancia de la economía informal en la economía de la región.



REPÚBLICA DE GÀMBIA



Capital: Banjul

Superficie: 10.380 km²

Densidad demográfica: 132 hab./km²

Población: 1.735.464

Esperanza de vida (años): 54,95

Alfabetitzación adultos: 40,1%

IDH: 160

Gambia: Datos generales

País	Pobl. por sexo (%)		Esperanza de vida (años)		Estructura edad %		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	0-14	15-64	65 +
Gambia	49,90%	50,10%	53,06	56,9	43,9	53,4	2,8

Fuente: CIA -World factbook

Grupos étnicos: malinke (42%), fula (18%), wolof (16%), jola (10%), soninke (9%), otros (4%), no africanos (1%).

Migraciones

Históricamente éste ha sido un país de migraciones. Durante la época de la colonia muchos gambianos fueron obligados a salir de su país en condición de esclavos. Durante el siglo XVI el enclave costero gambiano se utilizó como cantera de mano de obra sin costo, donde los mercaderes británicos establecieron alianzas con los príncipes del interior del terri-

torio con el fin de obtener esclavos para las colonias británicas y/o venderlos a otras potencias coloniales. Esta migración internacional forzada respondió a las necesidades de quienes emplearon la mano de obra gambiana u organizaron la migración para potenciar el desarrollo de sus países.

Se estima que más de 10 millones de africanos fueron obligados a ir como esclavos a América. La esclavitud siguió existiendo en la colonia hasta el siglo XX y no fue prohibida hasta 1906.

En las últimas décadas, las migraciones de gambianos han estado motivadas por diversas situaciones, por un lado encontramos factores externos, que responden a la oferta de trabajo en otros países y que provocó el efecto llamada de fuerza de trabajo extranjera (mayoritariamente para cubrir puestos de trabajo precarios, ya que las empresas no encontraban mano de obra local disponible a aceptar condiciones de trabajo inferiores y precarias). La precariedad de las condiciones laborales y la ineficacia de un sistema político que dé protección al trabajador continúa garantizando la existencia de la esclavitud.

Por otro lado, condiciones internas del país han obligado a gambianos a emigrar: conflictos étnicos y políticos, por las escasas o nulas posibilidades de mejorar sus condiciones de vida, cambio climático, entre otras.

En países africanos donde el cambio climático ha hecho más estragos, las migraciones se han ido acentuando. Así, vemos como las sequías y la desertización de suelos son algunas de las condiciones que provocan el abandono de grandes

extensiones y poblaciones enteras en busca de mejores condiciones de vida. Estas migraciones internas afectan de muchas formas a las sociedades tradicionales. Por un lado, las migraciones de jóvenes conllevan el desarraigo de las comunidades y por consiguiente el abandono de tierras de cultivo. Por otro, hay una destrucción del tejido social y, por ende, se da el desequilibrio de las comunidades. Las poblaciones que quedan, mayoritariamente mujeres, niños y ancianos, pasan a ser entes pasivos y muchas de las veces dependientes del estado para su sustento.

Senegal, Guinea Bissau, Reino Unido, Alemania, Dinamarca, Suecia, Francia, Noruega, Estados Unidos y España han sido los principales países receptores de migrantes gambianos en los últimos años.

Pero Gambia no sólo ha sido expulsor de migrantes sino que también ha recibido un gran número de personas procedentes de países como Mali, Sierra Leona, Guinea, Guinea Bissau, Mauritania y Senegal. Años atrás, estas migraciones eran forzadas por los diversos conflictos étnicos y políticos. Según datos sobre migraciones y remesas del World bank, en 2006 los inmigrantes representaban el 15,3% del total de la población gambiana. Siendo un 48,7% mujeres y un 3% refugiados.

Idioma

El idioma oficial es el inglés aunque es común el uso de otras lenguas en las diferentes regiones del país: malinke, jola fon-yi, mandjak, pulaar, soninke, serer-sine, wolof gambiano, entre otros.

Religión

El 90% de la población gambiana profesa el islam, en su mayoría son musulmanes sunnitas, seguidos por los practicantes católicos (9%), el 1% practica creencias tradicionales (animistas africanas). El país es un Estado laico con libertad de expresión religiosa consagrado en la Constitución.

Para la población cristiana en Gambia, las relaciones con el islam son parte de la vida cotidiana. Desde el regreso del cristianismo a Gambia en el siglo XIX ha habido una estrecha interacción en la vida social cotidiana, en los lugares de trabajo y dentro del sistema educativo. Cristianos y musulmanes comparten rituales como bodas, funerales, etc.

Todas las funciones del Estado están precedidas por las oraciones por los líderes de ambas comunidades religiosas. Sin embargo, las mutuas invitaciones para ocasiones religiosas no son comunes.

Fiestas nacionales (FN) y religiosas

Calendario de fiestas	Fecha	Descripción y relevancia
Año nuevo	Según calendario musulmán	Celebración nacional.
Independencia de Gambia	Febrero 18	Fiesta nacional.
El am Hejir Eid-ul-Adha - año nuevo (puede cambiar de un día)		Día en el que el profeta Muhammad (Mahoma) llegó a la Medina tras haber abandonado la Meca. El calendario musulmán fue adoptado, en su forma actual, hacia el 632 después de Cristo. Rige la era musulmana cuyo origen, el primer día del año 1 (hégira), se corresponde con el viernes. Año tras año, miles de musulmanes en esta fecha peregrinan hacia la Medina, que es uno de los objetivos en la vida de un musulmán.
Cumpleaños del profeta - Eid-Milad Nnabi (puede cambiar de un día)	Marzo 20 (la fecha puede cambiar según el calendario lunar)	Cumpleaños del profeta Muhammad. Durante 9 días, hay grandes fiestas con ferias, banquetes y desfiles. La gente cuenta historias sobre unas montañas que, al nacer Muhammad, se pusieron a bailar y cantar “ <i>No hay más Dios que Allah</i> ”, y contestaron los árboles “ <i>y Muhammad es su profeta</i> ”.
Día del Trabajo	Mayo 01	Fiesta nacional.
Ramadán	Según el calendario lunar	Fiesta religiosa nacional. La celebración de esta fecha cobra el mismo significado y valor que en otros países.
Final del ramadán	Según calendario lunar	Fiesta religiosa nacional.
Fiesta del sacrificio o del cordero	Según calendario lunar	Celebración religiosa nacional muy importante.
Aniversario de la Segunda República	Julio 22	Fiesta cívica.
Navidad		Celebración de la minoría católica cristiana en el país.

