

GLOBALIZACIÓN, MERCADO LABORAL Y DESREGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

"ELLA PARA EL, EL PARA EL ESTADO Y LOS TRES PARA EL MERCADO"

(Chusa Lamarca)

FERNANDO MALESPÍN MARTÍNEZ*

I. Introducción

Una epidemia recorre el mundo. La epidemia de la globalización. Todas las fuerzas del viejo y nuevo mundo se han unido en santa cruzada para propagarla.

Neoliberalismo y globalización son dos caras de una misma aplanadora, aunque el neoliberalismo nos remite principalmente a una concepción y modelo político y la globalización se refiere fundamentalmente a lo económico-financiero. Ambos batallan, con las ventajas que les dan el control de los poderes y los recursos, por construir el imperio del mercado y la uniformidad de las ideas, de los gustos, de la cultura, de las aspiraciones.

Desde " La Tercera Ola " (Tofler, 1980) o " La Sociedad Global " (Chomsky y Dieterich, 1995), se han escrito millones de millones de bytes sobre la globalización, sus características, sus efectos, sus mutaciones, sus clonaciones, etc. etc. Sin embargo, la síntesis que sirve de epígrafe de este trabajo retrata de manera brillante, en una sola línea, el fenómeno de la globalización desde una perspectiva de género. Esto sólo podía lograrlo una mujer.

* El presente artículo fue presentado como ponencia el día 30 de agosto del año en curso, en la Conferencia Centroamericana y del Caribe " Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género. "

Los gobiernos y empresarios de los países más desarrollados del planeta, los que tienen el control del mundo, tratan de imponernos una visión finalista de la historia. " La historia llegó a su fin " dijo un hombre hace algunos años. Afortunadamente, las mujeres se están encargando de que la historia no llegue a su fin, se están encargando de hacer una nueva historia.

Los datos sobre cómo ha crecido la miseria y la desesperanza en nuestros países ya son conocidos por todas y todos ustedes; los diferentes organismos de Naciones Unidas se encargan de hacer públicas las investigaciones que corroboran cómo la globalización y el neoliberalismo profundizan aceleradamente las diferencias materiales y de oportunidades entre diferentes sectores sociales; los Informes de Desarrollo Humano podrían llamarse Informes de Involución Humana, a pesar de la aplicación cumplida de las recetas fondomonetaristas.

Nunca antes como ahora el poder económico, militar y político se concentra en tan pocas manos. Jamás Carlomagno soñó tener un imperio como el que engendró la globalización. Pero esos que concentran tanto poder también se creen los dueños absolutos de la moralidad, son una suerte de modernos Moisés que separan lo bueno de lo malo. Pero esa falsa moralidad se les vino al suelo, otra vez, con lo que algunos han llamado la " contabilidad creativa " cuyos principales ejemplos lo han dado Enron, Worldcom, Xerox, IBM y una empresa que se constituía en juez de la honestidad: la firma de auditores Arthur Andersen, que se publicitaba como la compañía de auditoría más transparente del mundo y que en muchos casos era la firma que tenía a su cargo la auditoría de las empresas que llevaban contabilidad creativa.

Por supuesto, el Derecho no podía quedarse al margen de este fenómeno. El ordenamiento jurídico de los países está dando paso al ordenamiento jurídico de la globalización. Así nos imponen leyes para proteger los derechos de autor, leyes de marcas y otros signos distintivos, leyes de protección para las obtenciones vegetales, después que se nos han llevado nuestros conocimientos ancestrales, como condición para " favorecernos " con tratados de " libre " comercio.

El Derecho Laboral, basado en los principios que le dieron origen, fundamentado en su naturaleza protectora, es visto como un obstáculo para la inversión y por tanto, dicen algunos, la naturaleza protectora se ha vuelto contra los propios trabajadores. Sin embargo, quienes sostienen este criterio no han podido demostrar que el paso de las jornadas de exterminio a la jornada de ocho horas le haya producido un descalabro al capital; nadie ha podido demostrar que el descanso semanal, elevado a rango constitucional, provoque la fuga de capitales; nadie ha demostrado, hasta ahora, que el derecho a las vacaciones descansadas sean un óbice en el desarrollo económico de las naciones. En este punto es necesario decir que algunos de

los voceros de esta opinión luchan en sus respectivos países por reducir la jornada semanal a 35 horas.

