

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA  
UNAN – LEÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**¡A LA LIBERTAD POR LA  
UNIVERSIDAD!**

**TEMA:**

**ANÁLISIS DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y SU FALTA DE  
PROTECCIÓN POR NO ALCANZAR LA APLICACIÓN DE LA  
NORMA JURÍDICA.**

**MONOGRAFÍA**

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN DERECHO**

**AUTORES**

**BR. MANUELA DE LOS ANGELES JUAREZ RAMÍREZ  
BR. ALFREDO ANTONIO MAYORGA MARÍN  
BR. MARÍA DE FÁTIMA MAYORGA JUÁREZ**

**TUTOR**

**LIC. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO**

**León, Marzo del 2015**

## **DEDICATORIA**

Le dedicamos este trabajo a todas aquellas personas que realizan tan digno trabajo como lo es el Servicio Doméstico, en la principal fuente de riqueza de las familias nicaragüenses, en el hogar, seno físico en el que las familias se unen y forman su más íntimo ser.

A todas esas mujeres que se levantan cada mañana para atender con presteza su hogar, para poder ir a la casa ajena a atender con cariño al patrón y a la familia de este.

A “Doña Chilo”, a la “Miryamcita”, a “Doña María de Jesús”, a la “Karlita”, a “Doña Paulita”, a “Don Santitos” y a “Juancito” que con tanto amor han aportado positivamente con su labor para construir nuestras familias en distintas épocas, ¡GRACIAS! Y que Dios las bendiga y como ellos nos enseñaron a decir... “Que Dios les dé más” mucho más de lo que ustedes y muchas otras personas que ejercen el servicio doméstico, saben dar con amor a sus patrones.

## **AGRADECIMIENTO**

Te damos gracias Dios y Padre Nuestro porque nos has prestado la vida, la salud y los medios necesarios para llevar a un culmen exitoso los estudios en esta prestigiosa Alma Mater.

Profunda gratitud a nuestros maestros, que con tanta certeza lograron transmitir en nosotros el amor por el Derecho y el orgullo de formar parte del cuerpo de juristas de nuestra nación. En especial gracias al Dr. José Antonio Poveda, que en paz descansa, quien supo entregar hasta el último aliento de vida para enseñar con caridad a sus alumnos y transmitir un gran orgullo por la profesión del abogado que en adelante hemos de enaltecer con ese mismo orgullo.

Especialmente gracias al Dr. Francisco Valladares Castillo, nuestro Tutor y guía en este trabajo; gracias por sus consejos y paciencia; por animarnos siempre a finalizar esta investigación.

Gracias Maestro Arnoldo Montiel, Maestra Gloria Suárez, Maestra Adilcia Campos, Maestro Luis Hernández, Maestro Mauricio Carrión, Maestro Luis Mayorga, Maestro Noel Cruz, Maestra Azucena Navas, pues además de maestros han sabido ser amigos a través de todos estos años, que ¡Dios les bendiga!

Con filial afecto a nuestra familia y amigos que siempre han confiado en nosotros y han sido un sólido pilar de apoyo para sacar adelante este proyecto de estudios.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>II</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I - RESEÑA SOCIAL, CULTURA DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y SU DEFINICIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1. La historia del trabajo doméstico en Nicaragua.....</b>	<b>5</b>
<b>2. La realidad latinoamericana.....</b>	<b>5</b>
<b>3. La situación en Nicaragua durante el Período Colonial.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Nicaragua, en el período post Independencia.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Situación actual de la mujer en Nicaragua.....</b>	<b>9</b>
<b>6. Trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico.....</b>	<b>12</b>
6.1. Definición de Trabajo Doméstico.....	13
6.2. Características del trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico.....	14
6.3. Trabajador o trabajadora del servicio doméstico.....	14
6.4. Trabajo Doméstico remunerado o Servicio Doméstico en Nicaragua.....	16

<b>CAPÍTULO II - EVOLUCIÓN DEL MARCO JURÍDICO NICARAGÜENSE EN RELACIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO O SERVICIO DOMÉSTICO.....</b>	<b>17</b>
<b>1. Generalidades.....</b>	<b>17</b>
<b>2. Período Precolombino.....</b>	<b>18</b>
<b>3. Período Colonial.....</b>	<b>18</b>
<b>4. Período de la Independencia 1821.....</b>	<b>19</b>
<b>5. Períodos posteriores a la Independencia.....</b>	<b>19</b>
a. 1826-1904.....	20
b. 1945-2010.....	21
<b>6. Contenido de legislación derogada por el Código del Trabajo de 1945.....</b>	<b>21</b>
a. Del Reglamento de Policía.....	21
b. Del Código Civil.....	22
i. Justa Causa por la que el trabajador del Servicio Doméstico podía dar por terminado el contrato de trabajo.....	22
ii. Justa Causa para despedir al sirviente.....	23
iii. Obligaciones del sirviente.....	23
iv. Obligaciones del que recibe el servicio.....	24
<b>7. Código del Trabajo 1945 y fecha de sus reformas sobre la regulación del servicio doméstico.....</b>	<b>25</b>

**CAPÍTULO III - ANALISIS DEL MARCO JURIDICO ACTUAL QUE REGULA EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO O SERVICIO DOMÉSTICO: LEY No. 185 Y LEY No. 666.....26**

**1. Generalidades.....27**

**2. Ley No. 185.....27**

**3. Las Condiciones Especiales de Trabajo que contiene el Título VIII del Código del Trabajo, referentes al Capítulo I - De los Servicios Domésticos, dicen lo siguiente.....28**

3.1. Del trabajador del servicio doméstico.....28

**4. Las Adiciones y Reformas título VIII del Código del Trabajo, Condiciones Especiales de Trabajo; en el Capítulo I refiriéndose a los Servicios Domésticos; que corresponde a la Ley No. 666, dice lo siguiente.....29**

4.1. En el Artículo No.1, el arto. 145CT se leerá así.....29

**4.1.1. ANÁLISIS.....30**

4.2. De la retribución del trabajador del servicio doméstico.....31

**4.2.1. En el Artículo No.2, el arto. 146CT, se leerá así.....31**

**4.2.2. ANÁLISIS.....33**

4.3. De la jornada laboral del trabajador de servicio doméstico.....	35
<b>4.3.1. ANÁLISIS.....</b>	<b>36</b>
4.4. De lo relativo al contrato de trabajo.....	36
<b>4.4.1. ANÁLISIS.....</b>	<b>37</b>
4.5. Del pago del salario del servicio doméstico.....	38
<b>4.5.1. ANÁLISIS.....</b>	<b>38</b>
4.6. De la afiliación al régimen del seguro social.....	39
<b>4.6.1. ANÁLISIS.....</b>	<b>39</b>
4.7. Del manejo de los casos de enfermedad común del trabajador doméstico.....	40
<b>4.7.1. ANÁLISIS.....</b>	<b>40</b>
4.8. En caso de muerte del trabajador doméstico.....	43
<b>4.8.1. ANÁLISIS.....</b>	<b>43</b>
4.9. Del cambio de domicilio del empleador.....	43
<b>4.9.1. ANÁLISIS.....</b>	<b>43</b>
4.10. De la condición de hijo de crianza del empleado doméstico.....	44
<b>4.10.1. ANÁLISIS.....</b>	<b>44</b>
4.11. Prestaciones sociales del trabajador doméstico o del servicio doméstico que se violentan con más frecuencia.....	45

<b>5. Comentarios a las Violaciones Más Frecuentes de las Prestaciones Laborales del Trabajador que realiza el Servicio Doméstico.....</b>	<b>48</b>
5.1. ¿Por qué la marcada diferencia?.....	49
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>50</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>FUENTES UTILIZADAS.....</b>	<b>54</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>59</b>



## INTRODUCCIÓN

Los derechos de las y los trabajadores domésticos y su protección, es una institución del Derecho Laboral; pero no cualquier institución, sino, una institución especial que el Código del Trabajo estudia. Es uno de los trabajos especiales que creemos importantes porque las labores domésticas son parte del día a día de mujeres y hombres y son absolutamente necesarias para la subsistencia humana, social y económica. Podemos vivir sin vehículo propio, sin televisión o bien sin una podadora de césped, una licuadora o una cafetera eléctrica, pero no podemos vivir sana y equilibradamente sin llevar a cabo cada una de las labores que un hogar sano requiere.

Es importante realizar esta investigación por las reformas que ha tenido este tipo de trabajo y las discusiones que se dan en torno al mismo.

Es conveniente llevar a cabo esta investigación desde lo teórico porque existe un sin número de derechos que si bien están respaldados por la ley también existe diversidad de vacíos y oscuridad de la ley en este aspecto.

## “Análisis del Trabajo Doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica”

---

Nos motiva escribir sobre este tema ser promotores de cambio, apoyando la lucha civil por una transformación social y jurídica cada vez más justa en Nicaragua, en especial en la creación y aplicación de las leyes que protejan al trabajador y a la *trabajadora doméstica*, ya que lamentablemente, a pesar de las leyes existentes, aún se violentan los derechos humanos y laborales de este tipo de trabajadores.