Forma de gobierno y organización administrativa

Gambia es una república presidencialista democrática. El presidente de la República es elegido por sufragio universal para un periodo de cinco años. El actual presidente del Estado es Yahya Jammeh, militar y político nacido en Kanilai. Jammeh fue reelegido presidente en los comicios del 18 de octubre de 2001, así como en los del 22 de septiembre de 2006. Asimismo, en los legislativos del 17 de enero de 2002, boicoteados por el opositor *United Democratic Party*, la APRC mantuvo su hegemonía parlamentaria, que confirmó en los del 25 de enero de 2007.

El poder legislativo reside en la Asamblea Nacional compuesta por cincuenta y tres miembros, de los que cuarenta y ocho son elegidos por sufragio universal, y cinco los elige el presidente de la República. El principal partido político es *Alliance for Patriotic Reorientation and Construction*, que tras las elecciones parlamentarias de 2007 tiene cuarenta y dos de cincuenta y tres escaños.

El poder ejecutivo está dividido entre el jefe del estado y el presidente del gobierno, nombrado por la Asamblea entre una terna elegida por el presidente de la República. Se utiliza

el sistema de cooptación, donde el presidente conforma la terna de acuerdo a los lineamientos filosóficos de la nación.

El poder judicial se articula en torno al Tribunal Supremo que se organiza administrativamente según el modelo francés.

Partidos políticos

Alliance for Patriotic Reorientation and Construction (ARCP), United Democratic Party (PUD), National Reconciliation Party (PNR), People's Democratic Organisation for Independence and Socialism (ODPIS), National Convention Party (PNC), People's Progressive Party (PPP), Gambian People's Party (PPG), National Democratic Action Movement (MNAD) y Gambia Party for Democracy and Progress (PGDP).

División territorial y política de Gambia (Mapa provisional para aplicar)

La República de Gambia se encuentra situada en la costa atlántica de África y está plenamente rodeada por territorio de Senegal. Se caracteriza por ser un país muy llano, cuya altitud no sobrepasan los 300 metros sobre el nivel del mar. Al país lo atraviesa de este a oeste el río Gambia, el cual le da nombre. Este río es el eje del país y lo divide en dos partes bien diferenciadas, la norte y la sur.

Gambia

Se divide en 5 regiones y una ciudad:

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. Lower River | 4. Upper River |
| 2. Central River | 5. West Bank |
| 3. North Bank | 6. Banjul. |

Contexto económico y social

Gambia es uno de los países más pobres del mundo, depende en gran medida de la ayuda extranjera. Según el informe de Desarrollo Humano del año 2007-2008 del PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), es uno de los países con más bajo desarrollo humano (ocupa el puesto 155 de un total de 177).

Tiene cerca de 1,7 millones de habitantes y crece a una tasa anual del 4,2%. Casi un 69% de la población vive por debajo de la línea nacional de pobreza. En las zonas rurales, un 60% de los hogares vive en pobreza extrema. Los niveles más altos de pobreza se hallan en las divisiones de Lower River, Central River y Upper River.

El 82,2% de la población sobrevive con dos dólares al día. En 2005, la mortalidad infantil por debajo de los cinco años era de 97 por 1.000 niños nacidos vivos, una de las más altas del mundo. En la actualidad, muchos niños gambianos mueren o quedan discapacitados por enfermedades como la meningitis.

La neumonía, la tuberculosis, el VIH, la malaria, son de las enfermedades que más estragos provocan tanto en la población infantil como en la adulta.

Alrededor del 90% de los casos de malaria se dan en África subsahariana, siendo los niños menores de cinco años y las mujeres embarazadas los grupos más vulnerables. Datos de UNICEF¹⁷ revelan que el 61% de los niños gambianos menores de cinco años de quienes se sospecha que padecen neumonía reciben antibióticos.

Se dice que la malaria (como otras enfermedades) está determinada en gran parte y principalmente por el clima y la ecología, y no por la pobreza en sí misma. Pero, desde el momento en que son las condiciones económicas y sociales las que impiden el acceso a los medicamentos, a un plan sanitario y de control de las enfermedades, entonces éstas, puede decirse, son causa de la pobreza y consecuencia de ella (el impacto de la malaria afecta sobre todo a aquellos a los que les es menos posible costearse medidas preventivas y tratamiento médico).

En países pobres de África, el acceso a la atención sanitaria es muy limitado y casi nulo en las regiones rurales del país. Cabe destacar que, en los últimos años, tanto organismos internacionales como locales se han organizado para atacar

17. UNICEF- Panorama Gambia. Datos básicos de sanidad
http://www.unicef.org/spanish/infobycountry/gambia_statistics.html

estos problemas de salud. Se están llevando a cabo campañas de sensibilización, atención y concienciación para la prevención de enfermedades.

Producción

Este país no cuenta con una gran diversidad de recursos para su aprovechamiento, a diferencia de Senegal, la explotación minera en Gambia es muy pobre y no constituye un sector potencial para la generación de empleo.

Alrededor de tres cuartas partes de la población está empleada en la agricultura: arroz, mijo, sorgo, maíz y yuca se cultivan para la subsistencia. El monocultivo del cacahuete y la producción de sus derivados constituye la principal producción del país.

La ganadería de vacuno, ovino y caprino se plantea de forma secundaria en este país.

Las principales actividades industriales giran en torno a la transformación de productos agrícolas y algunas manufacturas ligeras. Los productos alimenticios, manufacturas, combustibles, maquinaria y equipo de transporte, son importados. Productos de maní, secado y ahumado de pescado, pelusa de algodón, almendras de palma, y cueros y pieles, se exportan hacia países como India, Reino Unido, China y Senegal (quienes son los principales socios comerciales).

La agricultura representa el 23% del producto interno bruto y emplea cerca de un 75% de población. Dentro de la agricultura, la producción de maní representa el 5,3%; otros cultivos, el 8,3%; la ganadería, el 4,4%; la pesca, el 1,8%; y la silvicultura, el 0,5%. La industria representa el 12% del PIB y la manufactura, el 6%.

Contexto laboral

Características del empleo: sector informal y formal

En Gambia, el sector formal de la economía en los últimos años ocupa aproximadamente al 20% de la fuerza de trabajo y se concentra en el sector de servicios y sectores de fabricación y manufactura. Si bien se ha expandido este sector, el crecimiento no ha sido suficiente para generar puestos de trabajo para los buscadores de empleo, mayoritariamente jóvenes gambianos con pocas habilidades técnicas o nada preparados. Este sector ha beneficiado a un segmento pequeño de élites de determinadas áreas urbanas de Banjul. El resultado ha sido la migración urbana masiva de los últimos años de Gambia y el desarrollo de un sector informal urbano en crecimiento.