Por otra parte es preciso decir que con la globalización los centros de trabajo son también escenarios de violencia y particularmente contra las mujeres. En un estudio de la OIT publicado en la revista Trabajo de la misma organización (No. 26 de septiembre/octubre de 1998) titulado "Violencia en el lugar de trabajo. Un nuevo problema mundial " se afirma que " La violencia en el puesto de trabajo -física o psicológica- ha alcanzado dimensiones mundiales, rebasando fronteras, entornos de trabajo y grupos profesionales ... algunos lugares de trabajo y profesiones se han hecho de 'alto riesgo' y las mujeres son especialmente vulnerables.

El mismo estudio presenta una lista de los ejemplos de comportamientos violentos en el lugar de trabajo: homicidio, violación, atraco, lesiones, palizas, agresiones físicas, patadas, mordiscos, puñetazos, esputos, arañazos, pinchazos y actos análogos, acoso, en su modalidad sexual y racista, coacciones, acoso psicológico, victimización, intimidación, amenazas, ostracismo, mensajes ofensivos, actitudes agresivas, gestos de rudeza en el uso del equipo y las herramientas de trabajo, comportamiento hostil, lenguaje soez, gritos, apodos, indirectas, silencio despreciativo.

Veamos algunos datos concretos de ese estudio.

- Una encuesta realizada en 1996 por la Unión Europea sobre una muestra de 15.800 entrevistados de los 15 países miembros puso de relieve que el 4 % de los trabajadores (6 millones) había sido víctima de actos de violencia física el año anterior; el 2 % (3 millones de trabajadores) de acoso sexual y el 8 % (12 millones de trabajadores) de intimidación y coacción. (En este caso las estadísticas no están disgregadas por género)
- Estados Unidos: casi un millar de personas pierde la vida en su puesto de trabajo todos los años, habiéndose convertido el homicidio en el lugar de trabajo en la primera causa de muerte violenta entre las mujeres y la segunda para los hombres.
- Japón: La severa recesión económica ha llevado a grandes empresas a reducir sus plantillas y la quiebra de las arraigadas expectativas de continuar en el puesto de trabajo durante toda la vida laboral del empleado. La pérdida de esta seguridad en el empleo vitalicio ha ido acompañada de acusaciones de coacción contra los trabajadores no manuales. Así, el Sindicato de Directivos de Tokio ha creado la " línea directa de las coacciones " en la que se recibieron miles de llamadas pidiendo asesoramiento. Muchos de los comunicantes se quejaban de sufrir estrés y no pocos solicitaban tratamiento psicológico urgente. Algunos de los comunicantes eran familiares de trabajadores que se habían suicidado o lo habían intentado.

- Alemania: Según una amplia encuesta realizada en 1991 por el Instituto Federal de Salud y Seguridad en el trabajo, el 93 % de las mujeres preguntadas había sufrido acoso sexual en el trabajo durante su vida activa.
- Filipinas: La emigración laboral es, desde hace mucho tiempo, un elemento importante del mercado de trabajo filipino. Según información recogida en ese país, más de la mitad de los trabajadores filipinos contratados en el extranjero son mujeres, muchas de las cuales se dedican al servicio doméstico o trabajan en el sector del ocio. Los estudios realizados demuestran que estas trabajadoras son víctimas de actos de violencia en el trabajo con una frecuencia desproporcionada. Según el informe " muchas de las trabajadoras manifiestan haber sufrido malos tratos, expresión genérica que comprende palizas, tirones de pelo, golpes en las manos con instrumentos contundentes, quemaduras en el cuerpo, golpes en la cabeza contra la pared y vertido de líquidos tóxicos y químicamente peligrosos. Los empleadores suelen retener el pasaporte del trabajador como medio de garantizar su sumisión. "

Como podemos observar, la violencia en el lugar de trabajo tiene una marca de género, sin respetar fronteras.

