

# ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

## **CAPÍTULO I**

### **SITUACIÓN SOCIO-JURÍDICA DE LA MUJER**

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL ROL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD.....	3
1.1. En Europa.....	3
1.2. En América Latina.....	9
1.3. En Estados Unidos.....	11
1.4. En Nicaragua.....	13
2. LOS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS DE LA MUJER.....	16
2.1. Los Derechos Civiles en General.....	16
2.1.1. Concepto.....	16
2.2. Los Derechos Políticos en General.....	19
2.2.1. Concepto.....	19
2.3. En Nicaragua.....	22
2.3.1. Derechos Civiles.....	22
2.3.2. Los Derechos Políticos.....	27
3. ORIGEN DE LA LEGISLACIÓN SOCIAL RESPECTO A LA MUJER.....	31
3.1. En Nicaragua.....	43

## **CAPÍTULO II**

### **DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD DE LA MUJER FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES**

1. IGUALDAD E INTERPRETACIÓN EN EL DERECHO LABORAL.....	50
1.1. De los Derechos del Trabajo de la Mujer.....	50
1.1.1. Fundamentos.....	50
1.1.2. Concepto y Características.....	51
1.1.3. Derechos y/o Condiciones Laborales.....	52
2. ASPECTOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.....	57
2.1. Concepto.....	57

2.2.	Manifestación de la Discriminación.....	58
2.3.	Definición del Principio de no Discriminación.....	59
2.3.1.	Efectos.....	59
2.4.	Discriminación Directa en el Derecho Laboral (Derecho Comparado).....	60
2.4.1.	Definición.....	60
2.4.2.	Previa a la Contratación Laboral.....	60
2.4.2.1.	Prohibiciones y restricciones impuestas a las mujeres para ejercer ciertos oficios.....	60
2.4.2.2.	División Sexual del Trabajo fundamentada jurídicamente.....	63
2.4.3.	Durante la Contratación.....	64
2.4.3.1.	Derecho a la Maternidad y Paternidad.....	64
2.4.3.2.	Derechos Laborales relacionados con la Familia.....	69
2.4.4.	Finalizada la Relación Laboral.....	72
2.4.4.1.	Derecho a la Seguridad Social.....	72
2.5.	Discriminación Indirecta en el Derecho Laboral. (Derecho Comparado).....	72
2.5.1.	Definición.....	72
2.5.2.	Previas a la Contratación Laboral.....	73
2.5.2.1.	Derecho al Trabajo.....	73
2.5.2.2.	Derecho al Acceso al Trabajo.....	74
2.5.3.	Durante la Contratación Laboral.....	77
2.5.3.1.	Derecho a un contrato de Trabajo.....	77
2.5.3.2.	Derecho a una Jornada Laboral razonable.....	78
2.5.3.3.	Derecho al Descanso.....	79
2.5.3.4.	Derecho a un Salario.....	79
2.5.3.5.	Derecho a la igualdad en Ascenso y Posiciones.....	80
2.5.3.6.	Derecho a la Igualdad en la Formación Técnica y Profesional.....	81
2.5.3.7.	Derecho a la No Violencia en el Ámbito Laboral.....	81
2.5.3.8.	Derecho a Asociarse.....	81
2.5.3.9.	Derecho a Sindicalizarse.....	82

2.5.3.10.	Derecho a la Salud Ocupacional.....	82
2.5.3.11.	Derecho a la Estabilidad Laboral.....	83
2.5.4.	Finalizando el Contrato de Trabajo.....	84
2.5.4.1.	Seguridad Social.....	84
2.5.4.2.	Derecho a la Justicia Laboral.....	85

### **CAPÍTULO III**

## **DENUNCIAS, MANIFESTACIONES E INVESTIGACIONES DE LAS VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER.**

1.	DENUNCIAS DE VIOLENCIA CONTRA LA TRABAJADORA EN EL ÁMBITO LABORAL.....	87
1.1.	Derecho a la no Violencia.....	87
1.2.	Denuncias de Violaciones de Derechos en el Trabajo.....	88
2.	MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	92
2.1.	Violencia Física.....	93
2.2.	Violencia Sexual.....	94
2.3.	Violencia Emocional y Psicológica.....	96
2.4.	Violencia Patrimonial.....	97
3.	INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER.....	98
3.1.	Definición de Conflicto Laboral.....	98
3.2.	De los Conflictos Individuales.....	99
	CONCLUSIÓN.....	117
	RECOMENDACIONES.....	124
	BIBLIOGRAFÍA.....	130

## DEDICATORIA

Este trabajo es el fruto del sacrificio y de un sueño que por fin tuvo su final, y se la dedico a alguien muy especial en mi vida, y de no ser por él, por su ayuda, por su amor tan grande, esta monografía no se hubiera realizado nunca, a ti Padre Celestial, muchas gracias por haberme dejado en este mundo para culminar mi meta y que con tu ayuda ha concluido, gracias Padre porque eres tan grande y poderoso.

Se la dedico también a dos personas que después de Dios, son parte importante en mi vida y que fueron la razón de esta lucha a ti hija **Yolidia Mayté Altamirano Moya**, que este meta que he alcanzado te sirva de ejemplo en tu vida, para que recuerdes siempre que para Dios no hay nada imposible, lo que un día pensé que era algo inalcanzable, hoy esta aquí hecho realidad.

A mi esposo **Alberto Jerónimo Altamirano Escobar**, gracias por tu ayuda, por tu amor, por tu apoyo, por tu paciencia.

A mis padres **Enrique Moya Herrera y Yolidia Briceño Solórzano**, madre gracias por haberme dado un buen ejemplo y tu amor de madre que ha sido siempre especial.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis hermanos **Enrique, Zulman, Yunieth y Vicente Moya Briceño y mi hermana** Que quiero mucho y que siempre me dio aliento y esperanza **Margarita Moya Valle.**

A mis tías y tíos, por darme aliento y querer ver hecho realidad mi sueño: **Danelia, Romana, María, Gloria, Fanny y Jesús Briceño Solórzano; Marcos González, y a Paulita Moya Herrera.**

A mi maestro y tutor **Dr. Luis Enrique Morales Parajón,** gracias por su tiempo y ayuda.

A mi suegra **Rosa Emilia Romero Cortés,** por sus palabras de aliento y de cariño, motivándome en mi meta emprendida.

A mi amigo incondicional **Edgar Palacios Ortiz,** gracias amigo por tu apoyo al facilitarme información que fue de mucha ayuda y por tu amistad sincera.

A mis amistades que siempre me brindaron palabras de esperanza **Dr. Douglas Toruño Téllez y Sra. Guadalupe, Sra. Patricia Méndez Díaz, Dr. Wilbert Berrios y Sra. Carmen Ponce.**

Agradezco a mis profesores: **Ronald Horacio Pérez Morales,** por su amistad y su ayuda en brindarme su apoyo en esta lucha; **Dr. Boanerges Cantillo Bravo,** por su amistad y su motivación a culminar mi monografía, **Dr. Carlos Marvin Moreno (Q.E.P.D.),** que siempre me motivó a seguir luchando después de mi accidente; **Dr. Ramiro Guevara (Q.E.P.D.)**

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua,  
(UNAN-León)  
Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales**



**Tesis previo a optar al título de:  
Licenciado en Derecho.**

**Tema:**

**Nivel de Aplicación de los Derechos del  
Trabajo de la Mujer en la Legislación Laboral  
Nicaragüense.**

**Autor:**

**Bra. Gertrudis Mercedes Moya  
Briceño.**

**Tutor:**

**Dr. Luis Enrique Morales  
Parajón.**

**León, Diciembre del año 2004.**



## **Introducción**

A través de la historia hemos visto el paulatino crecimiento, desarrollo y reconocimiento de los derechos de la mujer en las diferentes esferas sociales; que producto de la constante incidencia individuales y colectivas, primeramente dentro del hogar por querer salir del subyugante rol tradicional (sometimiento a las tareas y labor del hogar) en que las idealizaron anteponiendo mezquinos poderes machistas, culturizado en una sociedad eminente manejada por el hombre y sus intereses personales; así como se ha demostrado en las diferentes etapas en que se ha venido desarrollando la sociedad y que aún existen rasgos y modos de un inexistente e ilegal esclavismo, subculturizado en un incipiente conservadorismo en desuso; en segundo lugar colectivamente, en que los movimientos feministas han venido luchando por erradicar y sancionar la discriminación en que son objetos las mujeres, en el ámbito de los derechos civiles, políticos, económicos, culturales y sociales; influyendo en su pronto reconocimiento por parte del Estado en una tolerancia de hecho y con posterioridad en el marco jurídico y legal.

Este pequeño y humilde trabajo pretende dar a conocer y demostrar, en particular, que el nivel de aplicación de los derechos económicos, de las mujeres trabajadoras ha sido mínimo, aunque se cuente con una Legislación Laboral protectora en Nicaragua, como de manera comparada ha demostrado que en otros países de la Región Centroamericana existen leyes y convenios internacionales que se aplican, no así en Nicaragua, por no ser legisladas ni ratificados; por ejemplo: La Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades y Convenios No. 156 y otros de la O.I.T., referidos a la mujer.

El objeto del presente trabajo, persigue el interés de analizar, examinar, comentar, criticar, comparar y dar simples respuestas a cuestionamientos sobre los Derechos Laborales de la mujer, partiendo de su situación socio-





jurídica constitucional, a lo largo de su historia, regulada, ampliada y sustentada en las Legislaciones Ordinarias, Reglamentación y Normas Internacionales vigentes y ratificadas que refieren sobre el tema. Sin dejar afuera los derechos propios de la mujer trabajadora, así como los aspectos, manifestaciones y efectos de la discriminación y desigualdad frente a los mismos, ya sea directa e indirectamente, durante y después de la contratación, y las consecuencias que conllevan al seno familiar.

Como se podrá observar en el estudio mismo del tema, particularmente en el Capítulo III “Denuncias, Manifestaciones e Investigaciones de las violaciones a los Derechos Laborales de la Mujer, esto ha sido categóricamente sustentado, tanto de trabajos y estudios hechos por autores particulares y gubernamentales: Ministerio del Trabajo, Movimiento Feminista; CENIDH, así como del mismo análisis de las diferentes denuncias de trabajadores en la vía administrativa como judiciales en su momento, de los diferentes sectores económicos en que se divide la sociedad, ya sean privados como estatales.

Mi pretensión con el presente trabajo es que el mismo, sea objeto de análisis comparativo con otras legislaciones que regulan dicha materia y que quede de manifiesto que el grado de efectividad de la misma supera a la nuestra en cuanto a su aplicación.

Esperando que este trabajo sirva de facilitador de información para futuros interesados que quieran ampliar el mismo o sirva como un antecedente en el futuro para estudios en comparación con el presente, partiendo del dinamismo que hace propia a la sociedad con el derecho.

La motivación creada, es la esperanza de un sueño que por inalcanzable que sea, siempre existirá, hasta el día de gloria.



## Capítulo I

### **Situación Socio-Jurídica de la Mujer**

#### **1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL ROL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD.**

##### **1.1. En Europa.**

Roma, la sociedad donde florecieron los principios del Derecho Común, y los estudios en el aspecto jurídico, alcanzando tal grado de desarrollo que las mismas se convirtieron en modelo permanente a los demás pueblos de Europa.

En Derecho Romano, la persona física para tener una personalidad completa, debía reunir tres elementos o status: ser libre, ser ciudadano y ser jefe de familia, de perder alguna de ella, traía como consecuencia una disminución en la personalidad, una *Capitis Diminutio*<sup>1</sup>.

La mujer en los principios del Derecho Romano estaba sometida bajo tutela, bajo patria potestad *in manu*<sup>2</sup>, sin concedérsele derecho civil<sup>3</sup> alguno, pues el sistema de familia es el patriarcal, donde impera solamente la voluntad del pater familia; por otro lado, en el matrimonio, se encontraba la mujer

---

<sup>1</sup> Morineau Iduarte, Marta; Iglesias González Román. Derecho Romano. 2da. Edición. México, Ed. Harla. 1992. Pág. 50, 51.

Cambio de una situación a otra, modificación que sufre el individuo; puede ser Máxima: pérdida de la libertad, pasa a ser esclavo), por lo consiguiente, con la mujer perdía su jefatura de familia por estar en un sistema de patriarcado; Media: se sufría en caso de pérdida de la ciudadanía romana, implicaba la pérdida del estado de familia; Mínima: es cuando una persona pierde los derechos que poseía dentro de su familia, conservando: la libertad y ciudadanía, es decir, pasa de *sui iuris* a *alienis iuris*, bien por que se da el caso de una adrogación (forma antigua de adoptar: se permitía que un pater familias adquiriera el derecho de ejercer la patria potestad sobre otro pater familias) o del matrimonio con *manu* de una mujer o cuando un hijo es dado en mancipio.

<sup>2</sup> Idem.Op. Cit. Pág. 98.

Es la autoridad que tiene sobre una mujer casada, la cual es normalmente ejercida por el marido (la mujer como hija vive bajo patria potestad, y si es *sui iuris*, vive bajo tutela) en el caso que el marido sea *alienis iuris*, en definitiva el que ejerce la *manu* sobre la mujer es el pater familia.

<sup>3</sup> Idem. Op. Cit. Pág. 49 y 50. ejercido solamente por los ciudadanos romanos.



sometida a la potestad marital en virtud de la manus, la mujer formaba parte jurídicamente de la familia del marido, según el status familie<sup>4</sup> que poseía este último.

A partir de la Ley de las XII Tablas, el rol de la mujer fue cambiando, poco a poco dentro de la sociedad, hablando jurídicamente, hasta el punto que después de un año de contraído el matrimonio, tenía el derecho de abandonar la casa del marido durante tres noches seguidas, cambiando la adquisición que eran objeto por la manus al matrimonio sine manus<sup>5</sup>; en todos los matrimonios que se hubiera utilizado conjuntamente la manus con el sine manus, la mujer entraba a formar parte de la familia del marido en calidad de hija de él, pero se decía, que los lazos del parentesco civil con los padres subsistían aún después del matrimonio, la patria potestad no se suspende si se trata de una mujer alienis iuris y en caso de sui iuris, su tutor continúa siéndolo. Podría contratar y ejecutar cualquier negocio jurídico con autorización del tutor, es decir, no tenía la plena y libre administración de sus bienes, no tenía derecho a la

---

<sup>4</sup> Morineau Iduarte, Marta; Iglesias González Román. Op. Cit. Pág. 49 y 50.

Referido a las relaciones del individuo dentro de su familia, es decir, la persona puede ser: Sui Iuris, es aquel individuo que no se encuentra sujeto a ninguna autoridad y que podrá ejercer sobre los que de él dependen los poderes siguientes: La Patria Potestad, la manu y el Mancipium.

Ej. Pater familias; en otras palabras, siu iuris, es la persona que no dependían de nadie, los sujetos a la potestad de otra persona: los impedidos de realizar de manera directa el ejercicio de sus derechos, ejemplo, por edad, por sexo o por sufrir alteraciones mentales, siendo siu iuris, estarán sujeto al régimen de tutela o de curatela, según las circunstancias; Alienis Iuris, es la persona que se encuentra sujeta a cualquier autoridad comprendida en el Siu iuris, ejemplo: los filii familias, personas sujetas a la patria potestad, y la mujer in manu, es el caso de la esposa, ésta puede ser siu iuris cuando se disuelva la manus.

<sup>5</sup> Idem. Op. Cit. Pág. 98, 99.

Que la obtenía mediante tres procedimientos distintos: El usus, (por el transcurso del tiempo: si el marido vivía ininterrumpidamente con su mujer durante un año, este hecho le daba el derecho de ejercer la manus sobre ella, se interrumpía si la mujer pasaba tres noches consecutivas fuera del lugar conyugal, permaneciendo en la casa materna, bajo celebración de un rito doméstico); la confarriación, (ceremonia de carácter religioso anexa al matrimonio, celebrada con grandes solemnidades y ante 10 testigos); La Coemptio, (forma mas usual entre los romanos para establecer la manus consistente en una venta ficticia hecha por el pater familias al futuro marido la mujer tenía que ser alienis iuris, si era siu iuris, lógicamente sujeta a tutela perpetua, sería el tutor quien tendría que llevar a cabo el simulacro de venta; la disolución del vínculo matrimonial por medio del divorcio, terminaba también con la figuras jurídicas antes descrita de la siguiente forma: en cuanto al usus y la coemptio: se rompía el vínculo o lazos creados por la manus llevándose a cabo una manumisión especial. La Confarriatio: se llevaba a cabo otra ceremonia con igual solemnidad y ante testigos (difarreatio).



herencia del marido, pero en el caso que no hubiera otro pariente, Justiniano, concede a la viuda pobre una pequeña partición de la herencia de su marido, con carácter meramente alimentario.

Existió un régimen de separación de los patrimonios, aunque el marido podía adquirir los bienes de la mujer, bajo inventario, para administración, constituyéndose hipoteca legal sobre los bienes del marido, para garantizar las resultas de la administración, todo esto en pro de la mujer, que protegía el Estado, diferente a lo que es la dote<sup>6</sup>, a la par de lo anterior, existió el divorcio, conseguido con la muerte natural de uno de los cónyuges, por la capitis diminutio máxima (esclavitud: que es una muerte civil); por incesto sobreviviente y por divorcio<sup>7</sup>.

En fin el rol de la mujer en estas épocas de Monarquía y Repúblicas e Imperios, se limitó única y exclusivamente a la potestad del paterfamilias o de su tutor según sea el caso dentro del statu familia y sus derechos conforme la legislación, era casi nula.

Grecia, Atenas y Esparta civilizaciones de cultura espiritual y materiales que ubicó a la mujer en un status muy bajo y promiscuo, considerándola como siempre una máquina reproductora del ser humano para fines bélicos, es decir, productora del hombre-soldado, físicamente vigorosos y fuertes, aptos para las milicias y el combate cuerpo a cuerpo; seleccionando a la mujer para la procreación de hijos, suprimiendo el derecho al matrimonio, con relaciones

---

<sup>6</sup> Citado por: Barillas Beltrán, Jovita, en su Tesis: Derechos Civiles y Políticos de la Mujer, Nicaragua, UNAN-León. 1963. Pág. 16.

Que consistía en una cantidad de dinero que el padre o una tercera persona entregaba al marido con carácter de propiedad, que con Justiniano desaparece completamente sustituida por la práctica dotal.

<sup>7</sup> Idem. Primeramente, antes de la ley de las XII Tablas, el divorcio era unilateral por ser la mujer siempre in manus, es decir, alienis iuris, sin ejercer ningún derecho, teniendo la única facultad el marido para ejercerlo; cuando el matrimonio es sine manus, tienen los esposos iguales derechos, pudiendo la mujer provocar el divorcio.



promiscuas hasta el punto que un marido maduro entrega a su mujer a un sustituto joven (cemental) hermoso y valiente (bajo el poder de Licurgo). Por otro lado, se obtenía a hembras fértiles a través de la captura de doncellas núbiles (matrimonio espartano); el rapto se practicaba por necesidad y para fines de la procreación, considerando a la mujer sexualmente inferior y se tenía como vergonzoso juntarse con ella formalmente, es decir, la sodomía practicada por los griegos, fue conocida con el nombre de Amor Griego (amor ciego).

Posterior a esta época, algunos legisladores y filósofos atenienses, consideraron a la mujer y su aptitud sexual como signo y privilegio de elevada educación (Sócrates); Platón, abogaba por la comunidad de mujeres; Demostenes, define al matrimonio en tener hijos legítimos y una fiel guardadora de su casa; Tucídides, consideró a la mujer más peligrosa que las llamas y que el torrente que cae de las montañas en olas impetuosas exclamando: “Quien inventó a la mujer, si es un Dios, sepa que es el artífice más grande de los Males”. En sí la mujer no era muy bien vista sexualmente, aunque le permitían dictaminar en el consejo y tener voto en materia de gobierno y concurrían a los espectáculos públicos siendo parte activa, en ocasiones.

La mujer Espartana por su parte, jugaba un papel primordial sobre la vida del hombre, considerado la constitución de todo, venerándola y embelezado el marido, dada a su educación y por ser razonables en sus lógicas, siendo el pilar y sustancia de conciencia clara en su hogar; educada para formar a los hombres guerreros, valientes y patriotas.

Atenas, rinde culto a la mujer, a su belleza y gracia, pero le niega el derecho a escoger marido, y en caso de matrimonio, después de él, es recluida



en el gineceo, transcurriendo su vida en compañía de las demás mujeres, dedicándose a labores domésticas; diferente a la cortesana, que recibe esmerada educación y atención en las casas de citas por los filósofos, poetas, historiadores, estadistas, artistas y políticos, tertulias, en donde eran el centro de interés y consultadas para resolver problemas de empresas, proyectos públicos o privados y de importancia política.

En resumen la mujer ateniense se encontraba dividida en dos clases diametralmente opuestas:

1. La mujer casada y de hogar, ocupada en hilar, tejer y recluida en el Gineceo; consideradas guerreras y fuertes con gran valor, que entrega a su hijo sin saber su futuro, pero decidida y consciente.
2. la mujer cortesana, culta, fina, bella y encantadora cautivadora de hombres pensadores, inteligente y consultora de respuestas prácticas a los intereses de sus cautivos.

En otras culturas del viejo continente, por ejemplo, Egipto antiguo, el rol de la mujer, se centraba en la igualdad de derechos y la separación de los bienes matrimoniales; las **Tebanas** solían aprovechar la independencia que tenían respecto al marido, asegurándose durante el matrimonio, la propiedad de todos los bienes habidos y que pudiera adquirir del marido; ella contrataba sin autorización de nadie, con cualquier persona, incluso con y en contra de su propio marido; la hipoteca, sobre los bienes presentes y futuros del marido, garantizaba a la mujer casada pensiones anuales y multas en caso de divorcio; la mujer soltera tenía los mismos derechos que la casada, no necesitando autorización alguna para sus negocios; con el rey Prolomeo IV cambia drásticamente este derecho de la mujer a exigir autorización al marido para realizar algún negocio jurídico; con los Faraones, la mujer fue sometida a la



manus del marido, igual que los romanos, sufriendo opresión en sus derechos; se estableció la compra-venta como base del matrimonio y se estableció la comunidad de bienes entre cónyuges, pero garantizándose con la hipoteca los bienes de la mujer por administración.

En China, sistema patriarcal, donde la mujer, a través de la influencia materna era arraigada y de convicción fuerte, con voz y voto en la decisiones de la familia y el porvenir de los hijos: educación y matrimonio; el patrimonio era administrado en forma comunitaria; la mujer no tiene acceso al culto religioso de sus antepasados, solamente la línea varonil en descendencia, no así, la mujer participaba en el servicio militar obligatorio, igual que los hombres, capaces físicamente; con posterioridad, fue tomada en cuenta en asuntos políticos, religiosos (como sacerdotisa), y sociales.

El Pueblo Hebreo bajo un sistema patriarcal, de descendencia varonil, en su defecto la mujer para obtener la herencia, pero en todo caso, por lo general la mujer era considerada inferior al hombre; bajo su legislación rigurosa castigaban a las violadoras de la moral (prostitución y adulterio) con la pena de muerte; en la guerra, la mujer cautiva, parte del botín, tras un mes de duelo era tomada en matrimonio; establecieron determinados grados de parentesco, dentro de los cuales se podía contraer matrimonio, existiendo diferencia de parentesco entre la hermana paterna y la uterina, pudiendo el hermano casarse con la primera y no con la segunda por existir la consanguinidad solo por la línea materna.

El Tamud, Código hebreo sagrado, estableció la obligación de casarse a todas las mujeres con un solo hombre, y éste de casarse con cuantas mujeres



podiera mantener<sup>8</sup>; el matrimonio era una institución respetable y noble, la mujer compañeras del hombre y no su esclava; pero (con la ley Mosaica) era repudiada cuando ésta no daba sucesión, y era sometida a la prueba amarga por sospechas de infidelidad; en otro orden, la mujer era tratada hasta el punto de satisfacer a toda costa los deseos del embarazo (para bienestar de la descendencia); las leyes hebreas nunca colocaron a la mujer en igualdad de situación como las leyes egipcias, pero también fueron buenas y decorosas.

Con el cristianismo, el rol de la mujer fue menos oprimida y deprimida que en el mundo antiguo; hubo redención y misericordia con respecto a la mujer y al hombre mismo esclavizado; practicaban la igualdad de derechos; estaban en contra poligamia bajo pecado terrenal y promulgaban por la monogamia como única unión espiritual. Resaltaron los valores de la castidad y de la continencia, exigiéndose la pureza sexual del cuerpo en todo momento, y la relación sexual se justificaba por la procreación.

Durante la edad media, el rol de la mujer se limitaba a la obediencia espiritual que emanaba de las doctrinas y legislaciones de los sacerdotes donde se concentraba el poder imperante en esa época.

## **1.2. En América Latina.**

Se componían por grupos de familias que se sujetaban por la línea femenina; estaban organizadas por una especie de pequeñas repúblicas; el rol de las mujeres consistía: en el trabajo del campo, y a los hombres, la caza, la pesca y la venganza de los agravios sufridos a su comunidad o personalmente; la propiedad de bienes le pertenecía a la mujer y en lo sucesivo a la primogénita o la parienta más próxima, era un sistema matriarcal; uniéndose entre familias del mismo clan, guardando la casta.

---

<sup>8</sup> Barillas Beltran, Jovita. Tesis doctoral. Pág. 26. Por lo general, dada la pobreza en que vivían, contraían matrimonio los hebreos, solamente con una mujer.





En Yucatán, México, a mediados del siglo XIX, se encontraba en la primera fase de transición entre el matriarcado y el patriarcado, uniéndose ambos sistemas<sup>9</sup>. En otras regiones del continente existía el sistema patriarcal y el matriarcal como en el Perú que seguía la filiación uterina, mientras que los Incas se regulaban por el paternal.

En la América Precolombina el matrimonio era exógamo y se practicaba la poligamia, por ejemplo en Centro y Sur América, no existiendo la degradante prostitución antes del descubrimiento. Con las leyes de Indias, se da la libertad en la prestación del consentimiento para la celebración del matrimonio<sup>10</sup>; con la colonización devino el mestizaje que creó una nueva cultura impuesta y la aceptación a nuevas costumbres sociales de convivencia y la conversión al cristianismo que puso inconforme al Indio que tenía varias mujeres, todas con igual derecho o con hijos y varios años de convivencia; que por disposición pontifical (Pablo III) se resolvió: a considerarse legítima la primera mujer con quien tuvo acceso carnal, eligiendo el marido en caso de no determinarla, y con posterioridad la ceremonia del matrimonio cristiano, creándose nuevas reglas para el matrimonio monogámico; los matrimonios entre consanguinidad, subsistían los contraídos con tías, sobrinas carnales y cuñadas; la bigamia era castigada por ambas partes con azotes y corte del cabello.

En lo sucesivo antes y después de la independencia de las Américas Central y Sur, la mujer ha estado sometida al cuidado de la prole y del hogar, no teniendo más derechos que los habidos dentro del hogar y los que el marido y la sociedad de machistas, le permitían; con un rol tradicional que han venido

---

<sup>9</sup> Barillas Beltran, Jovita. Tesis citada. Pág. 29. Los Itijas creándose en ambos pueblos o sistemas, el nombre del hijo combinado, el del padre y el de la madre, sobresaliendo en primer plano el de ésta.

<sup>10</sup> Idem. Pág. 30. Limitando la venta de las hijas de los Indios para contraer matrimonio.



cargando desde su niñez, es decir, un torrente de servicios domésticos no remunerados, como mujer dependiente y dominada económica y socialmente.

Desde comienzo del siglo XVII, con las primeras y tímidas declaraciones del movimiento feminista, con el afán de eliminar los privilegios masculinos tradicionales que han acompañado de macho proveedor y que todavía subsistían hasta finales del siglo pasado, como es el caso de disposiciones legales latinoamericanas que bajo su fuente directa, el Código Civil napoleónico, disponían normas fuera de la realidad ante pensamientos liberales y en el ambiente los principios de igualdad de derechos y oportunidades; todavía la mujer estaba sometida al marido, teniendo que pedir permiso para ir a trabajar; no podía llevar a cabo ninguna transacción sin la autorización y firma del esposo; no podía comprar a crédito, vender, donar o recibir títulos, hipotecar una propiedad ni tampoco abrir una cuenta bancaria; el marido era el administrador legal de los bienes de la esposa; la obediencia al marido no era simplemente una norma social, sino, era una obligación jurídica por ser el jefe de la familia, inclusive estando en prisión<sup>11</sup>.

### **1.3. En Estados Unidos.**

Antes de su independencia y después, hasta finales del siglo XVI en que hubo las primeras ideas revolucionarias sobre los derechos de la mujer, a través del movimiento feminista procedente de Europa; el rol que ha jugado la mujer ha sido el de una ama de casa al cuidado de los hijos y del hogar, al margen de las políticas establecidas por la masculinidad; considerándolas menos inteligentes e inadecuada por su condición natural para ejercer funciones y tareas de hombres que habían heredado, orgullosamente de sus

---

<sup>11</sup> “Si el marido se le ha condenado a una pena aflictiva infamante aun cuando no haya sido pronunciada, sino por contumacia, la mujer no podrá comparecer en juicio, ni contratar mientras dure la pena, sin haberse hecho autorizar por el juez, quien, concederá en este caso la autorización sin que el marido sea oído ni citado”. Arto. 138 Código General de C.R., emitido el 30 de julio de 1841.



antepasadas generaciones, dogmas y caracteres fuertes, de convicciones meramente machistas.

La mujer, se encontraba marginada para poder administrar su patrimonio, anteponiendo al hombre capaz y dominante el tema, menospreciando a la mujer en un afán de discriminación por no ser iguales, argumentándose que debido a sus roles domésticos y su exclusión de las esferas públicas y sociales, significaba que la mayoría de las mujeres probablemente tendrían menos pericias en asuntos financieros de la que tendrían los hombres, concluyéndose que real y verdaderamente las mujeres son diferentes, dejándolas vulnerables ante este tipo de tratamiento discriminatorio; la mujer era dependiente y dominada, en la forma que la sexualidad está vinculada con el ejercicio del poder, en la violencia doméstica el hostigamiento sexual y la violación, poco común en esos tiempos, inclusive aun persiste, ya que de no haber delito: por amenaza, vergüenzas o falta de carácter, o que el delito no se halla consumado o por no haber prueba, no existe culpabilidad por lo que no hay pena.

A pesar de la revolución feminista que comenzó a inicio del siglo XIX, las mujeres en los EE.UU., todavía hacían dos tercios de trabajos domésticos del hogar y el 80% al cuidado infantil, carentes de privilegios en igualdades de oportunidades para desempeñarse como trabajadoras ideales, igual que el hombre que argumenta que es el que trabaja y trae el sustento al hogar. Con la mencionada revolución feminista, vienen adquiriendo nuevos derechos en el marco del respeto y consideradas como sujetas de derechos para la realización de tareas iguales que los hombres, con oportunidades de desempeño en empleo capaces; así como también los derechos de familia, a la tutela y custodia de los hijos menores de edad, derecho a la pensión; a pesar, que hoy



en día, en muchos casos judiciales, los mismos hombres quieren cambiar el rol tradicional de victimario a víctima por conveniencias propias.

#### **1.4. En Nicaragua.**

En los acápites anteriores he abordado aspectos generales sobre el rol y cultura de la mujer en la etapa precolombina, antes y después de la independencia de las américas latinas; Nicaragua siendo parte y corazón de ellas, no se escapa de la situación de nuestros aborígenes, vida y costumbre y forma de ser muy propios, y acorde con la época y sobre la cultura indígena con sus propias características, gobiernos y religión.

La mujer indígena (precolombina), al igual que en todo este territorio americano, empezando por México, su rol dentro de esta sociedad aguerrida frente a sus quehaceres domésticos y cuidado de la prole, bajo un sistema, primero matriarcado y luego patriarcado, en un ambiente de concubinato, dada la relación exogama y poligámica que predominaba en las familias y hombres cubiertos de heroísmo guerrerista, y que a su vez ostentaban el gobierno del clan o la tribu: (consejo de ancianos, jefe guerrero y el sacerdote o brujo).

Como se describe, era un sistema de hombres y donde la mujer su único papel, el manejar dentro de su posición de marginada, su territorio doméstico, el cuidado de los hijos y de ancianos; preparar a la generación del mañana: si era mujer obediencia, si era varón la fortaleza guerrerista de la tribu; la mujer carente de todo derecho ni tan siquiera del principal como es el de la vida por estar en manos de las autoridades indígenas, si era descubierta o se sospechaba algún desliz, infidelidad o adulterio, era castigada severamente, inclusive con la muerte, no así para el hombre que se embanderaba de gloria.



Con la colonización al igual que en los demás territorios, vino el cristianismo y el mestizaje, con nuevas formas (costumbres) de convivencia europea que transformó la cultura indígena por una media civilizada según la época y su sello español, cambiando totalmente sus creencias por la del cristianismo, prohibiéndoles muchas formas de sometimiento y marginamiento a los derechos de las mujeres que eran objetos, cambiándolas por otras formas menos anti-jurídicas; respetando su vida, su comercio y el derecho a contraer un matrimonio monogámico; derechos estos y otros consagrados en las leyes de Indias, hasta la independencia y la promulgación de nuestras leyes<sup>12</sup>; que no fueron mas que simples copias del sello de la época española, que no trajeron gran avance ni cambios en los derechos de la mujer en consideración para merecer su comentario.

Es hasta la vigencia del Código Napoleónico (fuente de nuestro Código Civil de Nicaragua de 1904 vigente) basado en los ideales de la revolución francesa libertad, igualdad y justicia, en donde florecen las igualdades de derechos del hombre y la mujer influenciado por el movimiento feminista la que viene en avanzada, exigiendo la igualdad de derechos y oportunidades que las del hombre, desde comienzo del siglo XVI.