En cuanto al sector informal de la economía, las mujeres tienen una mayor participación dentro del sector de venta (al detalle) y el trabajo a domicilio. En las zonas rurales, su participación se traduce en el manejo y procesamiento de los cultivos. Los hombres por su parte, dentro de la informalidad, se emplean en menor medida dentro del sector de la agricultura y pesca. Se dedican a la venta de comida, realizan actividades de carga y descarga de productos. En este país existen pequeñas microempresas en el ámbito urbano (de no más de tres trabajadores) que absorben una cantidad considerable de fuerza de trabajo en la informalidad.

Ocupación

Agricultura, 75%; industria, comercio y servicios, 19%; gobierno, 6%. Son las mujeres las que mayoritariamente están ocupadas en el sector de la agricultura para la subsistencia familiar, sus ingresos al hogar representan el 86% y son consideradas extremadamente pobres.

Desempleo

Entre la población desocupada urbana están mayoritariamente los jóvenes, mujeres y discapacitados. La tasa de desocupación de éstos se calcula por encima del 40% y 70%.



La desocupación aguda así como la pobreza son dos de las condiciones que impulsan a jóvenes gambianos a tomar medidas desesperadas y peligrosas como cruzar el mar en pateras para emigrar a Europa¹⁸.

Derecho del trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (LA) es la principal fuente de derecho en Gambia en cuanto a las condiciones de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

Las disposiciones que establece esta ley no son aplicables a los funcionarios públicos, ni a los ciudadanos que participen en las fuerzas armadas del país.

Algunas condiciones de la relación laboral

La edad mínima legal para trabajar es de 14 años. Los jóvenes de 12 años pueden ocuparse como aprendices. A los menores de 16 se les prohíbe realizar actividades que resulten peligrosas o el trabajo que interfiera en su educación. Los empleadores tienen que constatar ante el Comisionado

de Trabajo las tarjetas de trabajo de sus empleados (donde debe constar su edad), de forma que cumpla con los requisitos de legalidad para la contratación de personal. En la práctica, rara vez se cumplen los controles de inspección en el centro de trabajo.

La protección del trabajo infantil no se extiende a los menores que realizan tareas habituales de trabajo familiar (en las granjas, campos) o participan en el pequeño comercio como vendedores ambulantes (sector informal). La falta de oportunidades para acceder a la educación, sobre todo de grado medio (secundaria), constituye una de las causas principales del trabajo infantil.

La ley establece los salarios mínimos y las horas de trabajo para seis sectores de la economía formal: comercio, transporte, artesanos, agricultura, pesca, y para las operaciones portuarias. El salario mínimo es muy bajo y no es suficiente para mantener un nivel de vida adecuado para un trabajador y su familia. Sólo el 20% de la fuerza de trabajo del país -economía formal- tiene protegidos y amparados sus derechos por la ley.

18.Según el informe de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía y las cifras oficiales de las autoridades españolas, en 2007 más de 1.000 inmigrantes fallecieron en su intento de llegar a España por mar en pequeñas embarcaciones.

La jornada laboral es de 48 horas dentro de un periodo que no puede exceder de 6 días consecutivos.

Los empleados públicos tienen derecho a gozar de un mes de vacaciones anuales después de un año de servicio. Para el sector privado, los trabajadores podrán recibir entre los 14 y los 30 días de vacaciones anuales pagadas.

Organización y libertad sindical

La ley especifica que los trabajadores son libres de formar asociaciones, incluidos los sindicatos, y prevé que puedan inscribirse en el registro del gobierno. Tienen derecho a organizarse y a negociar colectivamente. Al personal militar, los agentes de la policía y otros empleados del servicio civil, se les prohíbe la formación de sindicatos u organizaciones con fines similares.

En Gambia existen tres centrales sindicales: *Gambia Workers Union* (vinculada al gobierno); *Gambian Workers' Confederation*, y *Gambia Labour Union*. Además se encuentra el *Gambia Student Union* (GAMSU). En la práctica estos organismos rigen sus actuaciones en los márgenes que dicta el gobierno actual de Gambia.

Según la Ley del Trabajo de 1990, en el país se autorizan huelgas, pero se requiere que los sindicatos, a través del Comisionado de Trabajo, den aviso por escrito catorce días antes de iniciar la acción contra la empresa (son veintiocho días para el sector de servicios). En Banjul capital ha habido muchas represalias contra trabajadores que han intentado protestar por el impago de salarios y sus acciones se han catalogado de salvajes.

Preocupa a organismos como la OIT que la libertad sindical en este país continúe estando limitada, ya que sólo beneficia a un reducido número de trabajadores. Gambia no ha ratificado convenios de la OIT ni forma parte del organismo.



REPÚBLICA ARGELINA DEMOCRÁTICA Y POPULAR

Capital: Argel

Superficie: 2.381.740 km²

Densidad demográfica: 235 hab./km² (zona norte) i 1,35 hab./km² (zona sur)

Población: 33.769.668

Esperanza de vida (años): 73,77

Alfabetitzación adultos: 69,9%

IDH: 104

Argelia: Datos generales

País	Pobl. por sexo (%)		Esperanza de vida (años)		Estructura edad %		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	0-14	15-64	65 y más
Argelia	50,37%	49,63%	72,13	75,49	26,3	68,7	5

Fuente: CIA-World factbook

Grupos étnicos: la población es una mezcla de árabes y bereberes autóctonos. El principal grupo lo integran los árabes y bereberes (99% de la población) y europeos (1%). Los amazigh (también conocidos como bereberes) son los primeros habitantes de toda la región de África, el Sahara y el Sahel.

Migraciones

La migración de argelinos a Francia data ya de la Primera Guerra Mundial, cuando Argelia era colonia francesa y se trataba simplemente de una emigración de los departamentos de ultramar a los departamentos del continente. Pero, no será hasta la independencia de Argelia, y en concreto en la década de los 70, cuando la emigración a Francia aumenta considerablemente. Es una emigración mayoritariamente de hombres (seis hombres por cada mujer).

Con el paso de los años, la migración argelina se diversificó y sus destinos migratorios tradicionales se fueron ampliando: Gran Bretaña, Estados Unidos, Canadá y España.

La inmigración de procedencia argelina en España es casi testimonial y se produce mayormente de forma estacional; hay una cierta tradición (por la proximidad geográfica y la facilidad de las comunicaciones marítimas) de que personas argelinas se desplazasen a este territorio para determinados trabajos agrícolas de tipo estacional.

Durante el periodo de 1990 a 1999, las vicisitudes económicas, políticas y sociales argelinas ocasionaron una emigración masiva del país. La población argelina, dadas las dificultades de acceso a sus países de destino tradicionales, empezó a llegar a España, primero como país de tránsito y posteriormente como país de elección. Podríamos decir que en un primer momento encontraron en el país facilidades de regularización, trabajo y asentamiento no previstas, y que esto ocasionó su permanencia e intensificó el efecto llamada tanto de argelinos como de personas procedentes de otros países.