El objetivo de este trabajo es realizar desde la perspectiva teórica un ANÁLISIS DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y SU FALTA DE PROTECCIÓN POR NO ALCANZAR LA APLICACIÓN DE LA NORMA JURÍDICA, y como objetivos específicos: Hacer una Reseña Social Cultural del Trabajo Doméstico y su Definición, Señalar la Evolución del Marco Jurídico Nicaragüense en Relación al Trabajo Doméstico Remunerado o Servicio Doméstico y Analizar el Marco Jurídico Actual que regula el Trabajo Doméstico Remunerado o Servicio Doméstico a la luz de la Ley No. 185 y Ley No. 666. Con este trabajo se pretende hacer conciencia en el ámbito social y legislativo para procurar los cambios positivos, necesarios y en algunas ocasiones urgentes, que logren mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores domésticos.

Las fuentes utilizadas fueron: la Ley, como fuente jurídica formal que constituye la fuente hegemónica de nuestro sistema jurídico, Constitución Política de Nicaragua, Código del Trabajo, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Leyes Complementarias, Diccionarios Jurídicos, Monografías de grado, diversos informes de impulsores sociales en la materia y un sin número de artículos de revistas y periódicos electrónicos, así como datos de enciclopedias y proyectos sociales, políticos y económicos encontrados en fuentes de confianza de páginas web.

Se puede considerar como característica de este trabajo: el énfasis en la llamada a la conciencia en tanto la violación a los derechos de las y los trabajadores domésticos, pero sobre todo de las trabajadoras domésticas, ya que son estas las principales afectadas, siendo que la mayoría de este sector laboral está conformado por mujeres; así mismo otra de las características de este trabajo es la relevancia puesta en el ámbito histórico-legislativo nacional y la observancia en la realidad actual de la legislación nacional en esta materia.

La doctrina jurídica, juega un papel muy importante, pues los juristas, mediante amplificaciones, limitaciones, distinciones y explicaciones, amoldan el derecho procesal del trabajo a la vida social y sin la intervención de ella el digesto

jurídico aumentaría considerablemente de manera rápida, hay que recordar que el Derecho es cada vez más técnico, de modo que la influencia de los juristas es también cada vez mayor.

La técnica utilizada fue la bibliográfica y este tipo de monografía es jurídico- descriptiva, pues se utiliza el método de análisis jurídico en sus diversos aspectos, en ella se expone la situación de las y los trabajadores domésticos en nuestra nación a través de la historia y hoy en día, así mismo se ofrecen recomendaciones para procurar cambios positivos en el ámbito social y legal nicaragüense.

Este trabajo consta de tres capítulos: el Primer Capítulo es una reseña, a grandes rasgos, de la evolución socio-cultural que ha tenido el trabajo doméstico en Latinoamérica y especialmente en nuestro país desde tiempos de la Colonia Española hasta nuestros días. El Segundo Capítulo se refiere al marco legal y las transformaciones sufridas por este, desde la Época Precolombina hasta el año 2010. En el Tercer Capítulo realizamos un análisis del marco jurídico actual que regula la materia de este trabajo. Finalmente presentamos las conclusiones y recomendaciones de este trabajo.

**CAPÍTULO I**  
**RESEÑA SOCIAL, CULTURA DEL TRABAJO**  
**DOMÉSTICO Y DEFINICIÓN**

- 1. La historia del trabajo doméstico en Nicaragua**
- 2. La realidad latinoamericana**
- 3. La situación en Nicaragua durante el Período Colonial**
- 4. Nicaragua, en el período post Independencia**
- 5. Situación actual de la mujer en Nicaragua**
- 6. Trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico**

**1. La historia del trabajo doméstico en Nicaragua:**

Al igual que la historia en cualquier otra parte del mundo, está íntimamente ligada con la evolución de cada uno de los pueblos. Sin embargo debemos mencionar además que, como parte de esa misma historia, la sociedad nicaragüense, como antes, como ahora y como después, ha sido, es y será única, irrepetible, pero por sobretodo impredecible. Por tal razón, en Nicaragua la historia del trabajo doméstico, no es la excepción.

**2. La realidad latinoamericana:**

El proceso del desarrollo histórico de los pueblos en América Latina fue distinto al de los europeos, porque en nuestro continente no se repitieron las mismas formaciones

sociales ni se dio la familia esclavista de tipo grecorromana, ni la familia de corte feudal. América Latina pasó directamente del modo de producción comunal tributario de los incas y aztecas, (agrícolas y alfareros) a la formación social colonial en transición y salta a una economía primaria exportadora, implantada por la invasión española y portuguesa. Esta especificidad es olvidada frecuentemente por quienes recurren al esquema evolutivo europeo no sólo para explicar los fenómenos socioeconómicos en América Latina, sino también la vida cotidiana, tratando de encontrar en la Colonia un tipo de familia feudal. Es a mediados del siglo XX que comienzan a presentarse algunas semejanzas, con la consolidación del modo de producción capitalista, dando lugar a un proceso de lucha de los pueblos del nuevo continente similar al europeo-norteamericano, aunque conservando sus propias características.

No es posible comprender por tanto, la historia de opresión de los pueblos latinoamericanos sin incorporar al análisis las variables, etnia y sexo, porque la matriz societaria estuvo determinada por las mismas. Las características de la mujer de etnia indígena, que se prolongan hasta nuestros días, son decisivas para entender el papel de la misma en la Historia latinoamericana, porque sus

costumbres, su moral, su forma particular de subordinación al hombre y, sobre todo, su participación en el trabajo de la comunidad aborígen e inclusive de la descendencia —que fue matrilineal hasta el siglo XIX— dan un sello peculiar a su proceso de opresión.

### **3. La situación en Nicaragua durante el Período Colonial:**

A pesar de la colonización española (1502-1821), la mujer indígena siguió conservando su vida comunitaria, resistiéndose al tipo de familia patriarcal que quisieron implantar los conquistadores. Si bien es cierto que el régimen del patriarcado logró imponerse en el conjunto de la formación social atravesando todas las clases sociales y permeando todas sus transformaciones desde la Colonia, los documentos de la época prueban que las indígenas trataron de conservar el espacio que habían ganado en sus clanes milenarios. Por tal motivo y a partir de entonces hasta hoy, en mayor o menor grado, la mujer ha sido el centro de la opresión y discriminación social, confinada a su labor de reproductora.

El modelo cultural incluía una gran libertad sexual para los hombres, frecuentemente vinculada a la violencia sexual

que acopló la subordinación de género a la dominación colonial.

Pese al ideal de la familia monógama legitimada por la iglesia católica, el rapto y los intercambios de mujeres, era un hecho común. En la familia mestiza, el poder del varón era casi absoluto y las mujeres cumplían un papel de reproducir la fuerza de trabajo y la de servir como *trabajadoras domésticas*. Así las funciones patriarcales de la familia, se fueron adecuando a las distintas y nuevas necesidades del modelo económico colonial.<sup>1</sup>

#### **4. Nicaragua, en el período post Independencia:**

Es a partir del 20 de Abril de 1955 que con la reforma a la Constitución Política de la República de Nicaragua, que la mujer empieza a tener reconocimiento de su ciudadanía con el derecho al voto.

Posteriormente con la Revolución Popular Sandinista de 1979 y las transformaciones surgidas en ese período provocaron una serie de cambios, incluyendo los derechos de la mujer en general. A partir de la década de los 80 y los 90 de manera progresiva la mujer nicaragüense ha venido emergiendo como sujeto social, adquiriendo un nuevo protagonismo político demandando cambios en sus relaciones

---

<sup>1</sup> Ensayo “III- LA CONDICION DE LA MUJER EN LA COLONIA Y LA CONSOLIDACION DEL PATRIARCADO” - [http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia\\_y\\_humanidades/vitale/obras/sys/fmu/a/c03.pdf](http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia_y_humanidades/vitale/obras/sys/fmu/a/c03.pdf)



genéricas y reivindicando, en consecuencia sus derechos civiles, reproductivos, sexuales, políticos y *laborales*.

##### **5. Situación actual de la mujer en Nicaragua:**

Aunque hoy Nicaragua se registran avances y cambios significativos en todos los ámbitos de la sociedad, aún prevalece un modelo cultural, que atraviesa todas las clases sociales, en el que la mujer permanece en mayor o menor grado subordinada al hombre y donde *el trabajo doméstico*, el cuidado del hogar y de la prole son trabajos exclusivos, (división sexual del trabajo), asignados a las mujeres en el ámbito privado, ligado al cuidado de las personas y la reproducción humana, *sin remuneración y no reconocido*.

La valoración social desigual del trabajo de hombres y mujeres se relaciona con la construcción social, mediante la cual se impone la valoración desigual entre uno y otro sexo, y favorece un reparto de cargas, tiempos, rentas y derechos que resulta discriminatorio para la mujer en general. Esta división es la base del no respeto a los derechos del *trabajo doméstico remunerado* en Nicaragua ni en el resto de la región.