Además de la desregulación y la violencia hay otro mal, tal vez igual o peor: el desempleo. La generación de plusvalía ha permitido que se produzcan riquezas como nunca antes; sin embargo esa riqueza, que se acumula en poquísimas manos no está generando empleo. Al contrario. Dice un informe de la OIT publicado en la revista Trabajo No. 27 de diciembre de 1998: "Jamás ha sido tan alta la cifra de trabajadores desempleados y subempleados en todo el mundo." Y a continuación ofrece algunos datos: " Unos 1.000 millones de trabajadores -aproximadamente un tercio de la población activa del mundo- están desempleados o subempleados ... De esos, unos 150 millones se encuentran de hecho desempleados, buscan trabajo o están en disposición de trabajar ... Además, del 25 al 30 % de los trabajadores del mundo, -o lo que es igual, entre 750 y 900 millones de personas- están subempleados, es decir, su jornada de trabajo es sustancialmente menor que la jornada completa que desearían realizar o su salario es inferior al que necesitarían para vivir. "

Sin embargo, con relación a las mujeres, afirma el informe señalado: "Confrontadas con muchas barreras en el mercado laboral, un creciente número de mujeres están creando sus propias empresas. Según estimaciones nacionales, el 10 % de las nuevas empresas en Africa septentrional, el 33 % en América del Norte y el 40 % en la ex Alemania oriental han sido creadas por mujeres. En Estados Unidos la proporción sobrepasa el 60 %."

Es decir, según estos últimos datos, una parte de las mujeres que no pueden entrar al mercado laboral, se vuelven generadoras de empleo. Hay que prestar atención, sin embargo, a la marcada diferencia entre África y Estados Unidos lo cual demuestra la tesis de la feminización de la pobreza, a la que hay que agregarle la feminización de la violencia, incluida la del lugar de trabajo.

Un caso especial representan las mujeres asiáticas. Un informe de la OIT de 1999 indica que en Filipinas el desempleo entre las mujeres creció un 15 % frente a un 12 % de los hombres; en Corea del Sur, en el trabajo regular el empleo femenino descendió un 20 % frente a un 6 % masculino. En Indonesia, aunque la tasa de desempleo femenino aumentó en menor medida (14 %) que la masculina (27 %), los ingresos de las mujeres descendieron un 6 % frente a un 4 % de los hombres.

Un último aspecto general que quiero señalar sobre los efectos de la globalización en los trabajadores (además de la desregulación, violencia y desempleo), es lo relativo a las migraciones. La revista Trabajo No. 34 de abril/mayo del año 2000, publica segmentos de un libro publicado por la misma OIT titulado "Trabajadores sin fronteras: el impacto de la globalización sobre la migración internacional "en el que se dice:" ... los flujos de bienes y capitales entre los países ricos y pobres no tendrán una amplitud tal que permita satisfacer la necesidad de empleos en los países más pobres, sino que, por el contrario, es probable que la fractura social provocada por la reestructuración, desarraigue a un número mayor de personas de sus comunidades y las anime a buscar trabajo en el extranjero. "

Millones de trabajadoras y trabajadores en el mundo emigran hacia los países más desarrollados donde llegan a ganar salarios hasta 30 veces superiores a los que devengan en sus propios países, aun tomando en cuenta que los empleos a los que acceden son los peor pagados dada su condición de ilegales (en la gran mayoría de los casos) y de poca o ninguna calificación profesional.

Esas son algunas de las enfermedades desatadas por la epidemia de la globalización. De tal forma que las y los trabajadores del mundo no tenemos mucho que agradecerle a la globalización, puesto que precisamente es en el lado social donde la globalización ha causado estragos.

He reproducido algunos datos de experiencias de países lejanos no sólo porque eso nos permite constatar los efectos mundiales de la globalización sino porque en este evento hemos contado con brillantes ponencias y conferencias sobre experiencias mucho más cercanas: Centroamérica y el Caribe.

Finalmente, en esta visión general de la globalización, no podría faltar una imposición de los organismos financieros internacionales: la "modernización del estado" entendiéndose por tal la reducción del gasto público, la privatización de las empresas estatales, la redefinición del papel del estado para convertirlo en un "facilitador" de la iniciativa privada.

En el caso de Nicaragua, esta fiebre privatizadora nos ha dejado, entre otras cosas, sin seguridad social pública para estar en manos de empresas privadas que nos dan el servicio de salud que quieren en las cantidades que quieren. Previo a esta privatización hubo un sensible incremento en las cotizaciones. Ya antes hemos tenido que soportar la privatización de la energía eléctrica, del servicio telefónico y ahora se discute la privatización del agua. Todas estas privatizaciones se han dado en medio de escándalos de licitaciones amañadas y a precios irrisorios que pueden ser pagados en abonos salidos de las mismas utilidades que generan estas empresas.

Esta modernización del estado ha permitido que las ganancias sociales vayan a parar a unas pocas manos, generalmente vinculadas con las esferas del poder político. Es decir, se socializa la miseria y se privatizan las ganancias. Se derogan las leyes que conservan algún beneficio social porque son consideradas obsoletas, mientras se establecen exoneraciones de todo tipo de impuesto a las empresas extranjeras y facilidades para repatriar sus utilidades.

III. Desregulación de las relaciones laborales

Las afirmaciones anteriores nos llevan de la mano al debate sobre si la desregulación genera empleo y en caso de generarlo, qué tipo de empleo. Vamos a entender desregulación como el proceso sistemático de derogación o reforma, de facto o de derecho, de normas laborales que son consideradas, por parte de los empleadores, públicos o privados, como un obstáculo para la inversión, por su naturaleza protectora, para ser sustituidas por normas de orden civil o mercantil.

Veamos al respecto dos posiciones:

"Nuestro ridículo salario mínimo que determina fatalmente una mano de obra barata, es el principal aliciente para los inversionistas de los Estados Unidos, pero cuando éstos empiezan a indagar sobre nuestra legislación laboral vigente, su entusiasmo por invertir en nuestro país (México) desaparece como por encanto.

Por ello pensamos que para volver a ser atractivos para los inversionistas extranjeros, tendríamos en primer lugar que hacer una desregulación jurídica ya que nuestra Ley Federal de Trabajo contiene

1,010 artículos contra sólo 48 que tiene la Ley Taft-Harley de los Estados Unidos, 60 que tiene el Código del Trabajo alemán y 130 que tienen los 'exagerados' japoneses." (Cavazos Flores, 1996).

Por otra parte:

"Seguimos sin conocer con precisión las actuales causas del paro, desconocemos la verdadera estructura del desempleo, pero al parecer pensamos que si modificamos un artículo de la ley acabamos con la precariedad, y que si nos metemos con otro -el que llaman despido- habremos alcanzado la Tierra Prometida ... Alguien se cree esto de verdad? Alguien cree de verdad que la temporalidad es consecuencia de nuestro ordenamiento jurídico (español)? Alguien se cree que un problema de la dimensión, de la enorme dimensión del desempleo moderno tiene una solución jurídica? " (Peña, 1997). En esta misma línea, otro español (Missé, 1997) dice que " con el mismo marco legal se crearon más de 500.000 empleos en 1987 y se destruyeron casi 400.000 en 1993; y ello confirma el hecho de que no existe una correspondencia automática entre mayor o menor regulación del mercado laboral y creación o destrucción de empleo. "

A pesar de que el debate está planteado con toda claridad, hay que reconocer que poco a poco se está imponiendo la fuerza de la globalización. Poco a poco, y en muchos casos sin reformar la legislación laboral (como afirman los españoles), se vienen imponiendo las formas de contratación que más favorecen al capital.

III. Principales manifestaciones de la desregulación de las relaciones laborales en Nicaragua

En general podrían resumirse en tres:

- a) Formas de contratación y terminación de las relaciones laborales;
- b) Condiciones de trabajo;
- c) Derechos colectivos de las y los trabajadores.

Examinemos cada una de estas manifestaciones.

a. *Formas de contratación y terminación de las relaciones laborales*

1. Con relación a las formas de contratación, se ha venido imponiendo la precarización de los puestos de trabajo, es decir, los contratos a tiempo determinado. Es creciente el número de este tipo de contratos

de trabajo y por períodos que en la mayoría de los casos no pasan de seis meses. Estos contratos, de acuerdo a nuestra legislación laboral, no gozan de las mismas prestaciones sociales que los contratos a tiempo indeterminado. Las dos exclusiones más importantes son: no se paga indemnización por años de servicio al terminar la relación laboral y no son incluidos en los beneficios de los convenios colectivos, con la aceptación expresa del Ministerio del Trabajo.

Estos contratos a tiempo determinado, a pesar de la prohibición expresa de la ley, muchas veces son realizados " a prueba " con lo cual el empleador busca no tener ninguna responsabilidad al terminar el contrato de prueba. Otra irregularidad en este aspecto es que la ley dice que el período de prueba (que sólo es posible en los contratos a tiempo indeterminado) no puede ser mayor de 30 días, sin embargo, en muchas empresas el período de prueba llega hasta los tres meses.

Una buena parte de las y los trabajadores contratados bajo esta modalidad son los que laboran para las empresas que proveen lo que se ha dado en llamar " servicios tercerizados " (conocido en inglés como out-sourcing).

Muchas empresas e instituciones han despedido personal contratado a tiempo indeterminado para contratar servicios personales con estas empresas. De tal forma que vigilantes, jardineros, cajeras, conserjes, cada vez menos son trabajadores de las empresas donde realizan su trabajo. Quienes están haciendo un lucrativo negocio son las empresas que están vendiendo estos servicios: el salario que pagan está muy por debajo de lo que cobran a las empresas que contratan los servicios tercerizados.

Además de lo señalado anteriormente, hay un fenómeno creciente: la " civilización " de las contrataciones. Cada vez es mayor el número de empresas e instituciones que contratan servicios bajo figuras civiles o mercantiles. Ahora son usuales los " contratos de servicios profesionales " regidos por la legislación civil. Por ejemplo, miles de docentes universitarios somos contratados bajo la figura civil de los servicios profesionales. Incluso el Arto. 74 de la Ley de Contrataciones del Estado (Ley 323, Gacetas 1 y 2 del 3 y 4 de enero del 2000) establece que " La contratación de servicios técnicos o profesionales no originará relación de empleo público, entre el organismo adquirente y el contratista. " Y por si faltaba algo, hay organizaciones de las llamadas ONG's que se inscriben en esta línea de contratación.

No obstante, el colmo fue que un abogado, hace unos meses, desde las páginas de un diario de circulación nacional, estuvo recomendando que se contratara a los trabajadores al amparo de contratos mercantiles.

Una ferretería de las más grandes del país, ha contratado bajo esa figura a los vendedores que pasan todo el día detrás de los mostradores de la ferretería, sin salir un momento a la calle a ofrecer los productos que venden los dueños del negocio y que además los hacen lucir " orgullosos " un uniforme con el slogan de la ferretería.

Un problema adicional es cumplir con los requisitos para ser contratado. Además que estos requisitos son cada vez mayores, en el caso de las mujeres, en muchos casos, se les pide que demuestren no estar embarazadas al momento de ser contratadas. Y si el puesto de trabajo al que se está optando es de cajero o vendedor, un requisito adicional es un seguro de fidelidad.

2. La flexibilidad para terminar las relaciones laborales, lo que significa evitar tanto procedimientos administrativos previos a los despidos como el pago de prestaciones por años de servicio.

Una demanda persistente de los empleadores es que debe prevalecer la autonomía de la voluntad y observarse cumplidamente el principio de libertad de contratación, el cual es derivado de la libertad de empresa. Los empleadores se quejan de que no pueden despedir a los trabajadores cuando quieren.

Nuestra legislación laboral establece que cuando un empleador considere que hay causa justa para despedir a un trabajador, debe solicitarse autorización previa del Ministerio del Trabajo y de no cumplirse este requisito las autoridades judiciales ordenarán el reintegro o el pago de indemnización de años de servicio, según sea el caso y el doble de esa indemnización en caso de negarse a cumplir la sentencia.

Lo más atacado por los empleadores es que la jurisprudencia ha establecido que cuando se trate de dirigentes sindicales el pago de la doble indemnización sólo será aplicable si el dirigente sindical la acepta. Es decir que si una sentencia ordena el reintegro de un dirigente sindical, éste deberá ser reintegrado.

Un aspecto importante a considerar lo constituye el hecho de que nuestra legislación laboral señala que después de la segunda prórroga de un contrato de tiempo determinado, éste se considerará indeterminado desde el inicio de la relación laboral. Los empleadores alegan que deberían poder contratar bajo tiempo determinado las veces que quieran.

En síntesis, precarización y flexibilidad son dos expresiones clarísimas de desregulación de las relaciones laborales que tienen como propósito disponer de una planilla compuesta principalmente por trabajadores contratados a tiempo determinado; poder reducir la cantidad de

trabajadores que los empleadores consideren necesario, en el momento que lo consideren necesario, sin tener que solicitar autorización previa ni pagar un centavo.

b. Condiciones de trabajo

Respecto a las condiciones de trabajo las afectaciones se producen en el bajo salario, en el no pago de horas extras, en la ausencia de medidas de seguridad e higiene ocupacional, en la extensión de la jornada laboral, en la polivalencia y en la rigidez de las normas disciplinarias. Todo esto bajo el principio civilista llamado "pacta sunt servanda" para justificar que si los trabajadores se avienen a trabajar bajo condiciones diferentes a las señaladas en la ley, debe estarse a la voluntad de los contratantes, tratando de tirar por la borda el precepto tutelar del Derecho Laboral que garantiza la irrenunciabilidad de los derechos consignados en la ley.

Veamos algunos ejemplos:

1. Contratos de trabajo de muchas empresas no señalan una jornada específica de trabajo ni estipulan con claridad el servicio que el trabajador deba prestar. Cláusulas como: "El trabajador se obliga a trabajar en los horarios que el empleador le señale" o "El trabajador realizará las actividades que el jefe inmediato le indique, así como todas las tareas afines" son cada vez más comunes. Esto hace que los trabajadores laboren el tiempo que el empleador quiera. En Nicaragua es de sobra conocido la renuencia de algunas instituciones financieras a pagar horas extras.

En este afán de que los trabajadores laboren cada vez más por el mismo mal salario, muy pocos son los empleadores que cumplen con otorgar el permiso para lactar que establece la ley en el caso de las trabajadoras madres, menos que cumplan con la disposición de acondicionar un local para estos efectos, cuando hayan más de 30 trabajadoras con niños en edad de lactar.

2. La desregulación demandada por los empleadores se contradice con el nivel cada vez mayor de normas para regular el comportamiento de los trabajadores. Así vemos que las empresas han hecho de los reglamentos internos de trabajo verdaderos códigos penales laborales.

El Reglamento Interno de Trabajo de una empresa industrial, que ahora ya no existe y no por razones laborales o financieras, tenía una disposición que decía: "Todos los trabajadores deben vestir adecuadamente (porte y aspecto), no es aconsejable usar short extremadamente cortos y vestimenta que pueda traducirse en otro tipo

de trabajo que no sea el de la empresa. " Esta empresa estuvo operando hasta el año pasado y el mencionado reglamento fue aprobado, en su oportunidad, por el Ministerio del Trabajo.

Otros reglamentos prohíben que sus trabajadores establezcan relaciones de pareja entre sí. Esta disposición, además de inconstitucional por ser violatoria de los derechos humanos de las parejas perjudica a las mujeres, principalmente, porque cuando la pareja tiene que decidir quién deja el empleo, generalmente es la mujer la afectada.