Las personas que abandonaron Argelia en este periodo lo hicieron impulsadas más por motivaciones políticas e ideológicas que no económicas; pertenecían, en mayor grado, a sectores socioeconómicos medios, y presentaban un nivel de formación/estudios también medio o incluso superior.

Según datos de Instituto Nacional de Estadística, en España, para el año 2007 la población argelina era el 0,10% del total. Un 27,14% eran mujeres y un 72,86% hombres.

Actualmente, la migración de argelinos se explica principalmente por el factor económico, pero también se ven incentivados a migrar por la existencia de las redes familiares o relacionales con personas ya asentadas en nuestro territorio

con anterioridad. La migración se ha diversificado tanto por género como por nivel de formación y estudios e inicia con mayor intensidad los procesos de reagrupación familiar.

En referencia a la distribución de la población argelina en el Estado español, se observa una relevancia de asentamiento en zonas consideradas más agrarias, como el sur de Andalucía, Lleida (Catalunya) y los campos del sur de Navarra y noroeste de Aragón, respectivamente.

Idioma

La lengua oficial es el árabe, aunque más del 75% de la población habla bereber y más del 85%, francés, que son también idiomas oficiales del país.

Religión

El 99% de la población es musulmana sunnita, el 1% es católica y una pequeña minoría es judía. El islam es la religión oficial del Estado.

Fiestas nacionales (FN) y religiosas

Calendario de fiestas	Fecha	Descripción y relevancia
Año nuevo	Enero 1	Fiesta nacional.
Día del Trabajo	Mayo 1	Fiesta cívica.
Día de la Revolución	Junio 19	Fiesta nacional.
Día de la Independencia	Julio 5	Fiesta nacional.
Aniversario de la Revolución	Noviembre 1	Fiesta nacional.
Ramadán	Según el calendario lunar	El ramadán es el mes en el que el Corán, el texto sagrado del islam, fue revelado a Muhammad. Durante ese mes, los musulmanes no comen, ni beben, ni fuman, desde que sale el sol hasta que se pone. Por las noches comen y visitan a familiares y amigos.
El Aid Essgher	Según el calendario lunar	Fiesta religiosa nacional que dura tres días al finalizar el ramadán.
El Eid Thamukrate o Fiesta del sacrificio	Según el calendario lunar	Celebración religiosa nacional.
Cumpleaños del profeta Muhammad (Mahoma)	Según el calendario lunar	Fiesta religiosa.

Forma de gobierno y organización administrativa

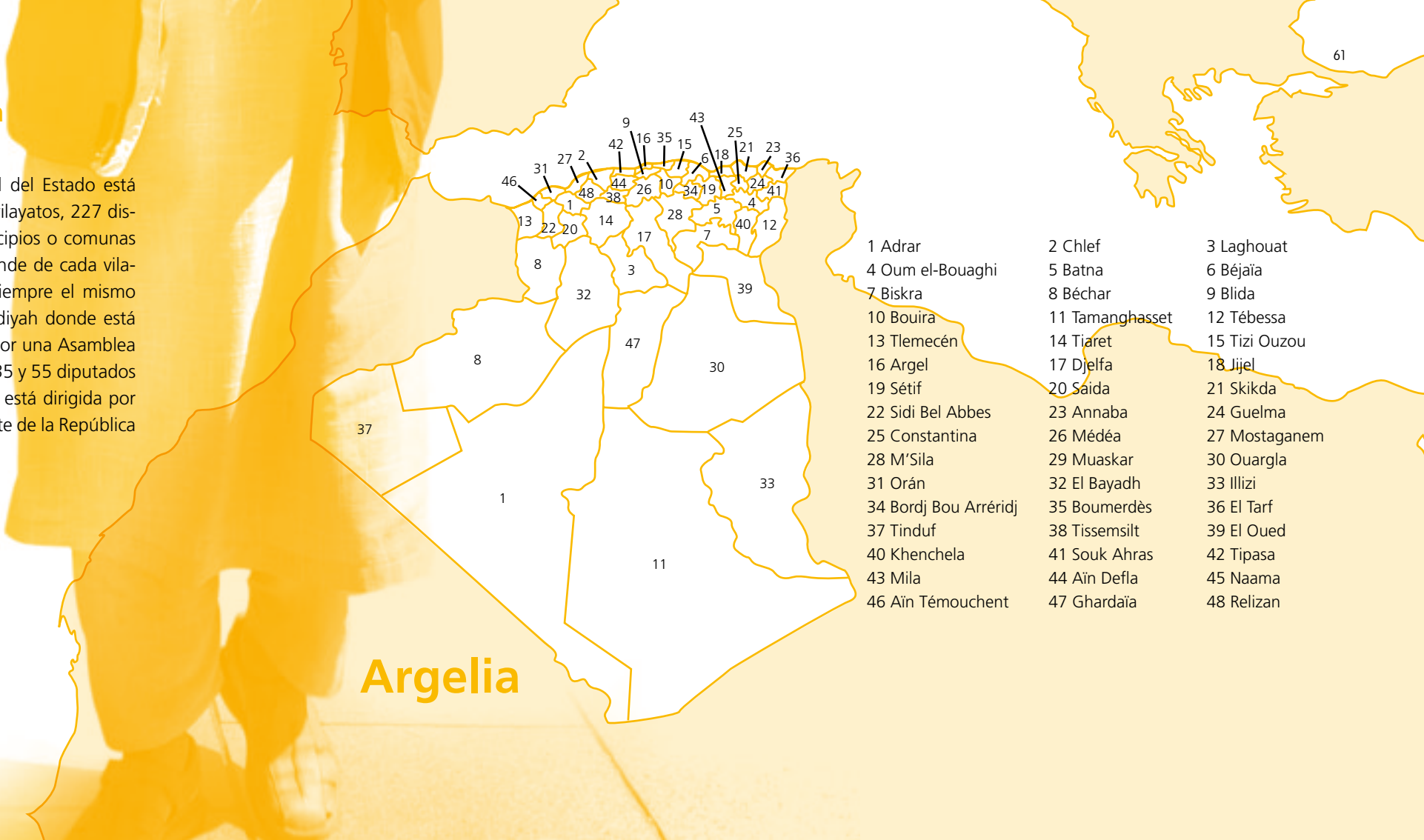
Argelia es un país independiente desde el 5 de julio de 1962, fecha en la que se constituyó en una república democrática y popular. Es miembro de la Unión Africana y de la Liga Árabe. Se define constitucionalmente como un país árabe, bereber (amazigh) y musulmán. Es una república donde el presidente es el jefe de estado y el jefe de gobierno.