La sociedad ha tenido la concepción de que el trabajo doméstico no vale nada, **que no es productivo**, que es algo natural, y que es deber de la mujer realizarlo, (*Agenda*

## “Análisis del Trabajo Doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica”

---

*económica de las mujeres*, AGEM; Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM). Esta desvalorización, se debe a que se pierde de perspectiva un factor muy importante: el trabajo doméstico puede y debe ser considerado la base de la economía material de una sociedad. (Economía del cuidado) El trabajo doméstico preserva y asegura el ambiente ideal para el hogar. Un ambiente sin el cual, las personas no podrían descansar, recuperar energía y, consecuentemente, ser miembros productivos de la sociedad.<sup>2</sup>

A este punto del trabajo, se hace necesario hacer la siguiente aclaración y diferenciación, respectivamente. En primer lugar se debe aclarar que es imposible hablar del *trabajo doméstico*, sin el resultado forzoso de un enfoque de género, pues no se puede cambiar una realidad histórica.

En segundo lugar, se ha hablado de un *trabajo doméstico*, en el que, a lo largo de la historia antigua y contemporánea ha sido realizado por la mujer en el ámbito privado del hogar y en todas las clases sociales que han existido y que existen. Que nunca ha sido reconocido, remunerado, muchísimo menos legislado, sino que es

---

<sup>2</sup> Carranza Gómez Vilma Marisol, Lobo Marroquín Rolando, Villatoro Saldaña Gabriela Geraldina. “LAS DESIGUALDADES E INEQUIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO SALVADOREÑO. El caso de las Mujeres Ex-combatientes”. Página 38. Universidad Centroamericana (UCA).

obligación de la mujer realizarlo en compensación del que realiza el hombre (si reconocido, si valorado, si legislado) fuera del hogar para llevar el sustento a la familia. Incluso para la mayoría las mujeres que realizan una actividad laboral, sea asalariada o por cuenta propia, el *trabajo doméstico* supone un "doble trabajo". Trabajar fuera del hogar no libera a las mujeres de sus obligaciones domésticas, salvo en casos excepcionales. La mujer que trabaja fuera del hogar rebaja el nivel de exigencia en cuanto a su propio *trabajo doméstico* y, en general, recibe más ayuda, pero casi siempre ella es la responsable, con lo que no sólo le supone una duplicidad de trabajo, sino que además incide directamente sobre su carrera laboral, sobre todo cuando tiene hijos o el *trabajo doméstico* incluye el cuidado de personas.

El abandonar el ejercicio de una carrera tras un embarazo y el consecuente nacimiento de un hijo, es sólo un caso extremo de las consecuencias que para la mujer tiene la asunción de una obligación doméstica, inherente a su condición de mujer y al papel que le fue asignado en la construcción social. **COMPARTIR** el *trabajo doméstico* es la única solución que tiene la mujer que quiere trabajar fuera del hogar, pero en general los hombres no están dispuestos a asumir responsabilidades y se limitan en el mejor de los casos

a "ayudar" a la mujer en casa, cuando y como quieren, nunca asumiendo la responsabilidad.<sup>3</sup>

Este concepto de *trabajo doméstico* con todos sus bemoles, es tema de otra investigación, pero que sin embargo y es obvio, que es el origen de la concepción del ***trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico***, que aquí se aborda. A partir de este punto y por cuestiones didácticas para unificar los vocablos a utilizar, al tema de esta investigación, sobre la aplicación de la norma jurídica en el *trabajo doméstico* se la agregará a este último la palabra *remunerado*.

## **6. Trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico:**

*Es el desarrollo de actividades propias del hogar como son organización, limpieza, preparación de alimentos, lavado y aplanchado de ropa, atención de niños y cualquier otra actividad relacionada con el hogar del patrón o empleador, por el cual se recibe una compensación.* Este tipo de trabajo o servicio doméstico, sólo puede ser realizado por una *persona natural porque se entiende que solo se puede prestar a personas naturales*, pues el servicio está directamente relacionado con el hogar, con la casa de

---

<sup>3</sup> Material de sensibilización. Reparto igualitario de espacios y tiempo. De Equal Impetus. España. 2006. Página 41

habitación, y solo las personas naturales pueden tener hogar y casa de habitación.<sup>4</sup>

La diferencia fundamental de esta última definición de *trabajo doméstico*, realizado por una empleada doméstica, con la definición de *trabajo doméstico*, realizado por una mujer *ama de casa*, radica en el hecho de que, por la ejecución del primero, la persona que lo lleva a cabo recibe una compensación en dinero en efectivo, compensación que recibe el nombre de salario. En cambio una ama de casa no recibe ninguna compensación por la labor que realiza e incluso no se le reconoce como un trabajo, muchísimo menos se reconoce, la dimensión y repercusión socio económica que éste conlleva. Luego de esta diferenciación, se entiende que emergen nuevos conceptos que van dándole más forma a este trabajo, y que deben tenerse muy claros.

### **6.1. Definición de Trabajo Doméstico:**

Se define como *trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico*, el reconocido como actividad económica en las estadísticas oficiales. Es un trabajo que se realiza dentro de los hogares, vinculado a las tareas del cuidado de las personas, pero que está a cargo de personas (**economía**

---

<sup>4</sup> Wikipedia. Trabajador doméstico. [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador\\_dom%C3%A9stico](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico)

**del cuidado)** que no son miembros de dichos hogares y por el cual se recibe una compensación en efectivo. (*Consejo de Ministras de Centroamérica, COMMCA. Plan de Acción 2008-2009*).<sup>5</sup>

**6.2. Características del trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico:**

- \* El lugar de trabajo es una casa privada en el que habita una o varias personas naturales.
- \* El trabajador realiza algunos servicios para el hogar.
- \* El empleador directo es el dueño de la casa, el cual “no obtiene ningún beneficio económico directo” de la actividad del trabajador.
- \* El trabajo se realiza de forma periódica y continua, incluso si es a tiempo parcial.
- \* El trabajador realiza sus actividades a cambio de una compensación en efectivo.

**6.3. Trabajador o trabajadora del servicio doméstico:**

Un(a) trabajador(a) doméstico(a), criado(a) o sirviente (a) es la persona que trabaja, y en ocasiones vive, en la casa del empleador. Se diferencian de los *siervos* y de los *esclavos* en el hecho de que son compensados en dinero y en consecuencia, reciben un salario y otros beneficios por su trabajo. (através de las reformas laborales en el siglo XX),

---

<sup>5</sup> LÍNEA ESTRATÉGICA: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES. “La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad: El trabajo doméstico remunerado. Resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana.”. (SICA), San Salvador. 2010. Páginas # 111 y 112.

---

## “Análisis del Trabajo Doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica”

---

aunque los trabajadores extranjeros pueden tener restringidos dichos derechos, por ejemplo, a través de regulaciones de visa. En las mansiones, pueden existir un gran número de trabajadores domésticos realizando diferentes tareas y coordinadas por un empleado jefe del servicio doméstico. O bien como sucede en muchas familias de clase media, puede existir sólo un sirviente que realiza o ayuda a realizar todas o parte de las labores del hogar.

El trabajador del servicio doméstico tiene como principal tarea cuidar la casa y a los miembros de la familia que contrató sus servicios. Entre las tareas específicas se encuentran el lavado, el aplanchado de ropa, la compra y el cocinado de los alimentos, acompañar al jefe (a) de la casa a realizar las compras en el mercado y hacer la limpieza de la casa. También realizar mandados y pasear al perro de la familia. Para muchos trabajadores domésticos, una gran parte de su trabajo está en el cuidado de los niños. Si existen personas mayores o discapacitadas en la casa, también los trabajadores del servicio domésticos deberán cuidar de ellos, etc., en fin el trabajo doméstico incluye una amplia gama de labores, las que dependerán de cuáles son las necesidades de servicio que tengan las diferentes familias, que utilizan el servicio doméstico y además, de la forma como exigen cada una de ellas, se realicen las tareas domésticas.

#### **6.4. Trabajo Doméstico remunerado o Servicio Doméstico en Nicaragua:**

El servicio doméstico está directamente determinado por el orden social de género. Se encuentra realizado mayormente por mujeres, y es por medio del cuidado a otros o para otros, que la identidad genérica de las mujeres nicaragüense fue construida.

El servicio doméstico tiene una doble condición: por un lado media una remuneración en dinero, por ello es un empleo, que forma parte de la economía remunerada. Por otro lado, debido al tipo de tareas que lo conforman y al hecho de que se desempeña dentro de los hogares, la construcción social de género lo ubica –explícita o implícitamente– como parte del *trabajo doméstico* asociado a la responsabilidad de las mujeres en el hogar, el *trabajo doméstico no remunerado*.<sup>6</sup>

Precisamente por los orígenes socioculturales en que se fundamenta, se sabe que la categoría de *trabajo doméstico remunerado*, va cargando a través de la historia con una gran cantidad de inequidades de toda índole, incluso, a veces de forma conscientes o inconscientes, las mismas mujeres perpetúan, al negarle a las trabajadoras del servicio doméstico los derechos laborales que les corresponde y al darles muchísimas veces, un trato cruel, inhumano y humillante.

---

<sup>6</sup> UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA, (UCA); INSTITUTO DE DD.HH. DE LA UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA, (IDHUCA), “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador ¡Porque nuestro trabajo lo vale! LÍNEA BASE”. 2014. Página 19.