En resumen, se puede llegar a la conclusión que durante todo este período no han tenido más derechos que los permitidos por sus padres hacia la costumbre tradicional y la de los maridos; subsistiendo la dependencia económica de éstos, el rol de esposa que se refleja en el rol de cuidados que asumen las madres casadas cuyo trabajo fue, y es, proporcionar aquel torrente de cuidados infantiles y seniles, y otros servicios domésticos necesarios para

---

<sup>12</sup> Código Civil del 1º de octubre de 1871, derogado.  
Código Civil del 5 de mayo de 1904, vigente.  
Código de Comercio, que empezó a regir el 30 de enero de 1917.  
Código de Minas promulgado el 23 de agosto de 1945.



apoyar al marido trabajador ideal. De una gran cantidad de estudios que se han hecho sobre el problema de la condición y rol femenino, se analiza la relación específica de la mujer con el proceso de producción en las diferentes sociedades, mostrando que mientras el hombre participa en el mundo de las transformaciones y de la producción, (como gobernante, propietarios de los medios de producción o asalariado hoy en día), la mujer se vio y aún prevalece más confinada a la esfera doméstica y de la producción privada de valores de usos.

Las funciones de la mujer se describen en este trabajo, en tres aspectos centrales:

- 1) La producción biológica, epicentro y sustento de las nuevas generaciones; producto de la unión de hecho estable o del matrimonio: pilar principal de la sociedad;
- 2) La educación y el cuidado de los hijos, enfermos y ancianos, valores éticos y morales, principios de humanismo con nuestra raza y credo, formación espiritual y conciencia de la vida (sus malestares) y la muerte; y
- 3) La reproducción de la fuerza de trabajo consumida diariamente, la contribución de la mujer al proceso productivo de la sociedad, en la economía del hogar, es un trabajo invisible, el tiempo dedicado por la “ama de casa” a la reproducción directa de fuerza de trabajo, conlleva al desgaste físico, que carece de valor de cambio en el mercado (no remunerado); desde este punto de vista, se considera tradicionalmente que los hombres son quienes se ganan la vida, son los proveedores del hogar, mientras que las mujeres no, por que no generan trabajo alguno en beneficio de la familia.



Este patrón de conducta ha sido cuestionado y puesto en tela de juicio por el movimiento femenino, con el resultado que los roles de las mujeres son cuestionados y están en proceso drásticos de cambios, dada a su emancipación de los roles tradicionales, en busca de la reivindicación de los derechos de la mujer.

## **2. LOS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS DE LA MUJER.**

### **2.1. Los Derechos Civiles en General.**

#### **2.1.1. Concepto.**

“Como regulador general de las personas, de la familia y de la propiedad, de las cosas o bienes; técnicamente, el conjunto de normas reguladoras del Estado, condición y relaciones de las personas en general, de la familia y la naturaleza, situación y comercio de los bienes o cosas que comprende sus ramas principales: Derecho de las personas, incluye la personalidad y capacidad individual; Derecho de la Familia, rector del matrimonio, Paternidad, la filiación, parentesco en general; Derechos de las cosas, que rige la propiedad y los demás derechos sobre los bienes íntimamente regulado con el derecho sucesorio; (implica también), Derechos de las obligaciones, y el derecho de los contratos”<sup>13</sup>.

La mujer como ser racional, pensante y sensible igual que su homóloga pareja, ha venido abriendo camino ante la brecha estrecha de los hombres, por el reconocimiento de sus derechos omitidos, privada sin causa justa, de sus derechos humanos y ciudadanos, sin personalidad en el Estado, agraviada por la política enfermiza y egoísta de aquellos. ¿Será por temor a una inminente rivalidad? ó ¿temor a ser desplazado y perturbado en su ego masculino, y de

---

<sup>13</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. 2da. ed. Argentina, Ed. Heliasta S.R.L. 1994. Pág. 120 y 121.



hombre fuerte, que solo él lo puede todo? Sintiéndose superior, hasta de equipararse a un Dios<sup>14</sup>.

La mujer comenzó a prepararse en las lenguas de la ilustración social, ha comprendido su situación y lo mucho que le importa ejercer su actividad en todo los campos en que se ejercita la actividad humana, que con grandes esfuerzos pide poder ser admitida en el ejercicio de profesiones útiles como la medicina, abogacía, etc., y sobre todo en la administración pública.

El movimiento feminista, comienza su ardua labor en el año de 1788, exigiendo que mejoraran sus condiciones y derechos civiles comunes, como es el “derecho de vivir”<sup>15</sup>, dada a la violencia y violaciones a su integridad física que eran objeto; de igual forma exigían el reconocimiento al derecho de ciudad<sup>16</sup>; hubo una época de estancamiento por el floreciente triunfo de la revolución francesa en 1789; la mujer tuvo conciencia de que sus acciones no debían ser aislada e individuales, sino que en Uniones de Mujeres<sup>17</sup> y asociaciones internacionales a través de congresos<sup>18</sup>, resultando satisfactorio para sus intereses, proclamando el derecho de organizarse.

De forma tímida a través de la historia, los Estados en manos de sus gobernantes y asambleístas o parlamentarios, han venido reconociendo el

---

<sup>14</sup> Como se observó en la edad antigua, en las personas de los reyes, emperadores, faraones; inclusive de los gobernantes dictatoriales bajo regímenes opresores, en el siglo pasado.

<sup>15</sup> Barilla Beltran, Jovita. Tesis citada. Pág. 38: reclamo que hicieron en la plaza de Luis XV, convocadas por Tercigne de Mericant el 3 de octubre de 1789. (proclamación de tal derecho a la luz del derecho natural que refiere la providencia de la naturaleza del hombre acorde con la justicia divina, al haber dado conciencia y razón a los seres humanos que incluye a la mujer).

<sup>16</sup> Idem. En 1790, Condelsset, publica un folleto sobre la admisión de las mujeres a ese derecho, en el marco de lo jurídico y positivo. (derecho que tiene toda persona que habita un determinado lugar; derechos que se extienden a todos los ciudadanos de un territorio, con el propósito de adquirir otros derecho como el de sufragio para elegir sus gobernantes, el de locomoción, habitación, domicilio, familias, etc.).

<sup>17</sup> Idem. Pág. 33: En EE. UU. Primera intensión: iniciaron trabajos para asociarse internacionalmente con el fin de impulsar la cooperación en todas partes, pero, únicamente en Gran Bretaña hallaron organizado un grupo de copartidarias.

<sup>18</sup> Idem. Pág. 38: Congreso celebrado en Francia por la primera Asamblea General de la Unión Universal de Mujeres en 1891, presidido por Clemencia Roger, y los congresos de Paris, Ginebra, Berlin de 1896, en el cual llegaron a acuerdos de exigir los derechos a la educación con libre ingreso, sin restricciones a los centros universitarios y la protección a la infancia.





papel y desempeño de la mujer en la vida económica y social del país; que sin ellas al igual que seres pensantes, ocupan un espacio imprescindibles en la vida del hombre; era justo y equitativo el trasladar los mismos o iguales derechos del hombre a la mujer, empezando en materia de Derecho Civil: como son los derechos de las personas, que implica el reconocimiento, a la personalidad y la capacidad individual, derecho a un nombre y apellido, derecho a la libertad individual, libertad de pensamiento, de expresión derecho a la seguridad, derecho a su vida privada y la de su familia; derecho a la igualdad ante la ley y de protección contra la violencia doméstica<sup>19</sup>; derecho a una mayoría de edad que le permita ejercer y disfrutar plenamente de todos los derechos, sin la supervisión de su padre, tutor ó esposo; derecho a una familia y a los propios derechos de la familia, encontrándonos en este derecho como el rector del matrimonio, es decir, derecho de contraer nupcias libremente a elección propia, implica también, el divorcio, los derechos de la paternidad y la maternidad, hoy en día compartida, después del divorcio), la filiación, el parentesco en general y sobre los derechos de alimentos; en otro orden nos encontramos con el derecho de las cosas que rige la propiedad y los demás derechos sobre los bienes íntimamente regulado con el derecho sucesorio, y relacionado con el derecho de las obligaciones y el derecho de los contratos; derecho a un domicilio, residencia; derecho a la comunicación y a la libre locomoción.

---

<sup>19</sup> Módulo de capacitación Derecho Laboral, (OIT, ILANUD, Programa Mujer, Justicia y Género), San José, Costa Rica: El Programa, 2001, Pág. 139. ejemplo clásico, es cuando un marido o conviviente la ha golpeado severamente durante varios años, intensificándose las golpizas en fuerza o frecuencia y a menudo hay amenazas de muerte, temiendo la mujer, por lo que tras intento pro huir o denunciarlo a convivido con el hombre – verdugo; se ha revelado en contra de su propio miedo, obteniendo restricción del marido o derecho a una orden protectora que le prohíbe al marido acercársele en un perímetro de 50 a 100 metros, según la gravedad del caso.



## **2.2. Los Derechos Políticos en General.**

### **2.2.1. Concepto.**

El que determina la naturaleza y organización fundamental del Estado, las relaciones de éste con los ciudadanos y los derechos y deberes de los mismos en la vida pública<sup>20</sup>.

El movimiento feminista, en busca de respuesta ante los planteamientos de las ciencias políticas que establece a la masculinidad como indispensable para el ejercicio de estos derechos, no encontraba razones ni principios que le impidan, a ellas, el goce de la ciudadanía para el ejercicio de los demás derechos, apartando a un lado los argumentos discriminatorios en contra de la mujer, por su supuesta, inferioridad de inteligencia y de lo inadecuado de su condición natural para el desempeño para los actos de la vida política, la mujer a través de su perseverancia y la lucha del movimiento ha demostrado ser parte de la sociedad y que es capaz de ejercer tales funciones, bajo los principios rectores de la revolución francesa.

A lo largo de la historia de la humanidad, muchas voces se han hecho escuchar en favor del principio de la igualdad absoluta de los derechos entre el hombre y la mujer, abogando en los parlamentos locales por el voto femenino; elevándose este problema político a los profesionales del campo de la materia: estadistas, políticos y sociólogos, para discutir y analizar la problemática de la incursión de la mujer en el campo político y su repercusión a corto, mediano y largo plazo.

En 1888 con el movimiento social, la mujer por su parte, con el ánimo de ser escuchada, ha venido haciendo trabajos en pro de la asociación internacional, obteniendo sus primeros resultados en 1902, el primer comité

---

<sup>20</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 123.



internacional en Washington<sup>21</sup>; como hecho material en Norte América, en su consistencia en el reconocimiento de los derechos políticos, la mujer obtuvo su ejercicio al voto en las mismas condiciones que el hombre<sup>22</sup>, siendo su antecesor Nueva Zelanda<sup>23</sup>, posteriormente Finlandia en 1905, ocupando, la mujer, asiento en las legislaturas, nombradas por los Partidos Políticos, propagándose de forma ascendente, a nivel mundial de habla inglesa u otras lengua, la práctica política y la inserción de la mujer dado a su alto nivel educacional: saber leer, escribir y sea propietaria, con mayoría de edad, en las funciones gubernamentales; no así en los países de origen latino, tanto europeos como americanos, producto del estancamiento social y las formas de gobierno sin políticas de desarrollo íntimos a la dignidad humana que redondean en bajo nivel educacional: analfabetismo; sin política económica: alta tasa de desempleo que genera miseria y pobreza; bajo nivel de cultura de superación; y el indiscriminado saqueo de las riquezas y de los bienes de la nación; considerándolos países subdesarrollados pertenecientes al tercer mundo: manteniendo ideas primitivas que el verdadero papel de la mujer es servir a su marido y la prole, por lo que es imposible que la mujer incursione en la esfera política; además, que al momento de seleccionar a los candidatos para ocupar cargos públicos, se hacía a través de las logias o red de amigos; menospreciando la capacidad de la mujer, por tener menos probabilidades de ser incluidas y elegidas por carecer de las condiciones y aceptabilidad en las actividades claves de los hombres tales como el deporte, la cacería o el sexo extramarital formando un campo de fuerza impenetrable, costumbre y forma

---

<sup>21</sup> Barilla Beltrán, Jovita. Tesis Cit. Pág. 33: con representantes de cinco países; en Berlín se fundó la “Alianza del sufragio femenino” con delegaciones de nueve países; en 1911, hubo un congreso en Stocolmo, donde participaron diecinueve países de agrupaciones sufragistas.

<sup>22</sup> Idem. En virtud de la decimonona (19) enmienda constitucional que comenzó a regir en agosto de 1920 quedando implantado en toda la nación.

<sup>23</sup> Idem.: primer país del mundo en el que las mujeres consiguieron el pleno goce del sufragio político desde 1877, alcanzando ahí el voto en asuntos de educación; y el municipal a partir de 1886; y fueron declaradas aptas para el ejercicio del voto parlamentario en 1893.



ésta que ha predominado, en estos países y es sucesivo de generación en generación.

En América Latina desde 1928, se han creado comisiones interamericanas de mujeres<sup>24</sup> que en el marco de los derechos políticos de la mujer, han venido ejerciendo presión a través de convenios para el pronto reconocimiento de los mismos, y considerarla como sujeto de derechos igual que al hombre, en igualdad de circunstancias y oportunidades, otorgándole primeramente ciertos derechos humanos inherentes a la persona: vida, salud, integridad física como derechos individuales y civiles como derechos personales, de familia, bienes, etc.

En el marco de los derechos políticos que se desarrollan con el derecho constitucional, recogiendo en sus preceptos y normas fundamentales que versan sobre la participación en igualdad de condiciones (mujer y hombre) en los asuntos públicos y en la gestión estatal hablando propiamente de los derechos y deberes de los ciudadanos, empezando con el derecho de la nacionalidad, que como norma general, no existe diferencia de sexo, todos son nacionales; que por el hecho del matrimonio, al casarse con una persona de nacionalidad diferente, pierde la propia y adquiere automáticamente la del marido, lo cual se ha venido discutiendo al respecto<sup>25</sup>, y que por convención en su primer artículo establece: sobre la nacionalidad de la mujer no hará distinción alguna basado en el sexo en la legislación ni en la práctica; por lo

---

<sup>24</sup> Barilla Beltrán, Jovita. Tesis Cit. Pág. 47: que fue creada por la VI conferencia internacional americana de la Habana, Cuba; en 1948 la IX conferencia interamericana de Bogotá aprobó su estatuto orgánico; en 1953, la comisión suscribió un acuerdo con el consejo de la OEA., que la reconoce como organismo especializado de la organización, con carácter permanente; y en 1954, la X conferencia internacional modificó y aprobó sus estatutos orgánicos que señala la función de trabajar por la extensión a la mujer de américa y por alcanzar sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales, así como estudiar sus problemas y proponer medidas para resolverlos.

<sup>25</sup> Barilla Beltrán, Jovita. Tesis Cit. Pág. 48: La Comisión Interamericana de mujeres, obtuvo en la VII conferencia interamericana, celebrada en Montevideo en 1933, firmado por veinte países americanos, un primer convenio relativo al derecho de la mujer sobre este tema.



que la mujer nacional de algún país americano no perderá su nacionalidad por el solo acto del matrimonio con un extranjero y adquiera la de este; la mujer americana podrá tener ambas nacionalidades; igual al hombre; principio fundamental que se ha establecido hoy en día en algunos países americanos, incluyendo la nuestra, según tratado establecido.

Continuando con otros derechos como constituir organizaciones; elegir y ser electo en elecciones libres y democráticas, optar a cargos públicos y otros derechos que estará determinado y regulado por la Constitución de cada país.

### **2.3. En Nicaragua.**

#### **2.3.1. Derechos Civiles.**

A) Este derecho se remonta a dos épocas, en donde la obra legislativa civil se divide en dos representaciones legales; la primera, lo constituye el Código Civil del uno de octubre de 1871, Código que sucedió en parte a las leyes de Indias y su fuente establecida en la legislación española como sello predominante de la época, producto lo de la colonización; normas que no fueron suficientemente justas con la mujer, creando una dependencia (con criterio medieval) sujeta a la autoridad del marido.

La institución del matrimonio conforme el Código en mención tenía un carácter meramente masculino, corresponde al varón la potestad marital, que es el conjunto de derechos que las leyes le conceden sobre la persona y bienes de la mujer casada” (arto. 133 C.)<sup>26</sup>; teniendo el mismo domicilio que su marido (Arto. 73 C.). De comparecer en juicio necesita previa autorización especial del marido, suplida por el juez, en caso que le sea negada sin justa

---

<sup>26</sup> Diferente al concepto moderno que se tiene de patria potestad, “...que compete dirigir las personas y administrar los bienes de sus menores hijos”; Título III “paternidad y filiación, Capítulo IV “de la patria potestad”; arto. 244C. vigente, del 5 de mayo de 1904.



causa o que aquel no pueda prestarla; en caso que ejecute actos civiles o mercantiles sin la autorización del cónyuge constituyen obligaciones naturales, o sea exigible y eficaces al ser ratificadas por él mismo.

La mujer casada debe obediencia con obligación de seguirlo al lugar de traslado de su residencia bajo protección y seguridad de su vida; al igual que no puede celebrar contrato alguno ni desistir de uno anterior ni remitir una deuda ni aceptar o repudiar una donación, herencia o legado, ni adquirir título alguno ni enajenar, hipotecar o empeñar, ni recibir el pago de una deuda con ella contraída a menos que sea con autorización del marido; en el caso que fueran los bienes raíces de la mujer era necesario la autorización de la mujer o el judicial previo conocimiento de causa, en contrario sensu, los bienes podían ser reivindicado o restituido a la mujer o sus herederos.

Previo al matrimonio, las partes podían acordar sobre sus bienes en capitulaciones matrimoniales<sup>27</sup> o de lo contrario se regían por la sociedad conyugal<sup>28</sup> que se contraía por el mero acto del matrimonio; la mujer podía ser nombrada curadora<sup>29</sup> del marido, teniendo las mismas facultades respecto de la sociedad conyugal, previa autorización del juez para actuar y disponer sobre los bienes del esposo, de lo contrario incurriría en responsabilidad y nulidad; podía renunciar a las ganancias de la sociedad, así como también a desempeñar la curaduría del marido, demandando la separación de bienes y al obtenerla, siempre tenía que pedir la autorización del marido.

---

<sup>27</sup> El contrato matrimonial hecho mediante escritura pública, por el cual se establecen las futuras condiciones de la sociedad conyugal en cuanto al régimen patrimonial de ésta, es decir, son convenciones o pacto social que celebran los esposos, antes de contraer matrimonio, relativa a los bienes por separado, incluyendo las donaciones ó concesiones que en el presente o futuro se realicen.

<sup>28</sup> Unión y relaciones personales y patrimoniales que, por el matrimonio, que surgen entre los cónyuges, es decir, el marido al ser el jefe de ella, podía administrar libremente los bienes; la mujer no tiene derecho sobre los bienes sociales del marido, pero este puede comprometer los de la mujer y de la sociedad libremente, salvo aquellas que bajo estipulación deben ser devueltos en especie.

<sup>29</sup> Quien cuida de algo. Ad Bona. El nombrado para cuidar exclusivamente de los bienes de un incapacitado, pero sin potestad alguna de carácter personal sobre él.



La mayoría de edad, estaba fijada a los 25 años para mujeres y varones; a la mujer se le negaba el ejercicio de la patria potestad, ejercitándola sólo el padre sobre los menores de edad, excluyendo a la madre, aquellos eran llamados hijos de familia y al padre en relación a ellos, padre de familia”. (Arto. 243 C).

**B)** La segunda lo constituye, el Código Civil del 5 de mayo de 1904<sup>30</sup>; pero es a partir que el movimiento social de mujeres impulsan acciones hacia los gobernantes y autoridades del Estado por el reconocimiento de los derechos que anteriormente se les ha venido negando injustamente en los 30 años de conservatismo, resultando positivo que en tiempo del General Zelaya, la mujer es considerada sujeta de Derechos, preceptuados en la constitución Política de 1893, conocida como “La Libérrima” de cortes liberales, donde la declara libre para contratar y poder ejercer la patria potestad; derechos que se desarrollan con el nuevo Código Civil que faculta a la mujer el poder de ejercer de manera general sus derecho y funciones civiles, siendo capaz de contratar y adquirir derechos y contraer obligaciones al igual que el hombre en sus relaciones comerciales o mercantiles, independientemente si es soltera o casada, siempre y cuando no le fueran expresamente prohibidas.

La mayoría de edad es reformada y pasan a ser mayores a los veintiún (21) años sin distinción de sexo (arto. 278 C,) para ejercer todos sus derechos habidos y por haber; no así con respecto al matrimonio en donde el varón de 21 años o declarado mayor por escritura pública, y la mujer de 18 años cumplidos o de declarada mayor en acto legal, pueden contraer matrimonio libremente (arto. 100 C); en el caso del varón o la mujer sean menores de 21 y 18 años respectivamente y no declaradas mayores, no pueden contraer matrimonio sin la autorización previa o en el acto ceremonial, ya sea por el

---

<sup>30</sup> Código Civil que al entrar en vigencia, deroga al anterior.



padre o la madre, por imperio de la patria potestad que la ejercen ambos, o por sus abuelos o representantes legales (arto. 140 y 244 C).

En relación a los derechos y deberes de la mujer que nacen del matrimonio, con respecto al domicilio, la mujer casada conserva el domicilio del marido, o viceversa, aun cuando se halle en otro lugar con su avenimiento; en el caso de separación voluntaria o por autoridad competente, sigue conservando el domicilio de su marido, inclusive la viuda, sino se han creado otro; no así la mujer del sentenciado a confinamiento, que lo sería el suyo propio (arto. 152 y 32 C.). En cuanto a los bienes, en esta nueva legislación civil, desaparece la sociedad conyugal forzosa<sup>31</sup>; así como permite la contratación entre los cónyuges y la mujer no necesita autorización del marido ni del juez para contratar ni para comparecer en juicios (arto. 157C).

En cuanto al divorcio, fueron derogados los artículos del Código Civil correspondiente a este tema y sustituido por una buena ley; ley 38<sup>32</sup> pudiéndose disolver el matrimonio civil; por muerte de uno de los cónyuges; por mutuo consentimiento; por voluntad de uno de los cónyuges; y por sentencia ejecutoriada que declare la nulidad del matrimonio. Establece también el procedimiento a seguir y requisitos que llevar y llenar que versan sobre los hijos y bienes de haberlos; a quien corresponde la guarda de los hijos, que en todo caso se le otorgara a la madre por mandato de la ley, hasta que cumplan siete (7) años de edad, en que se le pueda consultar al menor para

---

<sup>31</sup> Los cónyuges pueden antes o después de celebrar el matrimonio arreglar todo lo que se refiera a sus bienes. Este convenio deberá constar en Escritura Pública y estar debidamente inscrito. Si no hubiere, capitulaciones matrimoniales, cada cónyuge queda dueño y dispone libremente de los bienes que tenía al contraer matrimonio y de los que adquiriera durante él por cualquier título. La sociedad conyugal contraída en virtud de leyes anteriores, seguirá produciendo sus efectos; pero los cónyuges podrán otorgar capitulaciones matrimoniales para separarse parcial o totalmente sus bienes, inscribiéndose la escritura pública en el correspondiente Registro de la Propiedad (Arto. 153 C) (Este artículo fue acordado por la convención de derechos civiles del congreso jurídico centroamericano).

<sup>32</sup> Ley para la disolución del vínculo matrimonial por voluntad de una de las partes, promulgada el 27 y 28 de abril de 1988, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 80 del 29 de abril de 1988.





determinar su preferencia en la patria potestad<sup>33</sup>, formas de visitas en pro de la relación padre, madre e hijos; monto de la pensión alimenticia para los hijos menores y de la mujer en caso de necesitarla por incapacidad permanente o vejez con derecho a recibirla, forma de garantizar la pensión, aspectos que están vinculados a la ley No. 143<sup>34</sup>, que protege en todo caso a la prole y al cónyuge o compañera (o) que en unión de hecho estable convivieron (arto. 6); la distribución de los bienes comunes, los que no podrán enajenarse o hipotecarse, de haber hijos menores, hasta la mayoría de edad con opción de compra, esto con el propósito de velar y proteger el desarrollo integral del menor; como se puede observar esta Ley No. 38, establece una serie de derechos en igualdad de circunstancia, en algunos casos, sin discriminar quien es la o el cónyuge que va a obtener mejores beneficios.

Además de las leyes vinculantes a la Ley No. 38, referidas anteriormente, existen otras<sup>35</sup> que han venido, también a reformar el actual

---

<sup>33</sup> Decreto No. 1065; Ley Reguladora de las Relaciones entre madre, padre e hijos, promulgada el 24 de junio de 1982, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 155 del sábado 3 de julio de 1982.

<sup>34</sup> Ley de Alimentos, publicada en La Gaceta No. 57 del martes 24 de marzo de 1992.

<sup>35</sup> Decreto No. 862, Ley de Adopción, promulgada el 12 de octubre de 1981, publicada en La Gaceta No. 259 del sábado 14 de noviembre de 1981.

- Decreto No. 361, Ley de Protección a la familia de prole numerosa, promulgada el 24 de octubre de 1958, publicada en La Gaceta No. 19 del viernes 23 de enero de 1959. nota (1), (2), (3): de conformidad a Decreto NO. 618 publicado en La Gaceta del 3 de enero de 1962, los artículos en referencia fueron modificado, debiéndose leer como aparecen en la Ley.
- Reglamento de la Ley de Protección a la familia de prole numerosa, promulgada el 26 de febrero de 1981, publicada en La Gaceta No. 19 del viernes 23 de enero de 1959.
- Decreto No. 415, Ley orgánica del Patrimonio Familiar y de las asignaciones forzosas testamentarias, promulgada el 19 de marzo de 1959 y publicada en La Gaceta No. 86 del martes 21 de abril de 1959.
- Decreto No. 107, Ley tutelar de Menores, promulgada: 17 de marzo de 1973 y publicada en La Gaceta No. 83 del viernes 13 de abril de 1973. Decreto No. 454, Reglamento de la Ley Tutelar de Menores, promulgada: 30 de agosto 1975, publicada en La Gaceta No. 214 del viernes 20 de septiembre de 1974.
- Decreto No. 327, Reformas a la Ley de Patria Potestad, promulgada el 11 de febrero de 1974, publicada en La Gaceta No. 46 del sábado 23 de febrero de 1974.
- Decreto No. 111, Reforma a Ley Tutelar de menores y su reglamento, promulgado: 22 de octubre de 1979, publicado en La Gaceta No. 39 del 24 de octubre de 1979.
- Decreto No. 912, Ley de Promoción de la Lactancia Materna, promulgado: 15 de diciembre de 1981, publicado en La Gaceta No. 292 del 23 de diciembre de 1981.



Código Civil y que constituyen un legajo de leyes de la familia para beneficiar a los desprotegidos, en cuanto a la legalidad y derechos referidos al núcleo familiar, que se vio enriquecida en la última cinco décadas pasada del siglo XX. Sin omitir los diferentes convenios, o convenciones o pactos internacionales, emitidos por organismos internacionales, que giran en torno a estos derechos por ejemplo: Convención interamericana sobre concesión de los Derechos Civiles de la Mujer<sup>36</sup>, entre otros.

### **2.3.2. Los Derechos Políticos.**

Los historiadores han caracterizado que en nuestro país, como en los de origen Latino, la propagación del movimiento feminista fue muy lenta, demostrando desinterés y poco entusiasmo por parte de las mujeres quienes se sentían conforme con lo que poseían; siendo hasta el siglo XX, recién pasado, que empiezan a despertar del Letargo sueño en señorial en que estaban sumergidas; con la creación y funcionamiento de las comisiones y conferencias interamericanas e internacionales, referidas anteriormente han venido desarrollando esfuerzos y trabajos para alcanzar la igualdad de derechos que los hombres, referido a los derechos: civiles, políticos y sociales de la mujer, obteniendo considerables resultados hasta el punto de lograr que los gobiernos de turno constitucionalizan esos derechos por un lado, y por otro ratifican y hacen ley de la nación, los convenios o pactos, creados por conferencias u organismos internacionales (ONU, OEA, OIT) que desarrollan, velan y protegen los derechos comunes, así como están en contra la violencia

- 
- Decreto No. 1848, Ley de exención de rendir fianza a demandantes por reclamos alimenticios o por demandas de divorcios, promulgado el 8 de julio de 1971, publicado en La Gaceta NO. 155 del 12 de julio de 1971.
  - Decreto No. 1909, Ley que Reglamenta el Régimen de la propiedad Horizontal, promulgado: 26 de agosto en 1971, publicado en La Gaceta No. 215 del 23 de septiembre de 1971.

<sup>36</sup> Aprobada en Bogotá en 1948, establece el otorgamiento a la mujer de los mismos derechos civiles de que goza el hombre. Fue ratificada por Nicaragua el 22 de agosto de 1956.



y discriminación de los derechos de la mujer, el cumplimiento de estos derechos estará por instituciones radicados en el país receptor y parte del organismo internacional.

Actualmente en nuestra Constitución Política de 1987<sup>37</sup>, reformada en 1995<sup>38</sup> y en el 2000; texto Magno que contiene en sus preceptos el Derecho a la Nacionalidad Nicaragüense, desarrollado con la Ley No. 149<sup>39</sup>, vinculada en íntima relación con las convenciones referidas a este tema<sup>40</sup>; preceptúan y norman en el caso de la mujer casada que: “ningún nacional puede ser privado de su nacionalidad. La calidad de nacional nicaragüense no se pierde por el hecho de adquirir otra nacionalidad” (arto. 20 Cn.).

En el mismo orden de la Constitución, contiene el Derecho de igualdad ante la Ley<sup>41</sup>, vinculado con la declaración universal de los Derechos Humanos<sup>42</sup>, caracterizada por su universalidad e indivisibilidad; reiterada por

---

<sup>37</sup> Promulgada el 19 de noviembre de 1986 y publicada el 9 de enero de 1987.

<sup>38</sup> Ley No. 192, promulgada el 01 de febrero de 1995 y publicada el 24 de febrero del mismo año, en el periódico “La Prensa”, por el Legislativo. Por el Ejecutivo: promulgada el 15 de junio de 1995 y publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 124 del 04 de julio de 1995.

<sup>39</sup> Ley de Nacionalidad, promulgada el 04 de julio de 1992.

<sup>40</sup> Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada: fue abierta a firma y a ratificación por la Asamblea General de Naciones Unidas, en su resolución 10/40 (XI) del 29 de enero de 1957, y entró en vigor el 11 de agosto de 1958. Esta convención fue aprobada y ratificada por Nicaragua.

- Convención sobre la nacionalidad de la mujer: aprobada en Montevideo en 1993, establece que no se hará distinción alguna basada en el sexo en materia de nacionalidad en la legislación ni en la práctica, fue ratificada por Nicaragua el 31 de agosto de 1995.

<sup>41</sup> Arto. 27 Cn.: “Todas las personas son iguales ante la ley y tiene derecho a igual protección. No habrá discriminación, por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social...”. Arto. 48 Cn.: “se establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer...”. Arto. 50 Cn.: “Los ciudadanos tienen derecho de participar en igualdad de condiciones en los asuntos políticos y en la gestión estatal. Por medio de la ley se garantizará, nacional y localmente, la participación efectiva del pueblo”.

<sup>42</sup> Aprobada el 10 de diciembre de 1948 en París; nace de los Estado del orden internacional de la Post guerra, asumieron el reto de elaborar un Código Universal de Derechos Humanos, como respuesta a las atrocidades y los horrores que tuvieron lugar durante el nazismo, período marcado por el terror y la lógica de la destrucción en el cual las personas eran consideradas desechables por no pertenecer a una raza (llamada raza aria). En este período, 18 millones de personas pasaron por los campos de concentración y 11 millones murieron en ellos, de ellas 6 millones eran judíos. El régimen del terror implicó la ruptura del paradigma del



la Declaración de Viena<sup>43</sup>; como un comentario a este derecho ejercido por los nicaragüenses en todo el ámbito social se mantiene la importancia de la democracia participativa y representativa, pero en la realidad en el diseño de las leyes relativas a la participación política, como la ley electoral y las reformas a la Constitución; se toman medidas cada vez mas excluyentes de consagración del espacio de la política para los partidos políticos más fuertes y de exclusión de cualquier otra forma de gestión pública. Las mujeres son una fuerza emergente, se encuentran aun mas limitadas para lograr una participación y representación igualitaria.

Siguiendo con los derechos reconocidos en las Constituciones, nos encontramos con los derechos de los ciudadanos nicaragüenses (en los derechos políticos) que los serán al cumplir dieciséis (16) años, facultado para el goce y disfrute de los derechos políticos consignados por las leyes; con derecho a constituir organizaciones... las mujeres... sin discriminación alguna, íntimamente relacionado con la CEDAW<sup>44</sup>, de manera generalizada las organizaciones sindicales, gremiales y partidos han integrado dentro de sus estructuras las “secretarías” o “comisiones” de la mujer, se han conformado coordinaciones intersindicales de mujeres para analizar y proponer asuntos específicos de la mujer trabajadora, se han conformado formas autónomas de organización alrededor de intereses específicos, trascendiendo las modalidades tradicionales de asociación; la participación de la mujer es relativamente alta o predominante, como en los sindicatos de salud o de educación, pero al

---

Derecho natural, según el cual los derechos humanos son consustanciales a la dignidad inherente a todas y cada una de las personas. Enuncia el concepto contemporáneo de los mismos, caracterizado por su universalidad e indivisibilidad, los primeros son: por derivarse de la dignidad inherente a toda persona; e indivisibles: por haberse fusionado, por primera vez los derechos civiles, políticos con los derechos sociales, económicos y culturales; e integrar los valores de libertad e igualdad.

<sup>43</sup> Aprobado por la II conferencia mundial de Derechos Humanos, celebrada el 25 de junio de 1993, en Viena, Austria; cuyo párrafo 5º establece que: “todos los derechos humanos son universales e indivisibles y mantienen una relación de interdependencia”.

<sup>44</sup> Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW 1979, ratificada por Nicaragua en 1981.



momento de las tomas de decisiones es todavía reducida; la actual situación de crisis económica por la que atraviesa el país a llevado a la mujer a alejarse de la acción en búsqueda de la sobrevivencia y también a refugiarse en lo religioso o inclusive en lo ilícito o ilegal.

El derecho a elegir y ser elegido en elecciones y optar a cargos públicos (arto. 51 Cn.) esta íntimamente vinculado con la convención interamericana sobre concesión de los derechos políticos a la mujer (1948)<sup>45</sup>, y la convención Americana de Derechos Humanos (San José, 1969, CEDAW); el ejercicio del voto de parte de las mujeres ha sido relativamente alto, pero no necesariamente vinculado a una ciudadanía activa o participación sistemática en la política nacional; las luchas de las mujeres han generado avances en la participación y toma de decisiones, aunque subsistan fuertes limitaciones subjetivas y objetivas; la desigualdad de oportunidades en el acceso a la política y al poder no ha sido suficientemente visibilizada, aunque las mujeres tengan el derecho de hacer peticiones, denunciar anomalías y hacer críticas constructivas individuales o colectivas a los poderes del Estado o cualquier autoridad, y a obtener una pronta resolución o respuesta, por lo general no son oídas; por lo que teniendo el derecho, seguirán reuniéndose pacíficamente o hacer concentraciones, manifestaciones y movilizaciones públicas hasta alcanzar su propósito en el derecho de participación política; y por último tiene el derecho de organizar o afiliarse a partidos políticos, de su preferencia, con el fin de participar, ejercer y optar al poder; aunque persistan sistemas políticos patriarcales que continúen cooptando con relativo éxito liderazgos, organizaciones y propuestas fenistas emergentes, particularmente en el interior de partidos políticos y con el fin atractivo para ganar las elecciones teniendo la

---

<sup>45</sup> Aprobada en Bogotá en 1948, establece que el derecho al voto y a serlo elegido para un cargo nacional, no debe negarse o restringirse por razones de sexo, fue ratificada por Nicaragua el 22 de agosto de 1956, no obstante la condición ciudadana la habían obtenido las mujeres en Nicaragua, desde la Constitución de 1950.



mujer el rol de suplemento o de vicepresidenta, alcalde; o sub-directora o en cualquier ministerio, organismo, institución; etc.

Sin querer omitir, y he de mencionar que todas estos derechos políticos, se han venido perfeccionando y dándole accesibilidad en reconocimiento de los derechos de la mujer, a partir de la Constitución de 1950 y sus reformas históricas<sup>46</sup>.

### **3. ORIGEN DE LA LEGISLACIÓN SOCIAL RESPECTO A LA MUJER.**

Para una mayor comprensión y elementos sobre el tema de análisis específico, concreto en el período mas o menos a finales del siglo XVIII; la historia nos cuenta que fue un período de gran agitación y de profundos cambios sociales; sin embargo, al hablar sobre la historia del trabajo de la mujer remunerada o no, es algo que no puede estar tan completo, con el propósito de llenar muchas expectativas, pero poco se ha hablado sobre el trabajo doméstico y sus implicaciones.

Dentro del rol y la función de la mujer que ha venido desarrollando durante años, se ha conceptualizado en tres esferas históricas: 1) La producción Biológica; 2) La educación y el cuidado de los hijos, enfermos y ancianos; y 3) la reproducción de la fuerza de trabajo consumida diariamente,

---

<sup>46</sup> Constitución del 1º de noviembre de 1950, reformada el 20 de abril de 1955, y reformada el 25 de mayo de 1962. art.: 31 Cn.: “son ciudadanos los nicaragüenses... y mujeres de 21 años de edad, mayores de 18 que sepan leer y escribir o sean casadas;... 32 Cn.”Derechos y deberes inherentes a la ciudadanía. (...) optar a cargos públicos, reunirse, asociarse y hacer peticiones, todo con arreglo a la ley. La mujer puede ser elegida o nombrada para el ejercicio de cargos públicos”. 33 Cn. “son obligaciones del ciudadano: 1) inscribirse en los registros electorales; 2) votar en las elecciones populares; 3) desempeñar, salvo excusa calificada por la ley, los cargos consejales”. 34 Cn. “suspensión de los derechos.

NOTA: se dice que con las reformas de 1955, se inició una nueva era para la mujer nicaragüense de llegar a lo mas alto, como es el dirigir los destinos de la patria, desempeñando cargos públicos en diferentes dependencias gubernamentales con capacidad, orden y honestidad; rompiendo las cadenas que la ataban a leyes incultas e involutivas del hombre.



acompañada de la violencia intrafamiliar; esquemas que sin exagerar, aun predominan en ciertas, por no decir todas, las sociedades del mundo; producto de que el hombre se ha desarrollado principalmente en la esfera pública y la mujer en la privada, según el marco referencial de la historia hecha por los hombres quienes siempre la han escrito y dominado, girando todo a su alrededor (androcentrismo)<sup>47</sup>; los estudios sobre la familia, la sexualidad, las funciones biológicas, etc., por fuerza lo refieren a la vida privada inmersa la mujer, sin tomar en cuenta su fuerza de trabajo carente de remuneración o de valores sociales.

Con el advenimiento del capitalismo, la mujer es valorada para la fuerza de trabajo, por lo que fue incorporada masivamente a la esfera del trabajo asalariado, sin dejar de preocupar que este fenómeno social, ponía en peligro el sistema patriarcal como una concepción “antinatural”<sup>48</sup>, que no cambió, aunque el capitalismo trajera consigo nuevas figuras de propiedad y dominación, la mujer sigue siendo discriminada inclusive en el trabajo por el solo hecho de ser mujer, aun en la segunda mitad del siglo XX, no se habían eliminado las injusticias contra la mujer<sup>49</sup>.

Al igual que en las anteriores clases sociales, el obrero industrial no tenían ningún derecho frente al manufacturero, mucho menos la mujer, que dictaba libremente casi en su totalidad, las condiciones de trabajo en menos cabo de los trabajadores, ejemplo:

---

<sup>47</sup> Módulo de capacitación, Derecho Laboral. Pág. 144. la actividad masculina es vista como central a la especie humana, igual al geocentrismo de copérnico que decía: que la tierra era el centro del universo.

<sup>48</sup> Idem. Ante el dominio del Pater familia que era el poder, la fuerza mediante la presión directa o a través de ritos y tradiciones, leyes, lenguaje, costumbre, etiqueta, educación y la división sexual del trabajo determinan que parte las mujeres, pueden o no desempeñar y en el cual, las mismas, siempre están subordinadas a los hombres y la inclinación del hombre a mandar al a mujer que está naturalmente sometida al deber y a la obediencia.

<sup>49</sup> Módulo capacitación, Derecho Laboral, Pág. 144. Prueba de ello, la comisión sobre la condición jurídica y social de la mujer, elaboró la “Declaración sobre la eliminación de la Discriminación contra la mujer” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en diciembre de 1967.



- 1) Las condiciones higiénicas y sanitarias eran deplorables e inhumanas, y en caso de acción o queja había una carencia de ayuda.
- 2) Horas de trabajo prolongadas abusivamente de 15 a 16 horas.
- 3) Salarios bajísimos, de hambre, y retenidos por falta cometida e imputada al obrero.
- 4) El patrón podía despedir al obrero sin ninguna indemnización previa, cuando el quisiera; pero si el empleado rompía el contrato de adhesión libre, era considerado como un delito punible por la ley.
- 5) De quejarse a los tribunales, no tenía más derecho que los del patrón<sup>50</sup>.
- 6) Prohibición de asociación, con fines de lograr mejoras; y en caso de huelga, severas penas para el movimiento.
- 7) Utilización de mujeres y niños en proporciones cada vez más grande y salarios muy reducidos<sup>51</sup>.

En 1814 el gobierno inglés, debido a la preocupación de los políticos sobre las condiciones de vida de los obreros dada la miseria y la mala salud de trabajadores, por temor a que los Estados se convirtieran en inmensos asilos de razas degeneradas, ordenó una encuesta, la que reveló lo referido en el párrafo anterior, exigiendo que intervinieran para resolver ese problema social, independientemente que existiera la postura del liberalismo imperante en las relaciones laborales<sup>52</sup>; por su parte, los opositores del intervencionismo estatal pedían que el contrato de trabajo, al igual que otro, se formaba libremente, igual que su contenido, sobre todo el salario, no aceptando más límite a esa libertad que la prohibición que estipulaba que la fuerza de trabajo no se podía vender o arrendar por tiempo limitado; existiendo libertad de

---

<sup>50</sup> Arto. 1781. Código Civil de Napoleón, estableció que en caso de disputa sobre el valor del salario, se debía aceptar el testimonio del patrono.

<sup>51</sup> De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Tomo I, 3ra. Edición, 1949. Pág. 21-22.

<sup>52</sup> Módulo de Capacitación. Derecho Laboral. Pág. 145: en el que regía el principio de la autonomía de la voluntad sobre los contratos celebrados.





contratación que se extendía a las mujeres y niños de la clase desposeída; la incorporación de éstos al mercado de trabajo, alteró la base económica del ingreso del obrero predominante en su familia, pudiendo aquellas devengar salarios al igual que él, aunque no todos lo recibían.

A pesar de esa libertad, no fue tan completa, ya que aún seguían siendo y regida bajo la patria potestad, sometida por su condición cultural y sexual, aspecto inferior de la mujer, no desapareciendo, aun después de la revolución francesa que sentó el principio de igualdad al menos jurídicamente entre los hombres, siguió predominando el poder del señor feudal sobre el siervo; produciéndose un cambio en las circunstancias laborales, el poder del patrono o capataz sobre los trabajadores y predominando el dominio del marido sobre sus mujeres y niños.

Como se observa en varias legislaciones en que: “a carencia de derechos ejercitables mercantiles y laborales, autorizaciones habidas del marido o del pater en caso de solteras, para trabajar”; vendiendo su potencial de trabajo como una mercancía, y al salir del trabajo, al hogar, al trabajo doméstico, contrario a la mujer burguesa que fue desplazada<sup>53</sup>. Esa doble jornada creaba una dependencia del cansancio que repercutía en los accidentes y enfermedades del trabajo, relacionadas con las pésimas condiciones higiénicas laborales; sobre la mujer parida, se dice, que al trabajar de 05 de la mañana a 08 de la noche (15 horas), dejaba al niño en casa sin darle de mamar, lo que contribuyó a producir una mortalidad infantil muy elevada<sup>54</sup>, sumándose que

---

<sup>53</sup> Módulo de capacitación. Derecho Laboral. Pág. 146: S. XVII, comenzó imperar la idea de que los hombres debían ser capaces de mantener a sus mujeres; por lo que estas fueron excluidas de la producción familiar convirtiéndose en un grupo numeroso. S. XVIII, pasaron a ser clase media y eran educadas para el ocio (como status), aprendían música o poesía, para recreación de los hombres.

<sup>54</sup> Idem.: puede atribuirse en parte; a las condiciones sanitarias generales del medio ambiente; características de deformación – estrechamiento de pelvis - de las muchachas que trabajaban desde la infancia en las fábricas; mala atención al recién nacido o a los niños, niñas que superaban el alumbramiento, que por temor a perder el empleo, regresaban a la fábrica a las 3 semanas o aun menos del parto; o por ignorancia médica resuministran medicamentos fatales, principalmente el laudano para hacerlos callar.



la mujer se casaba joven sin tener los medios, ni tiempo ni oportunidad de aprender los deberes y responsabilidad relacionado con el trabajo doméstico y la responsabilidad materna.

Por otro lado, se creó una predisposición en el hombre sobre su mujer e hijas, que al estar laborando con otros hombres, llevarían a las mismas al vicio, en contra de la “virtud”<sup>55</sup>, por lo que se crearon verdaderos claustros industriales<sup>56</sup>; o conventos, en el caso de EE UU en 1830, donde se optó por medidas aparentemente protectora de la mujer, redundando en un fracaso<sup>57</sup>. En España las instituciones de caridad (labor filantrópica) se preocupaban por la virtud de las mujeres pobres: creando unos centros para mujeres abandonadas en donde a cambio de alimentación mínima, se les hacía trabajar de la mañana a la noche para los almacenes produciendo más de lo que gastaban: lavaban, planchaban, bordaban, cosían, etc., perjudicando a las obreras asalariadas de estos almacenes porque abarataban aun mas la mano de obra femenina.

El origen de la legislación se puede decir, que fue producto mas que todo: por la separación entre el hogar y el centro de trabajo que redujo la

---

<sup>55</sup> Módulo de capacitación. Derecho del Trabajo. Pág. 148: por virtud entiéndase aparente virginidad; esta preocupación por la virtud de las hijas no era del todo infundada: Engels, de sus investigaciones, concluyó que el patrón gozaba de una virtud “ius primae noctis”, bajo amenaza de despido, contrarrestando cualquier resistencia por parte de los obreros mas jóvenes; en las minas donde los hombres y mujeres trabajan desnudo, la mayor parte del tiempo reinaba la mas absoluta promiscuidad; esta promiscuidad engendrada por la miseria y la sobre población; llevando a muchas mujeres a la prostitución como medio de obtener ganancias para no dejar morir de hambre a sus hijos.

<sup>56</sup> Idem.: crearon internados para chicas de clase obrera; las jovencitas ingresaban a los trece años, contratadas por 3 años, bajo la vigilancia de monjas, trabajan desde las cinco y cuarto de la mañana y salían a las ocho y cuarto de la noche, con un descanso de dos horas: para hacer la cama, lavarse y comer algo, el descanso lo destinaban a la oración y los domingos a la Iglesia; salían cada seis semanas.

<sup>57</sup> Idem.: los manufactureros se interesaron en la virtud de la mujer en sus fábricas hicieron un experimento en la compañía, teniendo por objeto reducir el estigma del trabajo industrial elevando e introduciendo un clima intelectual en sus operarios; hizo saber que no continuaría empleando a ninguna persona que falte el respeto debido a las mujeres empleadas o que fume dentro del local de la compañía, o sea culpable de embriaguez o de otra conducta indecorosa. La asistencia a la iglesia era obligatoria; los capataces de las plantas debían estar casado. Fue tan grande la expectativa que la creciente competencia de mujeres extranjeras aumentó la presión para imponer jornales, bajos (salarios) y horas largas. El 13 de junio de 1839, un Diario de Boston en su editorial abrió un ataque: al día, su comida es mala y escasa, sin tiempo suficiente para comer, produciendo enfermedades, desacreditando por completo al sistema.



productividad de la mujer, debido a que ya no podía trabajar y atender al hogar y a los niños al mismo tiempo; los ideólogos de la burguesía, no buscaron soluciones para que la mujer pudiera seguir trabajando a cambio de un salario; todo lo contrario se formó una especie de alianza con los miembros de la clase dirigente que por distintas razones abogaban por una legislación protectora de la mujer trabajadora, y los hombres de la clase obrera para sacar a la mujer de la esfera del trabajo asalariado, no existiendo una clara división entre los partidarios y adversarios de la legislación protectora de los niños y la mujer trabajadora. Así como también muchos terratenientes se aliaron con los proteccionistas por que estaban furiosos con los manufactureros que están convencidos que una legislación reformadora propuesta, llevarían a la quiebra a muchas industrias; por su parte los industriales vieron en las reformas, una medidas para eliminar la competencia de las pequeñas fábricas que en lo general, tales reformas vendrían a mejorar las condiciones de trabajo para la mujer, que en ciertos laborios transportaban pesados fardos de la tela de algodón mojado, y que el trabajo de la mujer permitía el acumulamiento de riquezas para otros, quienes debían estar atendiendo el hogar sin menos carga que las domésticas: cocinar, lavar, limpiar, planchar y coser, entre otros.

Se creo el trabajo a domicilio que se equiparó con el trabajo doméstico<sup>58</sup>, pero en condiciones deplorables e insalubres, jornadas demasiado largas, abusos patronales, etc., cambiando la política de la legislación protectora del trabajo de la mujer a las condiciones de vida de ésta. Por lo que resulta lógico que si sacaban a las obreras de las fábricas aumentaría aun mas la oferta de la mano de obra barata para ese tipo de trabajo.

---

<sup>58</sup> En todos los trabajos a domicilio implicaba jornadas mínimas de 10 horas por salarios bajos, producto de la abundante mano de obra, ya que la mayoría de las mujeres solo podían trabajar en labores consideradas femeninas que por lo general era una extensión del trabajo doméstico.



En Londres, entre 1840 y 1850 el trabajo doméstico lo ejercían exclusivamente las mujeres, pero la oferta excedía la demanda; creándose por otro lado el oficio antiguo de la prostitución, ya que si las obreras o domésticas eran lanzada a la calle, en donde su único medio de subsistencia sería la prostitución, por no encontrar otro medio de subsistencia, luego de haber sido seducida por algún miembro de la familia del servicio, no pudiendo regresar a su familia por no poderla mantener y desprovista de virtud, volviendo a su tradicional rol: ser mantenida de los hombres y servirles<sup>59</sup>; siendo víctimas las sirvientas en esa época.

La lucha por conseguir una legislación protectora del trabajo femenino e infantil no fue fácil de lograr: obstáculos mayores fue precisamente la diversidad de grupo que la apoyaron y la poca solidaridad entre los mismos obreros.

Entre 1820 y 1830 los obreros ingleses habían pensado mantener el sistema de fábrica familiar (manteniendo el poder del pater familia) contratando a sus propios hijos o a niños de la familia como ayudantes, o contrataban a familias enteras por un sueldo único, tras anuncios, lectivos de empleo.

1840, los obreros ingleses (sexo masculino) pedían límites de ocho horas de trabajo por día para los niños entre nueve y trece años y la prohibición de empleos de niños menores; según los proteccionista, acarrea

---

<sup>59</sup> S. XIX, según el análisis de la legislación contemporánea, en casi todos los países de América Latina, las mujeres de servicio doméstico, son las que tienen menos Derecho. México. Arto. 331 Ley Federal del Trabajo, trabajadoras domésticas son las que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. No aclara que el trabajador (a) doméstic@ presta sus servicios a cambio de una remuneración porque la persona que lo realiza por amor se llama “ama de casa”, madre, buena esposa, etc. En Costa Rica, Arto. 104 D “La empleada doméstica solo tiene derecho a media jornada de descanso por semana a juicio del patrón, el día domingo, dos veces al mes; en cambio para el resto de trabajadores un día de descanso absoluto por semana (arto. 152); los día feriados se trabaja obligatoriamente, media jornada, y de trabajarse, recibirá medio salario adicional (104 E); la jornada ordinaria es de 12 horas.



problemas la aplicación e implementación de leyes de diferentes horarios para hombres y mujeres dentro de un mismo centro de trabajo; habiendo dos alternativas: 1) O se generaliza la reglamentación de la duración de la jornada de trabajo para todas las categorías de trabajadores hombres, mujeres y niños; 2) O se prohibía el trabajo infantil completamente, dejando la negociación de las horas de trabajo a la “libre” voluntad de los contratantes, o sea “hombres y mujeres adultos; 3) O eliminar el trabajo femenino e infantil, lo que no convenía a muchos propietarios de los centros de producción (empleadores) dada a la dura competencia y sueldos altos para los adultos (hombres), beneficiándole el trabajo de la mujer y el niño<sup>60</sup>.

En Inglaterra, 1830, la mayoría de sus trabajadores eran mujeres por lo general menor de veintiún años; en 1840, el movimiento a favor de la legislación protectora tuvo algunos éxitos, se aprobó en 1842 la “Mine Act” o Ley sobre las Minas, que prohibió el trabajo de niños y mujeres en minas subterráneas.

En Francia, la ley del 22 de marzo de 1841, limita el trabajo de las mujeres en la industria a doce horas diarias.

En Inglaterra, 1844, se aprobó la famosa “Ten Hour Act.”o Ley de las diez horas: esta provocó que las mujeres se preocuparan por ser totalmente excluidas del trabajo asalariado.

Todas estas leyes se concentraban en reducir las horas de trabajo o prohibir ciertos trabajos peligrosos e insalubres, pero no proporcionaba nuevas

---

<sup>60</sup> Jaccara, Pierre. Historia Social del Trabajo, Barcelona plaza y Jones, S.A.GNE, 1971 Pág. 267, sostiene que en 1847 Francia contaba, de un total de un poco más de un millón de asalariados, con un total de 254.000 mujeres y 131.000 niños, según este autor, esta proporción tal alta de trabajadoras femenino e infantil se debía a la necesidad constante de reducir los precios de costo y por ende a rebajar los salarios sustituyendo el trabajo masculino por el de estos grupos.



fuentes de ingreso a las mujeres ni los niños, los que exigían y de haber un pronto cambio de ocupación antes de dejar las minas, según lo planteó la comisión de 1840<sup>61</sup>. A pesar de todo en la industria seguía creciendo el empleo de las mujeres, aumentando a su vez la hostilidad de los trabajadores varones hacía la competencia de las mujeres que trabajaban por salarios que ningún hombre estaría dispuesto a aceptar, exigiendo el retiro gradual de todas las mujeres de la fábrica; petición que fue considerado por la diputación inglesa para formular leyes apropiadas. Optando por: prohibir a las mujeres “trabajar en las fábricas después de su matrimonio y durante la vida de su marido”. Aceptación por parte de los sindicatos masculino y el inmediato aumento de su sueldo; exclusiones que se observó desde 1630, en Inglaterra<sup>62</sup>.

En los EEUU, la fabricación de cigarros (habanos) estaba en poder de los industrias caseras para 1800; las mujeres de las granjas elaboraban cigarros que los comercializa por diferentes mercaderías en las tiendas; al establecerse las fábricas de cigarros, en ves de contratar a estas personas, fueron reemplazadas por emigrantes (varones) mejores preparados en calidad, que competían con los cigarros europeos, que luego fueron sustituidos por emigrantes mujeres que sabían del oficio con mejor calidad; con preferencia al trabajo en casa, aceptando las compañías tabacaleras por ser rentable. En 1873 cierta compañía se manifestó en contra de todo trabajo a domicilio, con fin de

---

<sup>61</sup> Módulo de capacitación; Derecho Laboral, Pág. 151: es el nombre que se le da a un informe presentado por una comisión parlamentaria sobre las condiciones de trabajo en las minas, trabajo realizado bajo tierra, hasta 12 y mas horas al día, de niños y niñas empleados por los empresarios del carbón, ejemplo informa “una niña linda de no mas de 6 años, cargaba 25 kilos a lo largo de un punible trayecto que debía recorrer por lo menos 14 veces al día. “otra niña decía: que empiezo a trabajar a las 3 y media de la mañana y salía de la mina a las 5 y treinta de la tarde, no duermo a veces canto cuando hay luz, pero nunca en la oscuridad por que tenía demasiado miedo”.

<sup>62</sup> Idem. Pág. 152. Jóvenes impresores protestaron contra la presencia de las mujeres en los trabajos de imprenta hasta lograrlo para mediados del siglo XVII. De las profesiones masculinas, (la medica que se estableció a través de la organización jerárquica), eliminándose la profesión de partera, por considerarla que practicaban la brujería y artes mágicas; relegándose a la partería de pobres, e incluso en la profesión de costureras, predominaba el sastre, etc., La monopolización de nuevas habilidades científicas y la asistencia del estado en la fabricación de la cerveza que lo hacía la mujer, al apoderarse el hombre, organizados en sociedad acaparando el comercio de la cerveza.



excluir a la mujer; para 1890 los sindicalistas lograron que el trabajo en las casas fuera totalmente eliminado, relegándose las cigarreras al trabajo en las fábricas, sin pertenecer al sindicato, empleándose por bajos salarios, por lo que rompieron en huelga los sindicatos sin lograr el despido de las mujeres, pronunciándose la compañía: “no poder expulsar a las mujeres del oficio, pero restringirían su cuota diaria a través de Leyes de fábricas: “ninguna muchacha de menos de 18 años debería trabajar mas de 8 horas por día, todo trabajo extra debería ser prohibido”.

Se manejaba que por lo general, las mujeres eran trabajadoras no calificadas por impedimento de los propios sindicatos imponiendo sanciones al que instruyera a una mujer en la labor será expulsado del sindicato. Por otro lado, según un sindicato escocés resolvió que: “las mujeres debían recibir el mismo salario de los hombres o ser eliminadas completamente”<sup>63</sup>.

Poco a poco los proteccionistas lograron que en todas partes la primera preocupación se polarizara en torno al tiempo de la jornada laboral de las mujeres y los niños; además el Estado intervino en nombre de la salud: agotamiento físico y mental; y la familia: educación nacional y resguardo de los niños de corta edad ante posible caso de negligencia; con el apoyo de los capitalistas, por el interés a largo plazo salvaguardando la futura capacidad laboral, contrario al rendimiento inmediato de los primeros industriales sin importar edad, sexo o capacidad física.

- En Francia se adoptó una Ley en 1841 que prohibió a las empresas que ocupan a mas de 10 obreros contratar a supuestos aprendices que no contaran por lo menos con ocho años de edad.

---

<sup>63</sup> Módulo de Capacitación. Derecho Laboral. Pág. 153. sin pretender actitud aparentemente igualitaria los sindicatos sabían que las mujeres no podían realizar trabajos de igual valor, por que ellos mismos se habían ocupado en mantener las menos eficientes al negarles cualquier tipo de especialización.



- La jornada de trabajo fue limitada a 8 horas diarias para los niños menores de 12 años; y 12 horas diarias para los mayores de 12 a 16 años, ley que no se veló para su cumplimiento.
- La Ley de 1874 crea la inspección de trabajo y prohíbe el trabajo de niños menores de 10 y 12 años.
- La Ley del 2 de noviembre de 1892 establece el descanso semanal para todas las mujeres y jóvenes menores de 18 años y establece una jornada máxima de once horas en los talleres y fábricas industriales; con la Ley de 1874, de inspectores, fue casi imposible controlar el cumplimiento de esta ley, por haber cuatro regímenes de trabajo: 1) El de los niños de 12 a 16; 2) El de adolescentes de 18 años; 3) El de las mujeres adultas; y 4) El de los varones adultos.
- En Suiza, con la Ley del 23 de marzo de 1877 sobre el trabajo en la fábrica, en dos artículos, se ocupa del trabajo de las mujeres en general y prescribe medidas especialmente aplicada a mujeres embarazadas<sup>64</sup>, dándoles el pre y post natal sin remuneración alguna, por lo que las mujeres tenían que trabajar después del parto por no tener que comer, ya que en algunas sociedades, el hombre practicaba el ocio o era desempleado, o era una madre soltera, por lo que habían veces en que la mujer recién paridas, tenían que buscar trabajo en las fábricas donde no fueran conocidas.
- En España, la Ley del 24 de julio de 1873, estipuló una jornada laboral máxima de cinco horas diarias para los niños menores de 13 años y las niñas menores de 14; de ocho horas para los niños entre 14 y 15 años y

---

<sup>64</sup> 1) Las mujeres no pueden ser empleadas en el trabajo de noche o el domingo; las mujeres casadas, pueden abandonar la fábrica media hora antes de la comida; se prohíbe emplear a mujeres en la limpieza de motores en movimiento, así como aparatos de transmisión y máquinas peligrosas.

2) En cuanto a la mujer embarazada establece: las ramas de las industrias en las cuales no pueden ser admitidas, durante ocho semanas en conjunto, antes y después de su alumbramiento, no deben ser recibida en la fábricas y no pueden ingresar de nuevo, sino después de haber probado que han transcurrido seis semanas a lo menos después de su alumbramiento.





las niñas entre 14 y 17; prohibición también para éstos, el trabajo de turnos de noche, aunque esta ley casi nunca se cumplió.

- Se promulgó un reglamento de Policía Minera el 25 de julio de 1897 que prohibió el empleo de las mujeres en las minas.
- La Ley de 1900, considerada la primera ley de importancia relativa al trabajo de la mujer española; estipula que los niños menores de 16 años y las mujeres menores de 23 años no podían trabajar en imprenta que imprimiese material que pudiera herir su moralidad, controversial la ley, por que decían; como era posible que un material impreso (no pornográfico) puede herir la moralidad femenina, ¿a caso no lo hace el ambiente de los cabaretes, bares y casa de citas (busca de placer) sin considerar peligroso para la moralidad de las mujeres trabajar en estos sitios; visitadas por los mismos legisladores, sin proveer la extensión de la ley para estas trabajadoras de la calle.
- En Alemania, la Ley de 1878 prohibió emplear mujeres antes de tres semanas después de su alumbramiento. Al igual que en Suiza, los legisladores no se preocuparon por encontrar un sustituto al jornal no percibido durante esas tres semanas; simplemente se limitaron a prohibirle el acceso al mercado de trabajo, supuestamente para proteger a la mujer recién parida y a su bebé de la fatiga del trabajo en la fábrica, sin importarle que estas necesitan alimentarse, pagar el alquiler, darle de comer a sus hijos, etc.
- En 1892, se prohíbe el trabajo femenino en canteras y fosas explotados subterráneamente, así como el trabajo de noche en algunas industrias.
- En 1891, se prohíbe el trabajo nocturno de mujeres en todas las industrias y se prohíben algunos trabajos insalubres. Esta ley, llamada “ley de protección del obrero”, prohibió contratar niños antes de terminada su escolaridad. El trabajo de niños menores de diez años había sido prohibido por una ley del 16 de marzo de 1856.



- En Italia se promulgaron leyes semejantes en 1892 y 1900; en Bélgica y Rumanía el Estado no interviene del todo hasta 1914.

En resumen, el Estado interviene modificando el dominio directo del hombre sobre la mujer y los hijos en la familia concediendo derechos: civiles, políticos y sociales, en este último con la intervención del capital por un interés a largo plazo de mantener capacidad de mano de obra; por otro lado fue el deseo de eliminar a los pequeños empresarios que no podían producir competitivamente si cumplían las nuevas disposiciones estatales con respecto al trabajo infantil y femenino. También se puede decir que los trabajadores del sexo masculino apoyaron la intervención estatal, restándole poder directo sobre sus mujeres e hijos, por la competencia extranjera que era una amenaza para sus propios empleos, por lo que se hacían la pregunta global ¿Por qué el hombre no iba a apoyar a su mujer e hijos en organizarlos para el lucro colectivo y familiar?. Consagrándose los derechos sociales (laborales, implicando la salud, educación, vivienda, permitiéndole vivir dignamente) para la historia, manteniendo vivo ese derecho en la cumbre piramidal, elevándolo a rango constitucional, siendo las primeras constituciones mundiales: la de Queretaro; México del 5 de septiembre de 1917; y la de Weimar, Alemania de 1919; junto con la promulgación de leyes de seguridad social y sobre los riesgos profesionales que refieren a los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales producto o con motivo de la relación laboral.

### **3.1. En Nicaragua.**

En nuestro país, no muy lejos de la realidad de las sociedades desarrolladas y en vías de desarrollo que han evolucionado con grandes tropiezos y retrasos en la legislación social con respecto a la mujer; esta al igual que sus antecesoras en tiempos pasados, siglo XVI hasta finales del S.



XIX, han venido desarrollando labores eminentemente hogareñas, trabajos referidos a lo doméstico, y trabajos agrícolas, restringidas para incursionar en el mercado laboral, por no ser capaces y aptas para el desempeño de labores de hombres, y por no tener el permiso de estos últimos, recluyéndola al histórico rol femenino, atender el hogar en toda su expresión familiar.

Desde nuestro antepasados indígenas, pasando por la colonización y llegando a la independencia de Nicaragua (1821) de la colonización española, no hubieron reconocimiento alguno de los derechos sociales, marginadas en su claustro familiar; aunque en otras partes, florecía constitucional y legislativamente (leyes) estos derechos, demostrándose con ello el enorme atraso cultural, económico y social en que estamos sometidas nosotras las mujeres nicaragüenses; no así con los derechos de primera generación: civiles y políticos, como se ha demostrado anteriormente.

La mujer nicaragüense en el aspecto social, comienza su incursión en el mercado laboral a partir de la motivación que existe de presiones sociales de todo tipo de agrupaciones a través del movimiento feminista en América Latina que viene ganando espacio con sus Comités y Organismos Americanos e internacionales, conquistando fronteras legislativas por el reconocimiento de sus derechos; así como también, dada las necesidades económicas de la familia y el alto índice de desempleo; previo al reconocimiento de sus derechos civiles, de forma apagada en el primer Código Civil del uno de octubre de 1871, y favorecida en la cúspide piramidal, con la constitución de 1893, donde el General Santos Zelaya, la declara libre para contratar; adquiere sus primeros derechos sociales, sin tener idea de ellos por carecer, la conciencia del pueblo, del conocimiento de este derecho, al poder contraer obligaciones y adquirir derechos igual que el hombre, y que por su mayoría de edad pueda contratar libremente.



Bajo la nueva Legislación Civil, del cinco de mayo de 1904, se regulaba ciertos aspectos de derecho laboral, a través de las figuras del arrendamiento de cosas, servicios, y de obra, particularizando los del servicio doméstico; y otras legislaciones, como la Mercantil ya mencionada; y leyes dispersas de orden laboral<sup>65</sup>, hasta la promulgación del primer Código del Trabajo de 1945, con sus reformas y otras disposiciones; finalizando con el actual Código del Trabajo de 1996, con sus diferentes tratados y convenios de la O.I.T.<sup>66</sup>, unas incorporadas y otras hechas Ley de la República debidamente ratificadas.

<sup>65</sup> **Legislación Dispersa, Siglo XIX.**

- Reglamento de policía, publicado en la G.D.O. No. 44 del 25 de octubre de 1881. Normas que faculta al patrón para reprimir, perseguir, y castigar corporalmente, por medio de sus capataces a los empleados, obreros y operarios, limitando su libre locomoción, pidiendo auxilio a la fuerza pública si era necesario.
- Leyes protectoras del sector patronal (1881-1883); se crean jueces agrícolas, conociendo de demandas civiles, sobre controversias al cumplimiento de contratos y aparecerías. La Ley de 1883 faculta al Estado para perseguir a los obreros prófugos de empresas.
- Ley de Accidente de Trabajo, del 7 de marzo de 1930, disposiciones con carácter de irrenunciable, compuesta por cinco títulos: I. Indemnización por accidentes; II. Declaración de accidentes e intervención judicial; III. Aseguraciones y garantía a favor de víctimas; IV. Accidentes navieros; V. Disposiciones varias. Regula los accidentes, contiene normas jurídicas de carácter sustantivas y adjetivas o procesales.
- Ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a contratar a un número determinado de trabajadores nicaragüenses, publicada en la G.D.O., No. 47, Managua D.N., miércoles 25 de febrero de 1931, obliga a contratar un número no menor al 65% de trabajadores nica; el Estado protege a los trabajadores de las empresas constructoras de ferrocarriles, puertos, etc., las cuales son extranjeras; protege el Derecho del trabajo, y a no estar desempleado, que es un solo derechos. Esta ley presenta dos debilidades: 1) No otorga competencia ni jurisdicción especializada a nadie; 2) la norma solo faculta a los “jueces agrícolas” a imponer multas una vez que compruebe el hecho sin posibilidad de dirimir conflictos.
- Ley que establece el salario en Moneda de Curso Legal. Del 29 de febrero de 1936. ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios con cosas que no sea la moneda legal. La Cn. De 1939 garantiza este derecho en el Arto. 100.9.
- Ley sobre el trabajo nocturno en las panaderías, del 16 de septiembre de 1939, norma mas de sanidad pública que laboral, se destaca un incipiente amparo al higiene laboral no para proteger al trabajador sino de tutelar a la salud pública de los consumidores de pan, sus trabajadores debían observar medidas de salubridad, tales como vestuario adecuado para laborar.
- Ley de la Silla, publicado en la G.D.O. No. 267, Managua D.N. jueves 03 de diciembre de 1936, como resultado de la lucha de los trabajadores del comercio para tener derecho a sentarse en una silla y no pasar de pie todo el día detrás del mostrador; trata sobre condiciones de trabajo, un horario específico para descansar, estableciendo 2 horas de descanso para el almuerzo, queda sin protección a los trabajadores nocturnos; jefes de policías, encargados para cumplir esta disposición si la transgrede los empleadores.
- Ley del Descanso Dominical, del 8 de agosto de 1940 y su reglamento.
- Ley de seguridad de los obreros, salario mínimo y horas de trabajo. Ley del 12 de junio de 1942. estas garantías de los obreros ya estaban regulada dentro de los convenios de la O.I.T. ratificadas por Nicaragua. (Conv. No. 1 de 1910, y Conv. No XII de 1921, ratificados el 12 de abril de 1934).

<sup>66</sup> Creada en la parte XIII, Arto. 387 a 427 del tratado de Versalles.



Es con la Constitución Política de 1939<sup>67</sup>, en que el ordenamiento jurídico nicaragüense, recoge los frutos de las luchas sociales y por ende los derechos del trabajador elevándolos a rango constitucional; referido en general a la igualdad de derechos de los trabajadores, y en ciertos aspectos al trabajo de la mujer y el niño<sup>68</sup>. A pesar que estos derechos laborales se han venido mejorando en el transcurso del tiempo por iniciativas legislativas y de organizaciones a fines al reconocimiento y reivindicaciones de los derechos de la mujer, existen grandes limitantes para la inserción de la mujer en el mercado laboral, tanto por el contexto macro económico desfavorable como por los aspectos socio-culturales que acentúan la segregación por razones de sexo a pesar de sus niveles organizativos.

Dentro de los derecho sociales se señala también el derecho a la educación, como uno de los principales derechos humanos, y como tal no puede ser fuente de ningún tipo de discriminación, mucho menos la de género; por si fuera poco, dentro del derecho del trabajo, una de las barreras que le impiden, a la mujer, una mejor inserción en el mercado laboral, es la bajo educación, por lo que el Estado, ante la vigencia de derechos constitucionales, de igualdad de oportunidades para educarse y capacitarse, ante la gratuidad de la enseñanza (Arto. 121 Cn.), procura implementar políticas que desarrollen

---

<sup>67</sup> Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 68 del 23 de marzo de 1939. en el Título IV Garantías Constitucionales; Capítulo II “De las Garantías Sociales”, y que recoge ciertos aspectos relativos al Derecho a la seguridad social; es un adelanto jurídico dado a la exigencia de la realidad social y por el deber que el Estado tiene por las políticas existentes en ese entonces, nacional e internacional ; estos derechos no se encontraban ordenados como lo observamos hoy en día, estaban disperso los cuales, específicamente son los siguientes, Artículos 80, 96, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104 y 105 de la referida Constitución. Entre las instituciones de derecho laboral protegidas por la Constitución se encuentran las siguientes: Medidas de higiene para el laborante, Arto. 103; Libertad de Trabajo Arto. 96; Jornada de Trabajo Arto. 100.3; Descanso Arto. 100.2; Vacaciones Arto. 100.12; Salario General Arto. 100.5.6.10; Salario Mínimo Arto. 100.4; Protección del Salario Arto. 100.2 y 11 y 101; y Seguridad Social Arto. 98, 104 y 105.

<sup>68</sup> Arto. 100 Cn.: La Ley reconocerá a quien se hallare en una relación de trabajo como obrero o como empleado: inc 8. Regulación del Trabajo de las mujeres y de los niños; 9. Asistencia médica e higiénica al trabajador y a la mujer embarazada, asegurando a ésta, sin perjuicio del salario, un período de reposo antes y después del parto.



aceleradamente la reducción del analfabetismo a nivel nacional, en su mínima expresión, bajo una educación laica y no sexista en detrimento de religiones y discriminaciones de género; aunque lo preceptúe la constitución, en definitiva el gobierno no hace efectivo este derecho por erradicar el analfabetismo, o que dado los obstáculos para ingresar a la educación ya sea a primaria, secundaria, media o superior, por problemas económicos y de clases sociales, privatizada la enseñanza; se dice que actualmente es un obstáculo el ingresar a los centros escolares, particularmente ubicados en barrios marginales o de municipios pobres, por el deterioro de los centros o por incapacidad de administración, o de pagar total o parcialmente la contribución voluntaria, producto del desempleo de la población a altos niveles.

Agreguemos, que las políticas públicas han venido restringiendo el presupuesto, se hace mas discriminatorio el acceso a la educación, siendo mas evidente en la parte rural que urbana; por lo que la subescolarización de las mujeres adultas, con alta carga familiar, suele ser una de las causas del elevado índice de repitencia de sus hijos e hijas, que conlleva a la frustración por falta de habilidades y destrezas para optar técnicas productivas y de competencia en el mercado laboral; así también, conlleva a la prostitución de muchas niñas y jóvenes adolescentes, por ser el camino mas fácil de obtener dinero, y el mas doloroso, por carecer de sentimientos, e incluso hasta de salud.

Siguiendo la gama de derechos sociales, según nuestra Constitución, preceptúa los derechos a la salud, que de cierta forma sombría, he venido abordando este tema, como un derecho humano, derecho a la vida (Arto. 59, 71 y 74) que a su vez, es un principio universal, vinculado internacionalmente con la convención sobre los derechos del niño y la niña (arto. 24) derechos que sobre, ante las altas tasas de mortalidad infantil por enfermedades



diarreicas, respiratoria, perinatales, por enfermedades transmisibles y prevenibles; por deficientes condiciones higiénico sanitaria: falta de agua potable a nivel nacional, rural y urbano; hogares con hacinamientos; enfermedades cutáneas por el deterioro ambiental. Por otro lado nos encontramos con los derechos reproductivos e información sobre educación sexual, apoyado con los convenios No. 3, 103 de la O.I.T.; convenio sobre la eliminación de todas la formas de discriminación contra la mujer, Parte III, Arto. 11.7 y 12; convención sobre derechos del niño y la niña; conferencia nacional sobre población y desarrollo plataforma de acción; IV conferencia mundial de la mujer.

El Estado a través de sus políticas de salud preventiva y curativa, a tratado de mantener un alto nivel de vida de la población que ha enfrentado condiciones higiénicas sanitarias deficiente durante muchos años atrás. Por otro lado, tratando de contrarrestar las innumerables epidemias y enfermedades que han quejado a la población en general, y específicamente a la mujer y a la niñez; aunque se ha masificado la participación social, en las actividades vinculadas a la salud infantil y reproductora, prevalece un inadecuado aprovechamiento del potencial de los recursos humanos, traduciéndose en su ausencias de políticas y programas de promoción de derechos; limitándose a un bajo presupuesto carente de servicios básicos y de facilitación de medicinas.

Actualmente existe una falta de promoción y desconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos en el ámbito público y privado; ausencia de educación sexual que repercuten en la subordinación de las mujeres, no control de su cuerpo y voluntad, y machismo e inicio temprano de la sexualidad, así como la falta de pruebas biológicas y exámenes o chequeo médico, para la detección del cáncer Cervico-uterino y del VIH/SIDA, y



confidencialidad de resultados y otras situaciones como perfil epidemiológico del país, higiénico-sanitario, nutrición, SIDA, etc.

El ideal de todo ser humano es de tener el derecho de vivir en un medio ambiente saludable, que implique la obtención de los recursos naturales disponibles, principalmente el agua, que es vida y salud, que por el agotamiento de fuentes acuíferas y la deforestación, repercutirá en el complejo trabajo de la mujer para mantener un hogar limpio e higiénico, por lo que además de la Cn. Arto. 60, existen políticas de conservación para el desarrollo sostenible, ordenamiento ambiental y leyes de protección del medio ambiente y recursos naturales.

De igual forma sobre sale el derecho a la seguridad social para protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, por lo que existe una ley de seguridad social que desarrolla, tutela y protege este derecho, con su respectivo reglamento; a la protección de la salud, que conlleva a las prestaciones familiares en este ámbito y por lo consiguiente a los servicios básicos de salud, a través de las empresas médicas previsionales. De lo anterior, es lógico de pensar que redundará en una vida digna de la mujer y niñez, para lucro y beneficio propio, asegurándose su provenir.





## **Capítulo II**

# **Discriminación y Desigualdad de la Mujer frente a los Derechos Laborales**

## **1. IGUALDAD E INTERPRETACIÓN EN EL DERECHO LABORAL.**

### **1.1. De los Derechos del Trabajo de la Mujer.**

#### **1.1.1. Fundamentos.**

Con el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de la mujer, y con posterioridad, los económicos y sociales, que han venido a ser fortalecidos por el sin número de convenciones, pactos y convenios internacionales referidos específicamente a la mujer trabajadora que son adoptados por la Organización internacional del Trabajo (O.I.T.)<sup>69</sup>, desde 1919 hasta la fecha. Ante la declaración universal de los derechos humanos (1948), y los convenios relativos a la protección de la mujer y contra la discriminación; y por las principales causas de naturaleza económica, y factores jurídicos y sociales determinantes como: la igualdad de derechos y de oportunidades de la mujer con respecto al hombre frente a la ley, seguido de la independencia económica; el adelanto técnico: permitiendo a la mujer desempeñar labores destinadas al hombre.

---

<sup>69</sup> Tiene su origen en el tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919; es un foro mundial donde se discuten cuestiones laborales y sociales por representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores; constituye el acontecimiento internacional de mayor importancia para el derecho social, ya que considera que la paz universal solo puede lograrse sobre la base de la justicia social. Los convenios una vez ratificados, son instrumentos internacionales obligatorios; denotándose con la experiencia, que el resultado práctico de los convenios ha sido mas bien definir normas que crear obligaciones, pues los estados contraen la obligación de aplicar las disposiciones del convenio únicamente cuando se convierte en partes contratantes al ratificarlos y queda enteramente a discreción de las autoridades nacionales competentes dar o negar dicho consentimiento.



La apertura del capital que conlleva al desarrollo económico y el fenómeno del tránsito de la mujer, del hogar: (trabajo doméstico y agrícola: propios y privados), a la fábrica ante la carencia de manos de trabajo de hombres en épocas de la presente y post guerra; y el acceso a la educación, contribuyendo al desarrollo intelectual y el acceso del conocimiento técnico y científico para optar a cargos reservados al tradicionalismo masculino.

Hechos y actos que dio lugar a la creación de una legislación laboral que regulara los derechos y las obligaciones de la mujer trabajadora, con el fin de protegerla ante el racismo sexual a que estaban sometidas, y garantizándole seguridad en oportunidades en su desarrollo laboral en los sucesivo.

### **1.1.2. Concepto y Características.**

“La mujer trabajadora gozará de todas los derechos garantizados en el Código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a su capacidad y al cargo que desempeñe”. (arto. 138 C.T.)

Bajo las características ya establecidas, según la expresión del trabajo a realizar y que detente la actividad humana; dentro de un orden social partiendo de las relaciones entre las personas; con miras a un factor económico; como puente de una prestación libre y no obligatorio o forzosa, para la realización de servicios tanto materiales como intelectuales; donde exista una reciprocidad de derechos y obligaciones en el marco legal del respeto al decoro del ser humano.



### **1.1.3. Derechos y/o Condiciones Laborales.**

- a) Derecho al trabajo (empleo), partiendo que la igualdad entre el hombre y la mujer ha sido establecida sin restricciones tanto en el campo jurídico, económico como laboral, contribuyendo en gran medida: al acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la constitución y las leyes, con políticas destinadas a fomentar el pleno empleo productivo y libremente elegido, que deberá garantizar la libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tendrá las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga; todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

El acceso a los centros de estudios y capacitación técnica y profesional en el ámbito laboral para el desempeño propio de la mujer y beneficio de la sociedad; todo trabajador tiene derecho a su formación cultural, científica y técnica; el Estado la facilitará mediante programas especiales; con la participación de la mujer en el mercado laboral, que a su vez es una responsabilidad social y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación, el Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, sin que se tomen en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social, es decir, sin discriminación alguna<sup>70</sup>.

- b) En toda relación laboral debe existir un consentimiento entre las partes o acuerdos de voluntades, sin restricciones, limitaciones o vicios que

---

<sup>70</sup> Arto. 80, 86, 85. Constitución Política de Nicaragua vigente.  
- Principio fundamental I y XI del Título preliminar del Código del Trabajo.  
- Convenio No. 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleos y ocupación. Adoptado en 1958 y ratificado por Nicaragua en 1967.  
- Convenio No. 122 de la OIT, relativo a la política de empleo. Fue adoptado en 1964 y ratificado por Nicaragua en 1981.



degeneren la libertad de contratación, donde el principio civilista de la autonomía de la voluntad, no tiene los efectos deseados y legales, si los mismos van en perjuicio del trabajador, cercenando derechos que son irrenunciables<sup>71</sup>.

- c) Todos los trabajadores tiene derechos de participar en la gestión de las empresas por medio de sus organizaciones y de conformidad a la Ley<sup>72</sup>.
  
- d) Para la prestación de un servicio, esta debe ser personal y no delegado a menos que exista previa autorización del empleador. La contra prestación al servicio prestado se simplifica en la obtención y deber del empleador de retribuir bajo la modalidad del pago de un salario en tiempo y forma, es decir, una remuneración en moneda de curso legal, en su centro de trabajo, que estará en dependencia del trabajo realizado; la norma superior, la ordinaria y la convencional establece: salarios igual por trabajo igual en idénticas condiciones en relación a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, sin discriminación por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase que le asegure un bienestar compatible con la dignidad humana; todo salario mínimo y los que se deriven de las prestaciones sociales, son inembargable, excepto para protección de la familia del trabajador, que estará sujeto a los procedimientos establecidos en la ley<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Principio fundamental IV del Título preliminar del Código del Trabajo.

<sup>72</sup> Arto. 81 Constitución de la República de Nicaragua. Arto. 253. Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>73</sup> Arto. 82. 1, 2 y 3 Constitución Política de Nicaragua.

- Principio fundamental XIII del Título preliminar del C.T.

- Artos. 86 y 92 del Código del Trabajo.

- Convenio No. 100 de la O.I.T., relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, fue adoptado en 1952 y no ha sido ratificado por Nicaragua.



- e) Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del o la trabajadora; y que esta en relación con la protección especial de la salud de la mujer en ambientes totalmente nocivos para el bienestar propio y del feto en caso de embarazo, ya sea por esfuerzo físico u otros que produzcan impedimento para el óptimo desarrollo o produzcan el aborto; que vendría a recaer sobre la protección y la prestación de la maternidad, que estará sujeta al descanso: pre y post natal de cuatro y ocho semanas respectivamente, debidamente remunerado, contrario a tiempos pasados que no tenían esta prestación o beneficio; hoy en día, las prestaciones han fluidos en servicios médicos: exámenes, ultrasonidos, chequeos médicos constante y periódicos, y otras condiciones análogas que contribuyen al éxito del alumbramiento y garantías de la salud de la madre y la prole; la fecha de iniciación del descanso prenatal, la trabajadora presentará el respectivo certificado médico y no podrá ser despedida durante el embarazo, en el pre y post natal, por tener protección especial durante el mismo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social<sup>74</sup>.
- f) Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal (séptimo día), vacaciones, remuneración por días feriados nacionales y salarios por décimo tercer mes, de conformidad con la Ley que regulará la materia<sup>75</sup>.

<sup>74</sup>

Arto. 82.4 Constitución Política de Nicaragua.

-

Artos. 100 al 129; 140 al 144 del Código del Trabajo.

-

Convenio No. 3 de la O.I.T., relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. Fue adoptado en 1919 y ratificado por Nicaragua en 1934.

<sup>75</sup>

Arto. 82.5 Constitución Política de Nicaragua.

-

Arto. 49 al 53, 66, 76 al 80, y 93 al 99 Código del Trabajo.



- g) Estabilidad en el trabajo, conforme a la Ley e igual oportunidad de ser promovido, sin mas limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad; el empleador no puede despedir a la trabajadora durante los permisos justificados y autorizada por la Ley, ya sea estando en estado de gravidez o gozando de pre y post natal; previendo cualquier riesgo de despido, es decir, no podría adoptarse ni comunicar una medida en su contra, salvo en caso de acciones penales o bajo justa causa con previo conocimiento del Ministerio del Trabajo (MITRAB)<sup>76</sup>.
- h) Seguridad Social para protección integral y medios de subsistencia en caso de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedades y maternidad; a sus familiares en caso de muerte en la forma y condiciones que determine la Ley<sup>77</sup>. El seguro de enfermedad – maternidad, es la rama del Seguro Social que se encarga de otorgar las prestaciones de Salud y económicas de corto plazo, a los derechos habientes afiliados del régimen integral obligatorio y facultativo, así como aquellos afiliados únicamente al Seguro Facultativo solo para salud.

La implantación de políticas para el fortalecimiento institucional, ha creado un nuevo modelo de salud previsional, impulsado por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) como la otorgadora de este servicio por potestad de la Ley de Seguridad Social y su Reglamento<sup>78</sup>,

---

<sup>76</sup> Arto. 82.6 Constitución Política de Nicaragua. Principio fundamental XII del Título preliminar Código del Trabajo

- Arto. 33, 80, 144 y 48 del Código del Trabajo.

<sup>77</sup> Arto. 61, 82.7 Constitución Política de Nicaragua.

<sup>78</sup> Decreto No. 974 y 975. “Ley de Seguridad Social”, y su “Reglamento General”. Promulgado el 11 de febrero de 1982 y publicados en La Gaceta, Diario Oficial No. 49 del 01 de marzo del mismo año. Capítulo II “Campo de aplicación, Personas Protegidas”; Arto. 5a y 6a. LSS.

- Convenio No. 102 de la O.I.T., relativo a la norma mínima de Seguridad Social, contiene una parte específica sobre las prestaciones de maternidad, parte VIII. Adoptado en 1952 y no ha sido ratificado por Nicaragua.



con la formación de las Empresas Médicas provisionales (EMP), que es la modalidad de atención de salud, con el propósito de brindar atención médica diferenciada a los asegurados y sus derechos habientes (esposo (a) o compañero (a) de vida e hijos menores de seis años de edad, con cobertura hasta los diez y doce años, según la empresa<sup>79</sup>.

- i) Se reconoce el Derecho a la Huelga, ante las considerable violaciones a la Constitución, Leyes, Reglamentos o Convenios suscritos entre las partes, a sus derechos y condiciones laborales; la Ley determinará sus efectos y procedimientos<sup>80</sup>.
- j) Se prohíbe el trabajo de los menores en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social, determinándose su edad y condiciones para su contratación y ejecución de los trabajos<sup>81</sup>.
- k) En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y estos podrán constituirse conforme lo establece la Ley. Ningún trabajador está obligado a permanecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical<sup>82</sup>.

---

<sup>79</sup> Altamirano Escobar, Alberto Jerónimo. Tesis “El Régimen Jurídico de las Empresas Médicas Provisionales en Nicaragua, UNAN-León – 2002. Pág. 104 y 156.

<sup>80</sup> Arto. 83 Constitución Política de Nicaragua.

- Arto. 244 al 249; 385 al 389 del Código del Trabajo.

<sup>81</sup> Arto. 84 Constitución Política de Nicaragua.

- Arto. 130 al 137 del Código del Trabajo; reformada por la Ley No. 474 “Ley de Reforma al Título VI, Libro primero del Código del Trabajo, promulgada el 15 de octubre del año 2003 y publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 199, Managua, martes 21 del mismo mes y año.

- Convenio No. 138 de la O.I.T., que establece la edad mínima para trabajar.

- Convenio No. 182 de la O.I.T., relativo a la Erradicación de las peores formas del trabajo infantil, adoptado en 1999.

<sup>82</sup> Arto. 87 Constitución Política de Nicaragua.



- 1) Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores: 1) contratos individuales; y 2) convenios colectivos; ambos de conformidad con la Ley<sup>83</sup>.

## **2. ASPECTOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.**

### **2.1. Concepto.**

Es toda distinción, exclusión o restricción, basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas públicas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera<sup>84</sup>.

La discriminación contra la mujer, viola los principios de la igualdad de derecho y el respeto de la dignidad humana y dificulta la participación de la mujer en la vida política y cultural de su país; los que se resumen entre ellos: la falta de acceso al desarrollo y adelanto, la desigualdad de género, patrones socio-culturales, trata de blanca, explotación de la prostitución, educación,

---

- Título IX “Derecho Colectivo del Trabajo”, Capítulo I “De las Asociaciones Sindicales”, Artos. 203 al 234 del Código del Trabajo.

- Convenio No. 85 de la O.I.T., “Libertad Sindical y Protección del Derecho Sindical adoptado en 1948.

- Convenio No. 98 de la O.I.T., “Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva” adoptado en 1949.  
<sup>83</sup> Convenio No. 154 de la O.I.T., “Negociación Colectiva”, adoptado en 1981.

- Arto. 88 Constitución Política de Nicaragua.

- Arto. 235 al 242 del Código del Trabajo.

<sup>84</sup> Arto. 1. “Convención de todas las formas de Discriminación contra la mujer, (CEDAW), aprobado por la ONU, en 1979 y fue ratificado por el gobierno de Nicaragua el 10 de agosto de 1981, entrando en vigencia en septiembre, 1981.

- Arto. 4. Proyecto; Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades” que no ha sido aprobado por la Asamblea Nacional de Nicaragua.





salud, empleo, salario, maternidad, participación en la vida política, seguridad social, nacionalidad, etc.

Desde el punto de vista laboral, el término discriminación contra la mujer, comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo o religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación<sup>85</sup>. Por lo que el Estado debe todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, así como también, en la económica y social; a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres, los mismos derechos en particular: trabajo o empleo, estabilidad, igual remuneración en salario, prestaciones sociales y familiares, atención médica (planificación familiar), seguridad social, protección de la salud y la maternidad; créditos financieros, préstamos bancarios, hipoteca; etc<sup>86</sup>.

## **2.2. Manifestación de la Discriminación.**

El patriarcado ha creado una serie de mecanismos que obstaculizan a las trabajadoras la exigencia y demanda de necesidades y deseos propios. Este androcentrismo de las estructuras de trabajo trae como consecuencia la discriminación y segregación laboral, que se manifiesta en todas las vías, las cuales tienen un impacto directo en el salario de las mujeres y por ende en la cantidad de poder de que gozan:

- a) La discriminación horizontal donde las reclusiones femeninas en el ámbito privado basados en la construcción de roles y estereotipos sociales, estructuran la división sexual del trabajo. De esta forma se

---

<sup>85</sup> Arto. 1. Convenio No. 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado en 1958, y ratificado en 1967 por Nicaragua.

<sup>86</sup> Arto. 11, 12 y 13 CEDAW.



asignan funciones diferentes a hombres y a mujeres, impidiendo el libre acceso a determinados puestos conforme al sexo. Por lo general encontraremos normas neutras donde se supone que un hombre y una mujer tienen las mismas posibilidades de optar a un cargo sin importar el sexo aunque en la realidad, existan labores preestablecidas tradicionales para la mujer como: el magisterio, enfermería, trabajo, arreglista floral, doméstico, y para los hombres: abogado, la mecánica, medicina, ingeniería, taxista, etc.

- b) La discriminación vertical que coloca a las mujeres en posición de subordinación y sumisión con respecto a los hombres y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan.

### **2.3. Definición del Principio de no Discriminación<sup>87</sup>.**

Las definiciones de diversos instrumentos internacionales hacen referencia a una: exclusión o negación de derecho a causa de una distinción irrelevante, arbitraria e injusta, y sin razón que se realiza en perjuicio de una persona o grupo de personas.

#### **2.3.1. Efectos.**

Como un aporte del derecho internacional de los derechos humanos al derecho laboral se reflejan los siguientes:

- a) Establece la supremacía jerárquica de los principios de igualdad y no discriminación, como un derecho fundamental de obligatoriedad “erga omne”.
- b) Permite limitar la libertad empresarial y de contratación, al relacionarlo con las características propias del derecho laboral que tutela la “paz social entre empleadores y empleados”.

---

<sup>87</sup> Arto. 11 de la CEDAW, que reafirma el principio de no discriminación en la esfera laboral.  
- Arto. 1 y 5 del Convenio 111 de la O.I.T., sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.



- c) Al reconceptualizarse el derecho a la no discriminación, se aportan elementos fundamentales en el ámbito laboral:
- c.1) Se distingue entre: La Discriminación: Directa, o por trato diferencial; y la Indirecta, o por resultado, siendo esta última la que amplía el concepto de no discriminación al identificar acciones discriminantes que pasaban inadvertidas.
- c.2) Se establece la oportunidad de desarrollar medidas correctivas dirigidas a lograr la igualdad real o igualdad de oportunidades. Considerándose que todos (as) somos igualmente diferentes en contextos determinados o concretos en la búsqueda de equidad y se combate la “universalidad” endrocentrica patriarcal del derecho laboral.

## **2.4. Discriminación Directa en el Derecho Laboral (Derecho Comparado).**

### **2.4.1. Definición.**

Es el **trato diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo**, que se puede presentar en forma individual o colectiva y tiene como resultado un acto de negociación o restricción de derecho al **tratar en forma desigual a lo que es igual**.

### **2.4.2. Previa a la Contratación Laboral.**

#### **2.4.2.1. Prohibiciones y restricciones impuestas a las mujeres para ejercer ciertos oficios.**

Se basan fundamentalmente en el estereotipo de la debilidad femenina, con leyes o normas disfrazadas bajo la protección especial de la mujer en el trabajo<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> Arto. 71 Constitución Política de Costa Rica.



Estas prohibiciones laborales son variadas y afecta el trabajo: nocturno, el subterráneo, y el insalubre y peligroso, para todas las mujeres; también hay prohibiciones exclusivas para ciertos grupos, por edad o condición, como por ejemplo para las mujeres adolescentes y las embarazadas. Todas y cada una de estas prohibiciones están sustentadas con la variable gama de normas supranacionales, leyes ordinarias, y convenios ratificados en cada Estado miembro de la organización que lo adopta, a saber:

a) Prohibiciones de Trabajos Nocturnos.

Fundamentos jurídicos, varios convenios de la O.I.T. y artículos locales<sup>89</sup>, que versan sobre este tema, que si bien es cierto, estas normas vienen a beneficiar a las mujeres, al protegerlas de ciertos peligros laborales, civiles y penales; también es cierto y en el fondo benefician a los hombres, al ofrecerles espacio exclusivos de trabajos.

b) Prohibición de trabajos subterráneos de toda clase para las mujeres.

La discriminación es directa al proponerse un trato diferenciado por sexo que excluye a las mujeres de ciertos ámbitos laborales, donde es fácil comprobar la situación de cada sexo y no existe justificación alguna de excepcionalidad, aprobando normas fundamentadas en la protección de la mujer<sup>90</sup>. Lo que subyace en este tipo de disposiciones es que existe una discriminación hacia la mujer, lo que debe prevalecer

---

<sup>89</sup> Convenio No. 4 de 1919, ratificado por Nicaragua.

- Convenio No. 41 de 1934, sin ratificar por los Estados de la región de C.A.

- Convenio No. 89 de 1948, ratificados por Costa Rica, Guatemala y Panamá.

- Convenio No. 171 de 1990, que revisa el 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria: Artos. 2 y 3: "Las mujeres sin distinción de edad no podrán ser empleada durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas con excepción de aquellas que estén empleados únicamente miembros de una misma familia".

- Arto. 89.1 C. Código del Trabajo de Costa Rica; prohíbe los a los patrones contratar mujeres y personas menores de edad para trabajos nocturnos a excepción de aquellas a domicilio, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras similares que sean compatibles con su salud física, mental o moral. Trabajos burocráticos que no excedan de las 12 de la noche y aprobada por la Inspectoría General del Trabajo.

<sup>90</sup> Convención No. 45 de la O.I.T., aprobado en 1935 ratificado por Nicaragua. Arto. 2: en los trabajos subterráneos de las minas no podrá ser empleada ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad.

- Arto. 104 del C.T. Panameño: prohíbe a las mujeres el trabajo en la construcción.



es la capacidad profesional o técnica, para ejercer una profesión o actividad determinada.

c) Prohibición de Trabajos Insalubres y Peligrosos.

Crea ese trato diferenciado y desfavorable a las mujeres; limitando su ámbito laboral, en tanto otorga a los hombres libertades para realizar cualquier tipo de trabajo. La ambigüedad de los términos trae como efecto que la discriminación se agrave con la posibilidad de abusos interpretativos que deben ser limitados por las normas de salud ocupacional, sin importar el sexo para determinar las protecciones a la peligrosidad y la insalubridad<sup>91</sup>.

Cabe mencionar que en Nicaragua no contempla esta diferenciación por género y en el caso de los niños y niñas menciona taxativamente que la prohibición se da para ambos sexos<sup>92</sup>.

d) Prohibición de trabajos a embarazadas.

Previendo que por razones económicas y sociales, los empleadores se aprovechan de las situaciones y las emplean a realizar labores que debido a su estado pueda perjudicar su salud, por los trabajos que requieran grandes esfuerzos, y en trabajos nocturnos con jornadas que se prolonguen mas de cinco horas, incluso ya entrada la noche<sup>93</sup>.

En el caso de Nicaragua, se prohíbe a los empleadores “permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras y faenas que lo perjudique<sup>94</sup>”.

---

<sup>91</sup> Arto. 38 Constitución Política de El Salvador. “Los menores de 18 años y las mujeres tienen prohibido trabajar en labores insalubres y peligrosas”.

- Arto. 104.2, C.T. de Panamá.

- Arto. 90.a, C.T. de Costa Rica.

<sup>92</sup> Arto. 133.A C.T. de Nicaragua. Reformado por la Ley No. 474.

<sup>93</sup> Arto. 147, Código del Trabajo de Honduras.

<sup>94</sup> Arto. 140, Código del Trabajo de Nicaragua.



#### **2.4.2.2. División Sexual del Trabajo fundamentada jurídicamente.**

La discriminación horizontal que asigna diversas funciones a los hombres y a las mujeres, impidiendo el acceso a determinados puestos conforme al sexo; aunque las normas se presenten neutras, donde supone que un hombre y una mujer tienen las mismas posibilidades a optar un cargo<sup>95</sup>.

Por otro lado se evidencia en el procedimiento creado por los empleadores para contratar por manual de puestos, claramente establecen preferencia por determinado sexo, a través de anuncios de oferta de empleos en los periódicos. Ejemplo: “Recepcionista, Femenina para hotel, de 25 a 35 años, inglés indispensable”. Otro ejemplo: “Salonera y cocinera, horario nocturno. Se evidencia el trato diferenciado, donde debería ser: Salonera y Salonero, y cocinero y cocinera en horarios nocturnos<sup>96</sup>”.

La aplicación de normas que prohíben o restringen las opciones laborales, las que generan división sexual del trabajo y las que reglan los manuales de puesto contrato diferenciado y desfavorable, traen graves consecuencias de discriminación laboral para las mujeres, quienes cuentan con menos oportunidades para incorporarse a la vida laboral; estas normas están en clara contradicción con la CEDAW, donde establece, para los Estados Parte, la obligación de adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer, asegurándole en condiciones de igualdad el derecho a las mismas oportunidades de empleo inclusive a la aplicación de los mismos criterios de solución<sup>97</sup>.

---

<sup>95</sup> Arto. 79 de la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala. En la actualidad establece que a el se ingresa como “caballero cadete en la Escuela Politécnica.

<sup>96</sup> Ley 125, de la Legislación del Derecho Italiano.

<sup>97</sup> Arto. 11.b de la CEDAW, adoptado en 1979, vigente: 3 de septiembre de 1981.



Los países de la región de Centro América, han creado mecanismos legales para erradicar las discriminaciones de la mujer en el acceso al empleo<sup>98</sup>. En Nicaragua no tiene una ley de igualdad de derecho y oportunidades, pero existe el proyecto que refiere tal acción<sup>99</sup>.

### **2.4.3. Durante la Contratación.**

#### **2.4.3.1. Derecho a la Maternidad y Paternidad.**

El proceso reproductivo otorga funciones y responsabilidades tanto para los hombres como para las mujeres compartidas, que de lo contrario, se considera un trato diferenciado que configura una discriminación directa; aunque desde el punto de vista biológico no se puede comparar e igualar el aparato reproductivo de la mujer con el del hombre; por lo que se protege a este proceso reproductivo de la mujer con legislaciones<sup>100</sup> acorde a su dignidad, en contra de la desmedida explotación laboral, el hombre en cierto momento se convierte en simple observador una vez fecundado el óvulo, sin eximirles de responsabilidades, incentivando la paternidad irresponsable, atendiendo a la familia y sufragando en gastos los costos del mismo, esto último si no trabaja la mujer.

Pero en el caso que labore, lo que se protege es la procreación en el ámbito laboral que para tal efecto veamos resumidamente la responsabilidad estatal de proteger la maternidad y la paternidad en el ámbito laboral por medio de las siguientes medidas.

---

<sup>98</sup> Arto. 11 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las mujeres en Panamá. Busca identificar y eliminar la discriminación en el acceso y promoción en el trabajo.

<sup>99</sup> Proyecto de Ley de Igualdad de Derecho y Oportunidades. Título II, de los Derechos de la Mujer; Capítulo III, de la Igualdad de los Derechos Laborales y Económicos de la Mujer. De los derechos laborales de la Mujer. Arto. 33 “Las Políticas de empleo, públicas y privadas deben contribuir a eliminar las prácticas discriminatorias de género y generacional en el mercado de trabajo y potenciar la capacidad de la mujer en el aporte de la economía nacional...”

<sup>100</sup> Arto. 74, Constitución Política de Nicaragua.



**a) Evitar faenas perjudiciales para la salud de la mujer embarazada.**

Se puede dar en dos momentos antes y después de la contratación; según el derecho positivo de cada país, se destila la prohibición del trabajo de la mujer embarazada, cuyo esfuerzo ponga en peligro su gravidez<sup>101</sup> y sea perjudicial para ella<sup>102</sup>, debiendo protegerse por su salud; el empleador está en la obligación de trasladarla sin menoscabo de su salario y reintegrarla una vez concluido el parto y post natal<sup>103</sup>.

**b) Asegurar que las jornadas no perjudiquen el proceso de procreación.**

Con el fin de proteger la salud de la mujer embarazada en caso de ser necesario al no ser incluidas en roles nocturnos una vez cumplidos los seis meses de gravidez<sup>104</sup>, así como prohibición de las jornadas extraordinarias, turnos rotativos, jornadas mixtas y/o nocturnas.

**c) Brindar Servicio de Salud reproductiva.**

Es el derecho de la mujer embarazada a contar con un médico o una comadrona; los Estados deben asumir el servicio de atención en salud reproductiva como un compromiso internacional<sup>105</sup>, que incluyen servicios para la planificación de la familia y servicios apropiados en relación a su embarazo, el parto, y el post parto<sup>106</sup>.

---

<sup>101</sup> Arto. 102, Constitución Política de Guatemala.

<sup>102</sup> Arto. 11.2.d CEDAW.

- Arto. 110 Código del Trabajo de El Salvador.

<sup>103</sup> Arto. 140 Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>104</sup> Arto. 52 Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>105</sup> Arto. 9.2 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<sup>106</sup> Arto. 12 CEDAW.

- Arto. 141, Código del Trabajo de Nicaragua.

- Arto. 309 a 312, Código del Trabajo de El Salvador.

- Convención 3 de la O.I.T. de 1919, sobre la Protección de la Maternidad.





**d) Asegurar la Estabilidad Laboral a la Mujer Embarazada.**

El objetivo de este derecho está dirigido a asegurar la estabilidad laboral que puede verse afectada a raíz de discriminación por el embarazo y su efecto por lo que el Estado ha promulgado normas constitucionales<sup>107</sup> y ordinarias que garantizan este derecho en relación al tiempo de la protección, comprendido entre el momento en que se notifica el estado de gravidez hasta que concluya el descanso post natal<sup>108</sup>, otras comprende el período de lactancia<sup>109</sup>, y hay algunos que se extienden por un año<sup>110</sup>.

Por otro lado el despido que puede ser objeto por razón de estado, las leyes la protegen, considerando que tiene que haber una justa causa, siguiendo un procedimiento administrativo, para su debida autorización o judicial según la legislación que la contemple<sup>111</sup>, en caso de despido sin cumplir, con el procedimiento establecido, sin justa causa, las consecuencias según sea el caso puede ser reinstalación al mismo puesto<sup>112</sup>, o Reintegro al mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, con el pago de salarios dejados de percibir o en su caso una indemnización equivalente al 100% sobre la de años por servicio<sup>113</sup>.

---

<sup>107</sup> Arto. 68 Constitución Política de Panamá.  
- Arto. 74 Constitución Política de Nicaragua.  
<sup>108</sup> Arto. 143, Código del Trabajo de Nicaragua.  
- Arto. 113, Código del Trabajo de El Salvador.  
- Arto. 144, Código del Trabajo de Honduras.  
<sup>109</sup> Arto. 151.5 Código del Trabajo de Guatemala.  
- Arto. 94 Código del Trabajo de Costa Rica.  
<sup>110</sup> Arto. 68, Constitución Política de Panamá.  
<sup>111</sup> Arto. 94 Código del Trabajo de Costa Rica.  
- Arto. 106, Código del Trabajo de Panamá.  
- Arto. 48, Código del Trabajo de Nicaragua.  
<sup>112</sup> Arto. 151, Código del Trabajo de Guatemala.  
- Arto. 46, Código del Trabajo de Nicaragua.  
<sup>113</sup> Arto. 94 Código del Trabajo de Costa Rica.  
- Arto. 64 Código del Trabajo de El Salvador.



**e) Brindar Licencia de Maternidad y ajuste familiar.**

El objetivo, es el derecho a proteger la salud de la mujer en estado de gravidez, ya sea durante el embarazo o finalizado, o parto o aborto<sup>114</sup>, con el otorgamiento de licencias por seis semanas antes y seis semanas después<sup>115</sup>; además con sueldo pagado y con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales<sup>116</sup>.

**f) Beneficiar el ajuste familiar por el parto o por la adopción de un hijo o hija<sup>117</sup>.**

Por un lado las mujeres gozan de un derecho que puede afectar sus oportunidades laborales por el costo de ausentarse del trabajo, por el temor a ser reemplazada o despedida; la licencia prenatal se sustenta con la requerida certificación médica para determinar el inicio del pre y post natal de seis semanas cada uno<sup>118</sup>; diferente en nuestro país que otorga cuatro semanas de pre y 8 semanas de post natal, descanso remunerado<sup>119</sup> que le corresponde al Seguro Social o se comparte con el empleador en un 60 y 40 por ciento, respectivamente.

**g) Otorgar el Derecho a la Lactancia.**

Es un derecho de la mujer para amamantar a su hijo, siempre y cuando haya condiciones para tal hecho, según lo disponga cada país en su legislación<sup>120</sup>, considerándose de interés público<sup>121</sup>, y que estará en

---

<sup>114</sup> Arto. 112, Código del Trabajo de Panamá.

- Arto. 309, Código del Trabajo de El Salvador.

<sup>115</sup> Convenio No. 3 de la O.I.T. de 1919; "sobre la protección de la Maternidad".

<sup>116</sup> Arto. 11.2.b CEDAW, reafirmado por el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre DD.

HH. En materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales. Arto. 9.2.

<sup>117</sup> Arto. 152.f Código del Trabajo de Guatemala.

<sup>118</sup> Convenio No. 3 de la O.I.T. de 1919.

<sup>119</sup> Arto. 141, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>120</sup> Convenio No. 3 de la O.I.T., es pionera en regular este derecho, al otorgar dos descansos diarios de media hora para tales efectos.



dependencia de la: **Duración del Derecho:** que puede ser de doce meses<sup>122</sup>, diez meses<sup>123</sup>, seis meses<sup>124</sup>, o el tiempo que dure el post natal, el cual podrá ampliarse con certificación médica; tiempo autorizado para otorgarla: complementándose las siguientes medidas: quince minutos cada tres horas<sup>125</sup>, quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día<sup>126</sup>, una hora diaria que puede ser antes o al concluir la jornada laboral<sup>127</sup>. Lugar donde se brinda: para ello se deberá condicionar el sitio en el trabajo adecuado para tal efecto; y según el número de Trabajadoras<sup>128</sup>, estableciendo guarderías o centros de cuidado infantil, y el pago del tiempo dedicado a ella: que será contabilizado como laborable para efecto del pago salarial<sup>129</sup>.

**h) Asegurar la no prescripción de los derechos.**

La prescripción no correrá cuando la trabajadora esté de vacaciones, permisos, por enfermedad, accidentes de trabajo o maternidad y cualquier otra circunstancia análoga<sup>130</sup>.

**i) Prestaciones de Maternidad.**

Es una obligación social proteger al proceso de reproducción humana, la mujer, tendrá protección especial durante y después del embarazo, con prestaciones adecuadas de seguridad social<sup>131</sup> que incluye la asistencia médica, pre, durante pueparto y hospitalización, ya sea afiliado o beneficiaria: de matrimonio o de unión de hecho estable.

---

<sup>121</sup> Arto. 1 Ley de lactancia materna de Nicaragua, y Ley 7430 de lactancia de Costa Rica.

<sup>122</sup> Arto. 2, Ley de Fomento a la lactancia No. 7430 de Costa Rica.

<sup>123</sup> Arto. 153, Código del Trabajo de Guatemala.

<sup>124</sup> Código del Trabajo de Honduras.

<sup>125</sup> Arto. 143, Código de Trabajo de Nicaragua.

<sup>126</sup> Arto. 114, Código de Trabajo de Panamá.

<sup>127</sup> Arto. 312, 3, 1, Código de Trabajo de El Salvador.

<sup>128</sup> Arto. 143 Código de Trabajo de Nicaragua.

<sup>129</sup> Arto. 312, 2 y 3, Código de Trabajo de El Salvador.

<sup>130</sup> Arto. 261 Código de Trabajo de Nicaragua.

<sup>131</sup> Arto. 74 Constitución Política de Nicaragua.



#### **2.4.3.2. Derechos Laborales relacionados con la Familia.**

Existen responsabilidades familiares que deberán tener presente los Estados con respecto a su trabajadores, promoviendo servicios comunitarios públicos y privados para asistencia infantil y familiar<sup>132</sup>, adoptando medidas que tomen en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores en la libre elección y condición de empleo y seguridad social; en vista de que tradicionalmente, las mujeres han sido las responsables de cuidado familiar: niños, adultos o mayores de edad y personas discapacitadas que requieren de atenciones especiales; el convenio 156 viene a beneficiar mayoritariamente a ellas, con el fin de promocionar esa paternidad responsable y la cultura del cuidado para los hombres que se ha venido paliando en el transcurso de nuestros tiempos; pero si no hay un cambio en los roles tradicionales masculinos en la familia sus efectos podrían seguir siendo negativos: solo en Guatemala ha sido ratificado este convenio en 1994; aunque los ordenamientos jurídicos de la región centroamericana han desarrollado instituciones interesantes como lo son:

##### **a) Derecho a Servicio de cuidado infantil.**

Los Estados alentarán el suministrar servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo... con la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños<sup>133</sup>; no existiendo una obligación en crear estos servicios por el Estado y no habiendo una distinción del padre o madre, omitiendo el trato diferenciado por sexo para el goce de esto servicios tendencia que sigue El Salvador<sup>134</sup>; no así otros países que

---

<sup>132</sup> Convenio No. 156, conferencia 67 de la O.I.T., adoptado en Ginebra el 23-06-1981 y en vigor 11-08-1983; y Recomendación 165 de 1981; ambos; sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares.

<sup>133</sup> Arto. 11.2 CEDAW.

<sup>134</sup> Arto. 42, Constitución Política de El Salvador.



establecen que únicamente estarán obligados aquellos patronos que tengan mas de veinte<sup>135</sup> y/o de treinta<sup>136</sup> mujeres trabajando en su industria.

Esta regulación es claramente discriminatoria; por un lado, discrimina a los hombres por no otorgarle ese derecho; por otro lado discrimina a las mujeres por que suben los costos de su contratación, debiendo desaparecer y en su lugar promover la obligación del empleador de dotar a las empresas con centros de cuidado infantil, sea cual fuera el sexo de sus trabajadores, con intervención del Estado<sup>137</sup> o este y los patronos<sup>138</sup>, que en todo caso debe ser compartida esta obligación, según las utilidades de la empresa y del Estado; estableciéndose edades máximas hasta tres años<sup>139</sup>, debiendo ampliarse hasta el momento en que puedan ingresar al sistema educativo regular, así se facilita a las madres y padres acudir al trabajo sin preocupaciones.

**b) Derecho a Permisos para consultas médicas y cuidado de enfermos de los hijos e hijas y otros familiares.**

Sin distingo de sexo, es el derecho de los trabajadores (as) a obtener permisos con goce salarios para acudir a consultas médicas con los y las hijas (os) pequeñas (os) o discapacitadas (os) de cualquier edad; disfrute no mayor de seis días por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar<sup>140</sup>. En otro ordenamiento jurídico existe beneficio para los responsables de pacientes en fase terminal<sup>141</sup>; permite que toda persona activa asalariada que sea responsable de un paciente en fase terminal, goce de licencia de seis meses y un subsidio que lo corresponderá a la base del 60% del promedio de salarios

<sup>135</sup> Arto. 142, Código del Trabajo de Honduras.

<sup>136</sup> Arto. 155, Código de Trabajo de Guatemala.

- Arto. 143, Código de Trabajo de Nicaragua.

<sup>137</sup> Arto. 115, Código de Trabajo de Panamá.

<sup>138</sup> Arto. 42, Constitución Política de El Salvador.

<sup>139</sup> Arto. 142 Código de Trabajo de Honduras.

<sup>140</sup> Arto. 74 Código de Trabajo de Nicaragua.

<sup>141</sup> Ley No. 7756 de “Beneficios para los Responsables de Pacientes en fase terminal”, aprobada el 11 de febrero de 1998.



de los últimos tres meses para el cuidado del paciente. Debe implementarse, este derecho en los demás ordenamientos jurídicos de Centro América, de no existir, para ambos sexos sin distinción alguna.

**c) Derecho a Licencia por fallecimiento o Matrimonio.**

Sin distinción de sexo, se otorga por tres días hábiles en caso de muerte del padre, madre, hijos (as), cónyuge o pareja en unión de hecho estable; y por matrimonio, cinco días hábiles consecutivos<sup>142</sup>. Habidos también en otros Código del Trabajo<sup>143</sup>.

**d) Derecho a Jornadas reducidas por obligaciones familiares.**

Consiste en la posibilidad de prever, en las convenciones colectivas y reglamentos internos, según las particularidades de la empresa, la adopción de sistemas de jornadas de trabajo reducidas o de tiempo limitado para las mujeres trabajadoras<sup>144</sup>; se percibe un trato determinado por sexo que configura una discriminación directa con efectos desfavorables para ambos sexos; para la mujer, una dificultad mas en el acceso al, o en su contrato de trabajo; para el varón, la privación del derecho de asumir las obligaciones familiares en forma compartida con su compañera.

**e) Inembargabilidad salarial excepto para la protección de la familia.**

En todo caso se protege el ingreso básico para la manutención del hogar, que no puede ser embargado, excepto para cubrir los gastos alimenticios del alimentario o para quienes lo piden según sea el caso<sup>145</sup>.

<sup>142</sup> Arto. 73, Código de Trabajo de Nicaragua.

<sup>143</sup> Arto. 61.5, Código de Trabajo de Guatemala.

- Arto. 29.6, Código de Trabajo de El Salvador.

<sup>144</sup> Arto. 139, Código de Trabajo de Nicaragua.

<sup>145</sup> Arto. 92, Código de Trabajo de Nicaragua.

- Arto. 6, de la Ley 143 de “Alimentos” de Nicaragua.

- Arto. 371, Código de Trabajo de Honduras.

- Arto. 38.3, Constitución Política; y Arto. 172, Código de Trabajo de Costa Rica.

- Artos. 136 y 137, Código de Trabajo de El Salvador.



#### **2.4.4. Finalizada la Relación Laboral.**

##### **2.4.4.1. Derecho a la Seguridad Social.**

Consistente a una serie de beneficios tales como: asistencia médica; Riesgos Profesionales: Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales; prestaciones familiares; maternidad; enfermedad, vejez; invalidez; viudez; y Orfandad. Refiriéndome a la vejez, al momento del retiro y la jubilación, las normas centroamericanas contemplan diferentes edades para el hombre y la mujer, atribuidos a: supuestos de que la mujer es mas débil que el hombre y por lo tanto la sociedad debe ser considerada y otorgarle ese privilegio de retirarse antes; o que la mujer debe cumplir con una doble jornada en la casa y el trabajo, lo cual justifica un retiro anticipado.

Es evidente que existe una discriminación directa que afecta a la mujer en sus posibilidades de empleo por el retiro laboral y recluirla de nuevo al ámbito privado o doméstico; para el hombre, significa más años de trabajo, aun cuando tienen menos esperanza de vida<sup>146</sup>.

#### **2.5. Discriminación Indirecta en el Derecho Laboral. (Derecho Comparado).**

##### **2.5.1. Definición.**

Todo trato igualitario a personas o colectivos, que estén en situación diferente y que resulte en una exclusión o restricción de derechos.

---

<sup>146</sup> Citado por el Módulo de Derecho Laboral, ILANUD O.I.T., Pág. 207: conforme a estadísticas del Estado en desarrollo humano sostenible 1998, el hombre tiene cinco años menos de esperanza de vida que la mujer. Costa Rica.



## **2.5.2. Previas a la Contratación Laboral.**

### **2.5.2.1. Derecho al Trabajo.**

Reconocido como un derecho de todas las personas en las diferentes Constituciones Políticas de los Estados Centroamericanos: trabajo que debe producir ingresos<sup>147</sup>; debida remuneración<sup>148</sup>, asegurar una existencia decorosa<sup>149</sup>, satisfacer necesidades<sup>150</sup>; así como en varios instrumentos internacionales<sup>151</sup>; haciendo referencia a condiciones equitativas y satisfactorias y retribución hacia la obtención de medios para una vida digna; y específicamente el acceso al trabajo de mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, como un derecho inalienable de todo ser humano<sup>152</sup>.

La falta de regulación en la norma con respecto a la realidad social, implica discriminación indirecta al no contemplar las responsabilidades familiares asignadas exclusivamente a las mujeres, su falta de capacitación profesional, y los requisitos sociales las excluyen del mercado laboral; así como también, la gratuidad del trabajo realizado por ellas en el hogar, que está en contradicción con los postulados y normativas analizado anteriormente y en todo caso, el Estado que no asegura una remuneración a estas labores partiendo de que el propio derecho laboral en general no contempla este derecho, y que excepcionalmente la legislación española reconoció en sus tribunales, el trabajo realizado en el hogar.

---

<sup>147</sup> Arto. 2, Constitución Política de El Salvador.

<sup>148</sup> Arto. 56, Constitución Política de Costa Rica.

<sup>149</sup> Arto. 60, Constitución Política de Panamá.

<sup>150</sup> Arto. 80, Constitución Política de Nicaragua.

<sup>151</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH); Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (DADDH); Protocolo adicional a la Convención de Derechos Humanos (PACDH).

<sup>152</sup> Arto. 11.a CEDAW.





### **2.5.2.2. Derecho al Acceso al Trabajo.**

Referido este derecho a las políticas de empleo<sup>153</sup>, pero la discriminación en este campo es mucho más difícil de detectar, que las acciones que imponen diferenciación de trato desfavorable contra la mujer, siendo necesario incursionar en las reglas y procesos internos de contratación del empleador y la cultura organizacional de la institución empleadora, donde se evidencia los límites de la libertad de contratación y la libertad de empresa, cuyo accionar existe la tendencia doctrinal a restringirla cada vez en cuanto los principios de igualdad y no discriminación; para ello es necesario “tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, practicada por cualquier persona, organización o empresa”<sup>154</sup>.

Veamos algunas situaciones que pueden presentar la discriminación indirecta:

- a) **Procedimiento de Selección de Personal (criterio, requisitos o condiciones).** Es sabido que en cada empresa, ya sea pública o privada tienen sus propios métodos y formas de contratación, en mucho de los casos discriminatorios, por lo que se debe utilizar un procedimiento de selección de personal que excluya a un número mayor de mujeres, salvo que se justifique por razones de idoneidad del puesto y según el perfil ocupacional; de igual forma deben revisarse los test de personalidad, inteligencia, comportamiento, etc.
  
- b) **Cultura organizacional que excluya a la mujer y otros grupos sociales.** Ejemplo, en las instituciones policiales, donde exigen o se forman rasgos de personalidad necesarias para subsistir en el ámbito laboral, sean: protectoras, controladores, disciplinarios, agresivos, comprometidos con su trabajo, ordenados, honestos, valientes,

---

<sup>153</sup> Arto. 11 CEDAW

<sup>154</sup> Arto. 2.c CEDAW.



respetuosos, etc.<sup>155</sup>, muchas de estas características son valores designados a la masculinidad; así como en esferas laborales tradicionalmente dominados por el hombre como: talleres mecánicos, empresas constructoras, de seguridad, etc.

En lo jurídico tímidamente se ha combatido la discriminación indirecta en el acceso al trabajo de las mujeres, por lo que es necesario promover leyes que compensen las desventajas de hecho en cada sociedad<sup>156</sup>: por ejemplo, en la persona discapacitada, aunque se establece la obligación del Estado de promover el trabajo y el acceso al empleo de estas personas<sup>157</sup>, en las empresas privadas y estatales e instituciones oficiales, autónomas y el Instituto de Seguridad Social, la obligación de contratar, por cada 50 trabajadores a su servicio, a una persona con limitaciones físicas apta para desempeñar el puesto y cuyo rendimiento sea satisfactorio<sup>158</sup>; por otro lado, en vista que siempre se ha discriminado a la ama de casa como población económicamente activa, las mujeres se encuentran 100% más desempleadas que los hombres<sup>159</sup>, y que va en ascendencia irreversible, sumado a los contingentes de emigrantes que salen o entran a un país producto del mismo desempleo.

- c) **Derecho a la Igualdad en las Políticas de Ocupación Plena.** Sobre las políticas regionales en las normas jurídicas, las mujeres deberán gozar del derecho al trabajo al igual que los hombres; teniendo por obligación,

---

<sup>155</sup> Jiménez, Rodrigo. Hacia la Tolerancia de Género en las fuerzas de Policía, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, Costa Rica.1998, Pág. 4.

<sup>156</sup> Arroyo Vargas, Roxana. Aplicabilidad de la Convención para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres. ILANUD 2000. Pág. 64. “Según el PNUD, (1997) hay una fuerte asimetría en la participación proveniente del trabajo (mujeres) 29.5%, hombres 70.5%); discriminación real y real de oficios potencialmente bien remunerados...” Costa Rica.

<sup>157</sup> Arto. 37, Constitución Política de El Salvador.

<sup>158</sup> Arto. 1, Decreto 247, de El Salvador.

<sup>159</sup> Conforme al “Estado de la Nación de 1998”, del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, en Costa Rica, la tasa de desempleo masculina corresponde a un 4.4% y la femenina el 8%.



el Estado de incentivar la ocupación plena de ese ejercicio y goce sin discriminación de género<sup>160</sup>; en todo caso atribuir al Estado la tarea de garantizar el trabajo en condiciones de igualdad, damnificando y promoviendo integralmente a la mujer<sup>161</sup>, y reducir la tasa de desempleo femenino y la segregación laboral por razón de género<sup>162</sup>.

- d) **Derecho a la Libertad de Elección de Empleo.** La sociedad, bajo un sistema patriarcal, ha estructurado una clara división sexual del trabajo, en opresión, discriminación y violencia contra la mujer, imponiéndole desde muy temprana edad el oficio tradicional: el cuidado de los miembros de la familia, en subordinación completa al jefe de familia, sin objeción alguna; siguiendo ese rol identificado, lo vemos el resultado de los oficios femeninos, donde las mujeres prevalecen, por su condición sobre los hombres o viceversa, según sea el oficio, ejemplo: enfermería y trabajo social, en contra posición a la ingeniería eléctrica o mecánica.

En la norma jurídica se dispone este derecho de elegir y ejercer libremente la profesión u oficio y escoger un lugar de trabajo<sup>163</sup> y poder cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva<sup>164</sup>; erradicando por completo el trabajo forzado y obligatorio,

---

<sup>160</sup> Arto. 60, Código del Trabajo de Panamá.  
- Arto. 12, Código del Trabajo de El Salvador.  
- Arto. 27 Constitución Política; Principio fundamental XI del Título Preliminar del Código del Trabajo de Nicaragua.  
- Convenio No. 122 de la O.I.T. sobre Política de empleo de 1964; ratificado por Nicaragua y recomendación 169 de 1984.

<sup>161</sup> Arto. 12.d de la Ley de Dignificación y Promoción integral de la mujer, de Guatemala; obligando al Estado establecer los mecanismos, ejercicios e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho a la inserción al ámbito laboral de las mujeres con discapacidad y las de tercera edad.

<sup>162</sup> Arto. 4.9, Ley de Igualdad de oportunidades para las mujeres de Panamá.

<sup>163</sup> Arto. 86, Constitución Política de Nicaragua.

- Arto. 9, Constitución Política de El Salvador.

- Arto. 11.c, CEDAW.

<sup>164</sup> Arto. 7.b , Protocolo Adicional de la CADH.



bajo cualquier forma de servidumbre, esclavitud, trata de cualquier naturaleza<sup>165</sup>; que atente contra este derecho<sup>166</sup>; sin que se escape en consideración, el trabajo que realizan las mujeres en el hogar como una modalidad de trabajo forzoso.

- e) **Derecho al acceso a la justicia antes de la Contratación.** Este derecho se encuentra preceptuado en todas las constituciones centroamericanas<sup>167</sup>, en los tratados internacionales, se hace referencia a la igualdad de acceso a la justicia sin discriminación<sup>168</sup>, debiendo ser competente, independiente e imparcial<sup>169</sup>; así como los recursos judiciales contra la violación de derechos fundamentales<sup>170</sup>; deben ser rápidos y sencillos, ante tribunales competentes, que la amparen contra actos que violen sus derechos<sup>171</sup>; debiendo agotar las instancias locales y regionales y de ser posible, la comisión interamericana de Derechos Humanos.

### **2.5.3. Durante la Contratación Laboral.**

Analizaremos algunos derechos y condiciones laborales de la mujer trabajadora tutelados en las Constituciones Políticas de la región como normas internacionales, algunas ya vista.

#### **2.5.3.1. Derecho a un contrato de Trabajo.**

Se reconoce con validez tanto al contrato de trabajo por escrito, como al verbal, de éste último, objeto de constancia que contendrá: fecha de iniciación

---

<sup>165</sup> Arto. 40, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>166</sup> Arto. 6.1 y 21.3 CADH.

- Arto. 13, Código del Trabajo de El Salvador.

<sup>167</sup> Arto. 29, Constitución Política de Guatemala.

<sup>168</sup> Arto. 7, DUDH.

<sup>169</sup> Arto. 8, CADH.

- Arto. 14, Pacto de Derechos Civiles y Políticos. (P.D.C.P.)

<sup>170</sup> Arto. Arto. 25, CADH

<sup>171</sup> Arto. 49 C.I.PSEVM.



de la relación de trabajo, el servicio a prestar u obra a realizar, y el salario estipulado, de parte del empleador<sup>172</sup>; desarrollando el concepto del contrato realidad, es decir, que el verbal puede irse modificando conforme al desarrollo de la relación laboral de acuerdo al principio de interpretación de la realidad del contrato; pero existe la tendencia al contrato escrito en algunos ordenamientos jurídicos<sup>173</sup>.

### **2.5.3.2. Derecho a una Jornada Laboral razonable.**

En lo general se regulan tres jornadas ordinarias: la diurna, que comprende: no mayor de 8 horas diarias ni exceder de 48, en otros países 44, horas a la semana. La nocturna, no mayor de 7 horas diarias ni de 42 horas semanales, y la mixta, se establece 7 horas y media diarias y 45 horas semanales<sup>174</sup>; es decir, una jornada razonable<sup>175</sup>; donde el empleador no debe exigir que el desempeño se extienda, inclusive, en mas de 12 horas en cada período de 24 horas sucesivas<sup>176</sup>. Existiendo jornadas especiales para los mayores de 14 años y menores de 18<sup>177</sup>, o específicamente regular jornadas de las personas menores de 16 años a 6 horas diarias y 34 horas semanales<sup>178</sup>; con descansos intermedios de 2 horas<sup>179</sup> para las mujeres y los menores.

En el caso de las trabajadoras domésticas se contempla un régimen especial de jornada de hasta 12 horas diarias<sup>180</sup>; excediendo 4 horas diarias a las 8 horas establecidas en jornada diurna, demostrándose de injusticia que sufren las mujeres al realizar este trabajo en cualquier hogar con escasa remuneración; por lo que debe ser revisado en su totalidad por la violaciones

---

<sup>172</sup> Artp- 23, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>173</sup> Arto. 36, Código del Trabajo de Honduras: estableciendo la obligación de redactar y entregar los contratos laborales a ambos sexos, rigiéndose en sus derechos y obligaciones, según lo pactado.

<sup>174</sup> Arto. 51, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>175</sup> Arto. 7.9 PACADH.

<sup>176</sup> Arto. 128.2, Constitución Política de Honduras.

<sup>177</sup> Arto. 66, Constitución Política de Panamá.

<sup>178</sup> Constitución Política de El Salvador.

<sup>179</sup> Arto. 130, Código del Trabajo de Honduras.

<sup>180</sup> Arto. 147. Código del Trabajo de Nicaragua.



de derechos humanos que son objeto, y en contraposición con las normas constitucionales e instrumentos internacionales, o que al existir jornadas extraordinarias sean estas realmente remuneradas.

### **2.5.3.3. Derecho al Descanso.**

Tutelado por las Constituciones Políticas de la región y normas internacionales, el derecho a los descansos semanales (séptimo día), vacaciones y días feriados debidamente remunerados<sup>181</sup>, pudiendo ser compensadas, monetariamente, en caso de trabajarlos<sup>182</sup>, y acumularse, hasta un año, según la prescripción de la acción<sup>183</sup>, no siendo así en otro país<sup>184</sup>. Los Código del trabajo desarrollan y determinan el descanso semanal, días feriados y vacaciones<sup>185</sup>, que por las relaciones familiares, les dificulta el verdadero ejercicio y goce de este derecho, dedicando ese tiempo a atender los deseos y necesidades de su familia, que en muchos casos ese tiempo libre le crean mas obligaciones y esfuerzos que las desempeñadas en su trabajo remunerados, habiendo una contradicción entre las leyes que regulan el pago de vacaciones<sup>186</sup> y su verdadero disfrute, por lo que se debería estudiar y eliminar esta discriminación indirecta.

### **2.5.3.4. Derecho a un Salario.**

De todo trabajo debe existir una contraprestación que es la remuneración y utilidades; que en ciertos casos como el doméstico, no reciben ninguna regalía debido a manifestaciones sexista comparándose en cierta forma a la servidumbre o esclavitud de antaño, parecida a la explotación que está prohibida<sup>187</sup>.

---

<sup>181</sup> Arto. 82.5 Constitución Política de Nicaragua.

<sup>182</sup> Arto. 65, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>183</sup> Arto. 257, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>184</sup> Arto. 128.8, Constitución Política de Honduras; donde no hay consenso en los intereses sobre si pueden compensarse y acumularse.

<sup>185</sup> Arto. 64, 66, 76 y 77, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>186</sup> Arto. 348, Código del Trabajo de Honduras.

<sup>187</sup> Arto. 40, Constitución Política de Nicaragua.

- Artos. 6.1; 21.3 CADH.



Remuneración que implica en un salario mínimo que satisfaga las necesidades del hogar<sup>188</sup>, que permita la subsistencia digna y decorosa<sup>189</sup>, sujetas a revisiones periódicas<sup>190</sup>, y pagado en moneda de curso legal<sup>191</sup>, aplicado a todos los grupos de asalariados, debiéndose tener en cuenta las necesidades de sus familiares, costo de vida, niveles de productividad, que no podrá reducirse una vez fijadas y que irá en ascendencia, protegido por los tribunales de justicia, de violarse<sup>192</sup>; garantizando la igualdad del salario por trabajo igual, distinguiéndose el salario de otros trabajos evaluado objetivamente para lograr su valoración, comparando los empleos para establecer las políticas salariales, incorporando la perspectiva de género para evitar la discriminación indirecta y en pro de la igualdad de trato por trabajos de igual valor<sup>193</sup>, dándole a las trabajadoras el derecho de participar en las utilidades de la empresa<sup>194</sup>, teniendo presente que el salario sirve para mantener básicamente el hogar por lo que es inembargable, excepto para la protección de la misma familia.

#### **2.5.3.5. Derecho a la igualdad en Ascenso y Posiciones.**

Es el derecho a promocionarse sin mas limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad<sup>195</sup>, de un nivel inferior a uno superior, que en muchos no se ha dado un desarrollo significativo manteniéndose la discriminación vertical, con todo los efectos que ello implica.

---

<sup>188</sup> Arto. 128.5 Constitución Política de Honduras.

<sup>189</sup> Arto. 7.9 PACADH.

<sup>190</sup> Arto. 177, Código del Trabajo de Costa Rica.

- Arto. 38.2 y 4, Código del Trabajo de El Salvador.

<sup>191</sup> Arto. 82.2, Constitución Política de Nicaragua.

- Arto. 86, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>192</sup> Arto. Convención No. 131 de la O.I.T. de 1970.

<sup>193</sup> Arto. 11.d Convenio 100 de la CEDAW.

<sup>194</sup> Arto. 61, Constitución Política de Panamá.

<sup>195</sup> Principio Fundamental XII del Título Preliminar del Código del Trabajo de Nicaragua.

- Arto. 33, Código del Trabajo de Nicaragua.



### **2.5.3.6. Derecho a la Igualdad en la Formación Técnica y Profesional.**

Partiendo de las Políticas y los programas empresariales, deben alentar y ayudar a las personas en el marco de igualdad y sin discriminación<sup>196</sup>; en el derecho a la formación cultural, científica, técnica<sup>197</sup> y profesional y al readiestramiento periódico del aprendizaje a la formación profesional superior, que debe existir<sup>198</sup>, incluyendo a la capacitación para el empleo de personas con discapacidad<sup>199</sup> que se ha desarrollado en algunos países por medio de legislaciones especiales<sup>200</sup>.

### **2.5.3.7. Derecho a la No Violencia en el Ámbito Laboral<sup>201</sup>.**

### **2.5.3.8. Derecho a Asociarse.**

Referencialmente este derecho surge con la primera generación de los derechos civiles y políticos en el contexto de dos acontecimientos históricos importantes: la Independencia de EE.UU., y la Revolución Francesa. Derecho que se encuentra protegida por las normas internacionales<sup>202</sup>, así como el reconocimiento en las constituciones políticas de la región<sup>203</sup> y en diversas leyes, contempla este derecho con fines lícitos en busca de beneficios comunes.

---

<sup>196</sup> Arto. 1.5 del Convenio 142 de la O.I.T.

<sup>197</sup> Arto. 85, Constitución Política de Nicaragua.

<sup>198</sup> Arto. 11.1 C., CEDAW.

<sup>199</sup> Convención 159, sobre la readaptación profesional y empleo para personas con discapacidad, ratificado por: Costa Rica; El Salvador; Guatemala y Panamá.

<sup>200</sup> Arto. 30, Ley de Igualdad de oportunidades de Costa Rica.

- Arto. 36, Ley de Atención a la Persona con discapacidad de Guatemala.

- Arto. 6.6, Ley de Igualdad de oportunidades para las Mujeres de Panamá: referido a promover la integración laboral de las mujeres con discapacidad.

<sup>201</sup> Verse en el Capítulo Siguiente.

<sup>202</sup> Arto. 22.1 y 2, PIDCP.

- Arto. XXII, DAD Hombre.

- Arto. 16.1 y 2 CADH

<sup>203</sup> Arto. 49; 81 Constitución Política de Nicaragua.

- Arto. 7, 47, Constitución Política de El Salvador.





### **2.5.3.9. Derecho a Sindicalizarse.**

Derechos que surgen con la segunda generación de derechos económicos, sociales y culturales unidos a las revoluciones socialistas; reconocido e impulsado por diversos instrumentos<sup>204</sup>, derecho que contempla: libertad sindical, de afiliación, de huelga; autonomía sindical, y el derecho a suscribir convenios y contratos colectivos, los cuales se tutelan en las Constituciones<sup>205</sup> y Leyes<sup>206</sup>.

En este marco de derechos sindicales la participación de las mujeres ha sido mínima; los Secretarios Generales de las confederaciones, federaciones o sindicatos en su gran mayoría son varones, encontrando, la mujer, con grandes obstáculos en el ascenso a las jerarquías de poder que responde solo interés masculinos; la discriminación indirecta en contra de la mujer se orienta cuando se suscriben convenios o contratos colectivos entre los empleadores y las organizaciones sindicales; se da mas privilegios a los hombres en la conquista de espacios (instalaciones deportivas, uniformes, incentivos, viajes como premios, etc.), ausentándose en las mujeres, aunque existen prohibiciones esporádicas<sup>207</sup>.

### **2.5.3.10. Derecho a la Salud Ocupacional.**

Derecho que acredita la salud en las condiciones de trabajo, es decir, condiciones de seguridad e higiene en las empresas, debidamente tutelados en las normas constitucionales<sup>208</sup>; legales<sup>209</sup>, e instrumentos internacionales<sup>210</sup>;

---

<sup>204</sup> Arto. 8, PDESC.

- Arto. 8, PACADH.

- convención del a O.I.T., como el 87, 98, 141, ratificado por: Costa Rica, El Salvador, Guatemala y Nicaragua.

<sup>205</sup> Arto. 83, 87 y 88, Constitución Política de Nicaragua.

<sup>206</sup> Arto. 203 y siguientes del Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>207</sup> Arto. 208, Código del Trabajo de Guatemala: prohíbe a los sindicatos: conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros, ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean interesantes al correcto desempeño de cargos sindicales.

<sup>208</sup> Arto. 82.4 Constitución Política de Nicaragua.



prohibiendo la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores<sup>211</sup>, por lo que el empleador debe adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para la protección de aquellos, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales<sup>212</sup>, que serán verificados con regularidad por las autoridades estatales correspondientes<sup>213</sup>.

La O.I.T., a través de sus convenios y recomendaciones ha incidido en las directrices de seguridad y salud en el trabajo diferenciado por sexo, y en especial sobre la mujer embarazada<sup>214</sup>.

#### **2.5.3.11. Derecho a la Estabilidad Laboral.**

Es un derecho preceptuado en las Constituciones<sup>215</sup>; derecho que configura tres elementos: 1) la excepcionalidad del contrato a tiempo

---

- Arto. 43 y 44 Constitución Política de El Salvador.

- Arto. 93 y 94 Constitución Política de Guatemala.

<sup>209</sup> Arto. 100 Código del Trabajo de Nicaragua, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre DH. En materia de Derecho E.S. y C.

<sup>210</sup> Arto. 11.1.f, CEDAW: obligación de los Estados de tener “Medidas para asegurarle a la mujer trabajadora el derecho a la protección de la salud y a la seguridad de las condiciones de trabajo; incluyendo sus funciones de reproducir.

<sup>211</sup> Arto. 96.12, Código del Trabajo de Honduras.

<sup>212</sup> Arto. 100, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>213</sup> Arto. 44, Constitución Política de El Salvador.

<sup>214</sup> Recomendación No. 4 de 1919, sobre el Satunismo.

- Convenio 13 de 1921, sobre la Cerusa: recomienda la restricción del empleo de mujeres y personas menores de 18 años en las operaciones industriales que requieran la utilización de compuesto de plomo o de sales solubles en plomo.

- Convención 127 de 1967, sobre el peso máximo que limita el transporte manual de carga de las mujeres, estableciendo un peso diferenciado por sexo.

- Recomendación 114 de 1960, sobre la protección contra las radiaciones, exige cumplir con una serie de precauciones, evitando exponerse a fuertes irradiaciones.

- Recomendación 177 de 1991, refiere para mujeres embarazadas o lactantes realización de un trabajo que no implique la exposición a productos químicos peligrosos.

- Convenio 136 y Recomendación 144 de 1971 sobre el benceno; que protege a la mujer embarazada y lactante en contra de este veneno.

<sup>215</sup> Arto. 82.5 Constitución Política de Nicaragua.

- Arto. 70, Constitución Política de Panamá.

- Arto. 129, Constitución Política de Honduras.

- Arto. 38, Constitución Política de El Salvador.



determinado, que en caso de duda o que le ha sido prorrogable por varias veces, se clasifica como contrato de tiempo indeterminado<sup>216</sup>; 2) el despido por causa justa<sup>217</sup>, seguido de un procedimiento pertinente y sus recursos<sup>218</sup> contra la misma; y 3) el pago de Indemnización por años de servicio y sin justa causa<sup>219</sup>; los instrumentos internacionales reafirman este derecho, en caso de embarazo, acoso sexual, crisis económica, etc<sup>220</sup>.

En caso de despido o renuncia, se acciona en pro del pago de los derechos, beneficios y garantías laborales, ante las instancias administrativas y judiciales que en muchas veces los empleadores se aprovechan de la ignorancia y de facilidades de recurrir, por falta de recursos económicos, a la correspondiente vía, renunciando a ellos.

#### **2.5.4. Finalizando el Contrato de Trabajo.**

##### **2.5.4.1. Seguridad Social.**

Referido directamente en casos de jubilación, de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones o treceavo mes, con igualdad de trato; son derechos reconocidos en normas internacionales, basado en el principio de no discriminación por razones de sexo, adoptando todas las medidas necesarias y apropiadas para eliminar la discriminación en contra de la mujer<sup>221</sup>.

En caso de enfermedad; comprende la asistencia médica que a su vez implica: servicios preventivos y curativos para los (las) trabajadores (as), cónyuges e hijo (as), visitas médicas a domicilio, asistencia especializada,

---

<sup>216</sup> Arto. 27, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>217</sup> Arto. 48, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>218</sup> Convención 158 de la O.I.T.

<sup>219</sup> Arto. 45, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>220</sup> Arto. 7.d, PACADH.

- Arto. 11.a CEDAW.

<sup>221</sup> Arto. 11.1.e, CEDAW.



hospitalización, etc., En caso de riesgos profesionales: Accidente Laboral o enfermedad profesional, contempla tres posibilidades: enfermedad, incapacidad y muerte; la enfermedad comprende la incapacidad temporal para trabajar resultante de un estado mórbido que implique suspensión de ganancias laborales, surgiendo el pago de las pensiones por incapacidad temporal para suministro de alimentos, vestido y vivienda a las y los hijos e hijas, y el disfrute de vacaciones o de asistencia doméstica.

#### **2.5.4.2. Derecho a la Justicia Laboral.**

El acceso a la justicia es gratuito, garantía básica tutelado en la constitución<sup>222</sup> y que está sometida a su competencia, según sea el caso: vía constitucional<sup>223</sup>, o vía legal<sup>224</sup>, existiendo instancia para su previo conocimiento: vía administrativa y vía judicial:

- a) La vía administrativa, sometida al conocimiento ministerial del trabajo<sup>225</sup>, y a las procuradurías del trabajo<sup>226</sup>, asumiendo posiciones beligerantes en representación del los y las trabajadoras y los sindicatos, para lo cual fueron creados, asegurando que la justicia laboral sea pronta y cumplida; pretendiendo en algunos casos lograr la igualdad real entre empleadores y trabajadores (as) en el acceso a la justicia, tratando de cumplir su función en pro de la verdadera justicia laboral, dictando resoluciones a favor o en contra siguiendo un procedimiento establecido, con derecho a la apelación, agotando dicha instancia que puede repercutir en sanciones administrativas consistente en multas económicas mínimas<sup>227</sup>.

<sup>222</sup> Arto. 165, Constitución Política de Nicaragua.

<sup>223</sup> Arto. 49, Constitución Política de El Salvador.

<sup>224</sup> Arto. 273, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>225</sup> Arto. 270 y 279, Código del Trabajo de Nicaragua.

<sup>226</sup> Arto. 137, Código del Trabajo de El Salvador.

<sup>227</sup> Arto. 500.1, Código del Trabajo de Honduras: “multas hasta 500 lempiras”.

- Arto. 22 Reglamento de Inspectoría del Trabajo de Nicaragua: multas de C\$ 2,000.00, hasta C\$ 10,000.00 córdobas.



- b) La vía judicial, hoy en día y de previo existen medios alternos o diversas instancias para resolver los conflictos laborales: negociación, mediación, y conciliación promoviéndola, así como el arbitraje para solucionar pacíficamente estos conflictos<sup>228</sup>; teniendo sus riesgos, debido a que el desequilibrio o influencia de poder por razones económicas y de género que son muy dado, en consecuencia, los funcionarios facilitadores del proceso pueden incidir en soluciones injustas para la parte más débil de la relación: trabajador (a); existiendo leyes que propugnan por el trato igual para las mujeres en todas las esferas del procedimiento, en la vía administrativa y judicial<sup>229</sup>.

---

<sup>228</sup> Arto. 49, Constitución Política de El Salvador.

<sup>229</sup> Ley de Dignificación y promoción integral de la mujer de Guatemala.



## **Capítulo III**

# **Denuncias, Manifestaciones e Investigaciones de las Violaciones a los Derechos Laborales de la Mujer.**

## **1. DENUNCIAS DE VIOLENCIA CONTRA LA TRABAJADORA EN EL ÁMBITO LABORAL.**

### **1.1. Derecho a la no Violencia.**

#### **a) Concepto de Violencia.**

“Cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”<sup>230</sup>.

La convención de Belén do Pará, otorga el marco legal del derecho a una vida sin violencia en el ámbito laboral, que determina la violencia, en las esferas físicas, sexuales, psicológica, incluyendo el acoso sexual en el lugar del trabajo, por lo que se deben adoptar normas jurídicas dirigidas a prevenirla y sancionarla; en todo caso promover la investigación de este flagelo y las condiciones de trabajo en las Maquilas, trabajos a domicilio y el doméstico<sup>231</sup>, siendo el acoso sexual el más predominante, regulado en dos materias: en lo Laboral<sup>232</sup>, y en lo Penal<sup>233</sup>, con procedimientos: administrativos<sup>234</sup> y

---

<sup>230</sup> Arto. 1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer. “Convención de Belén do Pará ratificado por todos los Estados de la Región.

<sup>231</sup> Arto. 12. Ley de Igualdad de oportunidades para las mujeres, Panamá: es uno de los pocos casos en que se ha buscado operacionalizar mediante leyes, en el ámbito laboral, los derechos contemplados en la convención de Belén do Pará..

<sup>232</sup> En Costa Rica, en la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, dirigida a sancionar esta acción violenta contra la mujer, es un ejemplo claro de criterios de regular la materia en la vía laboral, si bien es cierto que esta deja por fuera ámbitos donde se da el acoso sexual, es pionera en la región.

<sup>233</sup> En Nicaragua, es regulado este acto, buscando castigar; conductas ilegítimas con propósitos sexuales, imponiendo una pena de 2 a 3 años de prisión.



judiciales<sup>235</sup>; aunque en otros países ha fracasado el intento de regularlo, por la vía laboral, debido al ejercicio patriarcal en los parlamentos y a la amenaza que implica estas normas para los perpetradores de tales actos, aunque existan normas que se pueden utilizar para denunciar el acoso sexual<sup>236</sup>.

## **1.2. Denuncias de Violaciones de Derechos en el Trabajo.**

Se ha bipolarizado la conceptualización del empleo y las condiciones de trabajo que públicamente y entre sectores interesados, se han identificado con dos posiciones frente a esta situación: hay quienes consideran que lo más importante, es que las empresas generen empleo no importando que las condiciones de trabajo no sean las idóneas; y otros que proponen positivamente, la generación de empleo pero respetándose todos y cada uno de los derechos laborales; bien por esta posición ya que, hay que considerar, que estos conceptos son inmutables y recíprocos que van en un paralelismo idóneo, además que gozan de protección, reconocimiento y tutela en las normas laborales, bajo el principio fundamental de irrenunciabilidad de estos derechos y por ser de orden público.

Ante tales circunstancias de normas y hechos reales, los organismos e instituciones facultados para velar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral y la no violación de los Derechos Humanos; cada día reciben e incrementan las denuncias interpuesta por trabajadores (as), en sus respectivas sede y filiales departamentales, tanto individuales como colectivas, referidas a

---

En El Salvador es sancionado de 6 meses a un año, y hasta dos años cuando se realiza contra niños menores de 12 años de edad.

<sup>234</sup> Procedimiento, Agil: 3 meses máximos para investigar; confidencial y sancionatorios; que pueden ser: amonestaciones escritas; suspensión y el despido si es necesario, sin responsabilidad del empleador.

<sup>235</sup> Procedimiento inquisitivo, que tiene como fin de ser culpable, la privación de la libertad.

<sup>236</sup> Arto. 62.b. Código del Trabajo de Guatemala, que prohíbe a los empleadores “exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacionen con las condiciones de trabajo en general.



conflictos laborales<sup>237</sup> que veremos de forma general en el desarrollo de este tema.

**a) El Despido**, constituye una de las formas mas comunes de extinción del contrato de trabajo verbal o escrito, manifiesto unilateral de la voluntad o potestad del empleador ya sea con o sin justa causa; puede que implica una sanción disciplinaria, pero muy drástica, que debe estar en dependencia de la gravedad de la falta, pero que en todo caso es un abuso de este derecho sancionatorio por parte del empleador, sin estar presente o deje pasar desapercibido el Estado como fiel garante de los derechos del trabajador; que repercuten en el sustento, manutención y supervivencia diaria de la familia.

El despido atenta contra el principio de Estabilidad Laboral y promueve aun mas el ya concierto del tradicional desempleo y principalmente la violación flagrante de la constitución; los derechos fundamentales, Humanos; así como los principios de Igualdad, y del debido proceso, reconocidos y preceptuados en nuestra Carta Magna; también, el despido, cualquiera que sea su causa, en muchos de los casos, trae como consecuencia el no pago de las prestaciones sociales, aunque estas estén legalmente reconocidas, sirviendo para el empleador, la ignorancia de los trabajadores, o del gasto económico y legal que incurra en un juicio, aunque su acceso sea gratuito.

**b) Libertad Sindical.** Al ingresar a un centro de trabajo existen muchas restricciones que imponen a los trabajadores (as) que quieran o pretendan constituir o ingresar a un sindicato, bajo amenazas de ser despedidos inmediatamente, como represalias al ejercicio de este derecho, o la

---

<sup>237</sup> Se puede definir como alteraciones al desarrollo sano de las relaciones laborales, sobre todo cuando las partes no actúan de conformidad a los derechos y obligaciones en la norma laboral. La relación de fuerza entre trabajadores (as) y empleadores esta relacionada con la oferta y la demanda; a mayor demanda los empleadores tienden a actuar con mayor respeto a los derechos laborales y “corren mas riesgo” de violentarlos cuando la oferta de mano de obra barata es excesiva, como en el caso de Nicaragua.





imposición del deber de formar o ingresar a un sindicato blanco o patronal; en otro caso, los mismos compañeros excluyen a la mujer por la propia división sexual, no siendo idóneo su participación activa dentro del sindicato, por carecer de carácter, personalidad y tiempo, ante sus obligaciones domésticas, es decir, por ser del sexo débil; por si fuera poco, a los mismos dirigentes sindicales, son despedidos en contravención a la protección que gocen estos amparados en el fuero sindical, sin mediar justa causa.

c) **Protección especial de la maternidad**, es notorio la discriminación en contra de la mujer en su derecho de reproducción, al no ser contratada por su estado, haciendo uso de avisos en negativas de contratación, en consideración a su sexo, ante la existencia de candidatos masculinos; o embarazadas, la equiparan con una enfermedad que la imposibilita o incapacita temporalmente para el trabajo, incluso, cuando a un el embarazo no es notorio; o si parió puede que falte mas de lo debido con permisos de lactancia o maternidad, postnatal, o de acomodarla en jornadas y labores especiales; lo que le produce, al empleador, grandes gastos a la empresa mantener ese derecho, sin la obtención de la producción debida; o por el solo hecho de anunciar y/o contraer matrimonio, que viene a incidir en un posible embarazo y con ello el pago de las prestaciones derivadas de él y sus permisos legales: consultas y chequeos médicos, que por negación o descuido del empleador, puede resultar un aborto inesperado<sup>238</sup>, este opta por el despido inminente, aunque valla en contra de la legislación laboral.

### **c) Incumplimiento de Convenios Colectivos.**

Al respecto, son innumerables las denuncias que existen y recoge el MITRAB y las organizaciones a fines que tutelan y protegen los derechos

---

<sup>238</sup> Como el ocurrido en la empresa Jhon Garments, Zona Franca Saratoga, ciudad Sandino, Managua. En donde al negársele permiso a una trabajadora embarazada, esta situación tuvo consecuencias fatales para Karla Manzanarez, quien abortó en el baño, el día 7 de mayo del 2002.



laborales y humanos de los trabajadores (as); ya sea por vencimiento y la no negociación del mismo, ante la realidad económica y social cambiaria en asuntos salariales, beneficio y condiciones de trabajo que por lo general versan sobre: la imposición de jornadas de trabajo excesivas, sin la debida y adecuada remuneración por jornada extraordinaria, que van mas allá de las 8, 7 ó 7½ horas diarias y las 48; 42 ó 45 horas semanales que refiere la jornada diurna, nocturna y mixta respectivamente, y según sea el caso de la profesión que desempeña, violando la voluntariedad laboral de las horas extras; denuncias a violaciones de los permisos legales que son restringido o no dados, o si son permitidos en mucho de los casos, son deducidos del pago semanal o mensual, aunque estos permisos personales y médicos, inclusive subsidios son protegido legalmente.

Siguiendo la gama de derechos violados, están las promociones, que en definitiva son muy pocas y esporádicamente se dan, reflejándose una desproporción y discriminación vertical, al no sujetarse a lo normado, concediendo privilegios a personal no calificado e incondicionales, para ocupar puestos sin tener la capacitación y el tiempo requerido en el centro de trabajo; o en represalias, son objeto de demociones.

Por otro lado vemos las constante denuncias marcadas sobre las condiciones de higiene y seguridad ocupacional, al no adoptar, el empleador, las medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger la vida y la salud, así como evitar los riesgos profesionales: accidentales de trabajo y las enfermedades profesionales que es obligación del empleador; los trabajadores se quejan que no cuentan con los materiales e instrumentos necesarios para ejercer su trabajo eficazmente, sufriendo accidentes o enfermedades que en mucho de los casos los dejan incapacitados parcial y hasta permanentemente y como consecuencia el despido.



Y por último, siendo de casos conocido, existen quejas, denuncias y hasta de acciones judiciales de trabajadores (as) en contra de empleadores que atentando contra los derechos y prestaciones que brinda la seguridad social, ya sea por enfermedad: asistencia médica, maternidad; por riesgos profesionales, vejez, invalidez y muerte; orfandad y viudez, que éstos últimos se traducen en pensiones; por lo general el empleador no inscribe a sus trabajadores en el régimen de seguridad social siendo obligatorio; o estando inscrito no entera las cotizaciones al INSS, habiéndolas deducido al trabajador, perjuicio éste, al no recibir su comprobante de pago y derechos o la llamada colilla del INSS, este flagelo también viene a afectar a la familia del trabajador por ser beneficiarios.

## **2. MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica. (...), que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer y que comprende, entre otras, violencia, maltrato y abuso sexual; (...) además comprende, entre otros, violación, (...) tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo...”<sup>239</sup>

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos, derechos que comprende respeto a su vida, a su integridad física, psíquica y moral; a la igualdad de protección ante la Ley y de la Ley; derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra

---

<sup>239</sup> Arto. 2.a y b. Convención Belem do Pará.



actos que violen sus derechos; a la libertad de asociación<sup>240</sup>, entre otros; no obstante, la violencia contra la mujer puede provenir tanto del empleador como de sus propios compañeros.

### **2.1. Violencia Física.**

Entiéndase como tal, toda acción que utilice la fuerza física o la coerción por parte de un superior jerárquico contra la subordinada, para lograr que haga algo o simplemente para causar sufrimiento a la víctima.

Por lo general se observa esta incidencia en los focos de violencia del superior o de su propio compañero (a), cuando sufren malos tratos como: abofetear, golpear, imponer tareas que afectan la salud y/o jornadas extras sin justificación, no la deja descansar, interrumpe innecesariamente tales períodos, incluso al momento de ingerir sus alimentos, no le permite ir al baño, no respeta el síndrome premenstrual; de la empresa, la somete a exámenes médicos con el fin de saber si está o no embarazada, no se le brinda el equipo de salud ocupacional, revisiones de pie a cabeza y sus partes para ver si no se lleva algo, etc.

En nuestra realidad laboral existen las constantes quejas y reclamos de los trabajadores que reciben esos malos tratos de las empresas nacionales y/o extranjeras, donde brindan sus servicios sobre todo en las zonas francas, fundamentalmente por presión que origina la producción en cadena, así como de choques culturales entre el personal intermedio extranjero la mayoría y las víctimas; reportando tipos de maltratos, incluyendo la comunicación fría y hay veces racista, estilos vertical de conducción, trato desigual y humillante amiguismo, agresiones verbales y físicas: ofensivas para la dignidad humana y del auto estima; reconociendo este mal actuar de funcionarios de la

---

<sup>240</sup> Arto. 4.a, b, f, g, h. convención Belem do Pará.



administración, por parte de los representantes de las empresas (PRESITEX)<sup>241</sup>, prometiendo cambiar sus relaciones interpersonales y tratos inhumanitarios, aunque en el fondo esta violencia igual que las otras persiste<sup>242</sup>.

## **2.2. Violencia Sexual.**

Reflejado en todos aquellos actos de explotación sexual, directo o indirecto, perpetuado por un superior jerárquico contra la subordinada, siendo con el objeto de humillarla, degradarla o causarle sufrimiento; donde está incluido el acoso y el abuso sexual<sup>243</sup>; refiriendo el primero una conducta no bienvenida de naturaleza sexual que tiene efectos negativos en el lugar en que trabaja, reside o recibe servicios la víctima, puede ser verbal o física; sus elementos son actos que implican el intercambio de favores sexuales por beneficios laborales que: conlleva una amenaza de daño; no son requeridos ni buscado por la víctima; buscan demostrar la superioridad del hostigador; y son premeditados.

Dentro de las manifestaciones de esta violencia, se puede observar, la de un superior a un colega: es tratada como mero objeto sexual; exigencia de esta actividad sexual a cambio de beneficios o de conservar el puesto; presión para tener relaciones sexuales; exige vestir de manera provocativa; sometimiento a revisión física por personas que no son de su mismo sexo; le presta una atención no bienvenida, con connotaciones sexuales; genera acercamiento o

---

<sup>241</sup> Empresa Extranjera de capital Taiwanes, ubicada en el valle de Sébaco, Matagalpa, con un glomerado de 2,100 trabajadores, fundada desde el año 2000.

<sup>242</sup> Citado por el CENIDH, en su revista: “Maquilas en Nicaragua... ¿Qué esperanza?”, del 24 de noviembre, 2003, pág. 46; como refleja el estudio del movimiento María Elena Cuadra, 2002, “Avances y Retrocesos: Mujeres en las Maquilas de Nicaragua, el cual refleja que el 48.78% de las encuestadas sufrió maltrato verbal; y el 5.87% sufrió maltrato físico; y el 13.08%, lo observó (testigo).

<sup>243</sup> Acoso Sexual: cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal que puede surgir en el trabajo o en otras situaciones que afectan las oportunidades de la persona perjudicada.

- Abuso Sexual: es el uso de poder que una persona puede ejercer sobre otra para obtener ventajas en el orden sexual, se puede manifestar a través de caricias y gestos obscenos, presentación de figuras o películas pornográficas entre otros; generalmente se da de parte de hombres a mujeres, niñas y niños.



presión de naturaleza física o verbal que ella no desea; le impone requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder; se le hace broma o comentarios con tendencias sexuales; realiza acercamientos con insinuaciones sexuales, indeseadas de parte de quien los recibe; también se manifiesta en dos formas diferente: reiterada y grave aunque ocurre una sola vez, y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de trabajo<sup>244</sup>.

Con nuestras trabajadoras nicaragüenses, ya sea que venga de una relación laboral individual o colectiva, son acosadas sexualmente, habiendo la mayor incidencia en los consorcios extranjeros de las zonas francas, donde según investigaciones de organismos no gubernamentales en armonía con el CENIDH y el MITRAB, existen denuncias de trabajadoras que han sido acosada y abusada sexualmente<sup>245</sup>; pero que en muchas de las situaciones sobre este flagelo, no es denunciado a las autoridades competentes por temor a perder su trabajo por no contar con el recurso y ayuda necesaria: asesoría y testigos, para tramitar la acción penal correspondiente, sumado a la engorrosa opinión pública que va en detrimento de la estabilidad familiar.

Por otro lado, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, carecemos de un procedimiento expedito: manejo discrecional del problema; ágil y con mayor celeridad: en un término relativamente corto para el caso de las investigaciones; protección especial de estabilidad en el empleo a favor de aquellas personas que hayan denunciado la violencia sexual que fueron objetos y de los testigos, que en caso de despido, reintegro inmediato; aviso a un ente administrativo, MITRAB, que este pendiente tanto al inicio como finalizado los resultados de la investigación y finalmente la sanción a imponer

---

<sup>244</sup> Arto. 3. Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia de Costa Rica.

<sup>245</sup> Estudio realizado por el Movimiento María Elena Cuadra, 2002, "Avances y Retrocesos: Mujeres en las Maquilas de Nicaragua", refleja que el 11.47% de las encuestadas sufrió... Acoso sexual en la empresa.



al culpable, según sea la gravedad: amonestaciones escritas, suspensión y el despido sin responsabilidad del empleador, agotando la vía administrativa; y que sirva de elemento a considerar al juez que conozca en la vía penal, como prueba fehaciente y fundamental del acto o hecho ocurrido.

En resumen, el acoso sexual pretende castigar conductas ilegítimas con propósitos sexuales y que mayoritariamente se dan en el ámbito laboral. Sin embargo, no existe una clara tipificación y es considerado como delito de intenciones y no de acciones lo que dificulta su comprobación dado que se carece de pruebas. Por lo que se debe velar que las trabajadoras (es) no sean violentados (as) en sus derechos morales ni objeto de acoso ó chantaje sexual<sup>246</sup>.

### **2.3. Violencia Emocional y Psicológica.**

Considerada como toda acción u omisión del superior jerárquico contra la subordinada que cause daño a la auto estima y salud mental de éste y atente contra sus derechos humanos; por lo general se manifiesta en burlas y desmanes sobre el trabajo realizado, insultos, ofensas; como vaga, mala trabajadora, inepta e inútil, la culpabiliza de todos los errores en el trabajo, la crítica, le grita y la regaña en público, la controla en el trabajo, le pone metas a lograr y la descalifica si no lo hace; exclusión de posibilidades de ascenso o capacitación; le prohíbe ir al baño; reconocimiento a terceras personas para humillarla; acoso sobre embarazo, matrimonio y familia; la hostiga; la pone a competir; le prohíbe hablar con sus compañeras; la aísla, la desvaloriza por categoría con respecto a sus compañeras.

Otras manifestaciones de violencia que sufren las trabajadoras producto de la construcción de la identidad masculina patriarcal, son aquellas que

---

<sup>246</sup> Arto. 197. Ley No. 150; Ley de Reforma al Código Penal; y por este delito es de 2 a 3 años de prisión.



proviene de la competitividad y la necesidad de mantener un status social determinado, que se implementa en parámetros o metas en diversas áreas que deben de alcanzar para obtener reconocimiento; por otro lado son los maltratos de obra y de palabra que a diario reciben las trabajadoras en los colectivos de mujeres, zonas francas, al exigir respeto a su dignidad y calidad humana de género y el de sus derechos laborales.

#### **2.4. Violencia Patrimonial.**

Ubicada dentro de toda acción u omisión del superior jerárquico que implica daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la subordinada.

Manifestaciones que giran sobre el atraso del salario el no pago de las prestaciones sociales: vacaciones o el décimo tercer mes, ya sea de un año o proporcionales; no les pagan las horas extras; no le reconocen la antigüedad, los riesgos profesionales que producen incapacidades; se le reduce salarialmente el período de maternidad o no pagan los subsidios; no le proveen los instrumentos necesarios para realizar su trabajo; se le hace retenciones de comisiones, beneficios, etc., no se hacen cargo de la pérdida o daño de sus bienes; no hay aumentos.

Por lo general, esta violencia es la mas usual, que atenta contra los trabajadores (as) en el ámbito laboral, ya sea individual o colectivamente, sobre todo en las zonas francas, traduciéndose en quejas o denuncias disfrazadas en demanda en la vía administrativa, MITRAB, y/o Judicial, que con acción de pago de: Salarios Retenidos; Prestaciones Sociales: Vacaciones y/o Treceavo mes; Días feriados; Séptimos días; Horas extras e





Indemnizaciones por años de servicio, por cargos de confianza, por riesgos profesionales: accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales; que llevan a efectos los trabajadores(as), así como también denuncias a organizaciones e instituciones en pro de la mujer y defensa de sus derechos humanos y laborales, que hacen suyo los conflictos de los trabajadores<sup>247</sup>.

### **3. INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER.**

#### **3.1. Definición de Conflicto Laboral.**

“No es malo o bueno, moralmente hablando, sino que simplemente obedece a una situación que se presenta y la importancia radica en la reacción de la persona. Al darse una interacción de intereses se produce un conflicto de intereses que es al mismo tiempo un conflicto humano”<sup>248</sup>. Es un proceso natural y de necesidad en la vida humana ante las adversidades a que estamos expuestos, por lo que es necesario regularlo y controlar estableciendo mecanismos para su solución.

Son alteraciones al desarrollo sano de las relaciones laborales, sobre todo cuando las partes no actúan de conformidad a los derechos y obligaciones establecidas en la norma laboral. La relación de fuerza entre trabajadoras (es) y empleadores esta íntimamente vinculada con la oferta y la demanda de la fuerza laboral. A mayor demanda los empleadores tienden a actuar con mayor

---

<sup>247</sup> Citado por la Revista “Maquila en Nicaragua... ¿una esperanza?”. Pág. 46. del CENIDH.; Según diagnóstico “Avances y Retrocesos” del Movimiento María Elena Cuadra, 2002, reporta que persisten problemas como el pago simple de horas extras (55.8%), no disponer de una copia del contrato (82.8%), restricciones para ir al baño (76%), no entrega de colilla del Seguro Social (66.2%) a pesar de que la empresa deduce la cotización; malas relaciones impersonales, etc.

<sup>248</sup> Brian Muldoon, Citado por Francis Vanesa Mayorga, en su Monografía “El trámite conciliatorio... como medio alternativo de Resolución de Conflictos”, Licenciatura en Derecho, León, 20 de septiembre de 2001. Pág. 15.



respeto a los derechos laborales, pero se violan esos derechos cuando la oferta de mano de obra barata es excesiva, como es el caso de Nicaragua.

Es de todo conocido y así lo demuestran las investigaciones que han realizado los diferentes organismos e instituciones privadas, el alto índice de desempleo en que han estado sometido los nicaragüenses y que conlleva a una pobreza de cultura y pensamiento por parte del Estado al tener por obligación el procurar el empleo pleno a los nicaragüenses, que en cierta forma es mínima su gestión, en contraposición a su rol como garante del cumplimiento de los derechos establecidos en la constitución y leyes ordinarias de la república.

Por lo que genera el problema más grande que es el subempleo, es decir, lo que trabajan en el sector informal, o es producto del despido de trabajadores que al no tener alternativas laborales, co-laboran en este sector subeconómico y subsocial.

En nuestra realidad sociolaboral descrita ha provocado el incremento de denuncias, ante las instancias correspondiente, por presuntas violaciones a los derechos laborales en todos los sectores de la economía, sobre todo en las maquilas o zonas francas, conflictos laborales que se comprobaron según la denuncia planteada, teniendo como fin: lograr la pretensión de la víctima, el respeto o algún acuerdo con la patronal, y en muchos de los casos, las trabajadoras no pudieron hacer valer sus derechos.

### **3.2. De los Conflictos Individuales.**

Los conflictos interpersonales, son una forma competitiva entre dos personas, entre las que existe incompatibilidad de respuestas reales o deseadas por la limitación de un recurso, es decir, el surgido como consecuencia de las



relaciones directas entre un empleador y un trabajador en el cual se define intereses personales de los contratantes y que están en pugna, ya sea porque se verifica: las violaciones a las disposiciones permitidas y/o prohibitivas; que restrinja sus derechos o constituya una represalia por querer ejercer las mismas; siempre se crea esas diferencias que conllevan a los conflictos interminables, de quien tiene mas y/o mejores derechos sobre el otro, dejando a un lado las obligaciones que ignoran o no las cumplen, confundiéndolas para sus intereses particulares.

Sobre lo particular de alguna u otra forma, hemos venido observando el tema en los acápite anteriores, que no deja de ser real el confrontamiento de posiciones entre las trabajadoras y los empleadores, que se han dado en los últimos doce meses<sup>249</sup>, y que versan sobre todo en:

<b>Causa de Reclamos de las trabajadoras</b>	<b>Cantidad de Trabajadoras</b>	<b>Sector económico a que pertenecen las trabajadoras</b>	<b>Cantidad de Trabajadora</b>
- Prestaciones sociales / Indemnización por años de servicio.	42	- Doméstico	92
- Prestaciones sociales	30	- Servicio	21
- Prestaciones sociales y salario retenido.	25	- Restaurante y hoteles	16
- Indemnización por años de servicio.	19	- Comercio	11
- Salario Retenido	14	- Industria	9
- Horas extras	12	- Enseñanza	5
- Reintegro laboral administrativo	6	- Salud	3
- Problema Laboral	5	- Construcción	1
- Reajuste salarial.	3		
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>Total</b>	<b>158</b>

<sup>249</sup> Según informe de julio 2003 a julio 2004, emitido por el Ministerio del Trabajo-León: Mujeres que han demandado a través de este Ministerio, agotando la vía administrativa.



Donde el MITRAB, a través de sus Inspectorías Locales y Departamentales a dado respuesta en satisfacción de las trabajadoras, dentro de sus posibilidades a través del trámite conciliatorio, previo a todo trámite judicial, que en acuerdo con instituciones, CENIDH, Movimiento Feministas y Bufetes Populares (UNAN-León) se le da asesoría y seguimiento a los casos finalizando con la sentencia o resolución judicial en la mayoría de los mismos, satisfactorios.

Sin querer salirme de lo actual, he de mencionar que han ocurrido y denunciado, casos relevantes en el sector industrial “Maquilas o Zonas Francas de capital extranjero que no deja de ser importante: Rocedes S.A<sup>250</sup>. y John Garments<sup>251</sup>, denuncias respecto a: derechos a condiciones de trabajo que garantizan la integridad física, salud, higiene y seguridad ocupacional, para evitar los riesgos profesionales, y a la no otorgación y fragante violación al permiso médico.

**\* Accidente de Trabajo<sup>252</sup>.**

Con fecha 12 de abril del 2002, el señor José Jesús Miranda Pérez de 35 años de edad, sufrió accidente laboral en la empresa Rocedes S.A., al realizar su oficio (planchador industrial), se disponía a acomodar un Short en el Cabezal inferior de la plancha, sin percatarse que un cargador del short quedó prensado en el Swich que activa la baja del cabezal superior de la plancha; cayendo en las extremidades superior de Miranda, quedando prensado por unos 16 segundos con la plancha; hecho ocurrido cuando laboraba con un bulto de 50 pantalones que debía planchar en 20 minutos, habiendo

---

<sup>250</sup> Capital Taiwanes y EE.UU; 1200 trabajadores, ubicada: Parque Industrial; zona franca “Las Mercedes”, Managua, fundada en 1993.

<sup>251</sup> Capital Taiwanes; 2100 trabajadores; ubicada, Zona Franca “Saratoga”, Ciudad Sandino, Managua, fundada en el 2001.

<sup>252</sup> En base a la revisión de expedientes del CENIDH, MITRAB, así como entrevista con personas involucradas; citado por la Revista: Maquila en Nicaragua... ¿una esperanza? Del CENIDH, Pág. 39 y ss.



planchado 300 piezas; la empresa llevó al trabajador accidentado al Hospital Alemán Nicaragüense, donde estuvo internado por 26 días; sufriendo quemaduras de segundo y tercer grado en antebrazo y mano derecha e izquierda, afectando en 12% de su cuerpo, con fracturas en las dedos, sometido a varias cirugías.

**La actitud del empleador:** no asumió las responsabilidades y obligaciones morales, económicas y sociales para con el trabajador accidentado: no reportó el accidente al MITRAB, no pagó el 40% del complemento del salario que le corresponde, alegando falta de recursos, para gastos de transporte, medicamentos, alimentación especial, atención médica y fisioterapéutica.

La autoridad administrativa: el MITRAB a través de la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional, expresó no tener conocimiento del accidente, por no reportarlo el empleador; practicando Inspección comprobando la falta de condiciones y seguridad en los equipos del área de planchado, encontrando tres causas: a) una técnica<sup>253</sup>; b) una humana<sup>254</sup>; y c) una organizativa<sup>255</sup>. Mandando al empleador a aplicar de inmediato medidas correctivas<sup>256</sup>.

---

<sup>253</sup> La modificación del tubo del swich que activa el cabezal superior de la plancha, al ser una operación donde se introducen ambas manos se debe usar interruptores de doble mando.

<sup>254</sup> El ritmo del trabajo acelerado.

<sup>255</sup> Falta de supervisión y de procedimiento para realizar este tipo de trabajo.

<sup>256</sup> “Instalación de sensores a las máquinas de planchado a fin de que impidan las malas maniobras del equipo los que serán activadas de doble mando:

- Supervisar las condiciones y las operaciones de trabajo de los operadores de planchado antes y durante la ejecución del planchado de piezas;
- Instruir a los trabajadores sobre los procedimientos adecuados para la ejecución del planchado de piezas pequeñas sueltas;
- Colocar rótulos de señalización que indique los riesgos de advertencia y métodos de trabajo;
- Distribuir de forma adecuada los espacios de trabajo para evitar accidentes laborales, ya que el actual no presta las condiciones de seguridad”.



La inspectoría departamental del trabajo, multó a la Rocedes S.A.; hasta por la suma de C\$ 10,000.00 córdobas por falta de condiciones de Higiene y Seguridad en los equipos del área de planchado, violación a lo establecido en el Código del Trabajo y la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad Ocupacional; advirtiéndole al empleador que de no subsanar las infracciones, podría ocasionar el cierre temporal de la empresa, arto. 129 C.T.

El CENIDH como organismo vigente de los Derechos Humanos y Laborales, estuvo pendiente en la gestión para el cumplimiento de los derechos laborales, a través de un marco de denuncias ante los medios de comunicación que surtió los efectos deseados, sensibilizó a la sociedad y a organizaciones altruistas, quienes ofrecieron sus servicios médicos y de rehabilitación, así como al propio empleador en el pago de los conceptos ya definidos; también acompañó a la víctima en reiteradas ocasiones al MITRAB y a la comisión de asuntos laborales de la Asamblea Nacional.

**Reacción del Empleador y Salud del Trabajador:** de las sanciones impuestas por incumplimiento de las normas laborales y de la gestión del CENIDH, la empresa siguió pagando económicamente al trabajador, para solventar gastos médicos por el accidente, entregado en el MITRAB por tratarse del 50% de la multa impuesta, se comprometió a pagar servicios médicos especializados para la reconstrucción y rehabilitación de sus brazos que incluían varias operaciones; tratamientos quirúrgicos y plásticos; rehabilitación, fisioterapia; hasta noviembre 2003, recibía una pensión del INSS.



➤ **Permiso a Consulta y Chequeos Médicos.**

**Aborto en la Empresa<sup>257</sup>.**

Con fecha 7 de mayo del 2002, Karla Noelia Manzanares López, de 20 años de edad, quien con tres meses de embarazo, abortó en los servicios higiénicos de la empresa John Garments; según ella, fuertes dolores en el vientre y en la columna la obligaron, por la mañana, a solicitar permiso a la supervisora para asistir a consulta médica, agudizando los dolores, por lo que insistió una y otra vez, negándole la autorización, bajo amenaza de despedirla, siguió laborando en sus condiciones; en horas de la tarde comenzó a sangrar abundantemente y corrió al baño donde finalmente abortó, autorizando el permiso hasta entonces, y trasladada a su casa con el feto en las manos.

Recurrió por su cuenta a la EMP<sup>258</sup> del Hospital Roberto Huembes, donde le negaron la asistencia médica, por no estar su contrato en vigencia, sino hasta en junio; se dirigió al Berta Calderón de emergencia, se le practicó legrado y reposo de 48 horas, subsidio que envió a la empresa, retornando a la misma, en donde la clínica provisional de la zona franca le diera subsidio por 5 días más incorporándose a sus labores, trabajando una semana consecutiva, faltando el 21 de mayo; al siguiente día la responsable de Recurso Humanos y la jefa de línea, la mantuvieron en inestabilidad laboral, no la despedían formalmente, no trabajaba ni le pagaban su salario comunicándole “para su casa, mucho problema” y que regresara por su liquidación, siendo despedida sin causa justa.

**La denuncia, vía administrativa,** recurrió ante el MITRAB para denunciar la inestabilidad de su situación laboral, gestionarán para que se le

---

<sup>257</sup> En base a la revisión de los expedientes del CENIDH; MITRAB; y Poder Judicial; así como entrevista con las personas involucradas.

<sup>258</sup> Empresa Médica Provisional.



pagaran los salarios dejados de percibir y en especial que se respetaran sus derechos laborales por el evidente y deplorable estado de salud a causa del aborto, siendo infructuosas, las gestiones, ya que el empleador no compareció a pesar de las varias citas que se le hicieron; pasando el caso a la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional donde se constató que la empresa no reportó lo ocurrido.

Ante la Inspectoría Departamental del Trabajo denunció la negativa de permiso a asistencia médica que conllevó al aborto, esta inspectoría realizó inspección “in situ”, entrevistó a trabajadoras y compañeras de Karla, quienes por temor a represalias omitieron sus nombres, pero confirmaron lo aseverado por la víctima: la posición de la supervisora al negar el permiso “a menos que se estuviera muriendo se lo daba”, y desconocer su estado; la inspectoría, dispuso a la Responsable de RR.HH de la empresa, que en un término n mayor de 72 horas subsanaran la infracción del Arto. 74 del C.T., referente al permiso para acudir a consulta médica.

Por su parte el CENIDH, quien le brindó asesoría legal y acompañamiento, denunció los hechos en los medios de comunicación y participó como mediador en las negociaciones de un posible acuerdo extrajudicial; así mismo en los procesos administrativos y judiciales para el resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados por la falta de atención y permiso negado.

**Acciones Judiciales:** Karla presentó demanda<sup>259</sup> con acción de Reintegro, en idénticas condiciones y pago de los salarios dejados de percibir que culminó con la satisfacción de las pretensiones; desestimando las razones de hecho y de derecho; causa justa de despido; aunque el empleador

---

<sup>259</sup> El 25 de junio del 2002, ante el juzgado I de Distrito del Trabajo de Managua.





presentara como prueba: copia de la notificación de cancelación del contrato fundamentado en el incumplimiento a sus obligaciones, según el Reglamento interno de la empresa y el C.T.<sup>260</sup>, obviando el procedimiento establecido en el arto. 48<sup>261</sup>, constatando la violación a tales normativas y disposiciones<sup>262</sup>.

Alegando también el empleador, que Karla solicitó el permiso después del almuerzo y cuando le fue autorizado, ocurrió el aborto y que no quiso ser llevada al centro médico, sino a su casa; al respecto, la judicial no encontró prueba de que el aborto se haya producido como consecuencia del trabajo, previa exposición de motivos de haber sido sometida a intensas y extenuantes jornadas y horas extras ni mucho menos que la empresa le haya negado el permiso por lo que no se violaron los artos. 74 Cn., y 124 C.T.; y en cuanto al arto. 144 C.T., y que obliga al empleador, previo despido de una mujer embarazada a establecer causa justa ante el MITRAB, señaló que este, no se aplica ya que el despido, se produce posteriormente al aborto. Se cumplió la sentencia, reintegrando y pagándole los salarios, pero a menos de dos semanas de su reintegro renunció, por rechazo de sus compañeras, discriminación en la producción (pérdidas de incentivos); hasta el despido de quienes se acercaran a esta.

Paralelamente a la acción de Reintegro, presentó acusación penal<sup>263</sup> contra la supervisión y la jefa de línea. Por los delitos de: Exposición de Personas al Peligro. Ante tales acciones, funcionarios de la empresa sostuvieron pláticas con abogados del CENIDH para discutir y llegar a un

---

<sup>260</sup> De conformidad al Arto. 24 inc. 7,8,9 del Reglamento Interno de la empresa y Arto. 42 del Código del Trabajo.

<sup>261</sup> Debiendo interponer la solicitud de cancelación del contrato individual de trabajo ante la Inspectoría Departamental dentro de los 30 días subsiguiente de haber tenido conocimiento de la causa de despido.

<sup>262</sup> Previa autorización del MITRAB, Arto. 48 C.T., violentando su mismo reglamento interno Arto. 27.5, en lo referido a faltas disciplinarias y formas de sancionarlas.

<sup>263</sup> Ante el Juzgado III de Distrito del Crimen de Managua, y este lo envió al III Local del Crimen.



acuerdo<sup>264</sup>, siendo rechazada por Karla. Juicio Penal que finalizó con la absolución de las funcionarias por no comprobarse el cuerpo del delito, de exposición de personal al peligro ni la delincuencia de las procesadas; los testigos de cargo no manifestaron lo expresado por la supuesta ofendida, y los testigos de descargo que fueron quienes dieron auxilio expresaron lo mismo que la empresa anteriormente relacionado. La médico forense dictaminó que no se podían determinar las causas del aborto espontáneo por ser multifactoriales. Apelando de la sentencia<sup>265</sup>.

### **3.3. De los Conflictos Colectivos.**

Los Conflictos intergrupales es una situación social, en la cual un mínimo de dos partes o grupos pugnan al mismo tiempo por obtener el mismo conjunto de recursos, es decir, se presenta la oposición o pugnas encontradas entre un grupo de trabajadores y uno o más empleadores. Ejemplo: la relación de pugna que se presenta en las huelgas.

En cuanto a este acápite, los derechos que mas se violentan y son denunciados, giran sobre: la libertad y el fuero sindical, negociación colectiva: convenio colectivo, huelga y otros derechos humanos-laborales asociados; problemas estos y otros que han sido denunciados, por trabajadores (as), ante el MITRAB, CENIDH, que ocurren a diario sobre todo en las grandes empresas que aglutinan en buen porcentaje de la PEA<sup>266</sup>, es decir, en el sector económico industrial, llamadas zona franca o Maquilas, y que según el CENIDH durante los últimos seis años han habido<sup>267</sup>:

---

<sup>264</sup> Proponiendo el reintegro; pago de salarios caídos; reconocimiento de la falta e irresponsabilidades; dando disculpa; compromiso de restablecer las relaciones socio laborales; compensación de los daños a la salud de la afectada (por C\$ 16,000.00), así como apoyo para su chequeo médico general y espenalizado.

<sup>265</sup> Ante el juzgado III de Distrito del Crimen, resultando implicada; pasando al juzgado V, donde estaba pendiente, hasta en noviembre del 2003.

<sup>266</sup> Población Económicamente Activa, que en Nicaragua se calcula en un millón provenientes personas, según el Banco Central de Nicaragua.

<sup>267</sup> Los datos tomados del CENIDH se recogieron en el presente estudio a falta de una estadística oficial o de otras encuestas que expresen otro tipo de levantamiento estadísticos.



Año	Denuncia de Violación a los Derechos Laborales	Violaciones comprobadas	Denuncia de Maquilas.
1998	131	111	58
1999	114	98	38
2000	124	101	16
2001	126	88	25
2002	182	171	32
2003	197	184	40

Estando la tendencia a seguir incrementándose en cada año; de esa totalidad de denuncia en relación a las Maquilas<sup>268</sup>, La Chentex, Chih Hsing Pequeña, Mil Colores, y Presitex a nivel nacional han generado conflictos colectivos de trabajo. ejemplo:

**1) La Chentex Garments (1998 a 2001)<sup>269</sup>.**

A inicio de 1998 un total de 72 trabajadoras (es) formaron un sindicato afiliado a la CST., presentando el Acta Constitutiva ante la DAS del MITRAB, cuatro días después la empresa despidió a sus fundadores incluyendo a su junta directiva; denunciaron tal atropello de la libertad irrestricta de constituir un sindicato<sup>270</sup>, lo que provocó la primera gran huelga

<sup>268</sup> Es “cualquier manufactura parcial, ensamble, procesos egresados o empaque, llevado a cabo por una empresa que no sea el fabricante original. Las maquiladoras importan materia primas y auxiliares, maquinaria y equipos, componentes, envases y empaques exentos del pago de impuestos de importación, ensamblan el producto y lo regresan terminando al dueño de este para su venta en el mercado: (Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacan, México, “Tehuacan: Del Calzón de manta a los blue jeans, 2003). La nueva Industria de vestido se instaló en los años 60 en la Región, primero en México luego en Centro América: (Envío, Revista de la Universidad Centroamericana UCA, junio 2003). En Nicaragua data de la década de los finales de los 60 e inicio de los 70, empujadas por la expansión industrial en los países capitalista después de la segunda guerra mundial, que dio origen a una competencia sin precedentes, que exigía a las economías abaratar sus costos para competir y sobrevivir: (Breve perfil de las zonas Francas en Nicaragua, Campaña empleo sí, pero con dignidad, Movimiento de Mujeres trabajadoras y desempleadas “María Elena Cuadra”). Durante el gobierno Estadounidense con una ocho mil trabajadoras (es). Durante el gobierno sandinista funcionaron cinco empresas estatales, con tres mil empleos: (Revista Envío, La Maquila es solo una aspirina: alivio, no cura y sus efectos duran poco”, junio 2003.

<sup>269</sup> Pertenece al consorcio Nien Hsing, de capital Taiwanes, que aglutina a las empresas: Chentex Nien Hsing, Chih Hsing Internacional, Chao Hsing Internacional, John Garments y Alpha Textil; considerado el más importante de las maquiladoras.

<sup>270</sup> En base a la revisión de los expedientes del CENIDH, MITRAB y Poder Judicial, así como entrevista con personas involucradas en su momento.



en las maquilas: un mil ochocientos trabajadores paralizaron sus labores; finalizando el conflicto con un acuerdo<sup>271</sup>. Los despedidos continuaron lo que generó una segunda paralización de labores que culminó con un nuevo acuerdo y el subsiguiente reintegro.

Luego de 6 meses se firmó el convenio colectivo quedando pendiente la negociación del pliego salarial, que fue al término de un año; se presentó la solicitud ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, siendo admitida y la Dirección de Negociación y Conciliación del MITRAB citó al empleador varias veces no presentándose a ninguna de ellas; en abril del 2000, se realizó la primera negociación del pliego salarial<sup>272</sup>, no llegando a acuerdo<sup>273</sup>; en pleno proceso de negociación, la empresa Chentex, solicitó ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, la cancelación de los contratos de las y los dirigentes sindicales<sup>274</sup>, lo que provocó un paro masivo de cuatro días, con violencia y choques con la policía y entre afiliados de los dos sindicatos, terminando la protesta con un nuevo acuerdo incluyendo reintegro de todos los trabajadores, excepto la dirigencia sindical, la que dio lugar la I.D.T. justificando actos de indisciplina ocurridos después de la notificación de la solicitud de la empresa. Los sindicalistas despedidos apelaron ante la Inspectoría General del Trabajo, no dando lugar al recurso de Apelación continuando los despidos de dirigentes sindicales y de forma escalonada por centenares de simpatizantes<sup>275</sup> hasta disolver el sindicato.

---

<sup>271</sup> Entre el gerente de la Chentex, la Federación Textil vestuario de la CST y la directiva sindical, el cual contemplaba el reintegro de las personas despedidas y la no represalia contra quienes habían participado en la huelga; teniendo lugar el reintegro, pero el sindicato fue inscrito hasta mas de 10 días después de la presentación de su solicitud.

<sup>272</sup> Entre representantes de la empresa, el sindicato afiliado a la CST., y el sindicato0 afiliado a la CTN(a), fundado posteriormente al primero.

<sup>273</sup> El empleador propuso un estudio para la revisión de los salarios en seis meses.

<sup>274</sup> Por violación del Arto. 48.d del C.T., y del Reglamento Interno.

<sup>275</sup> Un total de 800 trabajadores, según lo expresado por los mismos trabajadores.



**Vía Judicial:** Presentaron demanda ante el Juzgado II de Distrito del Trabajo, con acción de reintegro y pago de salarios dejados de percibir; no dando lugar a la demanda: considerando la misma justificación de la I.O.T.: Abandono de Trabajo y Toma de instalación. Se apeló de la misma sentencia y el Tribunal de Apelaciones la revocó, mandando a reintegrar a los apelante, así mismo se pronunciaron sobre la fuerza y privilegio del fuero sindical; la empresa interpuso recurso horizontal de aclaración y reforma, siendo rechazado por improcedente.

Paralelamente, el segundo grupo de despedidos, también presentaron demanda de reintegro y como respuesta la Chentex, inició acciones Penales<sup>276</sup>.

El no cumplimiento de la resolución del Tribunal de Apelaciones por la empresa, provocó la firma de un acuerdo en las oficinas de CENIDH<sup>277</sup>.

## **2) La Chih Hsing Garments pequeña (1999 a 2000)<sup>278</sup>.**

Durante su vigencia hubieron denuncias<sup>279</sup> por la directiva sindical ante el CENIDH y el MITRAB; primeramente, por la constitución del sindicato<sup>280</sup> por sesenta trabajadoras (es) afiliados a la CST., un día antes de su inscripción la empresa despidió a cuatro sindicalistas, no permitiéndole el acceso a las

---

<sup>276</sup> Contra once trabajadores en el juzgado VII de Distrito del Crimen de Managua, por los hechos ocurridos, acusándolos de delito contra la libertad de comercio, perturbación y asonada.

<sup>277</sup> Entre representantes de la empresa, dirigentes del sindicato, afiliado a la CST., JBE., sobre los puntos: - Desistimiento del juicio de disolución del Registro del Sindicato, y de las acciones penales contra los trabajadores; por su parte la dirigencia sindical: abandona la demanda laboral del segundo grupo, así como la campaña internacional y la demanda interpuesta en EEUU.; se acordó el reintegro de solo cuatro dirigentes, que no fueran la secretaria general, ni el de asuntos laborales, así como indemnización del resto. Casi un mes después la y los reintegrados renunciaron.

<sup>278</sup> Empresa conocida como Chih Hsing I o pequeña y pertenecía al Consorcio Taiwanes Nien Hsing. Ubicada en el parque industrial Zona Franca las Mercedes, Managua con capital Taiwanes con 900 trabajadores. Al cerrar una parte del personal fue trasladada a la Chih Hsing Grande y la Chentex, otras fueron despedidos.

<sup>279</sup> En base a la revisión de los expedientes del CENIDH y el MITRAB, así como entrevista con personal involucrado en su momento.

<sup>280</sup> El 16 de julio de 1999.



instalaciones, lo que produjo un ambiente tenso y de violencia; así se inició una huelga de ochocientos trabajadores, declarada ilegal, que finalizó seis días después con el reintegro de los despedidos, pero al poco tiempo fueron despedidos nuevamente, y el sindicato quedó inactivo por falta de requisitos para su inscripción.

No fue sino hasta el quinto intento de inscribir una nueva directiva, después de haber pasado innumerables inconvenientes de forma y de fondo para su inscripción, teniendo esta también inconvenientes formales y obstáculos administrativos ante el MITRAB, como también por cada directiva venía el despido por parte de la empresa, resultando que en ocho meses de conflictos fueron despedidos setenta trabajadores entre dirigentes, afiliados y simpatizantes.

De igual forma y paralelamente a los de inscripción del sindicato al momento de negociar el convenio colectivo, en cuanto al pliego petitorio salarial también hubo obstáculos presentados por la patronal, según por falta de representación del sindicato por estar trabado su inscripción en el MITRAB, convirtiéndose en problema de nunca acabar.

### **3) La Mil Colores (1998 a 2002)<sup>281</sup>.**

El problema se da al constituir un sindicato<sup>282</sup> de la CST y el despido de dirigentes sindicales y afiliados. Entre 2000 y 2002, el CENIDH atendió diversas denuncias de tres secretarios generales despedidos en violación a la Libertad de Organización y al Fuero Sindical; en su primer intento de inscripción<sup>283</sup>, ante múltiples impugnaciones del empleador: por no haber

---

<sup>281</sup> Ubicada en el Parque Industrial Zona Franca. Las Mercedes, Managua, con capital EEUU., con una población de 1200 trabajadores.

<sup>282</sup> En base a las revisiones de expedientes del CENIDH, MITRAB y Poder Judicial, así como entrevistas con personas involucradas.

<sup>283</sup> 18 de enero de 1998.



afiliados que estuvieran labrando, si ya habían sido despedidos; por lo que la DAS lo mando anular, quedando el sindicato inactivo.

Era evidente de que por cada intento de formación de un sindicato, la empresa se adelantaba a despedir a sus constituyentes alegando justa causa, violación al reglamento interno<sup>284</sup>, que lo hacían efectivo y reportado al MITRAB, sin seguir el procedimiento establecido, despidiéndolos de facto; o se basaban en el Arto. 45 C.T.

Tanto el Secretario General del Sindicato como el resto de los integrantes, denunciaron su despido ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, para su reintegro, no siendo admitida por no haber sido presentada por un abogado, en violación al arto. 283 párrafo 2 y 284 del CT.; y por que ya estaban formalmente despedidos por esta instancia, según lista autorizada; por lo que hubieron protestas y confrontaciones con la policía.

**Vía Judicial:** En tal actitud la empresa inició acciones penales<sup>285</sup> ante la policía y judiciales<sup>286</sup>, seguido de ciento diecisiete despidos, después de negociaciones entre representantes de la empresa y del sindicato se acordó reintegrar a veintisiete trabajadores, pero no al secretario general, el desistimiento de la acción penal y el reconocimiento del sindicato, siendo parcialmente cumplido.

En el 2001 los trabajadores efectuaron asamblea para la reactivación del sindicato y el nombramiento de una nueva directiva, nuevo secretario, habiendo impugnaciones, del sindicato de la CTNa., de la patronal; la DAS n

---

<sup>284</sup> Por eficiencia productiva, mala calidad, indisciplina laboral, ausencia injustificada; conllevando a la empresa a retrasos de embarques, problemas de pago y retraso de planillas.

<sup>285</sup> Contra el secretario de la federación del sindicato y 60 personas más.

<sup>286</sup> Ante el juzgado VIII de Distrito del Crimen, contra 18 dirigentes (autores intelectuales) y 43 (como ejecutores) por exposición de personas al peligro, amenazas, lesión, robo con fuerza y daños a la propiedad.



dio lugar a la inscripción por haber quedado inactivo el sindicato, siendo posible su reactivación con la directiva fundadora, de los cuales tres miembros ya no eran trabajadores de la empresa. Los sindicalistas de la CST, apelaron y el Inspector General del Trabajo revocó la Resolución y mando a inscribirlo, certificando la DAS el cambio de directiva, fue recusado de Reposición por la CTNa ante el Ministro quien revocó la resolución anulando la inscripción.

#### **4) Presitex de Sébaco (2000 a 2003)<sup>287</sup>.**

Iniciando operaciones, se originó un primer conflicto entre la empresa y trabajadores que motivó un paro de labores<sup>288</sup>, solicitando la empresa la intervención del MITRAB y de la policía por supuestos daños a equipos; y en contra posición, los trabajadores por haber sido amenazados de muerte por un vigilante; los trabajadores demandaban: pago de salario mínimo; cese de maltrato físico y psíquico de los jefes de líneas y personal de seguridad; jornadas de 48 horas semanales; regulación de las 10 horas de lunes a viernes y los sábados de 6 a 10 horas; pago adecuada; entrega puntual de los comprobantes del INSS; gratuidad del transporte; pago del salario por subsidio y reintegro de trabajadores injustamente despedidos.

El MITRAB y el CENIDH se presentaron en la empresa y comprobaron las causas de la protesta<sup>289</sup>, mediando para una posible y pronta solución; llegando a un acuerdo ante el Inspector Departamental y General del MITRAB, se establecieron medidas correctivas, la mayoría de cumplimiento

---

<sup>287</sup> La Presitex Corporation S.A., esta adscrita al Consorcio United President Group Taiwan; ubicada en el Valle de Sébaco, Matagalpa, capital taiwanes, con 2,100 trabajadores; el 75% de su personal son mujeres, quienes provienen de Managua, Tipitapa; Ciudad Darío, Terrabona; Estelí; La Dalia; Mina La India; San Isidro; La Trinidad; El Jicaral; las Mangas; y Malpaisillo; la mayor parte tiene antecedentes en el trabajo rural, a excepción de un grupo de Tipitapa con experiencia en Maquiladora.

<sup>288</sup> 24 y 25 de abril 2000, donde participó mas de la mitad de las trabajadoras, según versión del propio sindicato.

<sup>289</sup> Una inspección especial efectuada al siguiente día comprobó las denuncias de jornadas excesivas de 12 horas; que 95 trabajadoras solamente recibían salario de aprendizaje sin llegar al mínimo; falta de higiene y seguridad ocupacional; e inconsistencia en los contratos de trabajo.





inmediato<sup>290</sup>; se constató que no hubo reintegro de despedidos, estando mas bien a pruebas; que persistía el maltrato verbal de las jefas de las líneas 9 y 10 de producción y que la empresa no pagó las horas extras de los feriados de Semana Santa, entre otros; otra inspección, con presencia del sindicato se constató incumplimiento y violaciones<sup>291</sup>.

En mayo del 2000, un total de 198 trabajadores (as) formaron el sindicato afiliado a la ATC, según la empresa tenía 450 afiliados, según las y los sindicalistas 685. Por el despido del secretario del sindicato y el incumplimiento parcial de lo acordado en la primera huelga, motivaron a una segunda en agosto, que duró tres días, a petición de la empresa se presentó la policía por actos violentos de ambas partes, se declaró ilegal e ilícita la huelga por el Inspector General del Trabajo, durante la huelga fueron despedidos 400 trabajadores entre ellos la directiva sindical quienes luego fueron reintegrados.

El salario mínimo fue lo único que se cumplió del acuerdo de la primera huelga, quedando pendiente el pago de los aprendices, continuaron los maltratos, la inconformidad por las horas extras, y la forma de pago de los incentivos, así como la restricción de los servicios higiénicos y el cobro por su uso; el Inspector Departamental de Matagalpa, levantó acta de Inspección especial constatando viejas y nuevas irregularidades y violaciones de derechos<sup>292</sup>; después de dos días de discusión, la directiva del sindicato y la

---

<sup>290</sup> Horario de 48 horas semanales; horas extras no mas de tres por día y nueve semanales pegadas dobles, a partir del 10 de mayo; pago de salario mínimo a los aprendices; instalación de medidas protectoras a mas tardar el 30 de junio; comunicación a los trabajadores de su número de asegurado, con fecha límite del 10 de mayo.

<sup>291</sup> No excederse de tres horas diarias, el pago de horas extras a conductores; así como las medidas de seguridad y medio de protección; se recomendó a la patronal buscar soluciones adecuadas para la estabilidad laboral, capacitación de trabajadores para obtener calidad y eficiencia laboral.

<sup>292</sup> a) la empresa no entrega copias del contrato de trabajo a ningún trabajador (a), violando el Arto. 23 del C.T., se dispuso un plazo de ocho días para su entrega.

b) Gran cantidad de trabajadores no habían gozado vacaciones, violando el arto. 76 del C.T., se determinó elaboración de un calendario de vacaciones.



empresa firmaron otro acuerdo ante el inspector, de cumplimiento inmediato<sup>293</sup>; sin embargo, a los participantes de la huelga se les reprimió con maltratos verbales y físicos, despidos injustificados y obstáculo para la realización de actividades sindicales; persistiendo la falta de pago de horas extras; violación a los derechos de las embarazadas; pago insuficiente de vacaciones; y no reporte de accidentes laborales al INSS y al MITRAB.

Con la presentación del pliego petitorio, el que fue rechazado dos veces por el Inspector Departamental; se dio la negociación del convenio colectivo que duró ocho meses y con ello los conflictos que redundaron con interrupciones de labores de medio día, de cien trabajadores, de los cuales veinticuatro fueron despedidos, reintegrando a dieciocho.

En reiteradas asambleas se reestructuró la directiva sindical; en tres años hubo cuatro secretarios generales; el último se mantuvo con el cargo hasta ser despedido en marzo de 2003 con toda la junta directiva. La Inspectoría Departamental realizó dos inspecciones para verificar el cumplimiento del convenio, constatando violaciones al mismo<sup>294</sup>.

---

c) Se realizan mas de ocho horas de trabajo continuo, violando el arto. 51 CT., se estableció de inmediato dejar sin efecto estas jornadas superiores a las 48 horas semanales; y que las horas extras no puedan ser más de nueve a la semana, con el consentimiento previo y por escrito del trabajador.

d) se aplicó el Reglamento interno sin la previa aprobación de la Inspectoría del Trabajo conforme al arto. 255 del CT., declarando sin efecto.

<sup>293</sup> Entre los acuerdos inmediatos estaban un aumento salarial de un 50%, bonos de puntualidad, constancia médicas, tarjetas de control de bonos, pago de tijeras como medio de trabajo, transporte del personal que labora horas extras y revisión de fechas de pago, reanudar labores, subsidios de transporte y alimentación por 10 córdobas, reconocimiento del pago del pre y post natal, revisión de las metas de producción, incentivos para el área de planchado y salario de transportistas, serían incorporadas a un pliego petitorio al ser presentado por el sindicato. La protesta dejó el despido de unos 400 trabajadores; una delegación del MITRAB, integrada por el Inspector General y el Departamental de Matagalpa visitó la empresa, donde se firmó otro acuerdo comprometiéndose a reintegrar a 2 y estudiar otros casos, lo que posteriormente se realizó.

<sup>294</sup> Entre las cláusulas pendientes sobresalen el maltrato físico y psíquico; la no instalación de un comisariato y un local adecuado para que las trabajadoras lactantes amamanten; y el pago por producción



### **Procesos Administrativos y Judiciales.**

- a) La empresa solicitó ante el MITRAB la cancelación de los contratos de trabajo de seis integrantes de la junta directiva alegando traer estabilidad laboral a la empresa; lo que fueron autorizado cuatro de los seis por haber renunciado dos en el proceso; se apeló ante la Inspectoría General quien no dio lugar al recurso. Se recurrió de amparo ante el Tribunal de Apelaciones de Matagalpa por el actuar del MITRAB, siendo rechazado por ser extemporáneo, recurriendo de hecho ante la CSJ.
- b) Las y los despedidos interpusieron demanda judicial<sup>295</sup> con acción de reintegro y pago de salarios dejados de percibir e introdujeron una queja ante la Oficina Internacional del trabajo, la cual fue admitida, según el asesor judicial, además de la dirigencia sindical, fueron despedidos unos 300 trabajadores, desde enero hasta noviembre de 2003.

La empresa directa e indirectamente promovió cuatro juicios contra las y los integrantes de la directiva sindical, ante el Juzgado Local Único de Sébaco con acusación criminal por daños y perjuicios; daños causados en la huelga por medio millón de córdobas; juicio por consignación; y por rendición y aprobación de cuenta.

Actualmente se continua con las faltas y violaciones de disposiciones laborales y de su propio reglamento interno, tanto dentro de la empresa, como a los ya despedidos, éstos por no haber recibido su liquidación final, en tiempo y forma, desde hace ocho meses (empresa Mil Colores)<sup>296</sup>.

---

<sup>295</sup> Ante el Juzgado II de lo Civil de Matagalpa.

<sup>296</sup> Según denuncia interpuesta a televisora nacional (medio de comunicación) por los mismos afectados, en la semana del 23 al 27 de agosto, 2004.



## **CONCLUSIÓN**

### **En General:**

Se ha comprobado que a medida que ha pasado el tiempo, en nuestra historia humana, la mujer ha venido ganando espacio en su rol ante la sociedad, pasando del hogar, “marginada”: sin derecho alguno, sumergida en sus funciones esféricas e históricas: 1) Producción Biológica; 2) La educación y el cuidado de los hijos, enfermos y ancianos; y 3) La reproducción de la fuerza de trabajo consumida diariamente en el hogar (sin remuneración alguna), acompañada de la violencia intrafamiliar gratuita; a la labor de empresa-familiar, doméstica, industrial, etc., es decir, al mercado laboral, siendo sujeto de derechos civiles y políticos, dentro de una primera generación de derechos; y de segunda: los económicos y sociales respectivamente, hasta alcanzar la madurez de un reconocimiento jurídico pleno de derecho subjetivos y objetivos, aunque en la realidad, este reconocimiento se ventile en los textos constitucionales y legales de orden nacional, así como en instrumentos internacionales, en la práctica esta muy lejos de ser efectivos en su aplicación; ya que se carece de una beligerancia institucional, por atender otros asuntos meramente políticos y partidarios, dejando a un lado los problemas económicos y sociales de la población laboral y sobre todo de la mujer en el ámbito del trabajo en Nicaragua.

### **En Particular:**

#### **\* Sobre empleadores.**

Es evidente que existen diferentes formas de maltrato a las trabajadoras, violentando su derecho a la integridad física, psíquica, moral y sobre todo patrimonial “económica”; pese a que existen sanciones al comportamiento patronal o de funcionarios empresariales, persiste la violencia en toda su expresión de afectación, al no cumplir con sus obligaciones y respetar los



derechos de las trabajadoras, por ejemplo: adoptando medidas de higiene y seguridad ocupacional pertinentes para evitar los riesgos profesionales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de suceder reportarlos; conceder los permisos médicos a enfermas y/o embarazadas sin menoscabo de su salario; el pago de este en tiempo y forma así como el de las prestaciones sociales u otros derechos y beneficios.

Si bien es cierto, estos reconocen la libertad sindical, fuero sindical, convención colectiva, trabajo y estabilidad laboral, pero al momento de la práctica los mismos la violan, implementando estrategias económicas: despidos y amenazas de cierre, impidiendo la constitución e inscripción de los sindicatos o para su desintegración, con el objeto que no hallan negociaciones de Pliego Petitorios y Convenios Colectivos; así como promover la constitución de un sindicato a fin; los despidos arbitrarios no se hicieron esperar, violentando el derecho a organizarse y al fuero sindical, en los noventa días de la firma del Acta Constitutiva, y otros bajo solicitud de Autorización de Cancelación de contrato individuales: de dirigentes sindicales y colectiva: por razones económicas, aplicando el arto. 45 CT., pagando solamente las prestaciones sociales en base al arto. 42 CT.; también observamos, desintegración de directivas; altas indemnizaciones vs. renunciadas; impugnaciones a los sindicatos; criminalización de luchas laborales; listas “negras” para impedir trabajo a la dirigencia despedida; aislamiento de la dirigencia sindical.

Por lo general, se deduce que el empleador no tiene la intención de acatar tanto las resoluciones administrativas (MITRAB) como las judiciales, alegando la falta de recursos económicos para cumplirlas, e incluso como el mismo Código del Trabajo vigente, permite la evasión del acotamiento a las



resoluciones judiciales, el problema viene a gravarse, en cuanto a que en Nicaragua, es legal no cumplir con las resoluciones judiciales.

**\* Sobre Trabajadoras.**

Por ser relativamente jóvenes y empleadas: en servicios privados y pequeñas empresas, ignorando sus derechos, son objeto de muchas explotaciones de parte de empleadores y ante la carente ayuda necesaria y el alto nivel de desempleo, optan por dejar pasar el tiempo sin reclamar sus derechos o intentar acción alguna contra ellos por el temor de ser despedidas, considerando que es mucho tiempo y gasto de dinero que invertirán en una demanda, y que tienen que trabajar para alimentar a su prole por ser madres solteras; en empresas e industrias (sector maquila), carecen de la experiencia sindical ante tal responsabilidad, considerada como un “tercera jornada” dado su doble rol como amas de casa y/o madres, y como trabajadoras le impiden sumergirse de lleno en la actividad sindical, incluyendo los errores en su gestión y responsabilidades. Ejemplo: en la constitución y la tramitación ante el MITRAB, en la presentación de Pliegos Petitorios y en los procedimientos para promover una huelga; la no cohesión de fuerzas en los trabajadores por temores dejaron entrever figuras y divisiones que constituyó al fracaso de la Constitución e inscripción de los sindicatos.

Ausencia de políticas de género en la labor sindical. Las trabajadoras en las maquilas (un 80%) enfrentan problemas por su condición de género. Ejemplo: La requisita, búsqueda de prendas u otros objetos en el cuerpo de las trabajadoras incluyendo sus genitales; el acoso sexual, maltrato físico y psíquico, muchas embarazadas no son reubicadas del puesto de trabajo, pese a que es un peligro para su estado, contraviniendo la Ley Laboral, trabajan en sillas sin espaldar y agachadas durante largas jornadas lo cual les afecta; falta de condiciones para embarazadas y madres lactantes: los empresarios no crean



un espacio ni dan permiso; permiso para ir al baño; largas jornadas laborales; falta de permiso médicos; desconocimientos de los derechos y temor al despido; sin embargo no hay políticas sindicales para enfrentar la discriminación y violencia de género que vive la mayoría de trabajadoras y afiliadas de los sindicatos.

**\* Sobre MITRAB.**

El Estado carece de una política para empresarios nacionales y extranjeros para que actúen en estricto apego a las normas laborales, incidiendo negativamente en la capacidad del MITRAB para tutelar los derechos humanos y laborales de trabajadoras, sin dejar a un lado que, el gobierno protege los intereses de inversionistas extranjeros antes que los de trabajadoras (es), quienes en mucho de los casos quedan al margen y relativamente desprotegidos, ya sea por acción u omisión en su actuar.

En cuatro años 2000-2003 la Inspectoría del trabajo a realizado 75 visitas a los complejos de la zonas francas con limitaciones, políticas deficientes y restringidas: ¿Por qué? Porque esta instancia administrativa facultada para multar violaciones a las normas laborales, no tiene el poder coercitivo para hacerla cumplir a lo inmediato, collevando a un procedimiento administrativo largo y tedioso para el cierre de la empresa en caso de violaciones reiteradas y por la vía ejecutiva; deficiente: por carecer de recursos materiales y humanos, para la poca cantidad de Inspectores del trabajo: ochenta y dos (82) en todo el país para empresa públicas y privadas, producto del bajo presupuesto que le es asignado anualmente y que va en detrimento de las funciones y personal del MITRAB, sumando a que dada las limitantes solo realizan una inspección al año en cada empresa; operando las reinspecciones por denuncias. Por ejemplo: en los casos de Accidentes Laborales en que actuaron con prontitud, no obstante no cumplió con su rol de



prevenir adecuadamente estos accidentes, en muchos casos la Inspectoría de Higiene y Seguridad Ocupacional no dispuso medidas correctivas. La Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional ha reportado un número creciente de accidentes en las Maquiladoras: de acuerdo a los datos proporcionados en julio de 2003, en los cinco años ocurrieron un total de 12,963 accidentes laborales en 126 empresas, entre ellas 555 graves y 6 mortales: 1,247 en 1998; 1,865 en 1999; 2,700 en el 2000; 3,473 en el 2001; y 3,678 en el 2002. solo para el primer trimestre de 2003, se reportan 1,190, accidentes laborales; lo que refleja que la labor preventiva es insuficiente.

A la Inspectoría del Trabajo se le critica por que, anuncia con antelación sus visitas de supervisión para el cumplimiento de las disposiciones laborales, no obstante ello es parte de las garantías del Derecho Laboral, ya que la notificación es a ambas partes: empleadores y trabajadores adelantándose las empresas a poner en orden, cambiar el trato, cumplimiento con sus obligaciones, temporalmente, por lo que no se puede comprobar las múltiples quejas de trabajadoras.

**\* Sobre Poder Judicial.**

Existen muchas divergencias de interpretaciones y opiniones por la naturaleza misma del ser humano frente a la norma positiva, aunque jurídicamente ante la ley escrita su debida aplicación, siguiendo un procedimiento establecido para su sentencia; pero nos encontramos con juicios laborales que se violentan diversos derechos, ejemplo: al debido proceso como excepción a la regla; por otro lado existen sentencias que contienen consideraciones ajustadas en derecho y equidad, muy destacables sobre el alcance y promoción de los derechos de las trabajadoras: salarios retenidos; prestaciones sociales: vacaciones y décimo tercer mes; días feriados; séptimo día; horas extras; indemnizaciones: por año de servicio, por cargo de





confianza; por riesgos profesionales: accidente de trabajo y enfermedades profesionales; fuero sindical; Estabilidad Laboral; etc.

La retardación de justicia violenta el derecho a una justicia pronta y al debido proceso en graves efectos económicos para las y los trabajadores y directivos despedidos durante el tiempo que demora el juicio no devengando ingreso, por ejemplo: en las acciones de reintegro dura hasta tres y ocho meses, de los 30 y 60 días en primera y segunda instancia, respectivamente, que establece el arto. 46 de la Ley 185, Código del Trabajo, incluso en otros juicios laborales, así como también en los Recursos de Amparo que demoran hasta dos años y más, en contra del Arto. 47, Ley de amparo que establece un plazo de cuarenta y cinco días.

Las sentencias y su cumplimiento, en mucho de los casos, cuando hay sentencias favorables a la o los trabajadores y si esta es del Tribunal de Apelaciones (última instancia) se aclara que el Arto. 46 CT., establece la regla general que, el empleador podrá optar entre el reintegro o el pago de una doble indemnización, cuando el despido de un trabajador fue declarado improcedente. Pero, de forma oportuna precisa que esta regla se convierte en su contrario, cuando el trabajador despedido es miembro de la dirigencia sindical (basado en la efectividad de la fuerza y privilegio del fuero sindical y la libertad sindical); o es una embarazada y no media justa causa para su despido, como en el caso de un trabajador común, es aquél a quien corresponde la opción, siendo en tal caso, Arto. 74 y 87 Cn., y 144 y 231 CT., obligada la readmisión si el trabajador optase por ella.

Por lo general el empleador no tiene la intención de acatar dicha sentencia, sino que, resultado de las presiones, las partes firman el acuerdo extrajudicial momento después de su reintegro versus cuantiosas



indemnizaciones; o aplican el Arto. 45 CT., para no tener que concurrir a los juzgados, interpretándose en sentido contrario al restringido para proteger el derecho constitucional a la estabilidad laboral y para que el despido no pueda recurrir a los juzgados; no permite el empleador prescindir de los servicios del trabajador en cualquier momento, por lo contrario, impone una sanción obligando a pagar una indemnización por los años de servicios, cuando es sin causa justa el despido, y tiene más de un año de laborar; su aplicación indiscriminada para despedir afiliados y simpatizantes del sindicato, es contrario a las normas nacionales e internacionales que protegen el derecho al trabajador y a la Estabilidad laboral.



## **RECOMENDACIONES**

### **GENERALES:**

#### **A Empleadores:**

1. Deben tomarse medidas claras, precisas y concretas para erradicar y sancionar cualquier tipo de maltrato, no solamente porque lesiona profundamente la vida de los y las trabajadoras, sino por que de acuerdo a la legislación nacional, es una violación de Derechos Humanos que constituye un delito.
2. Debe hacerse efectivo o crearse beligerantemente los programas de capacitación para el desarrollo técnico – profesional del personal, para que halla una mayor identificación con la labor a desempeñar en la empresa, mayor rendimiento productivo y disminución de los niveles de rotación.
3. Tanto las normas nacionales como instrumentos internacionales que protegen la maternidad y la lactancia deben ser cumplida cabalmente, así como lo relativo a condiciones de trabajo adecuadas y la prohibición de los despidos injustificados y masivos por tendencias políticas – laborales empresariales; debiendo respetar el derecho a las licencias y permisos médicos y personales, sin que estos afecten (deduciblemente) en el pago salarial; y de igual forma el respeto y pago de las horas extras.
4. El respeto a la formación, constitución y desarrollo de las organizaciones sindicales, así como a sus dirigentes, no interfiriendo ni ingerenciando en sus funciones, reconociendo la autonomía sindical y



sobre todo al respeto al fuero sindical; procurando la armonía y contribuyendo a la mejoría de las relaciones laborales.

5. Cumplir con las resoluciones administrativas y sentencias judiciales que ordenen el reintegro de trabajadores y dirigentes sindicales, y al pago de los salarios dejados de percibir, ya que aquellas son de obligatorio cumplimiento.
6. Reportar los accidentes laborales al MITRAB y al INSS, y cumplir con las medidas recomendadas para prevenir accidentes de trabajo, siendo estas: bajar el ritmo de trabajo acelerado, capacitación en riesgos profesionales y la supervisión adecuada.

#### **A Trabajadoras (es).**

1. Demandar mayor participación activa de aquellas trabajadoras cuyos derechos les han sido lesionados ya sea individual o colectivamente; solicitando y requiriendo del apoyo a su organización sindical, a los organismos e instancias administrativas que velan por la tutela y protección de los derechos humanos y laborales, para tener la asesoría adecuada y necesaria para el reconocimiento de sus derechos y defensa de los mismos; y en caso de denuncia deben sentirse co – responsable y brindar la información necesaria para decidir con mayor certeza la ruta a seguir, evitando actuar como receptores pasivos de asistencia legal.
2. Exigir como un derecho y tener la disposición para participar en capacitaciones sobre el trabajo a desarrollar en vías de un funcionamiento de la empresa y optimar las buenas relaciones laborales y humanas.



3. Conocer determinadamente sus derechos para el respeto de los mismos y las posibles vías de reclamo, así como las posibles acciones a intentar, fortaleciendo su posición como trabajador frente al empleador, sindicato y hasta el propio gobierno (MITRAB).
4. Revisión de la Legislación Laboral y la conexas con ella con el propósito de dotar a las normas del trabajo, de un eje de género con carácter transversal.
5. Establecer la protección jurídica y efectiva de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instancias públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
6. Existen numeradas leyes contra la discriminación y violencia, ejemplo: Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia de Costa Rica; que han sido legisladas para prevenir y otorgar la igualdad de derechos y oportunidades de la mujer; siendo necesaria la promulgación y vigencia de leyes similares en Nicaragua, por no contar con una estando en proyecto de Ley; así como su antecedente en las convenciones internacionales sobre el tema que no han sido ratificados por Nicaragua, ejemplo: Convenio 156 adoptado en 1981 que refiere o es relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

### **Al MITRAB.**

Para cumplir con afectividad su rol de ente fiscalizador, el MITRAB necesita disponer de los exigentes y necesarios recursos humanos y materiales



para ampliar su ámbito de funcionamiento en cuanto al papel que debe desempeñar, siendo su fuente las inspecciones periódicas y permanentes en los centros de trabajo; por lo que debe aumentar el número de inspectores calificados, con equipos e instrumentos adecuados y necesarios, para la realización de esta función y que tenga como objeto o fin:

1. Mantener una actuación objetiva e imparcial, tutelando los derechos ya preceptuado en la constitución: de los y las trabajadoras conforme a las normas nacionales e internacionales.
2. Las diversas instancias deben intervenir en la solución de conflictos laborales a través de la negociación, conciliación, arbitraje o cualquier otro procedimiento establecido en la Ley, y practicar las diligencias necesarias y oportunas en la investigación de los hechos, de modo que sus resoluciones sean fundamentadas en el estricto marco de la Ley.
3. La imparcialidad en sus actuaciones en sus actuaciones se primordial para la credibilidad de su funcionamiento y de los propios trabajadores, dentro de su competencia establecida por la ley; velando por que se cumpla las sentencias en apego al derecho de cada trabajador; así como también al momento de hacer sus investigaciones y de encontrar anomalías, las recomendaciones y/o sanciones a imponer, deberán estas sujetarse a las disposiciones nacionales e internacionales vigente en el país, que protegen a los derechos de los y las trabajadoras ya sea individual o colectivamente.
4. La función del MITRAB, redundando en la labor preventiva y no hasta que halla una denuncia o acciones contra los y las trabajadoras: accidentes de trabajos graves, presentándose a inspeccionar a la empresa o hecho ocurrido; debe realizarse las inspecciones integralmente, constatando



los problemas que se susciten en el seno de la labor desempeñada, para evitar en su complejidad, las violaciones que son objeto los mismos trabajadores: sobre todo en los permisos médicos, pago de todos y cada uno de sus derechos, y la protección del derecho a reproducirse y la maternidad.

5. Debe compenetrarse y poner en práctica un sistema de monitoreo y seguimiento a las denuncias de trabajadoras (dirigentes sindicales y afiliados despedidos a quienes se le ha impedido ejercer su derecho al trabajo.

#### **AL PODER JUDICIAL.**

1. Es notorio que teniendo el juicio laboral principios generales que conllevan a la oralidad de las actuaciones; intermediación o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales; publicidad; impulsión de oficio; concentración de pruebas; lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias; y celeridad orientada hacia la economía procesal y que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez, entre otras; se violenta el derecho a una justicia pronta, con graves efectos económicos para los actores (trabajadores individuales, colectivos, dirigentes sindicales, y de sus propias familias); como se observa por lo general en el reintegro real que no se cumple con el término establecido por la Ley, o en su caso positivo, el empleador no cumple ni con el pago de los salarios dejados de percibir, o a los pocos días del reintegro lo despide; en lo contrario se debe aplicar las sanciones establecidas en la Ley, (arto. 98 LOPJ).
2. Se demanda que las Sentencias y Resoluciones sean estas nutridas y fundamentadas en sus consideraciones jurídicas, tanto de la legislación



laboral y de los Derechos Humanos nacional como de la aplicación e incorporante de los instrumentos regionales e internacionales vigentes en Nicaragua.

3. Realmente para que halla una verdadera estabilidad laboral en Nicaragua y siendo uno de los preceptos constitucional, el poder judicial debe velar por que se cumpla este derecho en contra posición al Arto. 45 CT., que debe restringirse su práctica por los empleadores, por lo menos de un año después del reintegro, a menos que hallan elementos vinculantes y decisivos para su aplicación, siguiendo el procedimiento al despido con justa causa a través del MITRAB.





## **BIBLIOGRAFÍA**

### **TEXTOS GENERALES:**

- Morineau Iduarte, Marta; Iglesias González Román. Derecho Romano. 2da. Edición. México, Ed. Harla. 1992.
- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Tomo I, 3ra. Edición. 1949.
- Jaccara, Pierre. Historia Social del Trabajo, Barcelona, Plaza y Janes S.A.. S.N.E. 1971.

### **TEXTOS LEGALES:**

- Constitución (es) Políticas de Nicaragua, promulgada el 19 de noviembre de 1986 y publicada el 9 de enero de 1987 y sus Reformas: Ley 192 de 1995 y Ley 330 del 2000.
- Constitución del 1º de noviembre de 1950, reformada el 20 de abril de 1955, y reformada el 25 de mayo de 1962.

### **LEYES – DECRETOS:**

- Código Civil, 1º de octubre de 1871, derogado.
- Código Civil, 5 de mayo de 1904. vigente.
- Código de Comercio, 30 de enero de 1917.
- Código de Minas, 23 de agosto de 1945.
- Decreto No. 1065, Ley Reguladora de las Relaciones entre Madre, Padre e Hijos, promulgada el 24 de junio de 1982; publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 155 del sábado 3 de julio de 1982.
- Ley de Alimentos. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 57 del martes 24 de marzo de 1992.



- Decreto No. 862, Ley de Adopción, promulgada el 12 de octubre de 1981; publicada en La Gaceta, Diario Oficial del sábado 14 de noviembre de 1981.
- Decreto No. 361, Ley de Protección a la familia de prole numerosa, promulgada el 24 de octubre de 1958, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 19 del viernes 25 de enero de 1959; anexo en el decreto No. 618 publicado en La Gaceta, Diario Oficial del 3 de enero de 1962.
- Decreto No. 415, Ley Orgánica del Patrimonio Familiar y de las asignaciones forzosas testamentarias, promulgada el 19 de marzo de 1959 y publicada en La Gaceta, No. 86 del martes 21 de abril del mismo año.
- Decreto No. 107, Ley Tutelar de Menores, promulgada el 17 de marzo de 1973 y publicada en La Gaceta No. 83 del viernes 13 de abril de 1973.
- Decreto No. 327, Reformas a la Ley de Patria Potestad, promulgada, 11 de febrero de 1974 y publicada en La Gaceta No. 46 del sábado 23 de febrero de 1974.
- Decreto No. 111, Reformas a Ley Tutelar de Menores y su Reglamento, promulgado el 22 de octubre de 1979 y publicado en La Gaceta No. 39 del 24 de noviembre de 1979.
- Decreto No. 912, Ley de Promoción de la Lactancia Materna, promulgado el 15 de diciembre de 1981, publicado en La Gaceta No. 292 del 23 de noviembre de 1981.
- Decreto No. 1848, Ley de Exención de rendir fianza a demandantes por reclamos alimenticios o por demandas de divorcios, promulgado el 8 de julio de 1971, publicado en La Gaceta No. 155 del 12 de julio de 1971.
- Decreto No. 1909, Ley que reglamenta el Régimen de la Propiedad Horizontal, promulgado el 26 de agosto de 1971, publicado en La Gaceta No. 215 del 23 de septiembre de 1971.



- Ley No. 192, promulgada el 01 de febrero de 1995 y publicada el 24 de febrero del mismo año (Periódico La Prensa), por el Legislativo; por el Ejecutivo, promulgado el 15 de junio de 1995, y publicado en La Gaceta No. 124 del 24 de julio de 1995.
- Ley de Nacionalidad, promulgada el 04 de julio de 1992.
- Código del Trabajo de Nicaragua, promulgado el 05 de septiembre de 1996 y publicado en La Gaceta No. 205 del 30 de octubre del mismo año.
- Decreto No. 974 y 975, Ley de Seguridad Social y su Reglamento General, promulgado el 11 de febrero de 1982 y publicado en La Gaceta No. 99 del 01 de marzo del mismo año.
- Ley No. 474 “Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo, promulgada el 15 de octubre del 2003 y publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 199, Managua, martes 21 del mismo mes y año.
- Proyecto de “Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades” que no ha sido aprobado por la Asamblea Nacional, Nicaragua.
- Ley No. 150, Ley de Reforma al Código Penal.

#### **TEXTOS INTERNACIONALES:**

- Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Civiles y Políticos de la Mujer; aprobado en Bogotá en 1948; ratificado por Nicaragua el 22 de agosto de 1956.
- Convención sobre la nacionalidad de la Mujer casada; de las Naciones Unidas, en vigor del 11 de agosto de 1958 y ratificada por Nicaragua.
- Convención sobre la nacionalidad de la Mujer, Montevideo en 1993, ratificada por Nicaragua el 31 de agosto de 1995.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobado el 10 de diciembre de 1948 en Paris.



- CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, ratificada por Nicaragua en 1981.
- Convención Americana de Derechos Humanos, San José 1969.
- Código Civil de Napoleón (Francia) Arto. 1781.
- Ley Federal del Trabajo (México) Arto. 331.
- Código del Trabajo de Costa Rica.
- Convenio No. 122 (O.I.T.), Relativo a la Política de Empleo, adoptado en 1964 y ratificado por Nicaragua en 1981.
- Convenio No. 111 (O.I.T.), Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado en 1958 y ratificado por Nicaragua en 1967.
- Convenio No. 100 (O.I.T.), Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado en 1952 y no ha sido ratificado por Nicaragua.
- Convenio No. 3 (O.I.T.), Relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. Adoptado en 1919 y ratificado por Nicaragua en 1934.
- Convenio No. 102 (O.I.T.), Relativo a la Norma mínima de seguridad social (prestaciones de maternidad) adoptado en 1952 y no ha sido ratificado por Nicaragua.
- Convenio No. 138 (O.I.T.), Que establece la edad mínima para trabajar.
- Convenio No. 182 (O.I.T.), Relativo a la erradicación de las peores formas del trabajo infantil, adoptado en 1999.

#### **REGLAMENTOS:**

- Reglamento: Ley de Protección a la Familia de Prole Numerosa. Promulgada el 26 de febrero de 1959, publicada en La Gaceta No. 19 del viernes 23 de enero del mismo año.



- Reglamento de la Ley Tutelar de menores, promulgada el 30 de agosto de 1975 y publicada en La Gaceta No. 214 del viernes 20 de septiembre de 1974.
- Reglamento de Inspectoría del Trabajo de Nicaragua, promulgado el 17 de febrero de 1997, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 41 del 27 de febrero del mismo año.

#### **TEXTOS INTERNACIONALES, DERECHO COMPARADO:**

- Convenio No. 85 (O.I.T.), Libertad Sindical y Protección del Derecho Sindical, adoptado en 1948.
- Convenio No. 98 (O.I.T.), Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, adoptado en 1949.
- Convenio No. 154 (O.I.T.), Negociación Colectiva, adoptado en 1981.
- Constitución Política de Costa Rica.
- Convenio No. 4 de 1919, ratificado por Nicaragua.
- Convenio No. 41 de 1934, sin ratificar por los Estados de la región centroamericana.
- Convenio No. 89 de 1948, ratificados por Costa Rica, Guatemala y Panamá.
- Convenio No. 171 de 1990 que revisa al 89, relativo al Trabajo Nocturno de las mujeres empleadas en la industria.
- Convenio No. 45 (O.I.T.), aprobado en 1935, ratificado por Nicaragua.
- Código del Trabajo de Panamá.
- Constitución Política de El Salvador.
- Código del Trabajo de Honduras.
- Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala.
- Ley 125 de la Legislación del Derecho Italiano.
- Ley de Igualdad de oportunidades para las mujeres de Panamá.
- Constitución Política de Guatemala.



- Código del Trabajo de El Salvador.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención No. 3 (O.I.T.) de 1919, sobre la protección de la Maternidad.
- Constitución Política de Panamá.
- Ley de Fomento a la Lactancia NO. 7930 de Costa Rica.
- Convenio No. 156 (O.I.T. conferencia 67) adoptado el 23 de junio de 1981; y Recomendación 165 de 1981, Relativos sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidad familiares.
- Ley No. 7756 “Beneficios para los Responsables de parientes en fase terminal. Guatemala.
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.
- Protocolo adicional a la Convención de Derechos Humanos.
- Jiménez, Rodrigo. Hacia la Tolerancia de género en las fuerzas de policías, fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, Costa Rica, 1998.
- Arroyo Vargas, Roxana. Aplicabilidad de la Convención para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer. ILANUD 2000, Costa Rica.
- Decreto 247 de El Salvador.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer de Guatemala.
- Pacto de Derechos Civiles y Políticos.
- Convenio No. 131 (O.I.T.) de 1970.
- Convenio No. 142 (O.I.T.)
- Convenio No. 159, sobre la readaptación profesional y empleo para personas con discapacidad, no ratificado por Nicaragua.
- Ley de Igualdad de oportunidades de Costa Rica.



- Ley de Atención a las personas con discapacidad de Guatemala.

### **TEXTOS INTERNACIONALES, DERECHO COMPARADO:**

- Recomendación No. 4 (O.I.T.) de 1919, sobre el Satanismo.
- Convenio No. 13 (O.I.T.) de 1921, sobre la Cerusa.
- Convenio No. 127 (O.I.T.) de 1967.
- Recomendación No. 114 (O.I.T.) de 1960.
- Recomendación No. 177 (O.I.T.) de 1991.
- Convenio No. 136 y Recomendación No. 114 (O.I.T.) de 1971, sobre el Benceno.
- Convenio 158 (O.I.T.).
- Convenios Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belén do Pará.
- Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

### **BIBLIOGRAFÍA SECUNDARIA.**

#### **Diccionarios:**

- Cabanellas de Torre, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, 20 ed. Argentina, Ed. Heliasta. S-R-L. 1994.

#### **Monografías – Tesis:**

- Barillas Beltrán, Jovia. Derechos Civiles y Políticos de la Mujer, Nicaragua, UNAN-León. 1963. Pág. 56.
- Altamirano Escobar, Alberto Jerónimo. El Régimen Jurídico de las Empresas Médicas Previsional en Nicaragua, UNAN-León. 2002.
- Mayor, Francis Vanesa. El Trámite Conciliatorio... como medio alternativo de Resolución de conflictos. UNAN-León. 2001.



**Módulos Instruccionales:**

- Módulo de Capacitación Derecho Laboral (O.I.T. ILANUD, Programa Mujer Justicia y Género) San José, Costa Rica. El Programa 2001.

**Revistas:**

- Maquilas en Nicaragua... ¿Qué esperanza? Del 24 de noviembre, 2003, CENIDH.
- Avances y Retrocesos: “Mujeres en las Maquilas de Nicaragua”. Movimiento María Elena Cuadra, 2002.