El actual presidente es Abdelaziz Bouteflika, reelegido por sufragio universal el 8 de abril de 2004 por mayoría absoluta y por un periodo de 5 años.

La Constitución de 28 de febrero de 1989 proclama la separación de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial. Desde la revisión de la Constitución del 28 de noviembre de 1989 se implantó el bicameralismo en el Parlamento. Así pues, está compuesto hoy en día por la Asamblea Nacional Popular (ANP), con 389 diputados elegidos cada cinco años por sufragio universal.

Distribución administrativa y territorial de Argelia

La organización administrativa y territorial del Estado está muy centralizada. Argelia se divide en 48 vilayatos, 227 distritos administrativos (daira) y 1.541 municipios o comunas (baladiyah). La capital y la ciudad más grande de cada vilayato, daira y baladiyah argelinos tienen siempre el mismo nombre que el vilayato, la daira o el baladiyah donde está situado. Las provincias son administradas por una Asamblea Popular de Wilaya (APX) que cuenta entre 35 y 55 diputados elegidos cada cuatro años. Cada provincia está dirigida por un prefecto (valí) designado por el presidente de la República y apoyado por un consejo ejecutivo.



- | | | |
|-----------------------|-----------------|---------------|
| 1 Adrar | 2 Chlef | 3 Laghouat |
| 4 Oum el-Bouaghi | 5 Batna | 6 Béjaïa |
| 7 Biskra | 8 Béchar | 9 Blida |
| 10 Bouira | 11 Tamanghasset | 12 Tébessa |
| 13 Tlemecén | 14 Tjaret | 15 Tizi Ouzou |
| 16 Argel | 17 Djelfa | 18 Jijel |
| 19 Sétif | 20 Saida | 21 Skikda |
| 22 Sidi Bel Abbes | 23 Annaba | 24 Guelma |
| 25 Constantina | 26 Médéa | 27 Mostaganem |
| 28 M'Sila | 29 Muaskar | 30 Ouargla |
| 31 Orán | 32 El Bayadh | 33 Illizi |
| 34 Bordj Bou Arréridj | 35 Boumerdès | 36 El Tarf |
| 37 Tinduf | 38 Tissemsilt | 39 El Oued |
| 40 Khenchela | 41 Souk Ahras | 42 Tipasa |
| 43 Mila | 44 Aïn Defla | 45 Naama |
| 46 Aïn Témouchent | 47 Ghardaïa | 48 Relizan |

Principales partidos políticos

Los principales partidos políticos en Argelia son: el expartido único *Front de Libération Nationale* (FLN), *Rassemblement National Démocratique* (RND)-creado en febrero de 1997-, *Mouvement de la Société pour la Paix*, *Mouvement pour la Réforme Nationale* -partido islamista moderado-, *Parti des Travailleurs* (PT)-de izquierdas-, *Front des Forces Socialistes* (FFS)-partido minoritario y con escasa representación-, *Rassemblement pour la Culture et la Démocratie* (RCD)-partido bereber que representa tradicionalmente al movimiento contestatario de la Cabilia.

Contexto económico y social

Desde el fin de la guerra civil argelina y el proceso de reconciliación nacional iniciado por el presidente Bouteflika (1999), no ha habido mejoras sustanciales de las condiciones de vida de los argelinos.

La pobreza se ha convertido en una característica permanente de la sociedad argelina, alcanzando al 20% de la población. En muchas localidades, la falta de servicios básicos (agua, carreteras, etc.) sigue produciendo revueltas espontáneas. Otro indicador que pone de manifiesto el malestar del

pueblo argelino es la corrupción de los políticos y la incapacidad para hacer frente a los problemas de los ciudadanos.

Aunque la población recibe atención sanitaria pública y gratuita, ahora las familias más vulnerables tienen menos acceso a la atención médica, por diversas razones. El alto coste de los medicamentos y que algunos no sean cubiertos por los sistemas de seguro médico provocó que cayese su compra. Entre otros factores que contribuyen a restringir el acceso de estas familias a la atención médica, están la mala situación de clínicas y hospitales, los equipos obsoletos, la falta de mantenimiento, la frecuente falta de medicinas y, especialmente en el medio rural, la distancia entre los centros de salud.

La mortalidad infantil es de diecinueve por mil niños nacidos vivos (inferior al promedio del norte africano).

La tasa de analfabetismo sigue siendo alta, a pesar de los esfuerzos del gobierno y la sociedad civil. Y se visualiza en mayores proporciones en el medio rural que en los centros urbanos. También es mayor en las mujeres que en los hombres, y es particularmente elevado en las mujeres campesinas frente a las mujeres urbanas.

Producción

Argelia posee una considerable riqueza en fosfatos, mineral de hierro, plomo, zinc, antimonio, oro, plata y, recientemente, diamantes. El petróleo es otro de sus grandes recursos.

La agricultura es un sector esencial en la economía argelina. Representa el 7% del PIB y da empleo a más de 1,6 millones de personas. La distribución de cultivos agrícolas según la tierra útil es la siguiente: cultivos herbáceos (4.064.857 ha), plantaciones frutales (810.193 ha), viñedos (98.214 ha), tierras de barbecho -no se siembra durante uno o varios ciclos vegetativos, con el propósito de recuperar y almacenar materia orgánica y humedad- (2.793.000 ha), praderas naturales (25.548 ha).

Los principales cultivos, según los datos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, son los siguientes: cereales de invierno, cereales de verano, legumbres, cultivos industriales, forrajes, tomates, patatas, hortalizas, frutas de hueso o pepitas, cítricos, aceitunas, higos, dátiles y viticultura.

La riqueza pesquera de Argelia se encuentra en los recursos pesqueros típicos del litoral mediterráneo. Puede decirse que la reducida presión sobre los recursos marinos a la que se ha sometido en los últimos años la costa mediterránea de Alge-

ria permite unas capturas abundantes en comparación con los caleros de otros países en los que la pesca se ha desarrollado de forma más intensiva como es el caso de España.

El sector pesquero está poco desarrollado en este país, si bien empieza a verse en la actualidad un importante apoyo al sector, no ha sido suficientemente titulado por la Administración y esto conlleva a un riesgo de la sobreexplotación de recursos y empobrecimiento de la pesca a medio y largo plazo. Algunas causas que explican este subdesarrollo han sido los conflictos políticos, el terrorismo que supuso una regresión en todos los sectores productivos del país.