**CAPÍTULO II**  
**EVOLUCIÓN DEL MARCO JURÍDICO**  
**NICARAGÜENSE EN RELACIÓN AL TRABAJO**  
**DOMÉSTICO REMUNERADO O SERVICIO**  
**DOMÉSTICO.**

1. Generalidades
2. Período Precolombino
3. Período Colonial
4. Período de la Independencia 1821
5. Períodos posteriores a la Independencia
6. Contenido de legislación derogada por el Código del Trabajo de 1945
7. Código del Trabajo 1945 y fecha de sus reformas sobre la regulación del servicio doméstico

1. **Generalidades:**

La historia y la evolución social nicaragüense ha marcado la pauta para las distintas transformaciones que ha tenido el sistema de normas que han regulado y regulan actualmente la interacción entre las personas que habitamos esta nación.

## **2. Período Precolombino:**

Se puede afirmar y de acuerdo con el sistema social Matrilíneo, existente en Nicaragua en la época precolombina, que el servicio doméstico remunerado como lo conocemos hoy, no existía, ya que la sociedad indígena estaba basada en la producción del agro para autoconsumo familiar, el indígena era dueño de su parcela, la cual cultivaba y usufructuaba, pero no podía enajenarla. Los cultivos que se hacían eran maíz, frijoles, algodón, frutas y plátanos. La mujer se dedicaba al comercio, de los tejidos que manufacturaban y de los productos de la caza y la pesca que realizaban los hombres.

## **3. Período Colonial:**

En este encuentro de grupos humanos que se produce durante la época colonial, el mundo indígena sobreviviente sometido a la autoridad real, pasa primero, en el siglo XVI por un retroceso que pone en peligro su misma existencia. En el siglo XVII es el estancamiento y ya en el siglo XVIII se recupera; hay un aumento en la población que empieza a ejercer presiones sobre los conquistadores. Las relaciones laborales estaban regidas por las Leyes de Indias. Estas Leyes de Indias pueden considerarse como un anticipo histórico del Derecho Laboral Nicaragüense, ya para entonces se

abordaron temas como jornada laboral, salario, el descanso obligatorio, etc.<sup>7</sup>

#### **4. Período de la Independencia 1821:**

El proceso económico, político y social que culminó con la independencia de Nicaragua de la corona española, a partir del 15 de Septiembre de 1821, produjo la creación de diferentes leyes con el fin de consolidar las estructuras políticas y estatales criollas mantenidas bajo los mismos esquemas de las leyes coloniales. Basta ver la Proclama de la Independencia de Centro América para conocer que el poder político post independencia lo asumen funcionarios españoles, y miembros de la nobleza española radicados en estas tierras.

#### **5. Períodos posteriores a la Independencia:**

Renace la libertad de los pueblos latinoamericanos y con ellos la libertad de Nicaragua, quien se adhiere en un primer momento a la Federación Centroamericana en 1821, pero que inicia su vida totalmente independiente a partir del 30 de Abril de 1838, siendo la primer nación en declarar su

---

<sup>7</sup> Romero Vargas Germán. “Las estructuras sociales de Nicaragua en el Siglo XVIII”. Editorial Vanguardia. Managua, Nicaragua 1998. . Página 67.

independencia de la Corona española, de México y de la Federación Centroamericana.<sup>8</sup>

### **5.1. 1826-1904:**

En la época posterior a la independencia entre 1826 y 1904 en Nicaragua se desarrollan grandes esfuerzos por crear, organizar y regular un Estado a base de leyes, con las que se fuese dando forma a la forma social de aquella época, sin embargo la lucha política no lo permitió. No existía siquiera la idea de una legislación que regulara los derechos de los trabajadores como tales, mucho menos una legislación que regulara el *servicio doméstico* específicamente. Todas estas reglamentaciones se encontraban dispersas y de forma general entre las distintas disposiciones existentes, como *El*

*Reglamento de Policía*, promulgado el 25 de octubre de 1880, *Ley sobre la agricultura y los trabajadores 1894*. *Código Civil de Nicaragua* de 1904. *Ley sobre el descanso semanal* 1920, Es con este cuerpo de leyes que se regulaba la convivencia social nicaragüense.

---

<sup>8</sup> Lucas, Carlos. Artículo de la Revista electrónica CONFIDENCIAL, de Nicaragua. Penúltimo párrafo. Agosto 2010. <http://www.confidencial.com.ni/articulo/1608/la-verdadera-fecha-de-la-independencia-de-nicaragua>

## **5.2. 1945-2010:**

Es hasta **1945** que se promulga el **primer Código del Trabajo en Nicaragua**, el cual deroga del Código Civil, los capítulos relacionados con el aspecto laboral. Recogiendo en este nuevo cuerpo de leyes, los derechos de los trabajadores establecidos en los Convenios internacionales con la OIT, especialmente el de Washington 1923, en el que se trata de mejorar las condiciones de vida y de trabajo incluyendo a la mujer del servicio doméstico.

El Código del trabajo derogó expresamente los Art. 154 y 369, los capítulos, XV se titulaba “artesanos, jornaleros y operarios” y el XVI del título III del Reglamento de Policía que cita “Sirvientes Domésticos”, así como la cláusula 22 del Art.521 del mismo.

## **6. Contenido de legislación derogada por el Código del Trabajo de 1945:**

### **6.1. Del Reglamento de Policía:**

El **Arto.154** decía “las nodrizas que sin justa causa calificada por la autoridad, abandonaren la casa de sus amos serán perseguidos y obligados a continuar forzosamente la lactancia de los niños que tuvieren a su cargo si sus amos lo quisieran”. Nótese la forma de redacción, en la que se habla

de “amos” cuando no se trataba de esclavos sino de nodrizas. Y dice...serán perseguidos y obligados... cuando es obvio que los varones no pueden lactar.

La **cláusula 22 del Arto.521**, que obligaba a los gendarmes a capturar dentro de la población a solicitud de parte interesada a los sirvientes prófugos, jornaleros y artesanos que estando comprometidos no concurrían a los talleres o labores poniéndolos a disposición de la autoridad respectiva.

## **6.2. Del Código Civil:**

El **Servicio Doméstico** estaba regulado en el **libro XVI**, comprendido del artículo 2994 al 3021, definiéndolo como “servicio doméstico el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él y mediante cierta retribución en efectivo”.

### **6.2.1. Justa Causa por la que el trabajador del Servicio Doméstico podía dar por terminado el contrato de trabajo:**

El Artículo No.3006C, decía que se llama Justa Causa lo que proviene de:

1. De las necesidades de cumplir obligaciones legales o contraídas antes del contrato.

2. Del peligro manifiesto de algún daño o mal considerable.
3. De falta de cumplimiento por la parte que recibe el servicio, de las obligaciones que se hayan impuesto con respecto al sirviente.
4. De enfermedad del sirviente que lo imposibilita para desempeñar el servicio.
5. De mudanza del domicilio del que recibe el servicio a lugar que no convenga al sirviente.

#### **6.2.2. Justa Causa para despedir al sirviente:**

El Artículo No. 3010C, decía que era causa justa para despedir a un sirviente por:

1. Su inhabilidad para prestar el servicio ajustado.
2. Sus vicios, enfermedades o mal comportamiento.
3. La insolvencia del que recibe el servicio.

#### **6.2.3. Obligaciones del sirviente:**

El Artículo No. 3012C decía que eran obligaciones del sirviente:

1. A tratar con respeto al que recibe el servicio y a obedecerlo en todo lo que no fuere ilícito o contrario a las condiciones del contrato.
2. A desempeñar el servicio doméstico con lealtad y con toda la diligencia compatible con sus fuerzas.

3. A cuidar las cosas de aquel que recibe el servicio y evitar siempre que pueda, cualquier daño a que se hallen expuestas.
4. A responder de los daños y perjuicios que por su culpa sufra el que reciba el servicio.

**6.2.4. Obligaciones del que recibe el servicio:**

El Artículo No. 3013C decía que eran obligaciones del que recibe el servicio:

1. A pagar al sirviente con rigurosa exactitud sus salarios y a no imponerle trabajos que arruinen su salud o expongan su vida, o que no estén comprendidos en el ajuste.
2. A advertirles sus faltas, y siendo menor, a corregirlo como si fuere su guardador.
3. A indemnizarle de las pérdidas y daños que pueda sufrir por su causa o culpa.
4. A socorrerle o mandarle a curar por cuenta de su salario sobreviniéndole enfermedad y no pudiendo el sirviente atenderse por sí o no teniendo familia o algún otro recurso.



## **7. Código del Trabajo 1945 y fecha de sus reformas sobre la regulación del servicio doméstico:**

El código del trabajo de 1945 deroga todas las disposiciones antes citadas y contempla el *Servicio Doméstico*, en los casos especiales, título III, capítulo II “De los Servicios Domésticos”, del Arto.131 al 140, dicho capítulo ha sufrido varias reformas, unas de ellas se dio el 29 de julio de 1977, con el Decreto Ejecutivo No.63.

Otra reforma sufrida fue en 1979, con el Decreto No. 719, donde se habla de la jornada del Servicio Doméstico, y establece un salario mínimo para esa fecha.