Algunos reglamentos imponen a las mujeres la obligación de informar cuando están embarazadas lo cual contraviene una disposición del Código del Trabajo que señala esta obligación pero para la fecha del parto. De acuerdo a esto una mujer no puede ser despedida porque no informó que estaba embarazada, pero recientemente en una empresa maquiladora eso fue lo que pasó.

c. Derechos colectivos

En cuanto a los derechos colectivos, lo más grave es la desarticulación de los sindicatos, la renuencia a negociar los convenios colectivos y a reducir el ámbito de aplicación de éstos.

1. La desarticulación de los sindicatos en el aparato estatal (salvo los sindicatos blancos) y la voluntad de no permitir organizar sindicatos en empresas privadas (los casos de las maquiladoras son harto conocidos) y bancos, han reducido los índices de sindicalización drásticamente. Es cierto que este fenómeno se debe también en parte al descrédito de la dirigencia sindical, sin embargo es necesario decir que hay otros intereses que explican más de fondo este tema.

Veamos un ejemplo: El Arto. 219 del Código del Trabajo (vigente a partir de enero de 1997) dice que la disolución de un sindicato puede promoverse a petición de los trabajadores o los empleadores. Sin embargo, el Arto. 25 del Reglamento de Asociaciones Sindicales (dictado por el presidente Arnoldo Alemán en septiembre de ese mismo año) dice que la disolución de los sindicatos puede ser promovida por sus miembros o por la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

O sea que este Reglamento no sólo derogó una disposición del Código del Trabajo lo cual es absolutamente ilegal, sino que la ilegalidad se comete para permitirle al Poder Ejecutivo, léase al Gobierno, pedir la disolución de los sindicatos.

2. La negativa a negociar los convenios colectivos. El estado compite con la empresa privada en cuanto a quién se lleva las palmas en este rubro. Convenios como el de los obreros de la construcción tienen años de estar en el Ministerio del Trabajo esperando que los empresarios de la Cámara de la Construcción se sienten a negociar. Ahora el Ministerio de Salud es un ejemplo; antes fue el Consejo Supremo Electoral. El convenio colectivo de los trabajadores de ENITEL también se llevó varios años.
3. Los convenios colectivos cada vez cubren a menos trabajadores. Veamos la cláusula tres del Convenio Colectivo de una importante empresa de la industria de la bebida: " Los beneficios y las condiciones de trabajo acordadas en este Convenio Colectivo regirán para los trabajadores con contratos de trabajo por tiempo indeterminado ... "

El Reglamento Interno de Trabajo de otra importante empresa de la industria de la bebida incluye dentro de los cargos de confianza a las secretarías en general, cajeros, liquidadores y asistentes, los cuales también están excluidos de los beneficios del convenio colectivo.

De tal forma que si sumamos trabajadores de tiempo determinado, trabajadores de confianza, trabajadores contratados bajo figuras civilistas o mercantiles, es cada vez menor el número de trabajadores protegidos por los convenios colectivos. En esto los empleadores gozan de la total anuencia del Ministerio del Trabajo.

4. Eliminar de los convenios aquellas cláusulas que, en alguna medida, ponen límite a la autonomía de la voluntad de los empleadores. En este caso, me refiero a la cláusula de la Comisión Bipartita, la cual, en la gran mayoría de los convenios, establece requisitos especiales para poder despedir a los trabajadores. Un ejemplo actual de esto lo tenemos con el Ministerio de Salud quien ha manifestado su voluntad de eliminar del convenio esta cláusula.

Entre los derechos colectivos, nuestra Constitución Política en su Arto. 81 incluye el derecho de los trabajadores " de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley. "

En vista que la ley que regule este derecho nunca fue dictada, a pesar de que la disposición constitucional es de 1987, los sindicatos se han valido de los convenios colectivos para darle concreción. Y una forma de participar, aunque sea mínima, en la gestión de las empresas, es precisamente a través de comisiones bipartitas en las que los trabajadores compartan algún nivel de decisiones con los empleadores.

Estas son las principales formas con que la desregulación de las relaciones laborales se presenta en Nicaragua. Es preciso decir que pienso que, al igual que en otros países, el principal objetivo de las fuerzas de la globalización está dirigido a dismantelar los derechos colectivos; a desarticular la organización de los trabajadores puesto que, de acuerdo a nuestra legislación, sin sindicato no es posible, legalmente, ejercer los otros derechos colectivos.

IV. El futuro

A juzgar por los efectos sociales, la globalización es el peor enemigo de la gobernabilidad democrática. Ya al finalizar la Primera Guerra Mundial, el Pacto de Versalles en 1919 estableció que la pobreza es enemiga de la paz. Posteriormente la Organización Internacional del Trabajo recogió ese postulado.

Los efectos y consecuencias que está generando la globalización permiten pensar que tarde o temprano el mundo tendrá que cambiar. Este sistema parasitario tiene límites y estos límites son varios. Por ahora me referiré solamente a uno de ellos por ser uno de los más importantes.

Desde la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer ha corrido mucha agua bajo el puente. Es cierto que todavía queda mucho por hacer pero las mujeres han empezado a caminar y parafraseando a un revolucionario nicaragüense " después del primer paso no pararán de andar jamás. "

Una cantidad de convenios internacionales y leyes nacionales han creado espacios para la integración de las mujeres en el quehacer nacional; las mujeres están moviendo el mundo. Sólo para citar un ejemplo: los días 17 y 18 de mayo de este año, en Madrid, se celebró la II Cumbre de la Unión Europea, América Latina y el Caribe, en la cual estuvo presente el gobierno de Nicaragua. En la Declaración Política que se firmó al final de la cumbre se dice: " Se establecieron las bases para promover el bienestar de todos los niños, la igualdad de género y la potenciación de la mujer como medio eficaz para combatir la pobreza y lograr un desarrollo equitativo y sostenible. "

Por otra parte, se ha avanzado en la definición de políticas públicas con enfoque de género; está en ciernes una Ley de Igualdad de Oportunidades. Todos estos son hechos que nos permiten tener confianza en que encontraremos la forma de encarar de mejor manera la epidemia de la globalización. Como dicen dos conocidas autoras nicaragüenses " la esperanza tiene nombre de mujer. "

A la par de las luchas de las mujeres, que no deben ser únicamente de las mujeres, es necesario promover y potenciar el rescate de pilares fundamentales del quehacer social: la solidaridad, la transparencia, la organización, la movilización, el espíritu crítico, la autonomía, el respeto a las distintas expresiones culturales.

Todo lo anterior con el propósito de lograr detener los efectos que la globalización produce en los sectores más vulnerables; conseguir la materialización de las leyes que ahora tenemos y que aún conservan su naturaleza protectora; construir un país con igualdad de oportunidades para todos, donde las riquezas se socialicen, la justicia deje de ser ciega, los recursos naturales no se vean sólo como objetos de comercio y la equidad de género no sea una quimera.

Bibliografía

Código del Trabajo de la República de Nicaragua.

Constitución Política de la República de Nicaragua.

Chomsky, Noam y Dieterich Heinz. La sociedad global. Quinta reimpresión, Editorial Planeta, México, 1997.

Galeano, Eduardo. Patas Arriba. La escuela del mundo al revés. Editorial Siglo XXI, Cuarta edición, México, 1999.

M. Férrez, A. et al. El trabajo en el futuro. Editorial Deusto, España, 1997.

Proyecto de Promoción de Políticas de Género. Mujeres y hombres en el empleo público de Nicaragua. I parte. Imprimatur artes Gráficas, Nicaragua, 1999.

Renzi, María Rosa y Agurto, Sonia. La esperanza tiene nombre de mujer. FIDEG, Nicaragua, 1997.

Sabaté Martínez, Ana et al. Mujeres, espacio y sociedad. Hacia una geografía del género. Editorial Síntesis S. A. España, 1995.

Sousa Santos, Boaventura de. La globalización del Derecho. Universidad Nacional de Colombia, 1998.