Contexto laboral

Características del empleo: sector informal y formal

Dentro del sector formal de Argelia por orden de importancia: la industria (61,4%), los servicios (30,9%) y la agricultura (8,46%). Esta última desempeña un declinante pero importante papel en la economía argelina, mientras que la producción de mineral supone la partida mayor del producto interior bruto.

Un 25% de la población activa se dedica a la agricultura y la pesca del sector formal. Sin embargo, la producción agrícola, condicionada por las variaciones climáticas, es muy baja. El 90% de la población vive en apenas el 12% de la superficie del país. Ante la ausencia de políticas ambientales adecuadas, la superficie de tierras cultivables se redujo por la erosión, la sequía y factores demográficos o derivados del desarrollo. Aumenta el territorio no cultivable, el desierto está invadiendo rápidamente tierras agrícolas.

El sector informal en Argelia cubre prácticamente todos los dominios de actividades de productividad y de servicios del país. Las actividades más afectadas por el sector informal son frutas y verduras, vestido, prestaciones de servicio, artesanía,

transporte de viajeros y de mercancías así como empresas de producción. Entre las prácticas ilegales más habituales se encuentran las ventas sin factura, falsas facturas y el alquiler de registros de comercio.

Ocupación

Actualmente, las mujeres argelinas están participando en sectores como el comercio, aunque apenas ocupan un 9,1% de casi un millón y medio de puestos de trabajo. Con respecto a la dificultad de inserción de estas mujeres, también hay que considerar que dentro del mundo empresarial en Argelia todavía hay comunidades musulmanas conservadoras que piensan que las mujeres no deberían trabajar, sino que deben estar al cuidado de los hijos y del hogar. Muchas de estas mujeres, para salir de su casa, han de ser acompañadas por su esposo o tutor.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo comienza a ser perceptible gracias a la coyuntura socioeconómica y a nuevas leyes en Argelia. Según el islam más liberal, en el ámbito gubernamental señala que *“las mujeres pueden realizar actividades comerciales, pero no es obligatorio porque es deber del hombre satisfacer las necesidades de la familia”*. Tradicionalmente, las mujeres argelinas se han dedicado al tejido, a la cerámica artesanal, a preparar comidas

y criar a los hijos, sus actividades estaban incluidas dentro del sistema económico familiar, su apoyo era reconocido como una ayuda y no como una fuerza de trabajo más a retribuir.

Desempleo

Datos de la OIT revelan que en el año 2007¹⁹, la población desempleada en Argelia ascendía a 1.374,6 miles de personas, siendo un 18,4% la tasa de desocupación femenina y un 12,9% la masculina.

Derecho al trabajo

Argelia cuenta con la *Législation et réglementation du travail: Livret n°1 Algérie*²⁰, una ley que dictamina las condiciones básicas de una relación laboral.

Algunas condiciones de la relación laboral

La ley señala que la edad mínima requerida para contratar a un trabajador en ningún caso será inferior a los 16 años. Excepto para aquellos jóvenes a los que se les aplique un con-

trato de aprendizaje establecido conforme a la legislación y a la reglamentación en vigor (Capítulo II, art. 15. Sobre las condiciones y modalidades de contratación). Para poder trabajar, el menor tendrá que contar con una autorización establecida por su tutor legal y no podrá ejercer aquellos trabajos considerados peligrosos, insalubres y perjudiciales a su salud o perjudiciales a su moralidad.

Entre las obligaciones de los trabajadores, el artículo 5 de la ley establece los derechos fundamentales como son el ejercicio al derecho sindical, a la negociación colectiva, a la seguridad social y jubilación, higiene, seguridad y medicina laboral, descanso, a la participación en la prevención y en el pago de los conflictos de trabajo, al recurso de la huelga, entre otros.

Los trabajadores igualmente tienen derecho a una ocupación efectiva, al respeto a su integridad física y moral así como a su dignidad, a una protección contra toda discriminación por ocupar un puesto diferente de aquél fundamentado en su aptitud y mérito. Tienen derecho a la formación profesional y a la promoción del trabajo, al pago regular de su salario,

19 LABORSTA- Oficina de estadística de la Organización Internacional del Trabajo. País: Argelia. Encuesta de la fuerza de trabajo, aplicada en todo el territorio a personas mayores de 15 años y más (excepto a las personas que viven en hogares colectivos como cuarteles, prisiones o alojamientos de obras públicas).

20 Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail Algerie. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm>

a todas las ventajas que se desprenden específicamente del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo puede ser escrito o verbal (art.8), y genera para los interesados derechos y obligaciones que son definidos por la legislación, la reglamentación, los convenios, los acuerdos colectivos y el contrato de trabajo.

La duración de la jornada laboral es de 40 horas repartidas en 5 días de trabajo. La disposición y repartición de éstas son determinadas por los convenios o acuerdos colectivos. El trabajo nocturno es el ejecutado entre las 21.00 horas y las 5.00 horas, los trabajadores y trabajadoras menores de 19 años no podrán hacer este tipo de jornada laboral.

Todo trabajador tiene derecho a un permiso anual remunerado por el empresario. El derecho a este permiso anual de descanso es de acuerdo al trabajo efectuado en el transcurso de un periodo de referencia que vaya del 1 de julio al 30 de junio del año del permiso. Y es remunerado por razón de dos días y medio por mes trabajado y su duración no podrá exceder los 30 días por año trabajado.

Organización y libertad sindical

En Argelia, la ley declara el derecho de libertad sindical a los trabajadores, pero está marcada por una limitaciones o parámetros a seguir: para que los trabajadores puedan constituir sindicatos, primero deben obtener una autorización de gobierno antes de que sus organizaciones sean operacionales desde el punto de vista jurídico. La ley prohíbe a los sindicatos afiliarse a un partido político o recibir fondos del extranjero. Para quedar registrados, los sindicatos deben presentar a las autoridades una declaración comunicando su constitución y obtener el reconocimiento oficial en el plazo de 30 días.

Respecto a la negociación colectiva, la ley garantiza este derecho para todos los sindicatos y prohíbe la discriminación de los empleadores contra los sindicalistas.

El derecho de huelga está consagrado en la Constitución²¹ del país, el gobierno puede prohibir una huelga si considera que puede provocar una grave crisis económica. La ley prevé la obligación de organizar una votación secreta de toda la

²¹ Constitución Política de noviembre de 1996. República Democrática y Popular de Argelia.

plantilla de trabajadores antes de poder convocar una huelga y establece que debe comunicarse con una antelación de 8 días, los trabajadores han de garantizar la producción a través de un servicio mínimo durante la huelga.

Algunos de los sindicatos constituidos en Argelia son: *Unión General de Trabajadores de Argelia* (UGTA), *Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique* (SNAPAP), Sindicato independiente de docentes (*Consell national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique* (CNAPEST), *Coordination de l'intersyndicale de l'éducation* (CISE), entre otros.