La ley No.159, publicada en la Gaceta, el 31 de mayo de 1993, estipula entre otras cosas, que el día 10 de diciembre de cada año se celebrará como el día del trabajador doméstico.

El 29 de diciembre de 1996 se publica un nuevo Código Laboral, Ley 185, Código del Trabajo de octubre de 1996. Aún en vigencia.

Ley de reformas y adiciones al capítulo I del título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley No. 666, aprobada el 02 de julio de 2008 publicada en la gaceta n° 181 del 22 de septiembre de 2008.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Peralta Torrez Maritza Johana. “Servicios Domésticos en Nicaragua”. Universidad Nacional Autónoma, (UNAN - LEÓN). Lic. Francisco Valladares Castillo. 1998. Página 4-9.

**CAPÍTULO III**  
**ANALISIS DEL MARCO JURIDICO ACTUAL QUE**  
**REGULA EL TRABAJO DOMÉSTICO**  
**REMUNERADO O SERVICIO DOMÉSTICO: LEY No.**  
**185 Y LEY No. 666.**

1. Generalidades
2. Ley No. 185
3. Las Condiciones Especiales de Trabajo que contiene el Título VIII del Código del Trabajo, referentes al Capítulo I - De los Servicios Domésticos, dicen lo siguiente
4. Las Adiciones y Reformas título VIII del Código del Trabajo, Condiciones Especiales de Trabajo; en el Capítulo I refiriéndose a los Servicios Domésticos; que corresponde a la Ley No. 666, dice lo siguiente
5. Comentarios a las Violaciones Más Frecuentes de las Prestaciones Laborales del Trabajador que realiza el Servicio Doméstico

## **1. Generalidades:**

El Marco Jurídico Laboral Nicaragüense ha tenido diversas transformaciones a través de la historia, las principales en tanto el Trabajo Doméstico Remunerado o Servicio Doméstico son las correspondientes a la Ley No. 185 – Código del Trabajo de la República de Nicaragua y a la Ley No. 666 – Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua

## **2. Ley No. 185:**

Regula las relaciones laborales de los trabajadores nicaragüenses en general, en un intento por garantizar la tutela de los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras del *servicio doméstico*, ha establecido a partir del 30 de octubre de 1996, fecha de su publicación en la Gaceta No.205, las siguientes condiciones especiales del trabajo del servicio doméstico:

1. La confianza,
2. El ambiente en que se realiza el trabajo, (en este caso el hogar, el núcleo familiar del empleador),
3. Los afectos y sentimientos que se entrelazan entre cada uno de los miembros de la familia y el trabajador o trabajadora del servicio doméstico.

**3. Las Condiciones Especiales de Trabajo que contiene el Título VIII del Código del Trabajo, referentes al Capítulo I - De los Servicios Domésticos, dicen lo siguiente:**

**3.1. Del trabajador del servicio doméstico:**

*Trabajadores del servicio doméstico son los que prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador.*

*Las labores que se realicen en las empresas, oficinas privadas o públicas, de negocios y otros sitios no serán consideradas domésticas aunque sean iguales o similares a las que se realizan en los hogares o residencias familiares. (Arto. 145CT).*

**4. Las Adiciones y Reformas título VIII del Código del Trabajo, Condiciones Especiales de Trabajo; en el Capítulo I refiriéndose a los Servicios Domésticos; que corresponde a la Ley No. 666, dice lo siguiente:**

**4.1. En el Artículo No.1, el arto. 145CT se leerá así:**

*Trabajadores y trabajadoras del servicio del hogar, son quienes prestan servicios propios en el hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio, para el empleador.*

*Toda persona que contrate adolescentes para desempeñar servicios del hogar, deberá cerciorarse que tengan la edad permitida por la ley que es de catorce años cumplidos y está obligado a notificar la contratación a la Inspectoría del Trabajo correspondiente, dentro de los quince días hábiles siguientes a la contratación, debiendo esta instancia vigilar e inspeccionar que la parte empleadora garantice al adolescente que suscriba el contrato, el cumplimiento de todos los derechos que este Código y la legislación relacionada le conceda.*

*Las labores que se realicen en empresas, oficinas privadas o públicas, negocios y otros sitios, en ningún caso, serán consideradas como del hogar, aunque sean iguales o*

*similares a las que se realizan en los hogares o residencias familiares. (Arto.145CT)*

#### **4.1.1. ANÁLISIS:**

El arto.145CT define claramente el concepto de trabajador doméstico, en un intento por la defensa de sus derechos, e incluso cuando se trata de adolescentes que están desempeñando este tipo de labor (de acuerdo con la adición realizada en el arto.1, Ley 666) Sin embargo, en el tercer párrafo de la adhesión el legislador aclara que aún desempeñando las mismas labores, siendo el lugar de trabajo distinto del hogar o la familia del empleador, dice textualmente: “en ningún caso, serán consideradas como del hogar, aunque sean iguales o similares a las que se realizan en los hogares o residencias familiares.” Por tanto deja de ser catalogado como servicio doméstico.

En este sentido se establece una discriminación en la que legalmente se pone una lápida sobre la importancia del trabajo doméstico, tanto para el realizado por una ama de casa cualquiera, como el realizado por cualquier otra persona trabajadora del servicio doméstico, en cuanto a considerarlo de forma tácita como NO PRODUCTIVO, desde el punto de vista económico, por lo tanto no significativo para el desarrollo económico del país, cuando en la realidad SI lo es.

Por otro lado de manera particular y gremial, priva al trabajador doméstico de derechos laborales ya establecidos para otros tipos de trabajo en general, por mencionar algunos: bono de productividad, incentivos de producción, de riesgo laboral, derecho a huelga, a sindicalizarse, entre otros.

**4.2. De la retribución del trabajador del servicio doméstico:**

*La retribución del trabajador del servicio doméstico comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad corriente, el suministro de habitación, cuando el trabajador duerma en la casa donde trabaja.*

*Para el pago de las prestaciones, se tomarán en cuenta los alimentos y habitación que se den al servidor doméstico con un valor estimado equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero. (Arto.146CT)*

**4.2.1. En el Artículo No.2, el arto. 146CT, se leerá así:**

*La retribución del trabajador o trabajadora del servicio del hogar comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad y en cantidad suficiente y el suministro de habitación cuando duerma en la casa donde trabaja.*

*Para los efectos de establecer la base de cálculo para el pago de sus prestaciones se tomarán en cuenta adicionalmente los alimentos y habitación que se den, con un*

*valor equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero.*

*En el caso de trabajadores o trabajadoras adolescentes del servicio del hogar, el empleador no podrá contratar sus servicios con dormida dentro de la casa.*

*La jornada laboral establecida será de seis horas diarias y treinta horas semanales, entre las seis de la mañana y las ocho de la noche.*

*El empleador podrá contratar el servicio del hogar con dormida adentro de la casa cuando el o la adolescente tenga el permiso de sus padres o representante legal, y de manera excepcional cuando el o la adolescente no tenga un lugar donde dormir al finalizar la jornada laboral o carezca de los medios para procurarse uno; siempre con la autorización del tutor o tutora.*

*La Inspectoría del Trabajo correspondiente, en conjunto con el Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez deberán realizar inspecciones periódicas a las casas donde los y las adolescentes prestan sus servicios del hogar, para fiscalizar que efectivamente su permanencia en la misma obedece a esta excepción, así como el respeto de todos sus derechos por parte del empleador o la persona a quien esté directamente subordinado o subordinada.*



*Cualquier trato humillante, discriminación o violencia física, psíquica y sexual debidamente comprobada por el Instituto de Medicina Legal, cometido por el empleador, sus familiares o personas que habitan o visitan la casa, en perjuicio del trabajador o trabajadora del hogar adolescentes, que sea del conocimiento de la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente, obliga a ésta a aplicar las sanciones administrativas de su competencia y a informar al Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez para asegurar medidas de protección especial de la víctima y la presentación de la denuncia respectiva ante el Ministerio Público. (Arto.146CT)*

#### **4.2.2. ANÁLISIS:**

Se puede leer claramente en el arto.146CT, **La retribución** del trabajador del servicio doméstico, definido en la reforma, ahora, como del servicio del hogar, comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad y en cantidad suficiente, el suministro de habitación cuando el trabajador duerma en la casa donde trabaja.

Ambos ítems reivindicando derechos, pero que obviamente adolecen de ambigüedad por dejar a libre interpretación del empleador, en qué consiste cada uno de ellos; abriendo una puerta para violentar los mismos

derechos que pretende proteger. La siguiente pregunta que surge es ¿En caso que el trabajador del hogar, adolescente o mayor de edad, no duerma en el lugar de trabajo? En esta ley, no se especifica cómo se completa la retribución del trabajador del hogar, ya que solamente recibiría la compensación en efectivo y proporcionalmente la parte que corresponde al alimento de calidad y cantidad suficiente. Al que por otro lado se suprimió el adjetivo “corriente” a la palabra calidad y se agregó “cantidad suficiente”, en relación a los alimentos. Marcando aún más la ambigüedad de estos conceptos. En consecuencia y si con anterioridad ya estaba afectada su retribución también su liquidación se verá parcialmente afectada.

En ambos casos sería recomendable una tasación proporcional al costo de la canasta básica, mediante una tabla, en la que se estipule el valor en efectivo de lo que significa alimentos de calidad en cantidad suficiente y habitación; en la que se establezca por un lado el costos de los requerimientos nutricionales mínimos a que tienen derecho así como también los costos de habitación dignos y con mantenimiento del valor. Para efectos de su liquidación y no condicionarlos al hecho de dormir o no en el trabajo.

En el caso de los trabajadores o trabajadoras del hogar adolescentes, se establece que no podrán ser contratados para dormir, en sus lugares de trabajo, con la excepción de aquellos a quienes sus padres o tutores se los autoricen o bien que se compruebe que no tienen un lugar donde dormir, siempre que cuente con el permiso del tutor y las debidas inspecciones periódicas de la Inspectoría del Trabajo y del Ministerio de la Familia, quienes son los garantes de que los derechos de estos adolescentes trabajadores no sean violentados o en su caso deberán imponer las sanciones correspondientes, proteger a la víctima y anteponer la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público.

#### **4.3. De la jornada laboral del trabajador de servicio doméstico:**

*Los trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas.*

*También tendrán derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo ininterrumpido y a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización en su caso.(Arto.147CT)*

#### **4.3.1. ANÁLISIS:**

Conforme Arto.51CT Capítulo I. Título III. De las jornadas de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. Más sin embargo y contrario a esta estipulación, la jornada laboral del trabajador doméstico, no está definida, ya que lo más cercano a esta regulación, se estipula en el arto.147CT, en el que se establece solamente las horas de descanso a que tiene derecho el trabajador del servicio doméstico, dejando nuevamente al capricho del empleador las horas que dicho empleado está obligada a laborar. Esto es mucho más grave con las domésticas con dormida en la casa del empleador, ya que estos consideran que la empleada está a su disposición las 24 horas del día y si se trata de ver niños pequeños, adultos enfermos o discapacitados, es peor, ya que además hacen funciones de enfermeras, incluyendo si las requieren por la noche.

#### **4.4. De lo relativo al contrato de trabajo:**

*En los contratos de trabajo relativos al servicio doméstico, los primeros quince días se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerles fin sin aviso previo ni responsabilidad. (Arto. 148CT)*

#### **4.4.1. ANÁLISIS:**

*Según el Art. 23CT, el contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación.*

*Así mismo, recordemos que el Arto.24CT dice que el contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:*

- a) al trabajo en el campo;*
- b) al servicio doméstico; y*
- c) a los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.*

*En estos casos, el empleador suministrará al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado. Salvo prueba en contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral.*

Nuevamente como puede observarse en el párrafo anterior, el trabajo del servicio doméstico, es extraído de lo estipulado en el Arto.23CT, dejando desprotegido al trabajador del servicio doméstico, del beneficio de un contrato laboral escrito, en el que quede tácita y claramente

establecidos cuáles son los deberes y derechos mutuos, tanto del trabajador como del empleador. Si bien es cierto que en el segundo párrafo habla que en defecto de un contrato escrito, el empleador elaborará en un plazo no mayor de tres días una constancia, ésta sólo es válida para hacer constar la existencia de una relación laboral, pero no establece por ejemplo, en qué condiciones, ni dónde, ni la jornada en la que desempeñará sus labores, etc. lo cual significa la posibilidad de abuso por parte del empleador, en el sentido de exigirle al trabajador la realización de labores que según el primero se sobreentiende, el segundo debe realizarlas y que en algún momento pudiesen poner en peligro la vida del trabajador del servicio doméstico, o bien una jornada laboral abusadora, en una serie de situaciones que de haberse estipulado en un contrato por escrito esta situaciones no se presentarían.

#### **4.5. Del pago del salario del servicio doméstico:**

*El plazo para el pago del salario del trabajador del servicio doméstico podrá ser mensual. (Arto. 149CT)*

##### **4.5.1. ANÁLISIS:**

Cualquier conocedor del Derecho sabe que en el lenguaje jurídico es muy importante lo que está escrito en la ley, una coma, un punto, una palabra que exprese ambigüedad puede otorgar o negar derechos o bien evadir obligaciones. En el

Arto.149CT objeto de este comentario puede leerse la palabra “podrá” en lo que se refiere al plazo para el pago del salario del trabajador doméstico, lo que le coloca en desventaja, pues éste último debe esperar hasta un mes o según convenga al empleador, para recibirlo, pues no se estipula taxativamente dichos plazos, como sucede por ejemplo con los trabajadores de la construcción, cuando la misma ley, en su Arto.86CT, estipula que el pago del obrero debe ser semanal.

#### **4.6. De la afiliación al régimen del seguro social:**

*Es obligación del empleador inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social; en caso de incumplimiento, el empleador asume la responsabilidad en los casos que corresponda. (Arto. 150CT)*

##### **4.6.1. ANÁLISIS:**

No se estipula claramente a partir de cuándo el empleador deberá inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social, dejando una brecha para que el empleador lo haga cuando lo estime conveniente o bien no lo haga, como sucede en la mayoría de los casos.

**4.7. Del manejo de los casos de enfermedad común del trabajador doméstico:**

*Toda enfermedad común del trabajador doméstico, contraída por contagio del empleador o de las personas que habitan la casa, obliga al empleador a garantizarle su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba de hacer, cuando el trabajador no esté afiliado al régimen de seguridad social. En todo caso estará obligado a complementar el cien por ciento del salario, cuando estuviere afiliado al seguro social. (Arto. 151CT)*

**4.7.1. ANÁLISIS:**

Se habla de la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales en el *Capítulo I. De la higiene y seguridad ocupacional, del artículo 100CT al artículo 108CT (prevención) De los riesgos profesionales del artículo 109CT al artículo 129CT. De los riesgos profesionales (Accidente laboral y enfermedad profesional).*

En los primeros 9 artículos se estipula muy claramente las obligaciones del empleador en cuanto a la prevención de enfermedades o accidentes que pueda sufrir el trabajador en el desempeño de sus labores, así como también la obligación de capacitarlos y supervisarlos en sus funciones para evitar riesgos y



daños innecesarios. Igualmente en los 20 artículos siguientes y a excepción de una línea en el arto.126CT

*Cuando se trate de riesgos acaecidos en trabajos de pequeñas empresas o del servicio doméstico, el Juez o el Inspector Departamental del Trabajo, a solicitud de parte, podrá fijar una indemnización menor que la establecida por la ley, atendiendo a la capacidad económica del empleador, al tiempo que el trabajador lleva de servicio y al peligro del trabajo encargado.*

*A este efecto se consideran pequeñas empresas las que tengan a su servicio no más de diez trabajadores si se emplea maquinaria impulsada por fuerza motriz, y no más de veinte si no se emplea dicha fuerza Sin embargo si el Juez comprueba que la empresa tiene capacidad económica suficiente podrá denegar la solicitud.*

Apartando el hecho de la gran contradicción que encierra el artículo anterior en lo referente a la definición de trabajador doméstico (*Arto.145CT*) y un empleado de una pequeña empresa, ya que al desempeñar este último sus labores le genera beneficios económicos al empleador, lo que descalifica al primero para incluirlo en esta categoría.

## “Análisis del Trabajo Doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica”

---

Se menciona una sola vez a los trabajadores del servicio doméstico y para proteger una vez más los intereses del empleador en el sentido de que si éste lo solicita, podrá el juez o inspector departamental del trabajo fijar una menor indemnización que la establecida por la ley, atendiendo a la capacidad económica del empleador, el que por supuesto recurrirá a cuanto recurso sea necesario para librarse de el pago de la indemnización a que el trabajador del servicio doméstico tuviese derecho por causa de una enfermedad o accidente laboral acaecido en el desempeño de sus labores.

Como puede concluirse continuamente se establecen estipulaciones que dejan un tanto por fuera el interés del trabajador doméstico, pues a lo largo de estos 29 artículos se refieren a empresas y a trabajadores profesionales y se regula claramente esta relación laboral, no así el trabajo doméstico. Y por último en el arto.151CT, sólo habla de una regulación en lo relativo a una enfermedad común que contrajera el trabajador del servicio doméstico, por causa de las labores realizadas en la casa del empleador, pudiéndose interpretar en consecuencia que el trabajador doméstico no tiene derecho a una indemnización por un accidente o enfermedad ocupacional.

**4.8. En caso de muerte del trabajador doméstico:**

*En caso de muerte del trabajador doméstico, el empleador sufragará los gastos del sepelio, siempre y cuando tenga un año o más de trabajo a su servicio y no esté cubierto por el seguro social. (Arto. 152CT)*

**4.8.1. ANÁLISIS:**

*Puede entenderse que el trabajador doméstico que no esté cubierto por el seguro social, y que fallece, no dice en qué circunstancias, según este Arto.152CT, sólo tiene derecho a que sean cubiertos los gastos del sepelio, y que pasa con los hijos menores que tuviese al momento de su fallecimiento. Situación cubierta por el régimen de seguridad social para todos los trabajadores en general.*

**4.9. Del cambio de domicilio del empleador:**

*El trabajador no está obligado a seguir al empleador a otro domicilio distinto del que fue contratado, teniendo la opción de rescindir el contrato con las prestaciones correspondientes. (Arto. 153CT)*

**4.9.1. ANÁLISIS:**

*Este artículo traslada al trabajador del servicio doméstico la responsabilidad de terminar con un empleo que necesita, a sabiendas que estos trabajadores no tienen muchas*

opciones, y la alternativa planteada muy “legalizadamente”, y disfrazada como una “opción” es: o me seguís a mi nuevo domicilio o se termina esta relación laboral.

Al trabajador doméstico que no está obligado según la ley a seguir a su empleador a un domicilio distinto del que fue contratado, sería más justo que el empleador le otorgara un preaviso, además de todas las prestaciones que según la ley tiene derecho, en vista que no es el primero quien está dando una causa para la rescisión del contrato laboral, por tanto, no tiene por qué ser una opción para él, ya que al quedar sin trabajo, sería el mayor perjudicado y con seguridad un empleador no hará un cambio de su domicilio sin ver cuáles son todas sus opciones.

#### **4.10. De la condición de hijo de crianza del empleado doméstico:**

*La alegación de ser el trabajador doméstico hijo de crianza del empleador no exime a éste del pago del salario, aunque probare que le ha dado alimentación, habitación, vestuario y contribuido a su educación. (Arto. 154CT)*

##### **4.10.1. ANÁLISIS:**

De veintiocho diferentes personas consultadas que laboran como “hijos de crianza” ni uno solo recibe salario, lo que fue

confirmado por sus “empleadores”, ya que éstos últimos alegan, que “¡es lo más absurdo que he oído, además que lo(a) mantengo le tengo que pagar, él (ella) es quien debería de pagarme a mí por tenerle en mi casa!”

**4.11. Prestaciones sociales del trabajador doméstico o del servicio doméstico que se violentan con más frecuencia:**

1 Contrato de trabajo (definición y especificidad del trabajo a realizar):

Ninguno de los consultados había firmado un contrato de trabajo por escrito.

2 Salario básico, formas de pago y horas extras:

Se encontró que con excepción de dos personas, a los demás se les pagaba un salario por debajo de lo establecido por la ley como mínimo. A todos se les paga cada treinta días y a ninguno se le cancelan horas extras.

3 Uniformes y equipo de protección para la realización de las tareas domésticas:

Todos trabajan con su ropa de uso diario y sin uniformes y menos con equipo de protección.

4 Jornada laboral:

Todos trabajan entre diez y doce horas diarias.

5 Seguridad social:

Todos ignoraban que tenían este derecho.

6 Días libres y días feriados:

Las que cuidaban a niños y enfermos, no tenían día libre ni feriados y los demás sólo podían tomarse 1 día libre cada quince días.

7 Prestaciones sociales: vacaciones, aguinaldos, derecho de asociación gremial, derecho y acceso a la educación:

“Permiso” para ir a la escuela, bajo ninguna circunstancia, Vacaciones solamente pagadas y en cuotas. El aguinaldo si lo reciben después del quince de diciembre (la ley obliga al empleador a dar el aguinaldo antes del diez de diciembre de cada año en caso contrario incurre en una multa equivalente a un

día de salario del trabajador por cada día que pase después de esta fecha).

8 Derechos gremiales:

Ninguno sabía de la existencia de un día internacional de la empleada doméstica y mucho menos que tengan el derecho de formar un sindicato de empleadas domésticas.

9 Derecho a un trato digno, respetando sus derechos humanos, edad, raza, cultura, sexo, religión, ideología política, creencias, etc.:

Todos y todas las consultadas respondieron que era normal que los patrones a veces las maltrataban cuando no hacían las cosas como ellos querían o cuando tenían problemas. Es decir que aún el maltrato es aceptado como parte del paquete de ser empleada o empleado doméstico, incluso asumiendo la culpa del mismo, “por no hacer las cosas bien como al patrón o a la patrona les gusta”.

**5. Comentarios a las Violaciones Más Frecuentes de las Prestaciones Laborales del Trabajador que realiza el Servicio Doméstico:**

Además de ser un trabajo no valorado, las trabajadoras domésticas sufren constantemente discriminación social, que va desde tener utensilios diferentes para que las domésticas coman, hasta en muchos casos de trabajadoras domésticas que han afrontado el abuso sexual por parte de algunos de sus patronos o los hijos de éstos, pero no se atreven a denunciarlos por miedo a perder el trabajo. A veces son las mujeres-patronas, las que dan un trato inhumano a sus empleadas domésticas, por considerarlas responsables del abuso sexual del que son objeto y las ven como rival, haciéndolas blanco de toda clase de vejámenes.

La discriminación, comentan conocedores de la materia, empieza en el Código de Trabajo. Mientras se estipula que el salario mínimo en otros ámbitos laborales excede los 350 dólares, el de las trabajadoras domésticas es de 120 dólares. Además, mientras casi todos los oficios tienen jornadas de ocho horas, se establece que una trabajadora doméstica debe estar disponible de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. lo que, tomado al pie de la letra por algunos empleadores, constituye una pesada jornada laboral de 14 horas.



El Código de Trabajo, además, estipula que no es necesario que haya un contrato escrito entre empleador y trabajadora doméstica, contrario a otras profesiones.

### **5.1. ¿Por qué la marcada diferencia?:**

La directora del Instituto Nacional de la Mujer, Arlen Patricia Vargas Padilla, explica que el salario mínimo de las trabajadoras domésticas se ha calculado tomando en cuenta que la mayoría de estas personas duermen y se alimentan en el lugar de empleo.

No se considera como función productiva, a esto se le suma la asignación del trabajo reproductivo y doméstico. Este último no es visible en las estadísticas económicas y es una de las claves de la subordinación socio cultural de las mujeres. Lo más grave es que, aun cuando se convierte en empleo, (servicio doméstico) es discriminado. Como ejemplo, es el único que se legisla por horas de descanso y no por horas de trabajo.

## **CONCLUSIONES**

Después de realizado el trabajo relacionado con el *Análisis del Trabajo Doméstico y su Falta de Protección por No Alcanzar la Aplicación de la Norma Jurídica*, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. Se evidencia que el trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico experimenta la institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad.
2. Es un trabajo desvalorizado socialmente porque es producto de la construcción social de género femenino y como consecuencia encontramos que se legitima la discriminación en términos jurídicos, dado el carácter impreciso de la ley. No obstante, cabe señalar que la existencia de la Ley de Igualdad de Oportunidades y la Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, han abierto algunas opciones para mujeres y hay voluntad de hacer transformaciones jurídicas en consonancia con los instrumentos antes mencionados.

3. Que a pesar de todos los esfuerzos realizados por legisladores y sociedad civil, se siguen violentando abiertamente los derechos de este tipo de trabajador o trabajadora.
  
4. Que nadie considera el trabajo doméstico como un trabajo productivo (economía del cuidado) por lo tanto no se valora ni se legisla en toda su dimensión.
  
5. Por último ni los mismos trabajadores y trabajadoras domésticas son conscientes de la importancia del trabajo que llevan a cabo y sus repercusiones en la economía nacional.

## **RECOMENDACIONES**

Finalmente como parte de esta investigación y buscando promover cambios positivos en cuanto la realidad que experimentan hoy en día las y los trabajadores domésticos, proponemos las siguientes recomendaciones:

- 1 Como sociedad en general debemos hacer conciencia social para que esta situación se revierta y tenemos obligación moral dentro del núcleo familiar, célula de nuestra sociedad, de educar a nuestros hijos e hijas a abandonar la práctica del abuso en todos sus niveles y desarrollar en ellos valores que los fortalezcan y nos fortalezcan como seres humanos, con igualdad de derechos en una sociedad justa para todas y todos.
- 2 En lo jurídico es obvia la necesidad de la creación de leyes específicas que defiendan y garanticen el cumplimiento de los derechos laborales de los y las trabajadoras domésticas. Así mismo la especificación del significado de trabajos domésticos, estipulando para cada labor un salario como también la forma en que se desempeñará, la jornada laboral, y demás prestaciones.

- 3 Igualmente leyes en las que se incluya el trabajo doméstico como un rubro económico que genera ingresos a la economía tanto desde dentro como desde afuera del país. (la mayoría de las remesas familiares se originan en trabajos domésticos realizados por los y las nicaragüenses más allá de nuestras fronteras patrias) Por lo tanto y desde este punto de vista otorgarle al trabajo doméstico el carácter productivo que tiene en la economía de nuestro país y de muchos otros (economía del cuidado).
- 4 Que se haga uso del poder coercitivo que la ley posee para hacer cumplir los derechos de los y las trabajadoras del servicio doméstico que así lo ameriten.
- 5 Promover por las entidades correspondientes (ministerio del trabajo) la asociación gremial de trabajadores y trabajadoras domésticas, lo que les garantice la lucha por el cumplimiento de sus derechos laborales.