Tanto el sector de la Administración como de la enseñanza registran un desarrollo considerable y muchas veces son sinónimo de precariedad de las condiciones de trabajo, falta de aplicación de la reglamentación laboral, ausencia de libertades sindicales y ausencia de protección social.

La obstrucción a la sindicación en el sector público es uno de los problemas que afectan al conjunto de los trabajadores. El sindicato de funcionarios, *Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique* (SNAPAP), es uno de

los organismos en donde algunos de sus miembros han sido objeto de continuos actos de hostigamiento y persecución. La sindicación también se ha visto obstruida a través del recurso a sanciones, amenazas y despidos en las administraciones locales, el sector de suministro de agua, de obras públicas, aduanas y defensa civil. A menudo, se impide a los sindicatos afiliados celebrar asambleas generales.

Numerosas empresas privadas, en la práctica, se consideran exoneradas de cumplir con la legislación laboral, y únicamente se preocupan por los beneficios inmediatos. Muchas veces, los empleadores no declaran a la totalidad de los trabajadores/as, privándolos así de todo derecho. No reciben ni el salario mínimo, ni seguridad social, ni tienen derecho a una pensión. En el sector textil, con un fuerte contingente de mano de obra femenina, esta precariedad dificulta enormemente cualquier intento de sindicación, ya que las trabajadoras temen perder su empleo si se afilian a un sindicato.

Retos y perspectivas del sindicalismo

Durante mucho tiempo África fue un continente olvidado y un lugar donde los intereses disputados sobrepasaron las fronteras.

La desigualdad, la exclusión, la discriminación, las guerras, las dictaduras y los regímenes no democráticos, las enfermedades, el saqueo de recursos naturales (por los mercados internacionales mayoritariamente) y el cambio climático, han hecho de este continente uno de los más pobres del mundo.

Los programas de ajuste estructural, concebidos por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, lejos de reducir la pobreza de África han demostrado su ineficacia para combatirla y acentuado el problema. La mayor parte de los gobiernos africanos redujeron drásticamente los presupuestos nacionales de salud y educación, privaron a la población de servicios públicos básicos. Millones de personas fueron relegadas a la precariedad de la economía informal, privaron de protección social a los trabajadores y los obligaron a sobrevivir con escasos ingresos. Y aún más, disminuyeron las disposiciones de las legislaciones laborales, que debían brindar un mínimo de protección a los trabajadores y trabajadoras y a sus familias.

Conscientes de esta realidad, en África se ha comenzado a perfilar otro panorama donde las organizaciones sindicales tanto locales como internacionales empiezan a tomar protagonismo en la construcción del cambio social, y aceptar los desafíos para proyectar mejor el potencial del continente rico en recursos, con gran capital humano, con mercados potentes pero con democracias incipientes.

Mientras los gobiernos africanos y los empleadores no desempeñen la justicia social y la democracia, las actuaciones de los sindicatos tendrán mínimos resultados, aunque no por ello su trabajo dejará de ser importante.

El diálogo social entre estos actores será el principal reto para el cambio y deberá permitir un consenso en torno a la constitución de políticas sociales en beneficio de la población.

Aún queda mucho por hacer para lograr la emancipación de los trabajadores africanos, la afiliación e inclusión de los grupos más vulnerables y la toma de responsabilidades en los diferentes niveles. A través del trabajo de sensibilización y formación que han de llevar a cabo los sindicatos para la promoción y conocimiento de los derechos de los trabajado-

res, se puede lograr su incorporación con garantías para un futuro menos precario y más sostenible.

Desde AMIC y UGT de Catalunya, a través de una encuesta dirigida a personas extranjeras extracomunitarias que atendemos en nuestras oficinas, detectamos que gran parte de este colectivo desconoce las leyes que regulan las condiciones de trabajo en su país, de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, los tipos de contratos (muchos en su país trabajaban sin haber firmado nunca un contrato), las organizaciones sindicales y sus funciones, la negociación colectiva, los tribunales competentes para denunciar abusos de la relación laboral, entre otros aspectos. Estos datos evidencian el déficit del trabajador extranjero en cuanto a cultura laboral y sindical. Sin lugar a duda, esta situación también plantea retos a las organizaciones sindicales receptoras de nuevos trabajadores inmigrantes.

Los trabajadores inmigrantes son uno de los colectivos más vulnerables en el mercado laboral, en parte por su desconocimiento de la legislación y demás normativas que regulan las condiciones laborales en España.

La afiliación a sindicatos y federaciones sindicales grandes y fuertes, junto con otros ciudadanos nacionales, ofrece a los nuevos trabajadores migrantes procedentes de África las posibilidades de expresarse en la sociedad y en el mundo del trabajo, lo cual confiere la igualdad de derechos y una seguridad suficiente para no prestarse al trabajo forzoso ni al tráfico de migrantes.

ANEXO

1. El islam

A comienzos del siglo VII, el islam fue fundado por el profeta Muhammad (Mahoma). Es la más joven de las tres religiones monoteístas basadas en revelaciones (las otras dos son el cristianismo y el judaísmo). Aproximadamente, en el año 570 a 632 d.C. Muhammad anunció en la Meca las revelaciones del Dios uno y único (Allah), que le fueron transmitidas a través de Yibril (el arcángel Gabriel). Las enseñanzas de Muhammad no fueron aceptadas entonces en la Meca por lo que el profeta emigró en 622 a Jathrib (de ahí en adelante se llamó Medina, que significa *ciudad del profeta*).

De este episodio, tanto la Meca como la Medina (ubicadas en Arabia Saudí) son dos de los lugares más sagrados para los musulmanes y es también una de sus metas a cumplir. Cada año, al comienzo de la cuenta del tiempo en el islam (calendario lunar), millones de peregrinos emigran (hégira) hacia los lugares sagrados.

Existe una serie de escuelas islámicas que tienen diferencias teológicas y legales importantes, aun teniendo los mismos principios. Las principales ramas del islam son los sunnitas y los chiítas.

Los sunnitas conforman la principal corriente del islam, aproximadamente un 90% de todos los musulmanes. Creen que Muhammad fue un profeta, un ser humano perfecto y que deben imitarse sus palabras y actos en la forma más exacta posible, pues el Corán indica que el profeta Muhammad es un buen ejemplo a seguir. Los hadices describen sus palabras y actos, constituyen el principal pilar de la doctrina sunnita. Ellos consideran que para la sucesión legal de Muhammad es suficiente que el califa sea capaz y adecuado para dirigir espiritual y secularmente a los musulmanes.