### **FUENTES UTILIZADAS**

1. DICCIONARIO CRÍTICO DE CIENCIAS SOCIALES, TERMINOLOGÍA CIENTÍFICO SOCIAL. Román Reyes. Plaza y Valdez Editores, España, Enero 2009; Tomo 4, 796 páginas.
2. Informe “EL TRABAJO DOMÉSTICO” del 5 de Diciembre 2005, para la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia. ALZATE ARIAS, LIGIA INES DIRECTORA DEPARTAMENTO MUJER. 15 páginas.
3. “LAS DESIGUALDADES E INEQUIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO SALVADOREÑO. El caso de las Mujeres Ex-combatientes”. Vilma Marisol Carranza Gómez, Rolando Lobo Marroquín, Gabriela Geraldina Villatoro Saldaña. Universidad Centroamericana (UCA). Antigua, Guatemala 2010. 247 páginas.
4. Material de sensibilización. REPARTO IGUALITARIO DE ESPACIOS Y TIEMPO. De Equal Impetus. España. 2006. 53 páginas.
5. LÍNEA ESTRATÉGICA: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES. “La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad: El trabajo doméstico remunerado.

- Resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana”. (SICA), San Salvador - 2010. 226 páginas.
6. LAS ESTRUCTURAS SOCIALES DE NICARAGUA EN EL SIGLO XVIII. Germán Romero Vargas. Editorial Vanguardia. Managua, Nicaragua 1998.  
544 páginas.
  7. “Servicios Domésticos en Nicaragua”. Maritza Johana Peralta Torrez. Universidad Nacional Autónoma, (UNAN - LEÓN). Lic. Francisco Valladares Castillo. León, Nicaragua - 1998.  
31 páginas.
  8. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA – Publicada en La Gaceta No. 176, del Jueves 16 de Septiembre del 2010.
  9. CÓDIGO DEL TRABAJO, LEY No. 185 – Talleres Bitecsa. Managua, Nicaragua – 2012.
  10. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, LEY No. 815. Aprobada el 31 de Octubre de 2012. Publicada en La Gaceta No. 299 del 29 de Noviembre del año 2012

11. REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL SEGURO SOCIAL A LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO. Reglamento no. 202, del 2 de noviembre de 1978.
12. LEY DE REFORMAS Y ADICIONES AL CAPÍTULO I DEL TÍTULO VIII DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA, LEY No. 666. Aprobada el 02 de Julio de 2008. Publicada en La Gaceta N° 181 del 22 de Septiembre de 2008.
13. [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador\\_dom%C3%A9stico](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico)
14. <http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-con-trabajadores-del-servicio-domestico.html>
15. [http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia\\_y\\_humanidades/vitale/obras/sys/fmu/a/c03.pdf](http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia_y_humanidades/vitale/obras/sys/fmu/a/c03.pdf)
16. [http://openlibrary.org/b/OL6953681M/Historia\\_de\\_Nicaragua\\_desde\\_los\\_tiempos\\_prehist%C3%B3ricos\\_hasta\\_1860](http://openlibrary.org/b/OL6953681M/Historia_de_Nicaragua_desde_los_tiempos_prehist%C3%B3ricos_hasta_1860) ebook
17. <http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/derecho-laboral/trabajo-domestico>



“Análisis del Trabajo Doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica”

---

18. <http://www.laprensa.com.ni/2012/12/17/economia/127569-trabajo-domestico-sera-de-ocho-horas>
19. <http://www.sendasal.org/an-lisis/16>
20. <http://www.hoy.com.ni/2014/01/22/empleada-dom%C3%A9stica/>
21. <http://www.trincheraonline.com/2012/12/14/domesticas-solamente-trabajaran-ocho-horas/>
22. <http://www.confidencial.com.ni/articulo/511/trabajadoras-domesticas-siguen-marginadas-en-inss>
23. [https://www.unan.edu.ni/dir\\_invest/web\\_judc/proyectos\\_mat\\_agalpa/pdf/articulos/impacto\\_trabajo\\_domestico.pdf](https://www.unan.edu.ni/dir_invest/web_judc/proyectos_mat_agalpa/pdf/articulos/impacto_trabajo_domestico.pdf)
24. <http://lacorrientenicaragua.org/trabajadoras-domesticas-mucho-pegue-y-poco-pago/>
25. <https://docs.google.com/file/d/0B2YbtfoxxviQOV9wZFPYMWFzeVU/edit?pli=1>
26. <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=158095>

“Análisis del Trabajo Doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica”

---

27. <http://www.gemlac.org/nota222.asp>
28. <http://www.fesamericacentral.org/costa-rica/detail/Lanzan+campa%C3%B1a+para+reconocer+los+derechos+de+las+trabajadoras+dom%C3%A9sticas.333.html>
29. [https://books.google.com.ni/books?id=RMIqAAAAAYAAJ&pg=PA71&lpg=PA71&dq=el+trabajo+de+las+domesticas+en+nicaragua&source=bl&ots=\\_HZ\\_IMm4i2&sig=iR59rwdDOx5d-TgPMid69t5sdIY&hl=es-419&sa=X&ei=TFWLVKHIKcqoNoSwg\\_AH&ved=0CCcQ6AEwAju#v=onepage&q=el%20trabajo%20de%20las%20domesticas%20en%20nicaragua&f=false](https://books.google.com.ni/books?id=RMIqAAAAAYAAJ&pg=PA71&lpg=PA71&dq=el+trabajo+de+las+domesticas+en+nicaragua&source=bl&ots=_HZ_IMm4i2&sig=iR59rwdDOx5d-TgPMid69t5sdIY&hl=es-419&sa=X&ei=TFWLVKHIKcqoNoSwg_AH&ved=0CCcQ6AEwAju#v=onepage&q=el%20trabajo%20de%20las%20domesticas%20en%20nicaragua&f=false)
30. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/27753374?uid=3738728&uid=2&uid=4&sid=21104840472181>
31. [http://www.redsemlac.net/web/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1647:nicaragua-ley-para-servidoras-del-hogar-incide-en-distribucion-del-trabajo-domestico&catid=50:miscelanea&Itemid=69](http://www.redsemlac.net/web/index.php?option=com_content&view=article&id=1647:nicaragua-ley-para-servidoras-del-hogar-incide-en-distribucion-del-trabajo-domestico&catid=50:miscelanea&Itemid=69)
32. <http://www.confidencial.com.ni/articulo/1608/la-verdadera-fecha-de-la-independencia-de-nicaragua>

# **ANEXOS**

“Análisis del Trabajo Doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica”

---

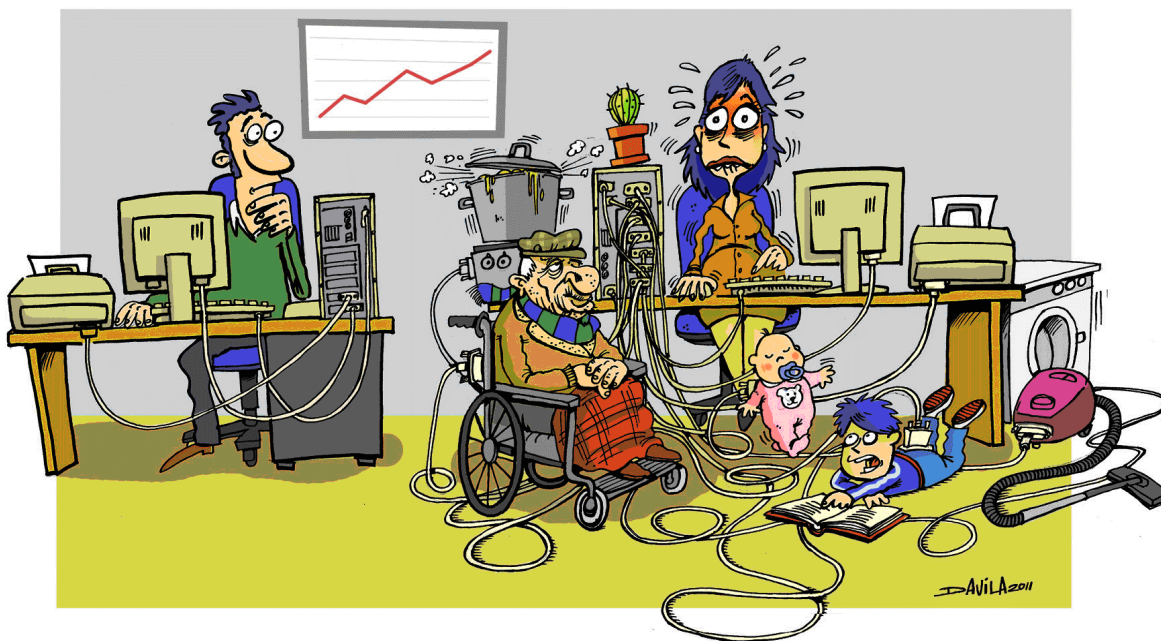


## Trabajo doméstico remunerado



“Análisis del Trabajo Doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica”

---



“Análisis del Trabajo Doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica”



*Sabemos que esta realidad  
no respeta edad, ni  
condición social, pero  
también sabemos que está en  
nuestras manos transformar  
el mundo, transformar  
nuestra Nicaragua,  
transformar nuestros  
hogares, así que...*

**¿VOS?**  
*a hacer algo.*