Los musulmanes chiítas son el segundo grupo más grande del islam y difieren de los sunnitas en que rechazan la legitimidad de los tres primeros califas y exigen que éste sea pariente sanguíneo de Mahoma. Siguen los preceptos de hadices (diferentes de los sunnitas) y tienen sus propias tradiciones legales.

Los eruditos chiítas tienen más autoridad que los sunnitas y mayor amplitud para la interpretación del Corán y de los hadices. Los imanes desempeñan un papel fundamental en la doctrina chiíta, para quienes son guías políticos religiosos.

Las enseñanzas de Allah (Alá) fueron registradas en forma escrita y en lengua árabe, después de la muerte de Muhammad. La colección de estos textos lleva el nombre de Corán y es la principal base para la teología islámica. El Corán se considera la palabra de Dios escrita en árabe, lo que lo hace auténtico y por tanto único. Las traducciones en otros idiomas son consideradas como *de sentido*.

Existe un consenso entre todos los musulmanes sobre su autenticidad. En orden de importancia le sigue el texto sunna o tradición que es el conjunto de los hadices, que son, a su vez, dichos, hechos y proverbios de Muhammad narrados por sus contemporáneos. Estos hadices son transmitidos por fuentes reconocidas y recopiladas en distintas colecciones, en ellas se menciona la cadena de personas consideradas dignas de fe que transmitieron cada uno de los dichos o hechos expuestos.

1.2 IDH. Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008. PNUD

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) elabora este índice con el objetivo de medir los logros de un país en términos de salud (expectativas de vida al nacer), conocimientos (alfabetización, acceso a niveles educativos), nivel de vida (PIB per cápita) y acceso a servicios básicos (como es el agua potable, entre otros).

Para evaluar el desarrollo de un país se toma como criterio a las personas y a sus capacidades y no el crecimiento económico.

El IDH pretende captar la atención de quienes elaboran las políticas, de ONG y medios de comunicación, para que centren su atención en cambios humanos y no tanto así en estadísticas económicas. La lista la componen 175 países miembros de la ONU, más Hong Kong y los territorios palestinos. El ranking está dividido en los siguientes términos: alto, medio y bajo desarrollo humano.

<http://hdr.undp.org/en/statistics/>

1.3 Sector formal e informal (estructurado y no estructurado)

La forma más popularizada de examinar la movilidad ocupacional en países en desarrollo es a través de un enfoque dualista, que identifica y diferencia entre dos sectores caracterizados como formal/informal y/o estructurado y no estructurado moderno/tradicional. Desde esta perspectiva, el sector moderno formal concentra los buenos trabajos, asociados con salarios altos, posibilidades de movilidad ocupacional hacia arriba y con frecuencia protegidos bajo normas de regulación laboral. El empleo del sector informal o tradicional reúne todas las características opuestas, concentrando así a los empleos mal remunerados, caracterizados por altos niveles de rotación ocupacional, ausencia de una escalera ocupacional y ausencia de protección bajo normas laborales que sólo alcanzan al sector moderno/formal.



Bibliografía consultada

- Perez, Díaz Víctor y otros. *La immigració musulmana a Europa. Turcs a Alemanya, algerians a França i marroquins a Espanya*. Col·lecció Estudis Socials, no. 15. Fundació "La Caixa". 2004. 326 p.
- Walter Actis, Carlos Pereda y Miguel A. de Prada. *Marroquins a Catalunya*. Colectivo Ioé. Institut Català d'Estudis Mediterranis. Col·lecció Estudis i Simposis.Barcelona. 1994. 352 p
- Guía País Marruecos. Elaborada por la Oficina Económica y Comercial de España en Rabat. Act. Abril de 2008. 108 p. [consulta: septiembre de 2008] Disponible en:
< http://www.iberglobal.com/frame.htm?http://www.iberglobal.com/images/archivos/marruecos_guia_pais.pdf >
- Le Nouveau Code du Travail 2004 Loi n° 65- 69. [en línea] [Tétouan]: 119 p. [consulta: septiembre de 2008] Disponible en:
< <http://www.maroc.ma/NR/rdonlyres/9A951844-BCA6-4468-9EFD-7460E229E00F/0/codedetravail.pdf> >
- Code du Travail Senegal Loi n°97-17 du 1er décembre 1997. [en línea] [Senegal]: 48 p. [consulta: septiembre de 2008] Disponible en: < <http://www.droit-afrique.com/images/textes/Senegal/Senegal%20-%20Code%20du%20travail.pdf> >
- Guía país Senegal. [en línea] Dakar. Oficina Económica y Comercial de España en Dakar. 2003. 85 p [consulta: septiembre de 2008] Disponible en: < http://www.icex.es/staticFiles/Guia%20Pais%20Senegal%202003_3004_.pdf >
- República de Gambia (Monográfico). Dirección de Comunicación General Exterior del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. Julio 2008. 38 p. [consulta: septiembre de 2008] Disponible a:
< <http://www.maec.es/es/MenuPpal/Paises/ArbolPaises/Gambia/Monografia/Documents/Gambia.pdf> >
- Labour Act. 1990. Gambia. [en línea] [consulta: octubre de 2008] Disponible en:
< <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/79075/84862/F634399300/GMB79075%20%20%20Vol%201%20.pdf> >
- República Argelina Democrática y Popular. [en línea] [Argel]: Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. Julio de 2008. 82 p. [consulta: octubre de de 2008] Disponible en:
< <http://www.maec.es/es/MenuPpal/Paises/ArbolPaises/Argelia/Monografia/Documents/Argelia.pdf> >
- Guía País: Argelia. [en línea] [Argel]: Oficina Económica y Comercial de España en Argel. Abril 2008. 102 p. [consulta: octubre de 2008] Disponible en:
< http://www.iberglobal.com/frame.htm?http://www.iberglobal.com/images/archivos/argelia_guiapais.pdf >
- Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail. [en línea] [Algerie]: Natlex. OIT. [consulta: octubre de 2008] Disponible en: < <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm> >
- *Sindicato y economía informal*. Educación Obrera, 2002/2 no.127. Oficina de Actividades para los Trabajadores ACTRAV. OIT. [en línea] [consulta: octubre de 2008] Disponible en: < <http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/514/F522950454/127s.pdf> >
- *África ante el reto de la mundialización: el enfoque de los sindicatos*. Educación obrera, 2001/2 no. 123. 63 p. Oficina de Actividades para los Trabajadores ACTRAV. OIT. [en línea] [consulta: octubre de 2008] Disponible en:
< <http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/199/F968467485/123s.pdf> >

África

Otras realidades sociolaborales

Colabora:



UNIO GENERAL
DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA
www.ugt.catalunya.com

Con el soporte:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració