

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN DERECHO

TEMA:

El Trabajo Doméstico en Nicaragua. Legislación y Género.

AUTORES:

**BR. RUIZ ROMERO DARLING MARIA
BR. ZAPATA PULIDO DARLING ANTONIETA**

TUTOR: MSC. LUÍS ENRIQUE MORALES PARAJÓN

LEON, MARZO 2007.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por acompañarnos cada minuto de nuestra vida, y por haber puesto personas en nuestro camino que nos han brindado su ayuda y su tiempo.

A nuestro maestro y tutor: Msc. Luís Enrique Morales Parajón, por su tiempo, y por impulsarnos a trabajar arduamente para culminar con este trabajo monográfico de la manera más satisfactoria, eternamente muy agradecidas.

Al Lic. Luís Alfonso Quiroz, por su paciencia, atenciones, por toda la colaboración y ayuda que nos brindó.

A la Lic. Bricela Quiroz, gracias por todas las muestras de cariño ofrecidas.

Dedicatoria

Con Mucho Amor a:

Dios Padre Celestial, por darme la vida, ayudarme en todo momento y cuidar de mí y de los que amo.

Mis padres: Señora Maria Félix Pulido y Señor Máximo Samuel Zapata. El triunfo es vuestro, recíbanlo como una ofrenda de Amor y Gratitude.

Mi abuelito: Señor Nicanor Pulido Martínez, gracias por darme sus consejos siempre llenos de amor; y ser mi guía y ejemplo en todo momento.

A mi hermana: Yesenia Maria, gracias por ser la mejor hermana y amiga.

A mi niña: Kelly Carolina, eres el más bello y maravilloso regalo que la vida me dio.

A mis amados tíos y tías: Gracias por estar siempre conmigo; amándome y cuidándome, les agradezco con mi vida todo lo que han hecho por mí. Y especialmente a los que se han ido a un largo viaje...

Rosendo Zapata Alonso (q.p.d)

José Cristóbal Pulido Ocón (q.p.d)

A mi compañera y amiga: Darling Ruiz, ha sido un placer trabajar en esta tesis a tu lado pero sobre todo tener tu amistad incondicional y sincera.

A mis amigos y amigas....

Darling Zapata Pulido

Dedicatoria

A DIOS: Por haberme dado la oportunidad, inteligencia y perseverancia necesaria para culminar mis estudios.

A MIS PADRES: Señor Miguel Ángel Ruiz y Señora Adilia Romero Por haberme apoyado siempre de manera incondicional, dándome ánimos para poder culminar mi carrera, y les agradezco por haberme inculcado valores para ser una persona de bien.

A MI ABUELITO: Señor Coronado Ruiz gracias por sus consejos y por todo el amor que siempre me ha dado.

A MIS HERMANOS: Aura, Margine, Yadira, Judith y Miguel Ángel Ruiz Romero. Por que forman parte de mi vida y me han motivado a salir adelante dándome apoyo a lo largo de mi carrera para cumplir mis objetivos.

A MI SOBRINA: Sachel Yarissa, eres una persona muy especial en mi vida.

A MIS AMIGAS: Darling Zapata y Anailse Suárez.

Darling Ruiz Romero

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
<i>CAPÍTULO I</i>	
<i>Condición Social de la Mujer y la Categoría de Género en la Sociedad Nicaragüense</i>	
1.1 Aspectos Sociológicos del problema de la mujer en Nicaragua: Concepción de Género.	5
1.1.1 El Género	7
1.1.2 Problemas que enfrentar	10
1.1.3 Necesidades en función del Género	11
1.2 Trabajo/familia y familia/trabajo	12
1.3 Perspectiva de género	14
1.4 Participación de la Mujer en los mercados del trabajo, sus niveles de educación y salud	
1.4.1 Las Mujeres en la Moderna Economía	17
1.4.2 Mujeres y Sistema Educativo	26
1.4.3 Determinantes de Salud	29
1.4.4 Incremento en la proporción de mujeres parlamentarias	32

CAPÍTULO II

Trabajo Doméstico: Realidad, Género y Breve Referencia

Constitucional de Nicaragua

2.1 Consideraciones Previas de Nuestra Realidad Nacional	33
2.1.1. Cuestiones de Género en Trabajo Decente	35
2.1.2 La Segregación Ocupacional en razón del Género	36
2.1.3. La Segregación Ocupacional por razón del Género	37
2.1.4 Causas de la Segregación	38
2.2 Breve Panorama de la Historia Nacional de la Condición de las Mujeres.	
2.2.1 Época Precolombina	39
2.2.2. Época Colonial o Indiana	41
2.2.2.1 Leyes de Burgos, 1512. El Derecho al Trabajo	42
2.2.2.2 Derecho a Protección de la Maternidad	42
2.2.2.3 El Derecho a Educación	42
2.2.2.4 La mujer en el Derecho al Matrimonio	43
2.2.2.5 Crisis del Sistema Colonial	44
2.2.3 Época Independiente o Republicana	44
2.2.4 Marco Constitucional de Nicaragua	45
2.2.4.1 Constitución Política de 1838	47
2.2.4.2 Constitución Política de 1858	47
2.2.4.3 Constitución Política de 1893	48
2.2.4.4 Constitución Política de 1911	48

2.2.4.5 Constitución Política de 1939	49
2.2.4.6 Constitución Política de 1948	50
2.2.4.7 Constitución Política de 1950	51
2.2.4.8 Constitución Política de 1974	51
2.2.4.9 Constitución Política de 1987	52

CAPÍTULO III

SERVICIO DOMÉSTICO

3.1 Incipiente Régimen Jurídico del Servicio Doméstico en el Siglo XIX	54
3.2 Regulaciones del Servicio Doméstico en el Siglo XX	55
3.2.1 Ley de 1903	56
3.2.2 Código Civil de 1904	56
3.2.2.1 Locatio-Conductio Rerum	57
3.2.2.2 Aparcería	58
3.2.2.3 Locatio-Conductio Operis	59
3.2.2.4 Locatio-Conductio Operarum	59
3.2.3 Regulación del Trabajo junto al contrato de obra, en nuestro Código Civil	60
3.2.4 Doctrina Social de la Iglesia	62
3.2.5 Decreto N° 336- Código del Trabajo de 1945	66
3.2.6 Ley N° 159 Ley que declara El Día del Trabajador Doméstico	74
3.2.7 Ley N° 185- Código del Trabajo de 1996	75
3.2.7.1 Principios Rectores del Código de Trabajo Vigente	78
3.2.7.2 Estructura del Código del Trabajo Vigente	83

3.3 Análisis a los artículos que regulan el Servicio Doméstico	93
--	----

CAPITULO IV

SEGURIDAD SOCIAL

4.1 Seguridad Social en nuestra Constitución Política	99
---	----

4.2 Evolución de la Seguridad Social	100
--------------------------------------	-----

4.3 Asegurados activos del INSS por actividad económica	109
---	-----

CONCLUSIONES	110
---------------------	-----

RECOMENDACIONES	113
------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	115
---------------------	-----

ANEXOS

LEY QUE DECLARA EL DÍA DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO

LEY No. 159, Aprobado el 13 de mayo de 1993

Publicada en La Gaceta No. 101 del 31 de mayo de 1993

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

CONSIDERANDO

I

Que el trabajo doméstico es una fuente de empleo importante para miles de mujeres que contribuyen con el mismo al desarrollo de la familia Nicaragüense, sin embargo aún cuando su trabajo es vital para el desarrollo del núcleo fundamental de la sociedad, tienen mayores desventajas que los demás trabajadores, pues entre otros aspectos la mayoría carecen de protección ante la seguridad social y laboran sin recibir ningún reconocimiento social.

II

Que este importante sector plantea demandas que superen su actual situación, de las mismas unas deben ser abordadas al discutirse las normas que regulan el trabajo en nuestro país y otras pueden recibir respuestas inmediatas.

III

Que una de las reivindicaciones inmediatas del trabajador doméstico es que la sociedad en su conjunto les dedique un día al año para contribuir a la revalorización de su trabajo.

En uso de sus facultades,

HA DICTADO

La Siguiete:

LEY QUE DECLARA EL DÍA DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO

Artículo 1.- Se declara el 10 de Diciembre de cada año, día del Trabajador Doméstico para contribuir al reconocimiento social que en justicia merecen dichos trabajadores que laboran con las familias nicaragüenses.

Artículo 2.- Los Trabajadores Domésticos dispondrán de este día con goce de salario.

Artículo 3.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en La Gaceta, "Diario Oficial".

Dado en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los trece días del mes de Mayo de mil novecientos noventa y tres.- **REINALDO ANTONIO TÉFEL**, PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL POR LA LEY. **FRANCISCO DUARTE TAPIA**, SECRETARIO DE LA ASAMBLEA NACIONAL.

Por tanto: Téngase como Ley de la República. Publíquese y Ejecútese. Managua, treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa y tres. **VIOLETA BARRIOS DE CHAMORRO**, PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA.



INTRODUCCIÓN

El estudio que presentamos es el resultado de una preocupación y percepción empírica y humanística, en torno al trabajo y la condición de las mujeres en el quehacer cotidiano como empleadas domésticas, temática que desde siempre nos ha inquietado, y hoy gracias al cultivo de la ciencia del Derecho, encontramos los instrumentos objetivos tanto conceptuales y metodológicos para descifrarlo desde una doble perspectiva, de Género y Legislación.

El Trabajo Doméstico, es una de las principales ocupaciones en que se encuentra la población femenina económicamente activa en nuestro país. Generalmente estas trabajadoras, históricamente desde tiempos del coloniaje español son jóvenes, de origen campesino, indígena, solteras, que emigran de las ciudades y regiones más pobres, viéndose obligadas por las crisis económicas de nuestra sociedad a trabajar en estas tareas, y con ello procuran el sustento a sus familias.

No obstante es una actividad que prolifera en el sector femenino, este trabajo ha sido visto como de cuarta categoría y sus protagonistas, de igual manera reciben poca o ninguna atención y regulación en las legislaciones de trabajo e incluso en las de género. En el mejor de los casos se establecen derechos positivos que se quedan en el plano formal, o sea derechos de carácter muerto, haciéndose siempre válido aquel viejo adagio jurídico de tiempos coloniales “La ley se cumple pero no se acata”

Las mujeres contemporáneamente seguimos siendo objeto de discriminaciones en diversos planos: sociales, políticos y mayormente en el laboral o profesional, inducido por los paradigmas culturales con que nuestra sociedad erradamente ha cultivado y fomentado desde el seno familiar, operándose una fuerte contradicción, ya que la mujeres en su papel de madres de familia son la fuente fundamental de la formación de hábitos, valores, principios y de la moral humana individual y colectiva.



En Nicaragua no es desconocido el rol de las mujeres en este desempeño de constructoras de la personalidad de los hijos e hijas, sin embargo seguimos siendo reproductoras del modelo “Jefe Patriarcal” o el “Papá de todos en casa”, “El Señor de la casa” o “El Hombre de la casa”.

Tampoco puede negarse que ha habido cambios, en Nicaragua operan lentos y graduales, pero lo importante es que se mantengan constantes, el trabajo de sensibilización debe continuar con empeño de parte de la sociedad civil organizada en centros alternativos, organismos no gubernamentales o fundaciones, redes de mujeres comprometidas en la defensa de los derechos de las mujeres en toda situación o papel que éstas asuman, y de esta manera obtener resultados cuantitativos y cualitativos que rompan las barreras de la iniquidad y de la impunidad con que las mujeres, en general y principalmente las pertenecientes a los sectores vulnerables, somos tratadas.

Parte de tales cambios, en la evolución de las mujeres, es que hemos pasado a desempeñar empleos retribuidos, en el campo y la ciudad, siendo en la actualidad casi la mitad de la mano de obra del mundo, creciendo así de esta manera el número de hombres que comparten las tareas domésticas y las funciones de atención a la familia, tradicionalmente considerada femeninas.

Las mujeres tenemos la misma capacidad intelectual y racional que el hombre, diferenciándonos tan sólo en las naturales orgánicas corporalmente hablando, pero el problema que emana desde la perspectiva del género ha venido desde siempre, lo tradicional en la familia nicaragüense es que se capacite a la niña a realizar el trabajo doméstico de la casa, para “enseñarle a ser mujer” estando sujeto a usos, tradiciones, valores y costumbres.

Esas niñas se les ha fomentado en su mentalidad de que ellas sólo pueden desempeñarse óptimamente en el trabajo doméstico o en el mejor de los casos a cultivarse en oficios y profesiones “propias de mujeres” como magisterio, secretariado, enfermería, belleza,



modista, etc. y los hombres son los aptos para formarse profesionalmente en carreras universitarias.

Las ideas brevemente expuestas en este prólogo se desarrollan en el trabajo que a continuación presentamos, el que realizamos utilizando el método científico y los métodos propiamente del derecho, los interpretativos y analógicos del Derecho Comparado, todo ello auxiliado conforme las técnicas de investigación documental tomando como base teórica en primer lugar la legislación, y estudios sociológicos y jurídicos realizados previamente al nuestro, completando el instrumental teórico con las técnicas de la entrevista a Trabajadoras Domésticas y a sus empleadores, recurriendo al muestreo de tipo aleatorio estratificado simple, igualmente entrevistas a personeros del INSS, logrando obtener conocimientos precisos de la realidad material.

Con la elaboración de las entrevistas a las Trabajadoras Domésticas en el Departamento de León, se confirma que el desconocimiento de los derechos laborales es tangible en nuestro medio, a guisa de ejemplo ellas mismas ignoran que se les brinda un día festivo con goce de salario.

A través de las técnicas de investigación documental logramos establecer un marco teórico actual e informarnos de datos estadísticos para la elaboración de este trabajo, como ejemplo, el acceso de las mujeres en nuestro país a la educación superior, que para el año 2005 tuvieron acceso a estudios universitarios tomando en cuenta las siguientes universidades: UNAN-LEON, UNAN-MANAGUA, UCA, UPOLI, UNI, UNA, EIAG-RIVAS, UCATSE-ESTELI, HURACÁN, BICU, el resultado es que el mayor porcentaje de estudiantes a nivel nacional es del sexo femenino.

Esto es relativo puesto que la mayor población en Nicaragua es femenina y en términos comparativos frente a las mujeres sin niveles de instrucción la cifra es aterradora, pues hay más empleadas domésticas que mujeres en la Universidad, a pesar de todo ello nos muestra que de acuerdo a las circunstancias la lucha por la igualdad de la mujer ha ido caminando en un proceso lento, pero constante.



Sirva este Trabajo Monográfico no sólo a brindar una simple información intelectual sino que mueva a la conciencia personal a empoderarse de tal realidad y reflexionar como ciudadanos privilegiados de esta desventurada tierra que nuestra profesión tiene un carácter eminentemente práctico y deberá estar al servicio de los ideales de justicia y siempre que haya el dilema Derecho o Justicia cedamos nuestra ciencia a la Justicia, tal como nos enseñaran los juristas de Roma: Iustitia est constant et perpetua voluntas ius sui cuique tribuere.



CAPITULO I

CONDICIÓN SOCIAL DE LA MUJER Y LA CATEGORÍA DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD NICARAGÜENSE

1.1 ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DEL PROBLEMA DE LA MUJER EN NICARAGUA: CONCEPCIÓN DE GÉNERO.

Los roles o papeles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social dados, en los que sus miembros están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. Estas percepciones están influenciadas por la edad, la clase social a la que se pertenece, la raza, la etnia, la cultura, la religión, el nivel de instrucción o escolaridad, ideologías, valores, entre otros factores o elementos, así como por el medio geográfico, económico y político.

Por tales motivos suelen producirse cambios de los roles de género¹ como respuesta al cambio de las circunstancias económicas, naturales o políticas, incluidos los esfuerzos por el desarrollo integral, los ajustes estructurales u otras fuerzas de base nacional o internacional.

Según el contexto social, los roles de género de los hombres y las mujeres pueden ser flexibles o rígidos, semejantes o diferentes, y complementarios o conflictivos.

Tanto las mujeres como los hombres desempeñan múltiples roles o papeles en la sociedad: productivo, reproductor, director en la comunidad, etc. Percibidos tradicionalmente como responsables del sustento familiar, los hombres están en condiciones de dedicar más tiempo a un único rol productivo, y desempeñan sus múltiples roles de uno en uno.

¹ Género es un término relacional; no es sinónimo del vocablo mujeres u hombres, sino que se refiere a la relación que existe entre ellos y a la manera en que ambos se construyen socialmente.



En contraste con ellos, las mujeres suele asignárseles sólo secundariamente este rol de obtener ingresos; tienen que desempeñar sus roles simultáneamente y equilibrar las demandas conflictivas de unos y otros dentro de sus limitaciones de tiempo. En consecuencia, el tiempo de trabajo de las mujeres y su flexibilidad están mucho más condicionados que en el caso de los hombres.

Por otra parte, puesto que a los hombres y las mujeres se les ha asignado históricamente distintos roles en la sociedad, a menudo tienen que enfrentarse a inconvenientes culturales, institucionales, físicos, emocionales y económicos muy diferentes, muchas de las cuales están arraigadas en una discriminación y unas parcialidades sistemáticas.

La división del trabajo entre mujeres y hombres puede ser analizada distinguiendo entre tareas productivas y tareas reproductoras.

Por **tareas productivas** se entiende el trabajo realizado por hombres o por mujeres para producir bienes y servicios, así como transformar materias primas.

La expresión **tareas reproductoras** se refiere a la maternidad y a las distintas actividades desempeñadas en lo que se denomina hoy la "economía de cuidados"².

El hecho de que las mujeres se ocupen tanto de las tareas productivas como de las reproductoras, significa que invariablemente trabajan más horas al día que los hombres. A menudo las actividades de las mujeres no son remuneradas o se desarrollan en el sector no estructurado de la economía, sin estar cubiertas por la legislación laboral. El resultado de ello es que el trabajo de las mujeres a menudo quede excluido también de las estadísticas nacionales de empleo y de rentas.

² Es decir las muchas horas pasadas cuidando de los miembros de la familia y de la comunidad, recogiendo combustibles y agua, preparando los alimentos, cuidando de los niños, de su educación y salud, y prestando cuidados a los ancianos.



Es preciso revisar todas estas tareas desde una perspectiva de género, de forma que las funciones productivas y reproductoras en el hogar, la comunidad o el lugar de trabajo puedan ser compartidas equitativamente, por los hombres y por las mujeres.

Este cambio hacia un reparto equitativo de las tareas requiere de transformaciones en los paradigmas de lo que es masculino y femenino. Sólo entonces, podrá tener lugar una severa modificación super estructural de la sociedad, que traerá consigo la igualdad entre las mujeres y los hombres.

1.1.1 El Género:

El concepto de género es una idea viva, con una importancia y un proceso propio que aún no han sido explorados totalmente por quienes elaboran las políticas públicas y quienes las ejecutan.

La integración del género, como eje transversal en todas las actividades de la vida humana aporta una nueva cultura de trabajo, otra forma de analizar y solucionar problemas, y la certidumbre de que es necesario transformar las instituciones. Ya es hora de nivelar el terreno en el que trabajan, conjuntamente y codo a codo, hombres y mujeres. Y de comprender cómo funcionan para las mujeres y para los hombres nuestras diversas sociedades, y ver si realmente les permiten o no acceder en pie de igualdad al crédito, a la propiedad de la tierra y a los demás recursos que propician el desarrollo humano.

La integración del género es un proceso de transformación para lograr la igualdad entre los géneros. En la década de 1980 emergió el enfoque Género y Desarrollo (Gender and Development, GAD).

Surgió entonces el término "género" como instrumento analítico, a partir de la conciencia cada vez mayor de las desigualdades debidas a las estructuras institucionales. Que no se fija en las mujeres como un grupo aislado y homogéneo, sino en los roles y necesidades tanto



de los hombres como de las mujeres: un enfoque que requiere aportaciones de unos y de otras con el fin de realizar los cambios necesarios para alcanzar mayor igualdad entre ellos.

Dado que las mujeres, en comparación con los hombres, suelen estar en una posición desventajosa en el trabajo, la promoción de la igualdad de los géneros implica dedicar una atención explícita a las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres trabajadoras.

Existe la llamada acción positiva o discriminación positiva o de trato preferente, que consiste en las medidas o políticas públicas que se establecen temporalmente para suprimir o corregir desigualdades de hecho que sufren las mujeres y algunas minorías, asegurándole la promoción y la igualdad de oportunidades en todos los sectores de actividad, de ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad.

El marco de desarrollo de este término tiene su génesis en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer³, aprobada por la ONU en 1979 y que entró en vigor en 1981, cuyo artículo 4 establece: *"La adopción por los Estados miembros de medidas temporales especiales con el fin de acelerar la instauración de una igualdad de hecho entre los hombres y las mujeres no es considerada como un acto de discriminación tal y como queda definido en la presente Convención, pero en ningún caso debe tener como consecuencia el mantenimiento de normas desiguales o diferentes; estas medidas deben ser suprimidas en cuanto hayan sido conseguidos los objetivos en materia de igualdad de oportunidades y de tratamiento. La adopción por los Estados miembros de medidas especiales, incluidas las medidas previstas en la presente Convención, que se proponen la protección de la maternidad, no es considerada como un acto de discriminación"*.

³ Esta Convención es el primer documento internacional que establece las discriminaciones positivas, bajo un carácter temporal, fundamentadas en el principio de igualdad. Si bien es cierto, muchas de las acciones positivas no están consagradas en una ley, numerosos/as analistas coinciden en que si éstas no están legitimadas al más alto nivel jurídico, corren el riesgo de ser anuladas, como ha sucedido en algunos países europeos.



Estas acciones positivas desarrollan el principio de igualdad, y son una herramienta para su consecución. A través de las acciones positivas se intenta ofrecer un trato discriminatorio en sentido positivo a quienes en la práctica padecen desigualdades; pretende combatir las discriminaciones que provienen de los hábitos sociales. Pero, en última instancia, estas acciones no serán eficaces si las mismas no van acompañadas de cambio de actitudes sociales dirigidas a erradicar la división tradicional de roles en todos los aspectos de la vida familiar y social.

Integrar una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para el hombre y la mujer cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Las diferencias existentes entre los hombres y las mujeres, son de naturaleza biológica y de carácter social:

- El término *sexo* se refiere a unas diferencias biológicamente determinadas con carácter universal entre los hombres y las mujeres. En relación a los órganos genitales y aparatos reproductivos.
- El término *género*⁴ se refiere a unas diferencias sociales y relaciones entre los hombres y las mujeres aprendidas, cambiantes con el tiempo y que presentan una gran variabilidad

⁴ Según la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, realizada en septiembre de 1995 en Pekín: "El género se refiere a las relaciones entre mujeres y hombres basadas en roles definidos socialmente que se asignan a uno u otro sexo".



entre las diversas culturas y aún dentro de una misma cultura. Estas diferencias y relaciones son una construcción social, y han sido aprendidas a través del proceso de socialización. Son específicas de un contexto y pueden ser modificadas. Esta determinado por el tipo de relaciones entre mujeres y hombres, las cuales están hechas a partir de las ideas, costumbres y creencias de cada sociedad y cultura.

A continuación, se presentan los ejemplos más comunes de las diferencias biológicas que determinan el sexo y las diferencias de roles, determinadas por el género.

Las diferencias entre los Sexos son diferencias de carácter **BIOLÓGICO**: "Sólo las mujeres tienen capacidad de concebir", "Sólo los hombres fecundan".

Las diferencias de género son **CULTURALES O SOCIALES** y se muestran a través de los roles que asume la mujer y el hombre. *Mujer*: rol reproductivo y rol privado, *Hombre*: rol productivo y rol público.

1.1.2 Problemas que enfrentar:

Las diferencias biológicas, se han convertido en diferencias absolutas y con esto se han establecido las funciones para mujeres y hombres. Estas diferencias se sustentan sobre valores impuestos, es decir valores arbitrarios creados por la sociedad que establecen relaciones de poder que disminuyen a la mujer y exaltan la superioridad masculina. Por medio de estos valores se institucionaliza una relación de poder.

Mujer: debilidad, cobardía, sumisión. **Hombre**: fuerza, valor, agresividad. La mujer obedece y acata, el hombre decide y ordena. Estas relaciones de poder se reflejan y a la vez se apoyan en creencias erradas de la sociedad y se hacen permanentes, a fuerza de repetirlas, a medida que el tiempo pasa.

Algunas frases que tienen que ver con las creencias que hay en nuestra sociedad sobre cómo tienen que ser las mujeres y sobre cómo tienen que ser los hombres, son las



siguientes: Para que una mujer sea realmente mujer, tiene que ser madre; al hombre solamente le basta mantener a la familia, para cumplir como hombre; el hombre es de la calle, y la mujer de su casa.

Frases que tienen que ver con diferencias biológicas reales entre hombres y mujeres, es decir con el sexo de las personas: Las mujeres son las que pueden dar el seno a sus hijos; son los hombres quienes embarazan / fecundan a las mujeres.

1.1.3 Necesidades en función del Género:

Los papeles de los hombres y las mujeres en las sociedades e instituciones existentes son distintos, en general. Lo que significa que sus necesidades difieren también según ellos. Habitualmente se distinguen dos tipos de necesidades:

a). Las necesidades estratégicas, son todas aquellas que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad, y tienen que ver con la potenciación de las mujeres. Varían según el particular contexto social, económico y político en el que se formulan.

Normalmente conciernen a problemas de igualdad tales como el de capacitar a las mujeres para que tengan igual acceso a las oportunidades de trabajo y de formación, a una remuneración igual que la de los hombres por un trabajo de igual valor, al derecho a la propiedad de la tierra y a otros bienes de capital importante, a la prevención del acoso sexual en el trabajo y de la violencia doméstica, y a la libertad de elección acerca de su maternidad.

Remediarlas entraña una lenta transformación de las costumbres y los convencionalismos tradicionales de una sociedad.

b). Las necesidades prácticas, que nacen de las condiciones reales que las mujeres y los hombres experimentan por causa de los roles que tienen asignados en la sociedad. Suelen



estar referidas a las mujeres como madres, amas de casa y proveedoras de las necesidades básicas de la familia, y conciernen a deficiencias en los medios de vida y condiciones de trabajo, tales como alimentos, agua, vivienda, ingresos, atención sanitaria y empleo.

Para las mujeres y los hombres que se encuentran en los niveles socioeconómicos inferiores, estas necesidades están ligadas a menudo a estrategias de supervivencia. Atender sólo estas necesidades no hace sino perpetuar los factores que mantienen a las mujeres en una posición desventajosa en sus sociedades. No promueve la igualdad entre los géneros.

1.2 TRABAJO/FAMILIA Y FAMILIA/TRABAJO

Éstas son las dos principales preocupaciones de muchos trabajadores, hombres y mujeres, a lo largo y ancho del mundo. Pero no fue así siempre. Podría decirse que antes a los hombres les preocupaba el trabajo, y a las mujeres la familia. Pero hoy son más que nunca las mujeres –y las madres- que desempeñan un trabajo remunerado.

Según las estimaciones del Banco Mundial, entre 1960 y 1997 las mujeres han incrementado su participación en la fuerza del trabajo total ¡en un 126%! En la actualidad, las mujeres integran casi la mitad de la mano de obra del mundo. Se ha producido un colosal aumento de las familias en las que el hombre y la mujer obtienen ingresos derivados de sus respectivos trabajos, y han aumentado también mucho las familias monoparentales.

A menudo los ingresos de las mujeres son vitales para la supervivencia de la familia. Según estimaciones de la OIT⁵, se calcula que en todo el mundo la proporción de hogares en los que las mujeres son la principal fuente de ingresos asciende al 30% del total. Y no sólo están presentes hoy las mujeres en el mundo del trabajo, sino que muchas se ocupan en los considerados tradicionalmente "trabajos masculinos".

⁵ Género: un pacto entre iguales. Oficina para la igualdad de género de la OIT, 2000. ISBN 92-2-322018-7.



El aumento de la participación de las mujeres en la fuerza del trabajo ha inducido un cambio en los roles y las expectativas de género, tanto en la familia como en la propia empresa. A medida que son más las mujeres que pasan a desempeñar un empleo retribuido, crece también el número de hombres que comparten mucho más que antes las tareas domésticas y las funciones de atención a la familia, tradicionalmente consideradas femeninas.

Teóricamente, pues, a medida que aumenta el número de familias con dos fuentes de ingresos, las mujeres salen de su papel "familiar" para implicarse en el mundo del "trabajo", en tanto que los hombres lo hacen de su papel tradicional en el "trabajo" para asumir nuevas responsabilidades con la "familia".

Pero la realidad es que la redistribución de las responsabilidades financieras en el seno de la familia no se ha visto acompañada de una redistribución equivalente de las responsabilidades de trabajo en el hogar. Que todavía son las mujeres quienes desempeñan una parte desproporcionada de las tareas domésticas. Que tienen ahora más trabajo que nunca, hasta el extremo de que podría decirse que muchas realizan un "segundo turno" laboral cada día.

Más aún, a pesar de la presencia de las mujeres en la empresa, todavía se espera del trabajador ideal que tenga ciertas cualidades de las tradicionalmente consideradas "masculinas": que él (o ella) anteponga a todo su "carrera profesional"; que centre su vida en el trabajo; que esté en condiciones de dedicar al trabajo largas jornadas para adaptarse al rápido ritmo de producción que requiere el mercado mundializado; que pueda ajustar su vida familiar a las exigencias del trabajo, cuando éste lo demande; y que, en fin, no esté coartado por unas obligaciones familiares que reclamen su dedicación a ellas.

En los nuevos usos laborales, no es infrecuente que las empresas inicien la jornada con desayunos de trabajo y las concluyan con sesiones de planificación que se prolongan durante la cena. Y los programas de formación pueden requerir del trabajador/a



prolongadas ausencias del hogar. Por consiguiente, a pesar de haber incorporado a las mujeres en la fuerza del trabajo, la empresa sigue buscando al hombre en su modelo de división del trabajo entre "hombre proveedor de ingresos-mujer forjadora de la familia".

Ahora bien, esta idea suya de "trabajador ideal" con cualidades "masculinas" es discriminatoria tanto contra las mujeres como contra los hombres con responsabilidades familiares. Lo que quiere decir que las percepciones sociales sobre el trabajo y la familia, no han cambiado al mismo ritmo con que se ha transformado el mercado del trabajo a consecuencia de la mayor participación de las mujeres en él, y esto trae consigo toda una serie de problemas.

1.3 PERSPECTIVA DE GÉNERO

La **perspectiva de género**, es una herramienta o mecanismo de análisis, que busca explicar el fenómeno de la desigualdad y de la inequidad entre hombres y mujeres. Consiste en el enfoque de las cosas, situaciones o problemas, tomando en consideración la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género en la sociedad, pero entendiendo a la vez la identidad de género, tanto de hombres como mujeres.

Contempla sus actividades específicas, condiciones, necesidades, su acceso a los recursos y el control que tienen sobre ellos, así como acceso a los beneficios del desarrollo y a los niveles de dirección. Estudia estos vínculos y otros factores en el medio y en el contexto más amplio social, económico.

Según una definición de la profesora Juana Camargo, la perspectiva de género *"establece una teoría social que trata de explicar las características, relaciones y comportamientos sociales de hombres y mujeres en sociedad, su origen y su evolución, destacando la*



existencia real del género femenino y masculino, sin dominio de uno sobre el otro, sin jerarquías y sin desigualdades⁶”.

La perspectiva de género permite también, el diseño de políticas que desde diferentes ámbitos, contribuyen a generar acciones a favor de la mujer, a cambiar los estereotipos de género y a definir un nuevo concepto de justicia para tratar igual a los/as iguales. Desde estas políticas públicas es necesario impulsar proyectos y programas innovadores que vinculen, atraigan y retengan a un porcentaje cada vez mayor de mujeres a la vida laboral y pública.

El análisis de género, o desde una perspectiva de género, puede ser aplicado en todos los ámbitos de la vida. A través de la perspectiva de género se hace un examen sistemático de las funciones, de las relaciones y de los procesos de mujeres y de hombres, que inicia con el estudio de las diferencias en el acceso al poder, a la riqueza, al trabajo, etc., entre unos y otras.

Mediante este proceso analítico se evalúa el impacto diferencial que tienen o pueden tener las políticas, los programas o la legislación, entre otros, en hombres y mujeres. Se compara cómo y por qué las mujeres y los hombres se ven afectados diferencialmente, en vez de presuponer que las consecuencias de una política, programa o legislación afectan de la misma manera a hombres y a mujeres.

Trabajar con una perspectiva de género significa analizar y comprender los diferentes roles y responsabilidades, relaciones, necesidades y visiones de hombres y mujeres, así como otras diferencias pertinentes, tales como las encontradas entre grupos étnicos, clases y edad. Significa también ir más allá del simple reconocimiento de las diferencias de género, dirigiéndose hacia relaciones más equitativas y solidarias entre hombres y mujeres.

⁶ Camargo, Juana. Género e Investigación Social. Curso de Formación en Género. Módulo 2. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá/ UNICEF. Editora Sibauste, Primera edición, 1999, pág. 29



El concepto de incorporación de la perspectiva de género ("mainstreaming") ha sido definido como *"la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas y acciones"*.

La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles.

Es una estrategia cuyo objetivo es hacer que las preocupaciones y las experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante en la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las leyes, las políticas y los programas en todas las esferas económicas, políticas, culturales y sociales, para que tanto las mujeres como los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

El objetivo final es alcanzar la igualdad entre los sexos. Con dicha herramienta conceptual se busca alcanzar la equidad y la igualdad de género⁷.

*"La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz"*⁸

⁷ Staff Wilson, Mariblanca. Género y Derecho. Curso de Formación en Género. Módulo 3. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá. Editora Sibauste, Primera edición, 1999. La autora es Abogada, Ex - Magistrada de la Corte Suprema de Justicia, Ex -Directora General del Registro Público, Defensora de los derechos de la mujer de la República de Panamá.

⁸ Así se declara en el párrafo 1 de la Plataforma de Acción de Pekín, emanada de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) de 1995.



1.4 PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS MERCADOS DEL TRABAJO, SUS NIVELES DE EDUCACIÓN Y SALUD.

1.4.1 Las Mujeres en la Moderna Economía:

La mayor participación de las mujeres en los mercados del trabajo latinoamericanos ha demostrado ser un importante factor para permitir a muchas familias superar la pobreza. En la medida en que este fenómeno se define de los ingresos familiares per cápita, un aumento en el número de los que aportan dinero a la familia puede ayudar a incrementar los ingresos de ésta.

Según ciertas estimaciones, los ingresos de la mujer constituyen aproximadamente un tercio de los ingresos totales de las familias urbanas en que trabajan fuera del marco familiar ambos cónyuges, y en una cuarta parte de las familias urbanas la mujer contribuye con el 50% o más de los ingresos totales.

Sin embargo, se dan importantes diferencias en las tasas de participación de las mujeres en el mercado del trabajo: son precisamente las que proceden de familias más pobres las que tienen mayor dificultad en encontrar trabajo (por sus bajos niveles de educación y capacitación, y porque, por ejemplo, carecen de apoyo para cuidar a sus hijos) y, por lo mismo, de contribuir a que sus familias puedan escapar de la trampa de la pobreza.

Las mujeres, además, se han visto especialmente afectadas por los problemas experimentados por la mayoría de las economías latinoamericanas para generar empleo productivo, así como por la tendencia a deteriorar la calidad del empleo, observada asimismo en la región y reflejada, entre otros indicadores, por el crecimiento del sector no estructurado y la inseguridad en el empleo. Están excesivamente representadas en el sector no estructurado urbano y rural, así como en ciertos subsectores del mercado del trabajo estructurado (cadenas de montaje y trabajo rural estacional, por ejemplo), en los que más precarios son los niveles de protección y de seguridad social.



En América Latina, la presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo ha venido creciendo consistente y significativamente en las últimas décadas. Entre 1960 y 1990, el número de mujeres económicamente activas se ha multiplicado por más de 3, progresando de 18 a 57 millones, mientras que el factor multiplicador para los hombres ni siquiera ha llegado a 2, puesto que han pasado de 80 a 147 millones. La tendencia a largo plazo prevé un rápido aumento de la afluencia de mujeres al mercado del trabajo, junto con un ligero descenso de la tasa de incorporación de los hombres. De esta forma se irá cerrando la brecha entre los sexos en términos de su respectiva participación en la fuerza del trabajo.

Por encima y más allá de este aumento cuantitativo, se está dando un significativo cambio cualitativo en el modelo de las mujeres en la mano de obra, que apunta hacia una reducción en las diferencias observadas anteriormente entre las pautas de actividad de los hombres y de las mujeres. Este cambio cualitativo está creando una separación cada vez mayor entre la realidad de la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo y la imagen de las mujeres como mano de obra secundaria.

Objetivamente también sabemos que las mujeres en muchas partes del mundo forman parte del movimiento radical de resistencia que pregonan, entre otras cosas, la finalización de un sistema que genera opresión sobre la mujer y la liberación del yugo extranjero, local y masculino.

No obstante la realidad es que la gran mayoría de las mujeres en el mundo continúan viviendo en un estado de pobreza y subyugación. La misma ONU admite que en el mundo las mujeres constituyen la mayoría del billón de personas pobres; el 82% de las mujeres están desempleadas; únicamente 68.89% de ellas llegan a la educación secundaria; ocupan únicamente el 9.15% de los escaños en los parlamentos nacionales; y ganan un 23.7% menos que sus contrapartes masculinos en la industria y en el sector servicio, y un 24.5% en la industria manufacturera⁹.

⁹ San Pedro Raymundo, Alicia. De su Ensayo: “Una Mirada Crítica a la Política Estatal sobre la Mujer: Perspectivas y Limitaciones”. La autora trabaja con el Centro de Recurso para el Desarrollo Popular



El trillado término de “globalización” se presenta como algo inevitable para la reestructuración y transformación de la economía mundial y no como parte del problema que agrava el subdesarrollo en el tercer mundo y la situación de desigualdad de la mujer.

Se nos presenta la “globalización” como una especie de desafío que encierra oportunidades para mujeres y hombres, pero que también plantea obstáculos e impactos negativos necesarios particularmente el desempleo y que por lo tanto las mujeres no tienen más opción que enfrentar ese desafío. Y se supone que en todo caso determinadas redes de apoyo amortiguarán, las mujeres serán protegidas del impacto desastroso de la globalización.

Una vez más se presume la existencia de oportunidades laborales remuneradas. No sólo con eliminar el prejuicio contra la mujer se resolverá su mayor ingreso al mundo laboral en pie de igualdad con el hombre. Se debe de tomar en cuenta, que el problema fundamental estriba en la misma escasez de puestos de trabajo tanto para mujeres como para hombres, siendo más grave el problema para la mujer a partir de la existencia de discriminación por género.

La ONU propone dirigirse al problema de la generación de empleos recurriendo a la liberalización del comercio y de la inversión aún cuando sabemos de experiencias concretas en que el capital extranjero aparece simplemente para beneficiarse de regímenes de mano de obra barata, dócil (particularmente mujeres) y disponibilidad de insumos materiales en los países pobres. Las actividades empresariales suponen ser un vehículo muy importante para generar empleos, aunque conocemos que esas industrias caseras únicamente aseguran empleo para un número reducido de trabajadores.

(Resource Center for People’s Development RCPD), una institución de investigación y promoción en las Filipinas que desarrolla estudios a fondo sobre temas políticos y económicos internacionales con el fin de apoyar las luchas e iniciativas de organizaciones populares y de base. El documento está presente en el Centro de Estudios Territoriales en línea: <http://www.ceinicaragua.org.ni/justicia?iddocumento=21>



En muchos casos, el ingreso de la mujer al empleo remunerado no necesariamente les libera de la subyugación. Lo que ocurre es que quedan sujetas a nuevas modalidades en el sitio de trabajo, cuando el capital viene creando y perfeccionando cada vez más maneras sofisticadas para controlar las manos de obra y mejorar sus utilidades a la vez que minimizan la resistencia.

La UNIFEM reporta que la proporción del ingreso femenino generado en la industria y los servicios viene incrementando pero disminuyen los derechos vinculados al trabajo.

Los trabajos asumidos por mujeres en la industria o en el sector servicio son por la mayor parte extensiones del papel 'tradicional' en el hogar, tales como servicio doméstico: servir café, labores de aseo, bedeles o de cocina.

Las posibilidades de escalar se ven obstaculizadas por la carencia de educación y por la discriminación contra la mujer¹⁰. También sabemos que el ingreso obtenido por la mujer empleada con salario tiende a disminuir como producto de la crisis económica generalizada.

Nicaragua en la actualidad cuenta, con una población nacional de 5,911.8 (miles) siendo una población predominantemente joven, y más de la mitad de la población pertenece al sexo femenino,¹¹ es una población económicamente activa de 2,187.4 (miles) de la cual 1,832.7 (miles) se encuentra ocupada.

Relacionando estos indicadores con el total de trabajadores activos del INSS, se obtiene una cobertura del 6.9%, 18.7% y 22.3% respectivamente, lo cual nos indica en términos

¹⁰ La **discriminación contra la mujer**, constituye "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer de sus derechos humanos, políticos, económicos, sociales, culturales, civiles o en cualquier otra esfera". Así lo declara el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**) de 1979.

¹¹ Datos elaborados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos.



globales que la cobertura del Seguro Social es baja y que existe una fuerte evasión por parte del sector ocupado.

La pobreza en Nicaragua se encuentra focalizada principalmente en la zona rural (cinco veces más alta que en la urbana) y existen evidencias que su distribución territorial tiene repercusiones muy serias en la situación de salud de la población¹².

Distintas fuentes identifican que en el año 2001 la ocupación plena era del orden del 76.8%, sin embargo, la tasa de desempleo abierto sigue siendo alta. Paralelamente a esta situación, existe el problema de los bajos salarios y el incremento de los costos de la canasta básica, lo que hace que las capacidades de satisfacción de las necesidades se vean muy limitadas.

En el ámbito laboral, las Zonas Francas representan el ejemplo más evidente de la «Violencia Institucionalizada» (del gobierno) a las mujeres.

La situación de explotación y violencia a que son sometidos los trabajadores/as (obreros y las obreras) de la Zona Franca, enfocado hasta hoy sólo como un problema estrictamente laboral es un tema de violencia contra las mujeres, partiendo de que el 60 por ciento son del sexo femenino, según datos oficiales¹³, éstas a su vez son en un 70 por ciento madres solteras con un promedio de cuatro hijos, un 85 por ciento es menor de 26 años, quienes debido a las largas jornadas de trabajo en la empresa y al trabajo doméstico en sus hogares han dejado los estudios, reduciendo así sus posibilidades de desarrollo y de sus hijos.¹⁴

En Centroamérica, las mujeres constituyen el 90% de la fuerza laboral de las maquiladoras, que emplean ya al 8% de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina a nivel regional. Esto se explica porque las maquilas más importantes de la región son textiles, industria que tradicionalmente ha sido un baluarte de la fuerza laboral femenina.

¹² Política nacional de salud 2004 – 2015 (mayo 2004)

¹³ La Economía nicaragüense desde una perspectiva de género FIDEG 1995 - 2005

¹⁴ De acuerdo a las encuestas del Sindicato de la rama textil, vestuario y calzado, de Zonas Francas.



Otra razón que explica esta realidad resulta preocupante: los empresarios ven a las mujeres, y particularmente a las mujeres jóvenes, como las trabajadoras ideales, por considerarlas más dóciles, más fácilmente manipulables y por esto, menos problemáticas. En la actualidad, las mujeres mayores de 20 años son el 70% de la mano de obra que trabaja en la maquila de Nicaragua.

La mayoría de las mujeres que trabajan en las maquilas centroamericanas son mujeres solas con hijos, lo que crea en muchas una tensión añadida: el tener que dejar solos a los niños durante la prolongada jornada laboral.

En casi todas las empresas de las Zonas Francas de Centroamérica el maltrato físico y verbal está institucionalizado. Es común que las empresas exijan a las obreras constancia de su estado civil y que traten de averiguar si una mujer está embarazada o no al momento de contratarla. Después, las someten a exámenes periódicos de orina para que la empresa pueda darse cuenta antes que la misma mujer si está embarazada y así despedirla.

Por el mismo concepto automatizado e intenso del trabajo en la maquila, en el que cada minuto cuenta, a las trabajadoras no se les permite ir al servicio o tomar agua, excepto durante los 25 minutos que se les dan para el almuerzo. Esto produce o complica infecciones en las vías urinarias.

Tanto al entrar como al salir tienen que pasar la vergüenza de ser registradas como delincuentes. Algunas han sido víctimas de algún tipo de acoso y chantaje sexual de parte de supervisores y otros jefes, y por temor a perder el empleo no lo denuncian.

"La maquila surge en el contexto de la crisis económica regionales, no para el desarrollo, sino para cimentar un tipo de explotación. Constituye, en este sentido, una vía



desesperada, y ojala transitoria, de paliar de la peor forma posible el alto desempleo de la región y los niveles críticos de pobreza¹⁵".

A nivel de Centro América, en Nicaragua las empresas de la maquila pagan los salarios más bajos, pese a que el Código del Trabajo establece que los empleadores deberán abstenerse de maltrato y de toda actuación que afecte la dignidad y su decoro, en las Zonas Francas, las mujeres son sometidas a situaciones que violentan sus derechos como tales.

La falta de guarderías infantiles en las Zonas Francas es uno de los mayores problemas que tienen las mujeres, lo estipulado en el Código Laboral en relación a la lactancia materna es imposible de aplicar no sólo en las Zonas Francas sino en las instituciones y empresas en general, porque se habla de permisos de 15 minutos cada tres horas durante los primeros seis meses. Cuando los embarazos son difíciles los empresarios, prefieren despedir a las mujeres por cualquier causa con lo cual se viola la libre maternidad de las mujeres.

De esta forma facetas de la mujer; como el embarazo y el ser madres, que deben ser motivo de felicidad, se convierten para miles de trabajadoras de las Zonas en pesadas cargas de presión y desesperación, gracias a las políticas del gobierno que en lugar de protegerlas las deja a merced de tales empleadores.

Y mientras las trabajadoras no tienen todas las condiciones necesarias para proteger su salud (protegerse de la pelusa que provoca enfermedades respiratorias, pulmonares, alergias, problemas de la vista y renales), los empresarios violentan el Código Laboral y los derechos de las mujeres cuando les limitan el permiso para asistir a consultas médicas. Cuando van al médico les deducen el tiempo utilizado de su salario o pierden algo de los incentivos.

Al finalizar el año 2006 las Zonas Francas de Nicaragua han creado en el período un total de 10 mil nuevos empleos y han ejecutado nuevas inversiones por el orden de 100 millones

¹⁵ Estudio Maquila y Organización Sindical en Centroamérica, de Roland Membreño y Elsa Guerrero. Managua: CEAL, 1994. - 167 s.



de dólares, además de la construcción de 144 mil metros cuadrados de nuevo techo industrial.

De acuerdo con directivos de las Zonas Francas, este tipo de régimen industrial ha mantenido su posición de sector más dinámico de la economía nacional, al tiempo que señala que en los últimos años las actividades de las empresas que operan ahí se han multiplicado y diversificado.

Según distintos informes del Banco Central de Nicaragua, el sector de Zonas Francas ha sostenido índices promedios de crecimiento anual de un 17.6 por ciento en los últimos cinco años, lo que según ellos, han contribuido a incentivar el dinamismo de otros sectores, como la industria de la construcción y de servicios, entre ellos el transporte local e internacional, el turismo y el sector salud.

Para ayudar a diversificar el sector, la Comisión Nacional está preparando un anteproyecto para actualizar y modernizar la ley de Zonas Francas industriales de exportación.

Las mujeres que constituyen más de la mitad de la población nicaragüense¹⁶, han sido afectadas en mayor medida con la situación de desempleo. Ellas han padecido más agudamente la crisis de la década, pero la reciente creación de Zonas Francas Industriales les ha beneficiado más en términos relativos. La tasa de desempleo femenino asciende al 14 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), pero en el campo todavía alcanza el 30 por ciento, o sea tres de cada diez mujeres rurales se encuentran en desempleo.

Pero además el Estado mantiene una política de discriminación salarial hacia las mujeres. Un estudio realizado por el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), financiado por la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) en 27 instituciones del Estado reveló que aunque las

¹⁶ Según el informe de Desarrollo Humano de Nicaragua del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) año 2005.



mujeres tienen igual o mayor preparación profesional y técnica que los hombres, devengan menor salario en iguales cargos.

Y pese a que la Constitución Política¹⁷ establece que no habrá discriminación por razones de sexo, a las mujeres se les da menores oportunidades para ocupar cargos de dirección existiendo una relación de 4 a 12 a favor de ellos.

Según un estudio del Ministerio del Trabajo en 1998 el salario medio no agrícola femenino ascendía a 1,460 córdobas o sea el 71 por ciento del masculino que llegó a 2056 córdobas. Asimismo el estudio del INIM reveló que en 16 categorías ocupacionales públicas el salario de los hombres oscilaba de 103 a 191 córdobas por cada 100 devengados por las mujeres.

Cabe destacar, que en el empleo y el salario la mujer sigue siendo discriminada (menos oportunidades y menor paga), lo que tiene un impacto económico familiar cuando la mujer es la única fuente de ingreso. Hasta el año 2005 en Nicaragua se ha producido un crecimiento de la jefatura femenina de los hogares a nivel nacional del 37 por ciento¹⁸.

La mejora de los niveles de educación, combinada con la mayor implicación de las mujeres en la fuerza laboral ha dado como fruto una mayor presencia femenina en las profesiones y especialidades técnicas: más del 50% en las zonas urbanas de muchos países de la región.

Sin embargo, y a pesar de los niveles más altos de educación, los salarios de las mujeres siguen siendo significativamente más bajos. En algunos Países de Latinoamérica no reciben el mismo salario hombres y mujeres con la misma base de educación. Los salarios de las mujeres son, en general, menores que los de los hombres, cualesquiera que sean los niveles de educación que posean, y la disparidad se acentúa a medida que se asciende en la escala educativa (a mayor nivel de educación, mayor es la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres).

¹⁷ Artículo 27 Cn. *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social”*

¹⁸ Economía nicaragüense desde una perspectiva de género FIDEG 1995 - 2005



Cabe mencionar que en nuestro País no existe acentuadamente este fenómeno, lo que hay es que las mujeres al tener trabajos de poca complejidad técnica y dedicarse a labores domésticas la remuneración es exigua.

Los diferenciales salariales indican también que la masiva afluencia de mujeres al mercado del trabajo, así como los cambios cualitativos que se aprecian en sus pautas de actividad, no han ido acompañados de ninguna disminución notable de las desigualdades entre los hombres y las mujeres respecto al empleo.

La mayoría de los empleos de las mujeres se concentra aún en determinados sectores de actividad, y se agrupa en un pequeño número de ocupaciones con una fuerte presencia femenina. Esta compartimentación sigue en el fondo de las desigualdades existentes (incluida la de remuneración), entre los hombres y las mujeres en el mercado del trabajo.

1.4.2 Mujeres y Sistema Educativo:

A pesar de la liberalización del comercio y de la inversión de capital extranjero, no se garantiza la resolución de los problemas de fondo de la mujer. La razón fundamental es la pobreza, que impide a las niñas ingresar incluso a la escuela primaria.

Si bien existen normas culturales que pesan en contra de la educación por parte de las niñas, en muchas situaciones el no enviar a las niñas a la escuela viene a ser reforzado por razones de índole económica. Las familias pobres apenas consiguen sus requerimientos mínimos, para no mencionar la educación llevando a situaciones en que se impone la decisión de mantener a las niñas en casa para aportar a la carga del trabajo doméstico y contribuir al ingreso familiar trabajando en casa o en la finca o en otra parte.

La poca presencia de oportunidades educativas tiene mucho que ver con la disminución del presupuesto gubernamental y el incremento de la privatización. En tanto las instituciones multilaterales de crédito (Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional) exigen la



reducción de la intervención estatal en el suministro de ciertos servicios, los gobiernos nacionales acatan los mandatos reduciendo la partida presupuestaria para la educación y para otros servicios sociales. Al sector privado se le induce a invertir más en la educación en tanto el gobierno ejerce un mínimo de regulación. Esto conlleva la libertad para que la empresa privada pueda cobrar altamente por el servicio educativo de calidad y el resultado es otra disminución en las oportunidades de educación para la niñez pobre.

En todo caso, aún cuando se emparejara la tasa de educación de niñas con la de niños, la calidad de la educación no permite el aseguramiento de la igualdad y del empoderamiento para la mujer. Por un lado, esa educación se construye a partir del modelo económico prevaleciente para generar mano de obra barata para las compañías transnacionales, las inversiones extranjeras a través de las Zonas Francas y sus subsidiarias en la industria, la empresa y el comercio.

Por otro lado, el tipo de educación promovida para la mujer enfatiza la capacitación vocacional y de habilidades para el auto-empleo, ya que en todo caso sólo existen oportunidades mínimas en el mercado que apenas permite el acceso de manera temporal o paliativa para generar algún ingreso mínimo que permita a la mujer enfrentar la crisis.

Esa misma educación asigna a la mujer a esferas tradicionales tales como el magisterio a distancia, mercadeo, artesanía, procesamiento de alimentos, etc. Por último, la educación se mantiene como uno de las agencias más influyentes para inculcar el chauvinismo masculino y el estero tipificación de género.

En Nicaragua la tasa global de analfabetismo se redujo del 23.0% en 1993 al 18.7% en el 2001, sin embargo, entre la población rural extremadamente pobre, el analfabetismo alcanza el doble que el de la población rural no pobre. Entre las mujeres, la tasa de analfabetismo es mayor con relación a los hombres, especialmente en las zonas rurales, lo que tiene una importancia capital en su salud y en las prácticas sanitarias que desarrolla cuando conforma su familia, amén de la escasa oportunidad de trabajo remunerado que tiene en la zona campesina.



Según datos del Centro de Estudios Superiores para el año académico 2005 y tomando en cuenta las universidades UNAN-LEON, UNAN-MANAGUA, UCA, UPOLI, UNI, UNA, EIAG-RIVAS, UCATSE-ESTELI, HURACÁN, BICU, se refleja lo siguiente:

- De una población estudiantil de 70155 estudiantes de pregrado, inscritos por estado civil, 62176 son solteros y 7979 son casados.

- De 64061 estudiantes de pregrado, inscritos por condición laboral, 14252 son trabajadores y 49809 son no trabajadores.

- De 2788 estudiantes de postgrado por sexo y grado académico, se registran 1509 mujeres equivalente al 54% y 1279 hombres equivalente al 46% subdividiéndose de la siguiente manera :

1402 Especialidad	729 Mujeres	73 Hombres
1359 Maestría	764 Mujeres	595 Hombres
27 Doctorado	16 Mujeres	11 Hombres

- De un total de 6971 estudiantes graduados de pregrado y postgrado por sexo, 4447 son mujeres equivalentes al 64% y 2524 son hombres equivalentes al 36%, subdividas así:

964 Técnico Superior	631 Mujeres	333 Hombres
5456 Licenciatura	3496 Mujeres	1960 Hombres
551 Postgrado	320 Mujeres	231 Hombres

- De un total de 7197 estudiantes egresados de pregrado inscritos por sexo, 4396 son mujeres equivalentes al 61% y 2801 son hombres equivalentes al 39% subdividiéndose de la siguiente manera :

803 Técnico Superior	471 mujeres	332 hombres
6394 Licenciatura	3925 mujeres	2469 hombres



- De 73653 estudiantes de pregrado y postgrado inscritos por sexo, 41770 son mujeres equivalente al 56.71% y 31883 son hombres equivalentes al 43.29%. subdividiéndose de la siguiente manera :

3264	Preparatoria	1380	Preparatoria Mujeres	1884	Hombres
3735	Técnico Superior	2133	Técnico Superior Mujeres	1602	Hombres
63286	Licenciatura	36416	Licenciaturas Mujeres	26870	Hombres
3368	Postgrados	1841	Postgrados Mujeres	1527	Hombres

Se refleja que el mayor porcentaje de estudiantes a nivel nacional son del sexo femenino a excepción de los estudiantes de pregrado y postgrado inscritos por sexo, referente al nivel preparatorio en el que el porcentaje es mayor el del sexo masculino.

1.4.3 Determinantes de salud:

En los últimos años, y como producto de la combinación de factores asociados a la pobreza, pérdida de valores éticos y sociales, problemas educativos, etc., se agrega un nuevo determinante de la salud: la violencia. Una de sus diversas formas es la violencia intrafamiliar y sexual, que se perfila como punto de origen de otros tipos de violencia, al extenderse a otras áreas y fusionarse con otros problemas, generando violencia social, económica e incluso política.

Entre los distintos tipos de violencia, están las asociadas a las agresiones físicas a las personas y las familias por parte de grupos de antisociales, especialmente del sexo masculino, entre la que se destaca la violencia a la mujer, expresada como violencia sexual. Aunque no se dispone de datos que revelen la magnitud real del problema, algunas investigaciones sobre abuso sexual muestran que más del 80 % de las víctimas son de Managua y Bluefields, y del 70 % de Estelí, fueron abusadas antes de cumplir los diecisiete años.



Otro estudio sobre explotación sexual comercial, indica que la misma, está vinculada al abuso sexual y que el 36% de los entrevistados fueron víctimas de abuso sexual antes de los doce años de edad, en la mayoría de los casos por un familiar hombre, siendo las más afectadas las niñas y las adolescentes.

Según datos del MINSA, en el 9% de los partos los recién nacidos son de bajo peso, esto como producto de la pobreza que enfrentan las nicaragüenses. La tendencia de la tasa de mortalidad general se ha venido reduciendo en los últimos quinquenios, pasando de 10,1 por mil habitantes en el quinquenio de 1980-1985, a 5,2 por mil habitantes en el quinquenio 2000-2005; la tasa de mortalidad masculina sigue siendo superior a la femenina especialmente en los departamentos de Managua, León, Chontales y Granada.

ENDESA¹⁹-2001 muestra que un poco menos del 4% de las mujeres en edad fértil tienen problemas nutricionales, especialmente en el área rural de los municipios de extrema pobreza.

La mortalidad materna va en descenso, pasó de una tasa de 125 por 100,000 nacidos vivos en 1996, a 96,6 por 100,000 nacidos vivos en el 2002. Más del 50% de las causas son de origen obstétrico, siendo la causa más importante la hemorragia post-parto. Según el MINSA para el 2001, la cobertura del control prenatal bajó al comparar los datos con los de 1999 y el 2000. Según ENDESA-2001, el 67% de los controles prenatales fueron atendidos por un médico general (46,8%) o Ginecólogo (20,2%). El 18,5% fue atendido por una enfermera y el 1% por una partera o comadrona.

En la actualidad una tercera parte de los partos son atendidos por personal no calificado; se ha hecho esfuerzos comunitarios e institucionales para mejorar la calificación de las parteras. Sin embargo, en muchas ocasiones, éstas no cuentan con los medios necesarios para brindar una atención de calidad.

¹⁹ ENDESA Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud



El 99,2% de las mujeres tienen un grado apropiado de conocimientos sobre métodos anticonceptivos. El uso de métodos anticonceptivos entre mujeres que tienen vida sexual activa, se ha incrementado de 49% en 1993, a 60% en 1998 y 69% en el 2001. Sin embargo, el uso de métodos anticonceptivos seguros está asociado con: el nivel educativo, domicilio, situación socio-económica y nivel de consumo. Esto explica en parte que las mujeres más pobres y con bajo nivel educativo tienen tasas generales de fecundidad más altas.

En conclusión, la situación de salud evidencia que algunos grupos de madres y de la niñez, siguen siendo los más vulnerables de la población nicaragüense, los que se asumen como prioridad para el sector salud en el corto y mediano plazo, especialmente en las poblaciones pobres o en extrema pobreza, principalmente de la RAAN, RAAS, Jinotega, Río San Juan, Chontales, Nueva Segovia, Madriz y Chinandega.

De igual forma se consideran prioridad en estos departamentos las poblaciones de las zonas rurales, las que en general tienen mayores barreras de acceso a los servicios de salud. Otros problemas que son considerados como prioritarios son los referidos a la discapacidad en sus distintas manifestaciones, así como los asociados a la salud mental y la violencia en general y en especial la intrafamiliar.

Dada la complejidad de estos problemas, además de las estrategias sectoriales, deberán ser complementadas con otras políticas públicas, con enfoque de género que permitan contribuir a reducir la probabilidad de su ocurrencia y la aparición de daños en salud, que potencialicen sus capacidades humanas y faciliten su integración en la sociedad. Sobre estos problemas son grupos vulnerables las mujeres y la niñez, los que son objeto de la atención inmediata del sector salud.



1.4.4. Incremento en la proporción de mujeres parlamentarias:

Muchas mujeres que logran puestos gubernamentales de alto nivel forman parte de la élite nacional. Evidentemente la mujer pobre no tiene la capacidad financiera para competir hasta por puestos políticos muchos menores. Lamentablemente, es el aseguramiento de sus propios intereses económicos y políticos que dominan la agenda de las mujeres que ocupan esos escaños, no son los temas generales que conciernen a la mujer. El tema de la mujer viene a ser simplemente un discurso y un componente agregado con la finalidad de capturar mayores votos y apoyo popular.

Por otra parte, hasta las mujeres más progresistas y bien intencionadas no impactan en lo mínimo en la estructura elitista prevaleciente de manera que pueda efectuar cambios fundamentales que modificarían de manera cualitativa la vida de la mujer.

En el peor de los casos, simplemente sirven para embellecer una estructura inherentemente injusta transformándose ella como ‘cómplice del crimen’ en la formulación de programas anti-mujeres. Y en el mejor de los casos, las mujeres progresistas pueden contribuir a incrementar la conciencia popular y al debate jugando genuinamente el papel de defensora de la mujer y firme opositora política.

Para la mayoría de las mujeres trabajadoras es aún exiguo el acceso a los puestos situados en los peldaños superiores del escalafón jerárquico.



CAPÍTULO II

TRABAJO DOMÉSTICO: REALIDAD, GÉNERO Y BREVE REFERENCIA CONSTITUCIONAL DE NICARAGUA

2.1 CONSIDERACIONES PREVIAS DE NUESTRA REALIDAD NACIONAL.

El trabajo de servicio doméstico remunerado, es una de las principales ocupaciones en las que se concentra la población femenina económicamente activa. Esas trabajadoras generalmente son jóvenes, de origen campesino, indígenas solteras que emigran de las ciudades y regiones más pobres, mujeres de colonias populares de las zonas urbanas a quienes la crisis económica de nuestro país ha orillado a emplearse para contribuir o para mantener sus hogares.

La falta de instrucción de muchas de ellas las ha obligado a trabajar en las tareas que mejor saben desempeñar, el trabajo del hogar. También existe el no remunerado en los que se ocupan las amas de casa: madres, tías, hijas y hermanas de una familia.

Para realizar ese trabajo, las mujeres se han capacitado desde niñas en el seno familiar, al ser un trabajo no calificado su remuneración y valoración es subvaluada, y se encuentra sujeto a las condiciones de usos y costumbres de la familia con la que se emplea.

El servicio doméstico se contrata verbalmente y no cuenta con reconocimiento social y las condiciones de trabajo para la prestadora de servicios son desfavorables, ya que su remuneración se da por debajo del salario mínimo estipulado por la ley. Además, su jornada laboral es extensa e indefinida, sin respetar las ocho horas laborables.



El trabajo doméstico es parte del estrato del “empleo excluyente”²⁰. Este segmento ocupacional tiene poca regulación en la legislación laboral, puesto que muchos de los derechos consignados en esos cuerpos legales se convierten en letra muerta o bien se cumple el adagio del derecho colonial “La ley se cumple pero no se acata” y respecto al derecho de seguridad social acaece lo mismo pues, este segmento de trabajadoras no se beneficiaron o no se han beneficiado de las políticas públicas, de los cambios culturales, educativos y demográficos ocurridos en los últimos 30 años y sí son las más vulnerables frente a las crisis económicas.

Las trabajadoras del servicio doméstico constituyen uno de los sectores más afectados por la precarización laboral. Las mujeres son las más afectadas por lo que "técnicamente" se conoce como precarización del empleo. Las mujeres más afectadas por esta precarización laboral son las que tienen más de 50 años y las menores de 29 años.

Según la calificación laboral, la mayor proporción, se registra entre el personal no calificado (fundamentalmente servicio doméstico). Este aumento de la precarización laboral femenina se debe a que durante los últimos diez años las mujeres salieron a buscar trabajo en una proporción mayor que los hombres.

²⁰ El nuevo patrón económico neoliberal se reproduce con una alta tasa de desocupación y un progresivo deterioro de la calidad del empleo y de los niveles de vida de la mayoría de la población. En este sentido, la estructura ocupacional estratifica a la fuerza de trabajo y los mercados laborales latinoamericanos, incluida la fuerza de trabajo femenina. La fuerza de trabajo en general, y la femenina en particular, se encuentran estratificadas en por lo menos tres grandes grupos; no obstante, los tres estratos están lógicamente y perfectamente articulados dentro de una sola racionalidad, la del desarrollo del modo de producción capitalista y su articulación centro periferia. Estos grupos son: **El estrato del empleo moderno**, trabajadoras de las empresas modernizadas de los sectores de la economía; es decir, empresas que fueron reestructuradas, privatizadas o fusionadas durante las décadas de ochenta y noventa, o las nuevas creadas a la luz del advenimiento del neoliberalismo y la de las nuevas ocupaciones creadas por un sector servicios en expansión –como tiendas departamentales, franquicias de comida, bancos, casas de bolsa, telecomunicaciones, servicios financieros, seguros y otros. **El estrato del empleo tradicional**, trabajadoras de las empresas tradicionales de la industria y los servicios. **El estrato del empleo excluyente**, este contingente lo componen las trabajadoras pobres resultantes de un modelo excluyente que las obliga a vivir y laborar en las condiciones más vulnerables y precarias -las temporeras en las actividades donde se produce para la exportación, las que realizan trabajo domiciliario, las trabajadoras del servicio doméstico y las vendedoras ambulantes.



Este vuelco de las mujeres al mercado laboral: "no puede ser interpretado como un indicador de liberación femenina o de mayor autorrealización. Muy por el contrario, se produce por la necesidad de contar con otro ingreso familiar, como una estrategia de supervivencia". Presentando los siguientes elementos:

- El alto peso de la ocupación femenina en el servicio doméstico.
- La participación mayor de las mujeres en las tareas no calificadas y a tiempo parciales, que favorecen la precariedad.
- Las mujeres ganan, en promedio, un 30% menos que los hombres en iguales condiciones educativas. Así, no solo trabajan en peores condiciones y sin cobertura social, sino que lo hacen más horas y ganan menos.

Cuanto mayor es la crisis económica y social, más son las mujeres que se dedican al trabajo de servicio doméstico para solventar en muchos casos a toda la familia. Este empleo esta altamente precarizado y la mayoría de quienes lo desempeñan están en el "mercado informal" y carecen prácticamente de recursos para su defensa.

2.1.1. Cuestiones de Género en Trabajo Decente:

El trabajo es necesario, como fuente de ingresos y de sustento. No todos los que trabajan están empleados, por supuesto, y hay mucho trabajo que pasa inadvertido y no es remunerado. Parte del trabajo corresponde al mundo de la economía y el dinero, otra parte se encamina a la obtención de fines sociales ajenos a la esfera económica. Abunda el trabajo penoso, pero también el que produce satisfacción.

Una parte del trabajo se realiza como empleo en puestos sometidos a regulación, en grandes empresas. Otra parte se realiza sin regulación ninguna en las calles o en los campos, e incluso en el hogar una gran cantidad del trabajo.



Todas estas pautas y diferencias presentan un marcado componente de género. El trabajo de las mujeres, por ejemplo, queda sin remuneración mucho más frecuentemente que el de los hombres, o no está considerado como trabajo y es, por consiguiente, invisible. Por otra parte, las mujeres están excesivamente representadas en la mayoría de las categorías de empleo más precarias, así como en el grupo de quienes no tienen empleo.

El objetivo principal de la OIT es hoy el de promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad²¹, seguridad y respeto de la dignidad humana. La diversidad de formas de trabajo hace complejo este objetivo.

Para empezar, es necesario incluir a todos los trabajadores; el principio fundamental es que todos cuantos trabajan, hombres y mujeres, gocen de derechos en el trabajo. Es decir, no sólo los trabajadores asalariados en empresas reguladas, sino también los trabajadores independientes, los eventuales y los empleados en empresas no reguladas, así como aquellos cuyo trabajo no se ve y que son predominantemente mujeres que trabajan en una economía de prestación de cuidados o en el ámbito del hogar.

2.1.2. La Segregación Ocupacional en razón del Género:

La discriminación en el mercado del trabajo y la desigualdad entre hombres y mujeres tienen también graves efectos negativos sobre las futuras generaciones. Puesto que las decisiones de los padres y de los propios jóvenes sobre la educación y la formación profesional de éstos se basan, en parte, en las oportunidades que ofrece el mercado del trabajo, la segregación ocupacional y la discriminación en el mercado del trabajo afectan negativamente a la cantidad y el tipo de educación y formación que reciben las niñas y las

²¹ La equidad constituye un principio por el cual se juzga una cosa por el sentimiento del deber o de la conciencia, más que por las reglas rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley. Este concepto combina las ideas de justicia e igualdad de oportunidades, para participar en la procura del bienestar individual y colectivo. En otras palabras, consiste en no favorecer a determinada persona(s) en perjuicio de otra(s). Es la aplicación de la justicia natural por oposición a la justicia legal o de derecho.



mujeres. Lo cual, a su vez, contribuye a perpetuar las desigualdades entre los hombres y las mujeres tanto en el mercado del trabajo como en sus hogares.

Es una importante causa de ineficiencia y rigidez en el mercado del trabajo. Comporta exclusión y discriminación, así como un desaprovechamiento de recursos humanos, puesto que en la práctica puede darse el caso de que, por razón de su género, se vean excluidas de una ocupación muchas de las personas más capacitadas y adecuadas para desempeñarla.

Es, a todas luces, una importante rémora en la economía y afecta negativamente a la competitividad internacional de algunos países.

Las ocupaciones "femeninas" son, en general, menos atractivas, con tendencia a estar peor pagadas, menos consideradas y con menores posibilidades de progresar en ellas. Un ejemplo aludido con frecuencia a propósito del restringido marco, es que puede moverse la carrera profesional de las mujeres es el famoso "techo de cristal" que impide a las mujeres ocupar los altos cargos de dirección, tal como lo evidencia el hecho de que abrumadoramente los cargos de directivos, administradores de alto nivel y personas en puestos legislativos y de gobierno son hombres.

2.1.3. La Segregación Ocupacional por razón del Género:

Es en gran medida un problema de las mujeres, puesto que es más desventajosa para ellas que para los hombres. De entrada, las mujeres están empleadas en una gama de ocupaciones más restringidas que la de los hombres.

De forma similar, los estereotipos negativos que la sociedad aplica a las mujeres (tales como menor fuerza física, supuesto desinterés por supervisar a otros, etc.) se corresponden estrechamente con aquellas ocupaciones de las que las mujeres tienden a estar ausentes (por ejemplo, trabajadoras de la construcción, ingenieras de minas, conductoras de taxis, vigilantes nocturnos, directivos, supervisores, etc.).



Los típicos estereotipos sociales con respecto a las supuestas capacidades de las mujeres (propensión natural a prestar cuidados, mayor destreza manual) se corresponden estrechamente con las características de las típicas ocupaciones "femeninas" (enfermería, magisterio, secretariado, empleadas de tiendas, asistentes de despachos ejecutivos, pediatras, dentistas, farmacéuticas, trabajadoras sociales, etc.)

2.1.4 Causas de la Segregación:

Se han propuesto diversas teorías para explicar por qué existe en el mundo tanta segregación en el trabajo por razón del género. Algunos economistas hacen hincapié en el capital humano, y en el hecho de que las mujeres tienden a poseer menos y menos relevantes años de educación y de experiencia en el mercado del trabajo, en comparación con los hombres; como resultado de lo cual, las mujeres tienen diferentes calificaciones e intereses con respecto a los tipos de ocupaciones que les convienen.

Otros economistas subrayan la existencia de mercados del trabajo segmentados y que, en comparación con los hombres, las mujeres se enfrentan a una mayor competencia por puestos de trabajo, ya que se "agolpan" en una gama menor de ocupaciones. Estas teorías explican parcialmente la segregación ocupacional en razón del género.

Las teorías feministas y los análisis de género sobre esta cuestión se preocupan principalmente de las variables que no son propias del mercado del trabajo. Destacan que la posición desventajosa de las mujeres en el mercado del trabajo se debe al patriarcado, a la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y a las responsabilidades que asumen con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.



2.2 BREVE PANORAMA DE LA HISTORIA NACIONAL DE LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES.

2.2.1 Época Precolombina:

Se denomina época precolombina en nuestra historia nicaragüense al tiempo transcurrido desde la vida de los primeros pobladores en nuestra tierra hasta la llegada de los españoles en 1502. Fue el principio de una evolución de nuestra vida como pueblo, como sociedad y como nación.

La organización política o más bien la forma de gobierno de las diferentes tribus indígenas de Nicaragua no formaban propiamente una nación como unidad de gobierno, sino que cada pueblo o pequeño grupo de ellos era gobernado por un cacique o bien por un consejo de ancianos.

A la llegada de los españoles no todas las tribus de Nicaragua habían alcanzado el mismo grado de cultura, pues mientras los niquiranos y chorotegas daban muestras de la civilización que habían heredado de sus ascendientes: nahuas, toltecas, mames; las tribus: chontales y caribisis se encontraban en un verdadero atraso cultural respecto a las otras.

En este período no había leyes escritas, puesto que la fuentes formales del derecho aborígen eran los usos y costumbre indígena que reglamentaban a la sociedad, estas expresiones del derecho de las comunidades indígenas no contenían disposiciones que le dieran un tratamiento especial a las mujeres por su sola condición de tales, como referencia en este estudio, brevemente señalamos algunos casos que denotan regulaciones aisladas sobre determinados roles de la mujer indígena.

1. Matrimonio: En cuanto al matrimonio se celebraba con ciertas solemnidades que imponían ceremonias bastantes uniformes en las diferentes tribus, con el objeto de fijar quien debía de ser la mujer legítima.



2. Comercio: El comercio era bastante activo en la costa del pacífico, y en la región de los lagos. Los comerciantes llegaron a constituir una clase social, con privilegios de carácter social y económico. Sin embargo no se permitían que penetrasen al interior de los mercados hombres adultos, ni casados, a menos que fuesen forasteros; sólo las mujeres y los niños varones de corta edad podían concurrir libremente a dichos establecimientos, así como los funcionarios del mercado y esclavos destinados a la venta. El mercado como tal es un centro privativo de mujeres y de niños, de donde se desprende que la mujer en esta sociedad se le equipara a un menor, o bien sea en relaciones de subordinación a alguien, que bien podría ser su padre o hermano mayor o marido o suegro.

3. Delitos: La legislación penal de las tribus de Nicaragua, como toda sociedad aborigen poseían una justicia embrionaria. Dicha justicia prodigaba la pena de muerte y no pocas veces con razón. Con la pena de muerte solían castigar a los adúlteros, los ladrones empedernidos, los incendiarios, los hechiceros desleales, los traidores, etc.

El hombre que se casaba ceremonialmente por dos veces, lo desterraban y le daban su herencia a la primera mujer. La misma pena se le aplicaba a la mujer que se casaba con un nombre a sabiendas que era casado. En el primer caso la mujer legítima podía volverse a casar, solamente si no tenía hijos.

El homicidio cometido en una persona libre, se castigaba reduciendo a la esclavitud al asesino o bien se daba un esclavo en su lugar o ropa a los parientes o a la mujer de la víctima y no se le daba otro castigo.

En relación a los delitos sexuales, el esclavo que dormía con la hija de su amo, los enterraban vivos a los dos fornicarios.

4. Licitud de la Prostitución: La prostitución era tolerada. Las prostitutas vendían sus servicios por ocho o diez almendras de cacao en el propio mercado o bien tenían sus rufianas que le facilitaban su trabajo.



2.2.2 Época Colonial o Indiana:

Abarca desde 1502 a 1821, comprende tres etapas: La primera, el descubrimiento de Nicaragua tanto el realizado por Colón en el Atlántico, como el del Pacífico llevado a cabo por Gil González Dávila; Segunda denominada de la Conquista, emprendida por Francisco Hernández de Córdoba; y la tercera la Colonial propiamente dicho o sea la dominación de la Corona española en nuestro territorio.

A partir del año 1523 comenzaron a llegar a Nicaragua expediciones militares españolas su intención era dominar a los indios. A pesar de la resistencia que opusieron estos últimos fueron vencidos y sometidos a la voluntad de los conquistadores. Comenzó entonces la dominación española que duró casi trescientos años, donde se produjo la mezcla de indios, españoles y africanos, base de nuestra nacionalidad, fenómeno étnico denominado como mestizaje y también ello produjo el llamado proceso de aculturación o encuentro de dos culturas que no eran propiamente el predominio de lo europeo o de lo indígena, sino algo nuevo, que estremeció los cimientos culturales del mundo conocido.

La condición social y jurídica de los indios fue lamentable durante el siglo XVI. Conquistadores y gobernadores, con raras excepciones, fueron hombres ambiciosos y crueles que maltrataron inhumanamente a la raza sojuzgada, considerándolos en la mayoría de los casos como verdaderos esclavos.

No obstante se reconoce el ingente esfuerzo de llevar a cabo una humanización de parte de la Corona, al dotar a los nuevos territorios de un Ordenamiento Jurídico cónsone a las circunstancias y necesidades coyunturales del medio al que iba dirigido, actuando el derecho castellano unas veces como fuente principal y otras como supletorio.

No es del caso exponer el problema de las fuentes en este apartado, sino que es sólo necesario señalar que la Conquista no produjo ipso facto un desmoramiento de las instituciones jurídicas y sociales de los pueblos indígenas. Sin embargo, hay una



preocupación por las regulaciones a los actos y conducta de los conquistados, tratando de protegerles en sus derechos inherentes según su condición de persona, encontrándose incluso algunos aspectos protectores de las mujeres en su situación de trabajadoras, más no hay reconocimiento de derechos en cuanto al ejercicio del trabajo doméstico.

2.2.2.1 Leyes de Burgos, 1512. El Derecho al Trabajo.

En concreto, de acuerdo a la temática del Derecho de las mujeres, según las fuentes del derecho indiano, se encuentran entre otras, las Leyes de Burgos de 1512, a este cuerpo legal se deben añadir otras leyes dictadas el 28 de julio de 1513, en Valladolid por la propia Reina Juana, en virtud de estas leyes postreras, se exime a la mujer indígena y a los menores de 14 años del trabajo de las minas y también se respeta la condición de las hijas de familia que no entraban en el régimen ordinario de trabajo, sino en la hacienda de sus padres o mediante un convenio con ellos²².

2.2.2.2 Derecho a Protección de la Maternidad.

Las leyes están encaminadas a proteger la maternidad y velar por el buen estado del niño antes y después del nacimiento. Se prohíbe que las mujeres embarazadas se dediquen a labores pesadas en las encomiendas a partir del cuarto mes de embarazo, situación que deberá prolongarse hasta que el natus cumpla tres años de edad, estas disposiciones se encuentran en la ley 18 de las Leyes de Burgos.

2.2.2.3 El Derecho a Educación.

Otro aspecto a destacar es lo que se refiere al derecho a la educación de las mujeres en la vida colonial, las Leyes no descuidaron la enseñanza de las niñas, aunque en realidad fueron las menos favorecidas. Fueron los conventos de religiosas los que tuvieron a su cargo la misión educativa, conforme los métodos y concepciones propias de la época.

²² Las leyes de Burgos de 1512, constituyen el primer cuerpo legal para las provincias españolas ultramarinas, y proporcionan las más completas de las Fuentes que se tiene de la concepción de la Corona en aquel tiempo sobre la relación ideal de los indios con los españoles, y abarcan un extenso abanico de asuntos.



La mujer se consideraba que debía ser preparada para el cuidado del hogar, de los hijos y de todas las demás labores domésticas que debía desempeñar una mujer. Con esta base ideológica, la educación femenina estuvo en desventaja de la que recibían los varones, pues las leyes consagraban una desigualdad en la formación cultural, a las mujeres les bastaba aprender a leer, escribir, adquirir pericia en las labores del hogar (cocina, costura), cultivar algún arte (música, baile, pintura, bordar o tejer). Para esta misión se autorizaron establecimientos especiales administrados por las órdenes religiosas de mujeres. Debe observarse que esta instrucción, aunque elemental, era privilegio de las mujeres de casta noble o gente acomodada.

La preparación cultural de la mujer se reducía en general a lo indispensable, pero se dieron por vía de excepción, algunas que llegaron a sobresalir por su basta cultura y dotes literarias, ejemplos notables son: Sor Juana Inés de la Cruz en México; La Madre Josefa del Castillo y la famosa poetisa Amarilis Indiana del Perú.

2.2.2.4 La mujer en el Derecho al Matrimonio.

El matrimonio está sometido a la disciplina del derecho eclesiástico y reconoce la autoridad de los padres y en su defecto la de los hermanos.

Las indias solteras debían permanecer bajo la tutela de sus padres, trabajar las tierras que pertenecían a la familia o en todo caso trabajar en las ajenas, mediante una debida remuneración.

Las indias solteras, sin padres que cuidaran de ellas debían vivir con otras mujeres para alejarlas de la ociosidad y el vicio, también tenían el derecho a trabajar en las tierras propias o ajenas²³.

²³ La Legislación Indiana en el aspecto social en general y de las mujeres en particular, arranca desde la promulgación de las Leyes de Burgos, pasando por las Ordenanzas de Zaragoza de 1518; Las Leyes Nuevas de 1542 y las Ordenanzas de Valladolid de 1543, para ser recogidas, muchas de esas normas, en la Recopilación de 1680.



2.2.2.5 Crisis del Sistema Colonial.

La primera década del Siglo XIX se caracterizó por la inconformidad de algunos pueblos con motivo del sostenimiento de los reales tributos. El impuesto real o tributo que pesaba sobre la clase indígena era una de las causas de animadversión de éstos contra los españoles. Esto era debido en gran parte a que los pueblos no recibían en cambio los provechos de una buena administración que era de esperarse con el pago de dicho tributo.

Estos impuestos causaban un gran perjuicio al desarrollo de la agricultura y a la industria y era motivo de disgusto de los pueblos contra sus dominadores.

En la Constitución Política de la Monarquía Española, conocida como Constitución de Cádiz de 1812, se establece que Nicaragua se considera parte del territorio del Imperio Español y los habitantes de nuestros territorios súbditos del reino.

2.2.3 Época Independiente o Republicana:

Abarca desde la proclamación de nuestra independencia de España el 15 de septiembre de 1821, hasta nuestros días.

Cuando Nicaragua se separó de España comenzó entonces una nueva fase de nuestra historia denominada de la vida independiente o republicana, ella se inició sin muchos traumas, pero al poco correr de esta nueva etapa se desataron guerras civiles y la población pasó por muchísimas dificultades.

En junio de 1823 se instaló en Guatemala la Asamblea Nacional de Centroamérica, que debía dar a la nueva Nación llamada *Provincias Unidas del Centro de América*, la forma de gobierno por la cual había de regirse. Las bases de la Constitución fueron publicadas en diciembre de 1823 y sancionada en noviembre de 1824, esta es la primera Carta



Fundamental que se daba a Nicaragua como Estado integrante de la Federación de Centroamérica.

Esta Constitución se basa en el contexto de las ideas de la época, plasmada con anterioridad a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de Francia, sobre los principios inalterables de libertad, igualdad, seguridad y propiedad. Se expresa en el arto. 32 del Texto Magno:” que todos los ciudadanos son admisibles a los empleos del Estado; no hay entre ellos distinciones sociales sino las que bien en general exigen o no reconocen otra autoridad, ni otra distinción, que las de virtudes y talentos.”

Conforme a lo mandado en la propia Constitución Federal, se promulgó la Constitución del Estado de Nicaragua el 8 de abril de 1826. Esta Constitución era copia de la Federal desde su inicio dejaba claro la detención de los derechos del hombre y del ciudadano, libertad igualdad, seguridad y propiedad. La ley estaba por encima de cualquier funcionario, lo principal por esta ley era que la Constitución debía proteger la vida, reputación, libertad, para los habitantes debía ser igual para todos; ya fuere premiado o castigado.

2.2.4 Marco Constitucional de Nicaragua:

El Derecho es una de las áreas de las ciencias sociales, que tiene como protagonista al ser humano, en cuanto persona capaz de adoptar determinadas actitudes ante el proceso histórico social. Es también, uno de los aspectos que se afectan con mayor rapidez ante los procesos de cambios vertiginosos que se producen a nivel mundial y que nos conducen, inevitablemente, a "nuevas formas de relación" económica, política, social, cultural, familiar y personal.

Y es en este proceso de evolución y de avances que experimenta la humanidad, que las mujeres están desempeñando un papel determinante en la búsqueda de un nuevo orden mundial que les permita pasar de meras espectadoras a participantes activas en el desarrollo económico, político y social de los pueblos y a disfrutar junto a los hombres, en igualdad de



derechos y de oportunidades, de los beneficios del progreso y alcanzar mejores condiciones de vida.

El monopolio de las conductas que nuestro sistema jurídico pretende, no guarda ninguna relación con la realidad. El concepto de igualdad, pieza clave en la estructura jurídica, ha sido y es uno de los caballitos de batalla, en cuyo nombre se han expedido y modificado leyes y códigos, pero lamentablemente, bajo la consigna de arrasar con la discriminación mediante la incorporación formal del principio de igualdad en los textos legales. Se ha producido una castración jurídica, bien señala la abogada puertorriqueña, Ixa López Palau:

"Las leyes han sido las aliadas más importantes del sistema patriarcal. Por medio de ellas se mantiene y afianza el poder de los hombres sobre las mujeres. Precisamente en la trinchera legal se han concentrado las armas más potentes de este sistema. Bajo el amparo de las leyes patriarcales y códigos de mucha influencia internacional, como el Código Napoleónico, las mujeres han sido agredidas, violadas, explotadas económicamente, discriminadas y hasta asesinadas. Las leyes patriarcales, como legitimadoras del sistema, han tenido el propósito de subordinar a la mujer, de controlar su cuerpo, su sexualidad, y de negarle los derechos más elementales"²⁴

En la historia de Nicaragua se registran cambios constitucionales con frecuencia unilaterales y destinados a satisfacer intereses parciales. Las Constituciones se han cambiado para facilitar la permanencia de determinados grupos de poder, para conservar un sistema de privilegios o para crear una situación de interinidad que permita la retención del poder.

Estos cambios constitucionales se han producido considerando solamente los puntos de vistas y los intereses de las clases políticas lo que representa a un sector ínfimo de la sociedad.

²⁴ López Palau, Ixa. *Violencia contra la Mujer*. Ediciones Lego, San Juan, Puerto Rico 1999, Pág.79



2.2.4.1 Constitución Política de 1838.

En noviembre de 1838 se dió la primera Constitución de Nicaragua como Estado independiente. En ella se expresa que eran ciudadanos todos los nicaragüenses, todos los naturales o naturalizados, mayores de 20 años o los de 18 que tuvieran algún grado científico o fueren casados, poseyendo además todos alguna propiedad, oficio o profesión de que subsistiera, conforme a la ley sólo los ciudadanos en ejercicio podían obtener y ejercer oficios públicos y sufragar en las elecciones. De tal precepto, se infiere la condición socio-jurídica de las mujeres en general en los inicios republicanos.

2.2.4.2 Constitución Política de la República de Nicaragua del 19 de agosto de 1858.

Siendo el Presidente don Fruto Chamorro cambia el nombre del Estado por el de República. Esta Constitución era una copia con breves cambios de la que no se decretó en 1854 y de los proyectos del año 1948. A pesar que en el arto. 14 de dicha Constitución reza que no había clase privilegiada, ni títulos, ni vinculaciones, ni destinos venales, ni hereditarios, no se puede obviar que era una constitución que favorecía a la clase privilegiada, cerrando las puertas a la mayoría de los y las nicaragüenses, para ocupar principalmente los puestos más importantes.

En los anteriores proyectos a reformas de la Constitución de 1948 con respecto a la condición de ciudadano; se pretendía crear una sociedad o comunidad excluyente de ciudadanos élités y se discriminaba bajo todo los aspectos la personalidad de la mujer, porque ésta no era considerada como ciudadana. Instituyéndose constitucionalmente una discriminación en razón del sexo.



2.2.4.3 Constitución Política de 1893.

En 1893 los liberales de León proclamaron una nueva revolución y triunfaron sobre los conservadores acabando con el gobierno de los 30 años. En 1893 se promulgó una nueva Constitución con el nombre de Libérrima.

Durante el largo mandato dictatorial del general Zelaya se produjeron radicales cambios en todos los órdenes de la vida nacional, expresándose principalmente en materia legislativa y obras de positivo progreso para el país.

Entre los principales cambios en materia legislativa: separación de la Iglesia y el Estado, Matrimonio Civil y Divorcio, enseñanza y cementerios laicos, libertad de culto, supremacía de las ordenes religiosas, abolición de la pena de muerte, libertad de contratación de la mujer de acuerdo con el consentimiento de su marido, autonomía de las municipalidades, elección de las autoridades supremas directas. Se hicieron reformas en 1896 para fortalecer el Poder Electoral sobre el Legislativo.

En 1905 se promulgó otra Constitución en el fondo no era más que la de 1893 con las reformas de 1896 incorporadas; esta es una Constitución en función de Zelaya por lo que es llamada la autocrática.

2.2.4.4 Constitución Política de 1911.

Se contempla que la educación era libre y la primaria era obligatoria y gratuita, si era costeadada por el Estado.

La mujer extranjera que contrayera matrimonio con nicaragüense era naturalizada arto: 9.2 El Arto. 10.2 establece que: “la mujer nicaragüense que contraiga matrimonio con el extranjero si, por ley de la nación de su marido, adquiere la nacionalidad de aquel, pero



recobrar la calidad de nicaragüense por la viudez, si por ese hecho pierde la nacionalidad de su marido”.

2.2.4.5 Constitución Política de 1939.

Después de la caída de Zelaya, la política en Nicaragua había sido mangoneada por los EE.UU. El 22 de marzo de 1939 se promulgó una nueva Constitución, estando el poder ejecutivo en manos del General Somoza. En cuanto al capítulo de las Garantías Sociales, se consigno entre otros principios: el descanso semanal obligatorio, la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, la indemnización de los accidentes de trabajo, un mes de vacaciones con sueldo, después de un año de trabajo continuo.

Se considera que el trabajo es un deber social, y que el Estado garantiza la libertad de trabajo, siempre y cuando no se opusiera a la moral, salud y seguridad pública.

Se consagra que el matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección y defensa del Estado, y que éste propende a la organización de la familia sobre la base jurídica del matrimonio.

En cuanto a la maternidad, esta tenía derecho a la asistencia del Estado (arto. 80 Cn). También se refiere a la asistencia médica e higiénica a dársele a la mujer embarazada y se le asegura un periodo de reposo antes y después del parto, sin perjuicio del salario (arto. 100 Cn).

En el capítulo único de los funcionarios públicos, se expresa que los funcionarios tendrán derecho a vacaciones anuales sin descuento, y la mujer embarazada, a tres meses de licencia con sueldo íntegro (arto. 322 Cn).

En cuanto a las Garantías Individuales, se plantea que todos los nicaragüenses son iguales ante la ley, excepto a la mujer por las diferencias que resultan de su naturaleza y del bien de la familia.



En lo referente al ejercicio del Poder Judicial, el arto. 238 resulta excluyente y discriminatorio a la participación de la mujer como integrante, al decir que: “Los miembros de este poder serán varones”.

Al poco de tiempo de gobierno, Somoza emprendió la construcción de edificios públicos, carreteras pavimentadas, como la Carretera Interamericana, y la Carretera al Atlántico. La agricultura y la ganadería recibieron un fuerte impulso.

Durante el largo período de mando, el Presidente Somoza intensificó como pocos el progreso material del país; creó los Ministerios de Economía y del Trabajo, el Departamento Nacional de Carreteras, el de Servicios Municipales, la Empresa Nacional de Luz y Fuerza, el Instituto de Fomento, entre otros. Emitió el Primer Código del Trabajo, dejó iniciados los estudios para fundar el Instituto de la Vivienda.

2.2.4.6 Constitución Política de 1948.

Estando Román y Reyes en el Poder se promulgó la nueva Constitución el 22 de enero de 1948. La vida de esta Constitución fue la más efímera de todas pues sólo estuvo vigente por un período de 2 años, es muy similar a la de 1939. En cuanto la mujer embarazada, aquí el artículo es más amplio, pues dice que el reposo es de 20 días antes y 40 días después del parto. Siendo pagado por el patrón a cuyo servicio esté, siempre que le hubiera trabajado seis meses continuo.

En el arto. 85 Cn. se instituye: “El Estado establecerá el Instituto Nacional del Seguro Social. La Ley regulará la forma de establecer el Fondo de Seguros a favor de los asalariados mediante racional concurrencia del Estado, del beneficiario y del patrón para cubrir los riesgos de enfermedad, invalidez, ancianidad y desocupación”.



2.2.4.7 Constitución Política de 1950.

La Constitución se decretó el 1 de noviembre de 1950, estando Somoza García en el poder, elegido Presidente. Lo más digno de destacar por su novedad²⁵ era la conquista democrática de principios tales como la representación de las minorías, y el voto femenino, se incorpora así la mujer a la ciudadanía plena.

Esta Carta Magna ha sido la más reformada de todas; en los años 1955, 1959, 1962, 1964, 1966.

2.2.4.8 Constitución Política de 1974.

El 3 de abril de 1974 a pesar de muchas tensiones incrementadas principalmente a raíz del terremoto del 23 de diciembre de 1972 se promulgó una nueva Constitución, bajo la administración del presidente Somoza Debayle.

Un aspecto muy importante para destacar es que, independientemente del contexto político en que este Texto fue promulgado puede aseverarse que ha constituido una de las Constituciones técnicamente mejor estructuradas de Nicaragua. En ella se incorporaban los modernos principios Constitucionales en esplendor de la época.

Mantiene los Derechos Sociales estructurados en razón de las materias de: Familia. Educación, Tenencia de la Tierra, Trabajo y Seguridad Social, derechos reconocidos a las mujeres, pero no se ampliaron a la órbita del derecho de ellas los derivados de su condición de trabajadoras domésticas, hasta la fecha en nuestro debate legislativo ningún Constituyente ha podido rebasar los límites históricos sobre las consideraciones del ejercicio del Trabajo Doméstico.

²⁵ Era un paso histórico en la vida constitucional de Nicaragua, el hecho de que se concediera la capacidad a la mujer para elegir y ser elegida conforme a la legislación que se dictara sobre la materia.



2.2.4.9 Constitución Política de 1987.

El 19 de julio de 1979 después de una tenaz resistencia llevado a cabo por todas las fuerzas vivas del país, desde la propia burguesía hasta los sectores más populares el régimen Somocista sucumbió.

Un Gobierno Revolucionario de Reconstrucción Nacional formada por una Junta de Gobierno, se implantó en el Poder al día siguiente de instalarse en Managua la Junta de Gobierno promulgó el Estatuto Fundamental del Gobierno de Reconstrucción Nacional, que derogaba la Constitución de 1974 y todas las leyes Constitucionales, este documento suplía la ausencia de Constitución.

Disolvía las estructuras del Estado Somocista como las Cámaras del Poder Legislativo, Corte Suprema de Justicia, y Tribunal Superior del Trabajo.

A este Estatuto le complementó el Estatuto sobre Derechos y Garantías de los Nicaragüenses decretado el 21 de agosto de 1979. Ambos documentos fueron una especie de Constitución materialmente hablando.

El 9 de enero de 1987 se promulga la Constitución actualmente vigente. Muy pronto se comenzó a criticar la Carta Magna, los críticos más severos aseguraban que era una Constitución eminentemente Presidencialista, aunque paradójicamente fuera promulgada por una supuesta Asamblea Popular y Representativa.

Con relación a las anteriores Constituciones se había dado un paso atrás, principalmente en los asuntos relacionados al centralismo excesivo del Poder Ejecutivo.

Esta Constitución ha sido reformada parcialmente por:

- Ley N° 192 Gaceta Diario Oficial N° 24 del 4 de julio de 1995.



- Ley N° 330 Gaceta Diario Oficial N° 13 del 19 de enero del 2000.

- Ley N° 520 Gaceta Diario Oficial N° 35 del 18 de febrero de 2005.

En ninguna de estas reformas se ha tomado en cuenta el Trabajo Doméstico.

En los últimos 100 años hemos logrado avanzar, pero todavía quedan muchos problemas que resolver. Es necesario vivir en paz y en libertad, bases de un régimen democrático, que nos permita el progreso económico, social y cultural.



CAPITULO III SERVICIO DOMÉSTICO

3.1 INCIPIENTE RÉGIMEN JURÍDICO DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN EL SIGLO XIX.

El Servicio Doméstico en el Siglo XIX lo encontramos regulado jurídicamente aunque de manera incipiente en Nicaragua, por algunas disposiciones. En la conciencia social de nuestro país en ese entonces no existía la idea de los Derechos Sociales, menos aún el concepto estructural, ni cultural del Derecho del Trabajo.

a) Reglamento de Policía. Promulgado el 25 de octubre de 1881 por el Presidente Pedro Joaquín Zavala. Este reglamento (mal llamado Código de Policía) estableció condiciones muy propias de la época para los nicaragüenses que se desempeñaban, como: Empleados obreros, operarios etc. En su *art. 154* obliga a las nodrizas que sin justa causa calificada por la autoridad, abandonaren la casa de sus amos serán perseguidas y obligadas a continuar forzosamente la lactancia de los niños que tuvieron a sus cargos, si sus empleadores lo quisieran. Otra disposición es la 22 del *art. 521* entre las funciones de los gendarmes se les obliga a capturar dentro de la población a solicitud de parte interesada a los sirvientes prófugos, jornaleros y artesanos que estando comprometido no concurren a los talleres o labores poniéndolos a disposición de la autoridad respectiva.

b) Ley 11 de agosto de 1894. Califica de fraude el incumplimiento de un contrato laboral por parte del empleado, y establece en su *art. 30* sanción penal al sirviente remiso con arresto menor tercer grado (de 16 días) y multa de 25 pesos, sin perjuicio de obligar al moroso al cumplir su compromiso por la vía de apremio, a pesar de que la Constitución Política de 1893 prohibía la prisión por deuda.



El *art. 1* establece que los jueces llamados de agricultura conocerán privativamente en juicio verbal de las demandas civiles de menor cuantía que versan sobre agricultura, empresas rurales, ganadería, edificación, servicios domésticos y contratos con artesanos. Cabe señalar que la ley habla de demandas civiles lo que significa que para aquella época estos contratos de construcción los de peones agrícolas, las domésticas, las obreras, todos eran tomados como si fueran de derecho común civil, no había trazas de un derecho laboral trabajador. No obstante, que la ley se llamaba de Agricultura y Trabajadores; no se había formado una idea cabal del derecho de trabajo.

3.2 REGULACIONES DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN EL SIGLO XX.

El Trabajo en general fue visto y concebido como expresión indisoluble de la voluntad individual y como tal, es lógico que las concepciones de la época incorporaran a la filosofía de la libertad, valor en boga en Nicaragua de comienzos de ese Siglo, el Principio de Libertad de Contratación de Trabajo y de esa manera el dominante sentido de voluntarismo e individualismo impregnara al Ordenamiento Jurídico, del que el Derecho del Trabajo no pudo escapar y por tal queda prisionero del viejo tronco, el formalista y rígido Derecho Civil.

Conforme aquellas circunstancias históricas-materiales, ideológicas y jurídicas, es muy difícil para los hombres y mujeres de la época, idear un Derecho con sentido y acento de género, mucho menos concebir derechos en torno al trabajo doméstico ejercido por las mujeres en casas extrañas para obtener un salario que les permita mantenerse aunque estrechamente o el trabajo doméstico de mujeres en el seno de su propio hogar, ya que tal ocupación se le considera consubstancial a su ser femenina.



3.2.1 Ley de 1903.

Suprime los jueces agrícolas, funcionarios que volvieron a tener existencia en 1919, pero muy restringidas sus atribuciones, estas leyes no hace la menor mención de garantía para los trabajadores pues no aludían a salarios, jornadas legales, ni a la protección a la salud de los trabajadores.

3.2.2 Código Civil de 1904.

Promulgado el 1° de febrero de ese año por el general Zelaya el nuevo Código Civil de Nicaragua que nos rige actualmente. Éste derogaba el del 27 de enero de 1867 y empezó a regir tres meses después de publicado el decreto de promulgación en el diario oficial correspondiente al viernes 5 de febrero de 1904.

Este Código Civil regulaba el mundo del trabajo en nuestro país antes de la promulgación del primer Código Laboral en 1945. Respecto al contrato lo regulaba bajo la denominación de contrato de arrendamiento de servicios y de obras, semejante a la regulación empleada en el Derecho Romano con la figura de *Locatio Conductio Operis et Operarum*.

Expondremos las grandes líneas de estas ramificaciones de la *Locatio- Conductio* romana, señalando previamente que se trata de contratos que se perfeccionan por el mero consentimiento de las partes, y que, además, son bilaterales y, por tanto *Bona Fide*.

El arrendamiento es un contrato por el cual una persona se compromete con otra a procurarle el goce temporal de una cosa, o a ejecutar cierto trabajo, mediante una remuneración en dinero llamada *Merces*. El que se obliga a suministrar la cosa o trabajo es el *locator*; hace una *locatio* y tiene contra la otra parte la acción *Locatis* o *ex Locato*. El que debe el precio de alquiler, o *merces*, toma el nombre de conductor; hace una *conductio* y puede ejercitar contra el *locator* la acción *conductio* o *ex conducto*.



La *Locatio Conductio* Romana es una figura que dentro del Derecho actual comprende varios contratos distintos, como son los siguientes:

a) El Arrendamiento (*locatio- conductio rerum*), contrato por el cual el *locator* se obligaba a proporcionar a otra persona el conductor, el goce temporal de una cosa no consumible, a cambio de una remuneración periódica en dinero.

b) El contrato de Aparcería, por el cual el *locator* se obliga a proporcionar a otra persona el *colonus partiarius* el goce temporal de un terreno agrícola, prometiéndosele, en cambio, cierto porcentaje de los frutos que se tuvieran en ese terreno.

c) El contrato de obra *locatio-conductio operis*, por el cual el conductor se obliga a realizar cierta obra para el *locator*, mediante el pago de un precio determinado.

d) El contrato de trabajo, *locatio-conductio operarum*, por el cual el *locator* se obliga a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo a cambio de cierta remuneración periódica en dinero.

El denominador común de esos contratos era proporcional, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana. Estas manifestaciones del contrato de *locatio-conductio* se han separado completamente a través del curso del tiempo. En la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta. Vemos como ahora el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí solo la Ley N° 185 del Código del Trabajo.

3.2.2.1 Locatio-Conductio Rerum

El arrendamiento de cosas crea un vínculo personal, por virtud del cual puede exigir el arrendatario –conductor- el uso o el uso o disfrute de aquellas en tanto pesa sobre él la



obligación de pagar la *merces* convenida. Del arrendamiento no nace un derecho real sino un derecho de crédito, ejercitable frente a la persona concreta del arrendador –locutor.

El arrendatario es simple de tentador y, consiguientemente no goza de protección interdicial acordado en beneficio del *possessor* el arrendamiento puede recaer sobre toda clase de cosas cantal que sean in consumibles, que se hallaran en el comercio y el precio debía consistir en dinero.

En la época clásica vacilaban en decidir si había arrendamiento o venta cuando un municipio concedía perpetuidad el disfrute de un terreno a una persona, mediante una renta anual.

En el Bajo Imperio, el arriendo de cosas tomó un carácter especial, se decidió que este contrato, que era entonces también practicado por los particulares, no fuera en lo sucesivo ni un arrendamiento ni una venta, sino un contrato especial, con su nombre, *enfiteusis*, y sus reglas propias, al menos en cuanto a los riesgos.

El convenio de las partes hace Ley a este respecto; pero, a falta de cláusula particular, la perdida total de la cosa es soportaba por el propietario, la perdida total de la cosas, soportada por el propietario, la perdida parcial por el *enfiteuta*.

La enfiteusis obliga al propietario a procurar al arrendatario el disfrute la cosa arrendada. El arrendatario o *enfiteuta* está obligado a pagar la renta, la llamada *pensio* o *canon*; adquiere sobre la cosa un derecho real, el derecho de *enfiteusis*.

3.2.2.2 Aparcería.

Este contrato era para el romano una forma de *locatio-conductio*. El Derecho Romano no prohibía obtener los principales efectos prácticos de la *Colonia partiaria*, mediante un contrato de sociedad sin, embargo los efectos secundarios eran diferentes en estas dos soluciones: La aparcería-sociedad se extinguía por la muerte de los contratantes, ya que la



sociedad era un contrato *intuitu personae*, en cambio la aparcería-arrendamiento se transmitía a los herederos de las partes, de conformidad de los principios del arrendamiento.

En la aparcería el perjuicio resultante de una mala cosecha lo sufrían ambas partes, por lo que no había necesidad de instituciones como la *remissio mercedis*; el efecto que se obtenía, en el arrendamiento rural, mediante dicha *remissio*, era una consecuencia tácita y automática tratándose de la aparcería.

3.2.2.3 Locatio-Conductio Operis

El contrato de obra se diferenciaba por el hecho de que el objeto de éste era la prestación de servicio; y el de aquél, el resultado de un trabajo. Presupuesto de este contrato es que la obra se lleve a cabo con materiales suministrados por el que la encarga – *locator*. En otro caso, y según la opinión prevalente en Derecho Romano, sería de ver una compra venta.

Hay *locatio operis* cuando el que presta sus servicios recibe de la otra parte tradición de una cosa sobre la que tiene que realizar su trabajo. Al entregarse a un obrero una joya para arreglarla los romanos consideraban la operación que debe ser realizada como la cosa arrendada. Llaman *locator* al que entrega la cosa, y *conductor* al que debe ejecutar el trabajo. Resulta de ello que es el *locator* quien paga la *merces* y el *conductor*.

3.2.2.4 Locatio-Conductio Operarum

El arrendamiento de servicios versa sobre la prestación de los propios servicios, durante un cierto tiempo y a cambio de una remuneración. Esta figura correspondía al moderno contrato del trabajo. A causa del fenómeno de la esclavitud, este contrato de trabajo no era muy frecuente en la antigua Roma por el cual el Digesto nos presenta pocos problemas en relación con él. Esto se debe también a la circunstancia de que la línea divisoria trazada por los romanos entre los contratos de trabajo y de obra no era siempre muy clara, con lo cual



muchas relaciones que hoy consideramos como contratos de trabajo, eran para el jurista romano Contrato de Obra.

Los romanos excluían del contrato de trabajo los servicios liberales, es decir, servicios altamente calificados de carácter científico o artístico. También en el derecho moderno solemos hacer esto, ya que faltan los elementos de dependencia económica y sujeción a la dirección técnica de un patrón, que caracterizan el típico contrato de trabajo.

En cuanto al salario, exactamente como la renta, se pagaba *postnumerando*, salvo acuerdo en contrario. Si el trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave o, inclusive culpa leve del *conductor* (patrón), éste o sus herederos debían pagar el salario por todo el tiempo convenido o por un plazo fijado de buena fe, restándose, el salario que el obrero había ganado durante este tiempo en otro lugar. El patrón o sus herederos incurren en la misma responsabilidad si el obrero se vio impedido de trabajar por fuerza mayor, presentándonos una excepción socialmente justificada, a la regla de que, en caso fortuito, cada uno sufre su propio daño o perjuicio.

3.2.3 Regulación del Trabajo junto al contrato de obra, en nuestro Código Civil.

Por esta incorporación del contrato de trabajo en la *locatio-conductio* el Código de Napoleón y los diversos códigos inspirados en él, como el nuestro reglamentaron el trabajo de criados y obreros junto con el contrato de obra, bajo el título “arrendamiento”. En Nicaragua la legislación del primer Código Civil en 1945 separó el contrato de trabajo y el de arrendamiento, motivado en que parece un atentado a la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales.

Así en el libro tercero del Código Civil, Título XIV DEL ARRENDAMIENTO O LOCACIÓN, el capítulo VIII dispone sobre el contrato de obra o prestación de servicios y primeramente al servicio doméstico.



En cuanto al servicio doméstico lo encontramos en los artos, comprendidos del 2994 al 3021 C. y lo define “*Se llama servicio doméstico el que se presta temporalmente a cualquier individuo, por otro que vive con él y mediante cierta retribución*”.

También contempla la justa causa para que el trabajador doméstico dé por concluido el **arto. 3006 C**, dice:

Se llama justa causa la que proviene:

- 1° De la necesidad de cumplir obligaciones legales o contraídas antes del contrato.
- 2° Del peligro manifiesto de algún daño o mal considerables.
- 3° De falta de cumplimiento por parte del que recibe el servicio de las obligaciones que se hayan impuesto con respecto al sirviente.
- 4° De enfermedad del sirviente que lo imposibilite para desempeñar el servicio.
- 5° De mudanza de domicilio del que recibe el servicio al lugar que no convenga al sirviente.

Contempla la justa causa para despedir al sirviente **arto.3010 C**.

- Su inhabilidad para el servicio ajustado.
- Sus vicios, enfermedades o mal comportamiento.
- La insolvencia del que recibe el servicio.

Se contemplan las obligaciones del sirviente y del que recibe el servicio en artículos diferentes y dicen:

Arto. 3012 C. El sirviente está obligado:

- 1° A tratar con respecto al que recibe el servicio y a obedecerle en todo lo que no fuere ilícito o contrario a las condiciones del contrato.
- 2° A desempeñar el servicio 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.

Arto. 3013 C. El que recibe el servicio está obligado:

- 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 advertirle sus faltas, y siendo menor, a corregirle como si fuere su guardador.
- 3° A indemnizarle de las pérdidas y daños que pueda sufrir por su causa y culpa.
- 4° A socorrerle o mandarle a curar por su cuenta de su salario sobreviviéndole enfermedad y no pudiendo el sirviente atenderse por sí o no teniendo familia o algún otro recurso.

3.2.4 Doctrina Social de la Iglesia

La posición filosófica de la doctrina social de la Iglesia es contraria tanto al liberalismo individualista como al materialismo histórico.

Los fundamentos de esta doctrina se encuentran en los evangelios del nuevo testamento de la Sagrada Biblia; en la Escuela Patrística; en la Filosofía Escolástica y en las Encíclicas Vaticanas dictadas por el Sumo Pontífice de la Iglesia Católica.

Las Encíclicas han despertado el interés general por los asuntos temporales de carácter social y económico. La Iglesia Católica, en su Encíclica *Mater et Magíster* hace un llamado de atención sobre la remuneración del trabajador. Para ésta el salario debe regularse a toda costa bajo el principio de justicia y de equidad. Se debe tener en cuenta los siguientes criterios para la justa remuneración; advierte que tales criterios tienen un valor permanente y universal:



- La efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica.
- La situación financiera de la empresa en que se trabaja.
- Las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política (máximo empleo de la mano de obra en toda la nación).
- Las exigencias del bien común universal o sea de las comunidades internacionales.

En materia de Derecho de Asociación la Iglesia Católica también tiene su punto de vista, para esta Institución el Sindicalismo Cristiano es el resultado de una propuesta de solución a los conflictos de los obreros. Consiste en aplicar la Doctrina a ciertas circunstancias del medio. El Sindicalismo Cristiano, adquiere las características que el medio en el cual se desarrolla le confiere.

Surge de tres corrientes de pensadores, la primera de ellas la Escuela Teocratita o Tradicionalista reacciona contra las teorías individualistas del siglo XVIII mantienen la idea de que toda organización humana proviene de Dios.

La segunda es la del grupo de Católicos Liberales, conocida como la Escuela de Angers que simpatiza con las ideas del liberalismo, estima que en la relación laboral corresponde al patrón comportarse con un alto espíritu de caridad cristiana ante el obrero, por lo que propugnan por un paternalismo tanto moral como material. Los obreros por su parte deben observar un comportamiento adecuado ante los patronos, frente a los cuáles sus derechos son bastantes reducidos pues ante el incumplimiento patronal de sus deberes morales no pueden redargüir ninguna exigencia jurídicamente autorizada.

La tercera corriente es la de los Católicos Sociales, esta escuela propone la formación de asociaciones de producción, co-gestión de los obreros en la empresa, aumento de salario,



disminución de la jornada de trabajo, reglamentación del reposo, prohibición para los menores de trabajar en fabricas durante el periodo escolar, etc.

En materia Sindical las Encíclicas Papales han recogido el modo de pensar y de los teóricos del Sindicalismo Cristiano, religiosos o laicos. La Encíclica **Rerum Novarum** de 1891, enaltece el Derecho de Asociación como uno de los Derechos Fundamentales del Hombre. En esta Encíclica el Papa León XIII hace referencia a la importancia de la asociación, a la formación cristiana de estas asociaciones, la libertad de asociaciones y la organización en forma corporativa asumiendo las características del sindicalismo mixto de patrones y trabajadores, y las asociaciones separadas de sólo patrones o sólo trabajadores.

La Doctrina Social de la Iglesia supone que en la empresa existe, o por lo menos debe existir una sociedad entre obreros y patronos, resultante de la existencia de intereses comunes entre trabajo y capital y del espíritu de solidaridad que debe existir en el trabajo. Todo esto hace nacer la **Afectio Societatis** o voluntad de asociación cuando ambos sujeto; patrón y obrero, han tomado conciencia de que únicamente una relación humana entre ambos es capaz de terminar con la serie de conflictos que se derivan de sus relaciones, cuando se les considera como un simple contrato de trabajo y no como un contrato de sociedad.

La relación de la justicia social se obtiene por medio de la participación en las utilidades de la co-gestión, de las asignaciones familiares de un salario justo de profundo contenido ético y social cuya valoración se haga no únicamente tomando en cuenta criterios económicos, sino sobre todo las necesidades del obrero y su familia las cuales deberán ser determinadas por la estimación común.

Los planteamientos de la Doctrina Social de la Iglesia difieren sustancialmente de los del socialismo Marxista a pesar de que en el campo social entramos a veces un común reconocimiento en lo que se refiere a un justo salario, al salario mínimo, al sindicalismo, y en general a los principios de Justicia Social. Cabe señalar, sin embargo, que las diferencias



sobre estos puntos entre ambas teorías son manifiestas, tanto en la motivación como en el procedimiento.

El motivo que mueve a la Doctrina Social de la Iglesia a tratar de alcanzar tales objetivos de Justicia Social, esta fundamentado en la necesidad de establecer la armonía de clases y la solidaridad de intereses entre trabajo y capital.

El Papa Juan Pablo II en su Encíclica *Solicitud Rei Sociales*, proclama la problemática del desarrollo no recuerda la brecha existente entre ricos y pobres, entre países desarrollados y en vías de desarrollo como consecuencia de la interrelación que existe entre los países del mundo. Esta interrelación solo ha traído consecuencias relativas como lo es la deuda externa de los países subdesarrollados. Esta deuda que entre otros factores ha impedido el desarrollo de los países del tercer mundo. Enfrenta el problema de analfabetismo, de la explotación como de la pobreza para la gran mayoría del desempleo y subempleo y de la violación de los derechos humanos. Esta encíclica asume una actitud crítica tanto al capitalismo liberal como al colectivismo marxista, pues ambos ocultan su tendencia hacia el imperialismo y hacia el neocolonialismo.

Otro aspecto importante que toca el Papa en esta encíclica es referente al autentico desarrollo humano. El desarrollo no es un proceso rectilíneo, automático e ilimitado, el desarrollo no es simplemente la acumulación de bienes, pues esto no basta para proporcionar la felicidad humana.

Por tanto es necesario un desarrollo pleno, mas humano, el cual sin negar las necesidades económicas procure estar a la altura de la autentica vocación del hombre y de la mujer; este desarrollo, es una responsabilidad de todos, tanto a nivel individual como colectivo, es una responsabilidad no sólo de la Iglesia Católica, sino de todas las Iglesias y Comunidades Religiosas, para que en conjunto trabajen para alcanzar un desarrollo autentico en donde se le dé igual importancia a lo espiritual, lo material y moral, a la dignidad de cada persona, a la identidad propia de cada comunidad.



En el orden interno de cada nación se debe promover y respetar los derechos humanos; en el orden internacional es necesario el pleno respeto de la identidad de cada pueblo con sus características históricas y culturales. Se debe promover la igualdad entre las personas y entre las naciones todo visto desde el marco de solidaridad y libertad.

Cuando el Papa Juan Pablo II nos aclara que ese carácter moral de desarrollo, no puede prescindir del respeto por los seres que constituyen la naturaleza visible, animales, plantas, el cosmo en general, pues ese respeto es necesario para que se de uso racional de los recursos, tener en cuenta la naturaleza y su renovabilidad, y sobre todo tener en cuenta las consecuencias de una industrialización desordenada que va en detrimento de la calidad de vida de las zonas industrializadas.

3.2. Decreto N° 336- Código del Trabajo de 1945.

El Servicio Doméstico en Nicaragua ya como legislación de trabajo es de historia reciente, si partimos de la fecha del primer Código del Trabajo de 1945, promulgado el 23 de noviembre de 1944, fue vigente a partir del 1° de febrero de 1945, por su publicación en la Gaceta Diario Oficial N° 23, Decreto N° 336, el cual derogó las anteriores disposiciones.

Éste contempla los servicios del hogar familiar en los casos especiales, Título III, Capítulo II, Arto. 131-140, dicho capítulo sufrió varias reformas, una de ellas se dio en 1977, con el Decreto numero 633, y la otra se da en 1981, donde se reforma por el Decreto 719 la Jornada de los Servicios Domésticos, la que no estaba sujeta a jornada de trabajo y se reglamentaba que gozaban de un descanso absoluto mínimo de 10 horas diarias (8 horas continuas y nocturnas).

Con la promulgación del mencionado Código, se hace posible la inclusión de muchos adelantos doctrinarios del ámbito laboral de aquella época y se modernizan algunas mal



llamadas “leyes de los trabajadores”; así mismo se derogan todas aquellas disposiciones que lesionen los derechos consignados en este Código.

Una manera muy fácil de describir al Código del Trabajo de 1945, es dividirlo en dos grandes esferas en las que está compuesto.

La primera de ellas es el Derecho Individual del Trabajo, en ésta se encuentran las instrucciones devenidas del Contrato Individual del Trabajo.

La segunda esfera es todo lo referente al Derecho Colectivo del Trabajo, agrupándose en ella el Derecho de la Asociación Sindical, al Derecho de Convención Colectiva y al Derecho a Huelga.

CÓDIGO DEL TRABAJO 1945

1. Derecho Individual del Trabajo

- (a) La Institución Básica está contenida en el contrato Individual de Trabajo.
- (b) Trabajo de Menores y Mujeres.
- (c) Suspensión y Despido
- (d) Casos Especiales

2. Derecho Colectivo del Trabajo

- (a) Derecho de Asociación Sindical
- (b) Derecho de Convención Colectiva
- (c) Derecho de Huelga

3. Breves Normas Procedimentales. Por lo general remiten al proceso común

Entre las Instituciones Laborales más sobresalientes provenientes del Contrato Individual del Trabajo podemos mencionar:

A) LAS INSTITUCIONES DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO



- **Los sujetos de trabajo:** Arto. 33. Patrón y un obrero o empleado.
- **La remuneración:** Arto. 33 Por cualquier labor, servicio u obra bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del patrón, se pagada una remuneración determinada.
- **El salario:** Artos.67 y siguientes; lugar, plazo y formas de pagar el salario. Artos 70, 71,72.
- **Salario mínimo:** su inembargabilidad, y mecanismo de estipulación. Artos. 79-81.
- **Trabajo en horas extraordinarias:** Arto. 74
- **Protección al trabajo de menores:** La Capacidad. Arto. 40.
- **Requisitos de contrato individual:**
Escrito o verbal, Arto.39.
Lugar, fecha, nombres y apellidos de los contratantes... Arto. 41 Incs. 1º y 2º.
Duración del contrato Arto 41.4, Arto. 42, Arto. 43.
Determinación de los servicios que hayan de prestarse Arto 41.3
- **Jornada de trabajo, descansos, duración y división de la jornada:** Arto. 41.5, Arto. 47 y siguientes.
- **Contrato de tiempo indeterminado:** Arto. 45.1
- **Trabajo de campo, servicio doméstico, temporales:** Arto. 46.
- **Riesgos del trabajo:** accidentes, enfermedades profesionales, consecuencias del riesgo, responsabilidades de las partes, indemnización del riesgo laboral, Artos. 82 – 110.



- **Suspensión y terminación de los contratos del trabajo:** Las causas de la suspensión temporal, sin responsabilidad para el patrón ni los trabajadores Arto. 112; las causas de terminación de los contratos Arto. 115; causas justas para rescindir del contrato individual sin necesidad del preaviso de ley Arto. 119.
- **Del trabajo de los menores y de las mujeres:** Artos. 122 – 130.
- **Servicios domésticos:** Artos. 131-140.

B) DE LAS INSTITUCIONES DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- **Derecho de asociación sindical:** De la constitución y registro de los sindicatos Artos. 196 y siguientes; del funcionamiento de los sindicatos Artos. 201 y siguientes, de las cooperativas Artos. 210 y siguientes.
- **Derecho de convención colectiva:** Todos aquellos contratos celebrados entre patrón y sindicato se encuentran regulados en los Artos. que van del 22 al 30.
- **Derecho a huelga:** Artos. 222 -224, el paro se encuentra en Arto. 230.

El Código del Trabajo de 1945 omitió el Derecho Procesal del Trabajo, no obstante se considero un breve procedimiento laboral el cual se encuentra contenido en el título VI, Capítulo I, llamado Procedimiento de los Juicios de Trabajo.

Este Código del Trabajo fue un Código que nació a instancia del Poder Ejecutivo, siendo presidente de la Republica el General Anastasio Somoza García. Cabe destacar que aunque este Código no fue producto de un consenso, para su época era considerado moderno e incluso uno de los mejores de América. En él se incluye en el Título III, Capítulo I y bajo la denominación de “Casos Especiales” los asuntos relacionados con el trabajo de las mujeres



conteniéndolo en el mismo apartado con el trabajo de los menores; establece una serie de protecciones de orden fisiológico, biológico, de seguridad y salubridad, con el objeto de salvaguardar a la mujer y al menor de los perjuicios físicos y morales que cierto tipo de trabajo pudiera ocasionarles.

Establece la ley protecciones de orden biológico cuando prohíbe el trabajo de las mujeres en actividades mineras subterráneas o en trabajos calificados como superiores a sus fuerzas o en fin en cualquier actividad que represente peligro para las condiciones físicas o morales de su sexo.

Para proteger la maternidad la Ley prohíbe emplear a las mujeres en estado de gravidez en que sea necesario realizar esfuerzos físicos considerables o que pueda producir el aborto o mal desarrollo del feto.

Dispone la Ley que en los establecimientos donde trabajen más de treinta mujeres, los patronos deberán acondicionar un local para que las madres puedan amamantar a sus hijos. Las trabajadoras embarazadas gozaban de cierta protección consagrada en la Constitución Política de 1950 de vigencia durante la de este Código. El inciso diez del Arto. 95 Cn. de 1950 establece para la mujer embarazada “un reposo de veinte días antes y cuarenta días después del parto. Este reposo será pagado por el patrón a cuyo servicio esté, siempre que le hubiese trabajado seis meses continuos”.

El Arto. 130 de esta Código del Trabajo dice lo siguiente:

“Es prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras por causa de embarazo o lactancia. Todo despido por causa justificada debe obtener la aprobación previa del Inspector del Trabajo”. Con relación a este artículo algunos han pensado que se establece en él la inmovilidad de las trabajadoras embarazadas. Sin embargo, nosotros estimamos que tal inmovilidad no la establece dicho artículo, pues si se observa detenidamente la relación del mismo, nos damos cuenta que la prohibición establecida se refiere al despido de la trabajadora por causa de embarazo, y no en estado de embarazo, lo cual hace cambiar totalmente su sentido.



Por otro lado, en la parte final de dicho artículo se establece que todo despido por causa justificada debe obtener la aprobación previa del Inspector del Trabajo. Al hacer referencia a la causa justificada en la parte ultima de la disposición se desprende, a favor del argumento que estamos sosteniendo que el legislador lo que a tratado de evitar es que se tome el embarazo de la trabajadora como causa justificada para rescindir unilateralmente y sin responsabilidades el contrato del trabajo.

La intención de la Ley es que el patrón, para eludir a prestaciones a que está obligado por el embarazo y maternidad de su trabajadora, despida a ésta, evitando así el descanso remunerado de veinte días antes y cuarenta después del parto establecido en la disposición constitucional. En consecuencia, no estableciendo el artículo el sistema de inamovilidad de la trabajadora embarazada, el patrón que la despida sin mediar causa justificada, está obligado a reconocerle los derechos contenidos e la Constitución.

El Código del Trabajo de 1945 define a los *trabajadores domésticos* como las personas “que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrón. (Arto. 131 C.T.).

La Ley presume que el salario que devengan los domésticos comprende además el suministro de alimentación y habitación.

Tanto los alimentos como la habitación que se den al doméstico, se estiman equivalentes al cincuenta por ciento del salario que perciba el doméstico en numerario.

Es facultad del patrón exigir antes de formalizar el contrato, un certificado de buena salud espedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier medico que desempeñe sus funciones en cualquier dependencia estatal.



Aquí la Ley no establece jornada para los domésticos, pero señala que deberán descansar en forma absoluta por lo menos diez horas. De estas horas de descanso como mínimo ocho han de ser nocturnas y continuas. Establece también la ley para los domésticos, un día de descanso después de cada seis días ininterrumpidos de trabajo, al mismo señala que se les permita asistir a una Escuela nocturna de alfabetización para aprender a leer y escribir.

“Las trabajadoras domésticas en estado de gravidez disfrutaran de descanso remunerado con el sesenta por ciento del salario, durante veinte días anteriores y cuarenta posteriores al parto” (Arto. 128 CT, segunda parte).

En los contratos de servicio es admisible el período de prueba. Para tal efecto, la Ley estima como de prueba los primeros quince días de trabajo durante los cuales cualquiera de las partes podrá poner fin al contrato sin responsabilidad alguna.

Para rescindir unilateralmente el contrato de servicio doméstico y sin que medie causa justificada se procederá por medio del preaviso de un mes o el correspondiente resarcimiento sustitutivo.

La enfermedad infecto-contagiosa de cualquiera de las partes es suficiente motivo para terminar el contrato sin responsabilidad alguna y sin necesidad de preaviso. Esta disposición es aplicable también cuando la enfermedad infecto-contagiosa ha sido contraída por cualquiera de las personas que habitan la casa.

Es cusa justa para el patrón para dar por terminado el contrato de servicio doméstico sin responsabilidad de su parte, la enfermedad común del trabajador que lo incapacite por mas de una semana. En este caso, el patrón estará obligado únicamente a un mes de salario por el primer año ininterrumpido de trabajo. Por cada uno de los años subsiguientes, el patrón estará obligado a pagar una semana más. Para los efectos de la prestación señalada anteriormente, la ley considera como año subsiguiente a un periodo no menor de tres meses. Establece la Ley, que en caso en que la enfermedad haya sido contraída por



contagio del patrón o de las personas que habitan en la casa en la cual sirve, el trabajador que dure la enfermedad y a que se le cubran los gastos derivados de la enfermedad.

Cuando el patrono cambie de domicilio, puede el obrero poner término al contrato de trabajo. Aún en el caso en que el obrero se hubiere comprometido con el patrón a seguirlo en su cambio de domicilio, puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte cuando el cambio perjudique sus intereses, o derive de ello un “peligro real y manifiesto”.

En caso de muerte del trabajador, el patrón estará obligado a sufragar los gastos de sepelio cuando aquel hubiere trabajado con él por lo menos durante un año continuo.

El artículo 137 de este Código del Trabajo dispone lo siguiente: “Mientras no se extienda el Seguro Social al Servicio Doméstico, en lo relativo a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales, se aplicarán las disposiciones pertinentes de este Código. En cuanto a vacaciones, se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV”.

El artículo 103 del Código del Trabajo identifica a las pequeñas de comercio o industrias agrícolas y ganadera, y al servicio doméstico, para los efectos de las indemnizaciones de los riesgos acaecidos tanto en la pequeña empresa como en el servicio doméstico, y establece que podrá el Juez del Trabajo, atendiendo a las posibilidades pecuniarias del patrón, al tiempo que el trabajador llevare de servicio y al peligro del trabajo encargado, fijar la indemnización al trabajador hasta en una octava parte de la que podría corresponder al trabajador.

El Tribunal Superior del Trabajo extiende la aplicación de este arto. 103, reservada en dicha disposición a los riesgos, a los casos de reposo de la mujer embarazada, vacaciones y preaviso²⁶.

²⁶ Sentencia Número 2788 del Tribunal Superior del Trabajo, dictada el catorce de noviembre de mil novecientos cincuenta y siete.



Expresa que aunque es cierto que esta disposición del Código del Trabajo, rige solamente en cuanto a riesgos, puede aplicarse por analogía, al reposo de la mujer embarazada, Vacaciones y Preaviso, ya que siendo permitido al juzgador en esos casos de riesgos, fijar la indemnización respectiva hasta en una octava parte de lo que podría corresponder al trabajador conforme disposiciones establecidas para empresas mayores, igualmente puede aplicarse en las prestaciones enunciadas, mientras no se dicte ley especial sobre la materia.

3.2.6 Ley N° 159. Ley que declara El Día del Trabajador Doméstico.

En 1993 según Gaceta N° 101 del 31 de mayo, se promulga la “**Ley N° 159**, ley que declara el día del trabajador doméstico” como se ve hay un mayor interés en nuestros legisladores de resarcir derechos negados al trabajador doméstico donde se estipula que el 10 de diciembre de cada año se tomará como el día del trabajador doméstico; aquí lo importante no es un día festivo sino el interés que demuestra una de las instituciones del Estado en reconocer el trabajo silencioso que desarrollan las trabajadoras domésticas.

Pero este reconocimiento queda nulo al no haber conocimiento por parte de las domésticas de esta celebración.

Esta declaración del día festivo está contemplada en Ley, pero en nuestra investigación pudimos constatar que tal vez por falta de divulgación la población no la conoce, menos aún en el gremio del servicio doméstico, no tienen ni la idea de que exista este día alusivo a ellas. Esto nos demuestra que las domésticas carecen de conocimiento sobre todos los derechos que las Leyes les atribuyen.

Los mismos empleadores desconocen que existe el día del trabajador doméstico, olvidando que también sus empleadas tienen derecho a celebrar el reconocimiento de su labor en un día especial dedicado a ellas.



3.2.7 Ley N° 185- Código del Trabajo de 1996.

Publicada en Gaceta Diario Oficial N° 205, el día miércoles 30 de octubre de 1996, e iniciándose su vigencia el 30 de diciembre de 1996. Este nuevo Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua deja establecido las garantías de prestación a que tiene derecho el personal de los servicios domésticos. Cabe señalar que quienes realizan este tipo de trabajo son de preferencia mujeres jóvenes o madres solteras.

CÓDIGO DEL TRABAJO 1996

- LIBRO I**
- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**
 - Instituciones del Contrato Individual del Trabajo
 - DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**
 - Derecho de Asociación Sindical
 - Derecho de Convenio Colectivo
 - Derecho de Huelga
- LIBRO II**
- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**
1. Mecanismos alternos de Resolución de Conflictos.
 - a. Negociación
 - b. Conciliación
 - c. Arbitraje
 2. El Proceso
 - a. Principios Procesales
 - b. El Debido Proceso
 - b.1. Demanda
 - b.2. Recursos y Remedios



Este Código del Trabajo tiene una mejor elaboración y técnica legislativa que el Código del Trabajo de 1945, en cuanto a su estructuración en libros y la incorporación del Derecho Procesal del Trabajo, con principios propios y normas adjetivas específicas para la jurisdicción laboral, lo que constituye todo un avance en la concepción del Derecho del Trabajo en nuestro país.

LIBRO PRIMERO

De las Instituciones del Contrato Individual del Trabajo:

- Sujetos del Derecho del Trabajo. De los Artos. 6 al 12 C.T.
- Relación Laboral y Contrato de Trabajo, requisitos que debe contener el contrato escrito, la capacidad de contratar, Artos. 19 y siguientes.
- Formas, Tipos de Contratos.
- Capacitación, traslados y promociones, Artos. del 30 al 33.
- Suspensión del Contrato de Trabajo, Artos. 35 al 39.
- Terminación del Contrato Individual o Relación de Trabajo Artos. 40 al 48.
- Jornadas de Trabajo, Descanso, Permisos y Vacaciones, Artos. 49 al 63.
- De los Salarios, Medidas de Protección del Salario y Décimo Tercer Mes, Artos. 81 al 89.
- De la Higiene y Seguridad Ocupacional, Artos. 100 al 108.
- De los Riesgos, Artos. 109 al 129.
- Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes, Artos. 130 al 137.
- Trabajo de las Mujeres, de la protección a la maternidad, Artos. 138 al 144.
- De las condiciones especiales de trabajo, servicios domésticos, trabajo a domicilio, en el mar en las vías acuáticas, industria, construcción, etc. Artos.152 al 180



De las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo:

- De la Asociación Sindical, facultades y funciones del sindicato, requisitos para su constitución, causas de disolución y liquidación, federaciones, confederaciones, fusión, fuero sindical, todo esto regulado en los Artos. 203 al 234.
- De la Convención Colectiva, de los conflictos colectivos, etc. Artos. 235 al 243.
- De la Huelga, sus propósitos, el Paro, Artos. 244 al 252.

LIBRO SEGUNDO

Del Derecho Procesal del Trabajo:

- Mecanismos alternos de Resolución de Conflictos.

La Negociación: El arreglo directo entre las partes antes de iniciar el procedimiento de conciliación, Artos 371 y 372.

La Conciliación: Cumplidos los requisitos y subsanados los errores y omisiones en el pliego de peticiones el MITRAB designará un conciliador. Si alguna de las partes se negare a comparecer a las audiencias, el conciliador podrá declararla en rebeldía. Si no hubo acuerdo entre las partes, procederán a decidir por votación simple si se van a huelga o se someten al arbitraje, Artos. del 377 al 384.

El Arbitraje: Forma de conformar el tribunal, término para dictar el laudo, término para interponer el recurso de revisión contra el laudo arbitral, Artos. 390 al 402.

- **El Proceso.**

Principios Procesales del Trabajo: Estos principios son los límites o directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones que



pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, se encuentran en el Arto 266, Incs. a) al k).

El Debido Proceso

El ámbito y aplicación del Derecho Procesal, de las autoridades laborales, de la competencia de los Jueces, de las partes que intervienen en el proceso del trabajo, de las actuaciones en los procedimientos laborales, de las notificaciones y citaciones, de los términos, de los incidentes, de la acumulación y separación de autos y acciones, de los impedimentos, excusas y recusaciones para funcionarios, del procedimiento del juicio laboral, pruebas, medios de prueba, sentencia, medios de impugnación, medidas de garantía, ejecución de sentencia, esto se encuentra regulado en este Código del Trabajo en los artículos que van del 267 al 269.

3.2.7.1 Principios Rectores del Código de Trabajo Vigente.

La Doctrina Laboral ha establecido una serie de principios que inspiran al derecho laboral, en éste tema existe unanimidad de los autores, no así en el Derecho Positivo de los distintos Estados, aunque estos principios son informadores del ordenamiento jurídico laboral y actúan en éste por razón de su inicial esencia de su finalidad y estructura.

Los Principios que rigen el derecho laboral sirven para sustentar su autonomía y su especial peculiaridad, por ello son diferentes a los que rigen en otras zonas o esferas del Derecho.

La Doctrina Contemporánea ha aceptado los siguientes principios como los rectores del derecho del trabajo:

1. Principio Protector:

- a) in dubio, pro operario
- b) regla de aplicación de la norma más favorable
- c) regla de la condición más beneficiosa



2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos

3. Principio de continuidad de la relación laboral

4. Principio de razonabilidad

5. Principio de la buena fe

La Ley 185 del Código del Trabajo en el Libro Primero, Derecho Sustantivo, Título Preliminar contiene los Principios Fundamentales, es decir los principios relevantes, trascendentes en la Legislación Laboral Nicaragüense.

La Ley consideró trece principios fundamentales para regir el ordenamiento jurídico laboral.

El Principio fundamental I, *“El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado”*. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, es la misma garantía Constitucional del Arto. 80 Cn. de la Constitución Política vigente, y más que todo es un enunciado.

El Principio fundamental II, *“El Código del Trabajo es un instrumento de orden publico mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales”*, establece la naturaleza del derecho del trabajo y la inserta dentro del ámbito del derecho público, es decir es un derecho erga omnes, y deja en claro la intervención del Estado.

El Principio Fundamental III, *“Los beneficios sociales a favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral, constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos”*. Es otra de las formas en que se expresa el Principio Protector, puesto que el Código al decir que el contenido de la legislación laboral constituye un mínimo de garantías



susceptibles de ser mejoradas, significa que el mismo código debe crear figuras para que el mínimo se convierta en mejores condiciones a favor de los trabajadores. De lo anterior es que se no ha logrado a través de las luchas históricas de los trabajadores que se mejoren los beneficios sociales, usando como medio el Contrato Individual de Trabajo y el Convenio Colectivo.

El Principio Fundamental IV. Principio de Irrenunciabilidad. *“Los derechos reconocidos en este código son irrenunciables”*. Este principio también es una extensión del principio protector a favor de los trabajadores, quienes no pueden renunciar en su propio perjuicio, pues se presumen forzados a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social.

El Principio Fundamental V, *“El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento”*. Establece que el ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad.

Ha sido un principio muy controversial puesto que aparentemente tiene conflictos de orden constitucional, no obstante buscando la intención del legislador puedo atreverme a decir que lo que trató de dejar en claro el legislador común es que el Derecho Laboral como rama o especialidad del Derecho es totalmente ajena al derecho civil y busca como separarlos y darle independencia pues recordemos que el Derecho Civil consagra la libertad absoluta de la Voluntad de Contratación.

El Principio fundamental VI, *“Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social”*, realmente no constituye un principio, sino que más que todo es enunciado político puesto que lo objetivo y la realidad son concepciones muy subjetivas de los seres humanos.

El Principio Fundamental VII, *‘EL ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores’* establece el Principio Protector que es una de



las características del derecho laboral, el de ser tuitivo, pero realmente no debería decir que mejore las condiciones de los trabajadores, ya que lo que establece son garantías mínimas y no está constantemente mejorando las condiciones de los trabajadores, lo que sí se logra a través de la convención colectiva o el contrato individual de trabajo.

El Principio Fundamental VIII. *“En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias prevalecerá la disposición más favorable al trabajador”*. Establece la duda a favor del trabajador hay una mala relación del principio, puesto que habla de normas de trabajo legales ¿Acaso hay normas de trabajo ilegales que se puedan aplicar? No obstante eso no es lo más grave, lo más importante es que el principio se olvida de la jerarquía de las normas, de la forma en que está redactando el Principio se puede entender que cuando el reglamento es más favorable que la misma ley sustantiva, entonces se aplica el reglamento, lo cual carece de lógica en nuestro ordenamiento jurídico.

Tampoco dice el principio del párrafo anterior, como ni cuando debe ser utilizado este principio de la duda a favor del operario.

El Principio Fundamental IX, *“Los casos no previstos en este código o en disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho el trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales notificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común”* es retomado del Arto. 11 C.T., de 1945 referente a la aplicación de normas en casos no previstos en el código, pero también se mejora en el sentido que prevé la aplicación de las Normas Laborales Internacionales, Jurisprudencia Laboral, el Derecho Comparado, la Doctrina Científica, etc.

El Principio Fundamental X, *“Las normas contenidas en este Código y la legislación laboral complementaria son de Derecho Público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social”* repite con otra redacción el Principio Fundamental II, pues vuelve a afirmar su posición preferente sobre el derecho privado por ser el Código de Orden Público,



lo cual era innecesario volver a mencionar puesto que basta con el Principio Fundamental II o con el actual.

El Principio Fundamental XI, Garantiza la igualdad de oportunidades al trabajo o para obtener empleo tanto para hombres y mujeres, *“la mujer u el hombre son iguales en el acceso al trabajo y a la igualdad de trato, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la Republica”* ha de entenderse por tanto que ni el uno ni el otro deben considerarse más o menos débil, o más o menos protegido, ambos tienen los mismos derechos frente al otro. Este principio es una proyección del Arto. 32.1 Cn., y del Art. 27 Cn., que establece el Principio de Igualdad ante la Ley y por consiguiente el acceso al empleo es una especie de concurso en el que el mejor preparado para el trabajo sea hombre o mujer lo obtendrá.

El Principio Fundamental XII, *“Se garantiza 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”*. En opinión personal no es un principio, si no uno de los tantos enunciados que muchas veces el legislador los confunde con principios. Si bien es cierto aquí se establece que habrá estabilidad laboral para los trabajadores, pero de conformidad con la ley sustantiva por tanto mientras no exista esa ley no hay estabilidad, esto se puede calificar como un objeto de la legislación laboral.

Por otro lado, la segunda parte del párrafo, referido a la promoción del trabajador en igualdad de oportunidades es muy ambigua puesto que pareciera que mejor debió ser una norma de derecho sustantivo y establecer el procedimiento de la promoción del trabajador, o los medios de impugnar esa promoción cuando ha sido lucha por fines personales, o dentro del marco del favoritismo.

El Principio Fundamental XIII, *“se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual e idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana”*. Recoge el



antiguo precepto de Salario Igual por Trabajo Igual, lo cual era existente desde hace mucho tiempo atrás en las Constituciones y que también lo recoge la actual Constitución Política en el Arto. 82.1, también esta presente en las distintas Cartas Internacionales del Trabajo.

3.2.7.2 Estructura del Código del Trabajo Vigente.

En primer lugar el Código del Trabajo Vigente esta dividido en dos libros; **la parte sustantiva** está comprendida en el Primer Libro, se encuentra lo referente al derecho sustantivo y a los Principios Fundamentales, los Artos. 1 al 265 CT.

La parte adjetiva esta comprendida en el Libro Segundo, es todo lo referente al Derecho Procesal del Trabajo y siguiendo lo lógica del Primer Libro contiene un apartado para los Principios del Derecho Procesal Laboral, Artos. 266 al 407 CT.

❖ PARTE SUSTANTIVA

▪ En el Derecho individual del Trabajo

Con este Código es que se hace por primera vez la diferencia conceptual y positiva entre la relación laboral y el contrato de trabajo, pues puede no existir un contrato, pero comprobada la relación laboral basta para que por ficción jurídica se tome como si realmente existe un contrato.

Este capítulo (Capítulo I, Relación Laboral y Contrato de Trabajo) enumera los requisitos de contenido del contrato de trabajo y la capacidad para contratar en materia laboral; la tienen los mayores de dieciséis años de edad.

En el Capítulo II (formas y Tipos de Contratos), del C.T. se destaca el Artículo siguiente: Arto. 27 C. T. *El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Así mismo cuando hubiere expirado el plazo del contrato por*



tiempo determinado el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue previamente. Esta disposición constituye otra de las novedades del Código, es considerada una cláusula ipso iure automática, puesto que no es necesario crear un contrato de tiempo indeterminado, se produce con sólo no mencionar el plazo.

La disposición que regula la terminación del Contrato individual del trabajo por renuncia (Arto. 43 C.T) tiene que ser analizada en concordancia con los artículos 45 y 47 C.T.

[Arto. 43 C.T. La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el Artículo 45 de este código.

Arto. 45. C. T. *Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a:*

- 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;*
- 2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.*

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidaran proporcionalmente.

Arto. 47 C.T. *Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización o que tuviere derecho].*

Al aplicar el Arto. 43 a un trabajador que renuncia a su trabajo por haber encontrado uno de mejor remuneración indudablemente se comete una injusticia con el empleador, quien sin haber faltado a sus obligaciones tiene que solucionar varios problemas, sobre el pago de la



indemnización se le suman la búsqueda de un nuevo empleado, invertir capital para su capacitación, tiempo, etc.

- **De las Capacitaciones, Traslados y Promociones.**

Estas disposiciones (Art. 30 al 33 C.T.) son totalmente nuevas y tratan también de proteger al trabajador de los abusos, chantajes, favoritismo y exclusiones que en muchas ocasiones se daban en los distintos centros de trabajo, por parte de la persona que daba los traslados o promociones, vemos por tanto que se incorpora ahora la participación de los trabajadores en estas decisiones.

- **De las Jornadas de Trabajo.**

En este Capítulo se regula la jornada de trabajo. El Arto. 55 en su segundo párrafo dice *“Siempre que se convenga a una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”*. El Arto. 57 en su tercer párrafo dice: *“los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes”*. Los artículos en mención regulan las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo pero dejan abierto el paso al carácter pactado que puede devenir de cualquiera de estas jornadas.

- **De la Terminación del Contrato Individual o Relación de Trabajo.**

La figura de la terminación del Contrato Individual o relación de trabajo la recoge el Código del Trabajo actual de los Arto. 40 al 48.

Primeramente nos da a comprender que con la terminación del contrato de trabajo o relación laboral se extinguen los derechos que emanan de la relación laboral. Así mismo puntualiza una serie de causales que dan fin a la relación laboral.



Los conceptos de vacaciones y décimo tercer mes cualquiera que sea la causa que pongan fin a la relación laboral deberán ser pagados en la liquidación final.

El Arto. 43 regula la terminación del contrato por renuncia y establece un no regulado derecho de antigüedad.

El Arto. 45 establece la indemnización por despido injustificado la cual se paga atendiendo a los servicios prestados por el empleador. En ningún caso será menor de un mes ni mayor de cinco meses.

El Art. 48 señala las causales de despido y a su vez fija un procedimiento para solicitar la cancelación del contrato de trabajo mediando justa causa, esta competencia esta fijada para la Inspectoría del Trabajo. Tal competencia puede decirse que es un excesivo injerencismo estatal en las relaciones laborales y que era mejor dejar estos asuntos a las comisiones bipartitas creadas por medio de la convención colectiva y de esa manera se tutela el derecho de los trabajadores; De todas formas el trabajador tiene el Derecho de accionar ante la justicia ordinaria.

▪ **De los Descansos, Permisos o Licencias.**

El capítulo destinado a los descansos y permisos es el Capítulo II, está comprendido del Arto. 64 al 75 C.T., en éste se regula todo lo referente al día de descanso, cómputo de pagos y los permisos.

El Código del Trabajo impone forzosamente el domingo como día de descanso o mejor conocido como séptimo día lo cual no existía en el Código de 1945. En el Arto. 62 C.T., se establece que las horas que se trabajen en el día de descanso serán remunerad en un 100% adicional.

Se establece como asueto remunerado para Managua, el primero y el diez de Agosto que es otra fiesta religiosa; y en el resto de la República el día principal de la festividad mas



importante del lugar, según la costumbre, lo que es del todo acertado y de acuerdo a las legislaciones Centroamericanas.

El artículo 68 C.T., regula la coincidencia del feriado con el día de descanso en este caso el empleador deberá compensar el día de descanso y si labora se debe remunerar como día extraordinario.

El artículo 74 C.T., incorpora las figuras de los permisos o licencias lo cual no retornaba la antigua ley laboral, pero que si se venia regulando como una concesión a los trabajadores a través de los convenios colectivos como en los casos de fallecimientos de parientes cercanos, matrimonios, consulta médica por enfermedad, tener bajo guarda a un discapacitado, entre otros.

▪ **Del Derecho Colectivo del Trabajo.**

Se regula el derecho de asociaciones sindicales convención colectiva, conflictos colectivos, todos estos comprendidos en el Título IX, desde el artículo 203 C.T con el cual se inicia esta sección, hasta el artículo 234 C.T., con el que finaliza el Capítulo referido al Do. De asociación Sindical.

Hay que recordar que el derecho a la libre asociación de los trabajadores ha sido una de las luchas más acérrimas a lo largo de la historia, y lo que este Código del Trabajo pretende es dar esa oportunidad de asociación a los obreros a través de ciertos procedimientos previos establecidos en la ley.

La Sección I del Capítulo I comprende las disposiciones Generales referente a los sindicatos y sus derechos. Para la constitución de un Sindicato en el Código del Trabajo de 1945 se necesitaba de un mínimo de veinticinco miembros, de conformidad a las normas laborales vigentes se habla de un número no menor de veinte.



Clasifica y define a los sindicatos por la calidad de sus integrantes, así como por su ámbito territorial. En la Sección II se define las facultades y funciones de los sindicatos, las obligaciones; (Sección III) los requisitos del acta constitutiva y de los estatutos; (Sección IV) el registro de los sindicatos y asociaciones; (Sección V) la Asamblea General, la Junta Directiva y las causas de liquidación y disolución, fusión, federaciones, confederaciones; terminando con la Sección XI que regula el fuero sindical.

Se define el fuero sindical, el cual en este código se amplía mucho más que el Código de 1945, pues se protegen a nueve de la junta directiva y a cuatro seccionales para los sindicatos que tengan seccionales, la garantía del fuero sindical es una medida de estabilidad laboral, no obstante no puede ampararse en su fuero para ir en contra de las directrices de la empresa pues no constituye inmunidad.

La Convención Colectiva de Trabajo se encuentra en este mismo Título más específicamente en el Capítulo II, Art 235 al 242 C.T., aquí se regula lo referente a la Convención Colectiva, su definición como contrato o acuerdo concertado entre el empleador y un grupo u organizaciones de trabajadores que ostenten personería jurídica. Define primeramente el. Objetivo de la convención colectiva, siendo ésta una de las figuras creada por el derecho para mejorar las condiciones de trabajo, sociales y económicas de los trabajadores.

También regula los efectos de la Convención Colectiva, el ámbito de aplicación que es para todos los trabajadores incluso para aquellos que no pertenecen al sindicato, así como la duración de la misma.

▪ **Del Derecho de Huelga**

La huelga tanto como el paro se encuentran dentro del Capítulo III destinado a los Conflictos Colectivos, la Sección I es para la Huelga y la Sección II es para el Paro.



▪ **Del Derecho de Gestión de los Trabajadores**

El Art. 253 C. T., es un enunciado recogido de la Constitución Política de la Republica Arto. 81 Cn. que estableció el derecho de los trabajadores de tener participación en la gestión privada o pública de las empresas, la ley que regularía esto, según la lógica, debió regularla éste Código; no obstante lo que hizo fue eludir tal obligación estableciendo que debe ser regulado por una ley especial, la falta de tecnicidad en la redacción de la norma se expresa en cuanto una ley ordinaria no puede dar habilitación al legislador para producir otra ley del mismo rango, ello sólo es posible en el Derecho Constitucional en cuanto la norma suprema establezca un mandato de tal naturaleza.

❖ **PARTE ADJETIVA**

▪ **Principios del Derecho Adjetivo o Procesal del Trabajo.**

Los principios generales del Procedimiento Laboral se encuentran en el Libro Segundo dentro del Título I, Capítulo 1 Principios Generales, contiene los principios clásicos del derecho procesal laboral, los cuales son los límites y directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo del Código de 1995 son:

- a) Gratuidad
- b) Oralidad
- c) inmediación
- d) Publicidad
- e) Impulsión de oficio
- f) Concentración de pruebas



g) Lealtad Procesal y buena fe

h) Celeridad

l) Conciliación

j) Ultrapetitividad

k) Carácter inquisitivo

a) Gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo.

b) Oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites.

c) Inmediación o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las Audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado; publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el juez competente.

d) Impulsión de oficio por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo.

e) Concentración de pruebas debe estar orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo.

f) La lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales.

g) Celeridad debe orientarse hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez.

h) Conciliación para que los procedimientos laborales, tanto los administrativos como los judiciales, se hagan más expeditos y eficientes a través de este tramite, basado en el convencimiento de que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo



posible la proliferación de los juicios promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores.

- i) Ultrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda.
- j) Carácter inquisitivo del Derecho Procesal y de dirección del proceso de trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos.

- **El Procedimiento Laboral.**

La parte procedimental o adjetiva del Código del Trabajo vigente contiene en su Capítulo II el Ámbito de Aplicación del Derecho Procesal, con un solo artículo (Arto. 267 C.T.) se establecen las bases en que se debe fijar el contenido del proceso ya sea en la jurisdicción administrativa o judicial con el fin de proteger de manera adecuada los factores de producción involucrados en la relación de trabajo.

Otro capítulo de gran importancia en este Segundo Libro es el capítulo I del título II, destinado a las Autoridades Laborales (Arto 270 C.T.), en éste se señalan taxativamente quienes son las autoridades laborales y por consiguiente ésta lista es exclusiva, no extensiva, y por otra parte define el rol auxiliar de las autoridades administrativas para con las autoridades judiciales.

Aunque indebidamente se le concede el rol de juzgadores a los Inspectores de Trabajo, según Art. 403 C.T., lo que colisiona la norma Constitucional que establece la función exclusiva de juzgar al Poder Judicial, rompiéndose de esta forma el principio de la división de poderes enunciado por la tradición Constitucional Universal (Teoría de Montesquieu).

Además se establece que el proceso laboral presenta dos instancias y por tanto las sentencias del Tribunal de Apelaciones causan estado de cosa juzgada.



En el capítulo siguiente, Capítulo II, regula la Competencia de los Jueces (Arto. 275 al 280) por razón de la materia, cuantía y territorio, además regula competencia de otros funcionarios y organismo del Estado con disposiciones comunes para todos ellos.

Las Partes que Intervienen en el Proceso del Trabajo se encuentra en el Título III Capítulo único (Arto. 281 al 284 C.T.) regulaciones referidas a las calidades ya mencionadas por el derecho civil para actuar como parte dentro del proceso laboral.

En el Título IV se encuentra todo lo referido a las Actuaciones en los Procedimientos Laborales, actuaciones con ligeras variantes pero en esencia son las mismas que presenta el procedimiento común.

Se regulan los términos, los incidentes, la acumulación y separación de autos y acciones; cabe señalar que al ser el Procedimiento Laboral por principio expedito y el Juez por lo tanto debe dirigir un proceso rápido procurando no retrasar el juicio, es por tal motivo que los términos del proceso son mucho más cortos que en el Proceso Civil, no obstante muchas veces al haber congestión de juicios laborales en los tribunales, los términos cortos impiden una buena actuación procesal del juez.

El título V regula el Procedimiento del Juicio Laboral (Arto. 307 a1369 C.T.). La demanda, excepciones, conciliación, pruebas, medios de prueba, prueba documental, declaración de Testigos, declaración de parte, inspección judicial, Dictamen de peritos, medios científicos y tecnológicos de pruebas, presunciones, sentencias, medios de impugnación, medidas de garantía y ejecución de sentencia.

El Título VI regula el Proceso para los Conflictos Colectivos de carácter jurídico y económico social.



3.3 ANÁLISIS A LOS ARTÍCULOS QUE REGULAN EL SERVICIO DOMÉSTICO

Nuestra legislación laboral vigente solamente dedica a los servicios domésticos un pequeño capítulo el cual se encuentra contemplado en el Código del Trabajo, capítulo I del título VIII del Arto. 145 al 154 de este cuerpo de leyes.

Las trabajadoras del servicio doméstico además de ser protegidas en un capítulo aparte de la Ley 185, por ser una condición especial de trabajo, tienen los mismos derechos y garantías de que gozan los trabajadores en general. Es decir, derecho a vacaciones, décimo tercer mes y la prestación de indemnización contenida en el Arto. 45 C.T.; asimismo, por su calidad de empleados de confianza, tienen derecho al pago de la indemnización señalada en el Arto. 47 C.T. El trabajador del servicio doméstico es el empleado de confianza por excelencia y merece consideración y respeto. No deben ignorarse sus derechos.

Si la trabajadora del Servicio Doméstico es despedida sin justa causa la prestación del Arto. 45 C.T. también será calculada con un 50 por ciento adicional al momento de su liquidación. De esta misma manera, la trabajadora puede demandar ante el Juez del Trabajo la indemnización del Arto. 47 C.T. Las indemnizaciones de los Artos. 45 y 47 se pagan después de un año al servicio de un mismo empleador.

El Arto. 126 CT, expresa que cuando se trate de riesgos acaecidos en trabajos 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.

El arto. 145 CT define a los trabajadores del servicio doméstico estableciendo que: **“Son los que prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continúa, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador”**.



“Las labores que se realicen en la empresa, oficinas privadas o públicas, de negocios y otros sitios no serán considerados domésticas aunque sean iguales o similares a los que se realizan en los hogares o residencias familiares”, las trabajadoras domésticas son trabajadores por lo tanto se encuentran sujetos a la reglamentación especial señalada en este capítulo.

No podemos confundir trabajador general con trabajadoras domésticas, pues en algunos casos, los empleadores tratan de confundir lo que es servicio doméstico y trabajador en general siendo esto diferente. La diferencia radica en que las labores que se realizan en las empresas, oficinas privadas o públicas, los que realizan trabajo de esta índole no son considerados domésticos sino como un trabajador más de cualquier empresa, a diferencia de las trabajadoras domésticas que si gozan de otros beneficios como la estabilidad en la casa de habitación.

Una de las figuras que fue eliminada por los legisladores fue la de “hijos de crianza”, práctica con la que por décadas algunas personas o familias explotaban a los menores en labores domésticas que no eran remuneradas. La legislación vigente es muy clara en el sentido de que el menor tiene derecho a un salario y a los beneficios antes mencionados, y la ley siempre manda a pagarlos, aún cuando el empleador demuestre que le proporciona alimentación, habitación y aporta a su educación.

El servicio doméstico es una figura *siu-generis* y sujeto de atención especial por el legislador; describiremos lo que es salario a la luz de lo que cita nuestra Constitución y legislación laboral.

También la relación que existe entre la jornada laboral de 8 horas y la jornada doméstica en sí, otro tópico a analizar, los días de descanso y días feriados a que tiene derecho el trabajador, qué pasa con esos días, en relación al trabajador doméstico que obligaciones tiene el empleador con el trabajador doméstico, cuando dar por terminado un contrato, etc.



A) Salario:

Según la Constitución en su Art. 82 dice que los trabajadores tienen derecho a salario igual por trabajo, a hacer remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo y le garantiza la inembargabilidad del salario mínimo, así como las prestaciones sociales a que tiene derecho.

En el Art. 146 C.T, en relación a los salarios del trabajo doméstico anexa además del pago en dinero; alimentos de calidad corriente, suministro de habitación cuando la trabajadora duerma en la casa donde trabaja y estos alimentos y habitación serán tomado en cuenta para el pago de las prestaciones con un valor estimado equivalente al 50% del salario que se perciba en dinero.

Por ejemplo, si una empleada doméstica devenga un salario de C\$ 800.00 su décimo tercer mes será de C\$ 1,200.00; como vemos nuestra legislación trata de proteger este derecho constitucional de la trabajadora doméstica especificando que aparte del dinero se debe de dar alimentos de calidad y habitación cuando es necesario, cosa que en la práctica en algunos casos no se cumple.

Siempre en relación al salario nuestra legislación en su Arto. 149 reza que el plazo para el pago del salario del trabajador doméstico podrá ser mensual, aquí vemos que la legislación laboral deja libertad al empleador de pagar mensualmente o no y esto tiende a que el empleador abusando de poder puede estipular pagos bimensuales, trimestrales, etc.

Según el acuerdo ministerial VGC-AM-0005-03-06 sobre la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la comisión nacional de salario mínimo, siendo el Ministro Virgilio Gurdíán Castellón para marzo del 2006, el salario mínimo básico mensual para el servicio doméstico es de 1264.40 el diario de 41.56 por hora 5.19.



B) En relación a la jornada laboral:

Nuestra Constitución en su Art. 82.5 de los derechos laborales dice que los trabajadores tienen derecho a una jornada laboral de 8 horas en cambio nuestra legislación laboral en su arto. 147 primer párrafo dice los trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, 8 de ellas deben ser nocturnas y continuas, y el empleador no puede requerir sus servicios durante ese lapso, pues caería en violación a las normas de trabajo y de higiene ocupacional, ya que el trabajador necesita reponer sus energías físicas y psíquicas.

Como se ve esto puede dar pie a que el empleador obligue al trabajador doméstico a laborar 12 horas y por lo tanto entraría en contradicción este concepto de jornada laboral, que se aduce del Artículo precitado a lo que estipula nuestra Constitución que son jornadas laborales de 8 horas y no de 12.

C) Descanso:

En nuestra Constitución en su Arto. 82. 5 indica que el trabajador tiene derecho al descanso semanal, mientras que en la legislación laboral en su Arto. 147 segundo párrafo dice que el trabajador doméstico tiene derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo ininterrumpido.

Como se ve el trabajador general tiene derecho al descanso después de una jornada de 48 horas laborales, en cambio la trabajadora doméstica tiene derecho a un día de descanso después de una jornada laboral, que por ley según nuestro código podría ser de hasta 12 horas diarias, o sea de 72 horas laborales; aquí existe colisión entre lo que es la jornada de trabajo y el derecho al día de descanso que estipula la Constitución y el Código del Trabajo vigente, esto viene a crear situaciones adversas y constitutivas de abusos a las trabajadoras domésticas ya que puede haber empleadores que los obliguen a laborar jornadas hasta de 12



horas. Asimismo, el empleador está obligado a darle permiso para asistir dentro de las limitaciones del servicio a una escuela nocturna o a cursos de alfabetización.

D) Obligaciones del empleador:

Nuestro Código del Trabajo en sus Artos. 150 al 152 estipula las obligaciones del empleador en relación al trabajador doméstico y los detalla de la siguiente manera:

- ✓ Inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social asumiendo la responsabilidad el empleador en caso de incumplimiento.
- ✓ En caso de enfermedad común contraída por la trabajadora, por contagio del empleador o persona que habitan la casa, será obligación del empleador garantizar el salario integro hasta su total establecimiento, a que se le cubran los gastos que con tal motivo debe hacer cuando la trabajadora no este afiliada al seguro social, en todo caso estará obligado a complementar el 100% del salario, cuando la trabajadora este afiliada al seguro social.
- ✓ En caso de muerte de la trabajadora doméstica, la ley establece que el empleador asumirá los gastos del sepelio, siempre y cuando tenga un año o más de trabajo a su servicio y no esté cubierta por el seguro social.

E) Terminación del Contrato:

Nuestro Código Laboral en su Arto. 153 estipula que el trabajador podrá prescindir el contrato con las prestaciones correspondientes cuando el empleador le exija laborar en domicilio distinto del que fue contratado, el artículo precitado seria una causal más y no como la única forma de dar por terminado la relación laboral.

Puede ser también cuando se realizan fiestas hasta pasadas horas de la madrugada y por lo tanto se obliga a la trabajadora atender los alimentos de todos aquellos amigos y en horas



inhábiles. Otra cuando el empleador se dirija a vacacionar y lleva consigo a su trabajadora doméstica y esto le afecte, ya sea que esta estuviere.

F) Días de prueba:

Una característica específica que diferencia al trabajo doméstico con el trabajo en general es que los contratos de trabajo doméstico, los primeros 15 días van a ser considerados como prueba y que cualquiera de las partes contratantes puede ponerle fin a dicho contrato sin previo aviso ni responsabilidad (Arto. 148 C.T.).

Esos artículos cuentan con una serie de requisitos como cualquier trabajo, pero en cuanto a las obligaciones patrón-trabajador en la práctica pocas veces se cumplen, como son el derecho al día de descanso, las vacaciones o aguinaldo.

Empleadores y trabajadoras del servicio doméstico deben respetar y hacer valer estos derechos en base a la confianza que existe entre ambos y a las buenas relaciones laborales.

Reconocer y respetar el trabajo doméstico es necesario, ya que por cada trabajadora doméstica existe una mujer inserta en el campo laboral y fuera de la esfera del hogar.



CAPÍTULO IV SEGURIDAD SOCIAL

4.1 SEGURIDAD SOCIAL EN NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

Nuestra Constitución Política refiere en su articulado el derecho a la Seguridad Social, el que se expresa de la siguiente manera:

En primer lugar, se establece el Derecho a la Seguridad Social, como un derecho protector frente a las contingencias de la vida humana principalmente en lo que atañe a las derivadas en el mundo del trabajo²⁷. Los Preceptos Constitucionales establecen una serie de medidas proteccionistas y de tutela por el Estado para la consecución de los fines o valores que desarrollará el Texto Legal de la Seguridad Social.

Entre los derechos a proteger se encuentran los tradicionalmente protegidos más no desarrolla derechos con cobertura integral específica para las mujeres trabajadoras, salvo la protección a la maternidad, y dentro de este rubro la Legislación no incluyó ningún otro derecho adicional al de las mujeres que laboran en tareas domésticas bajo la forma de una relación laboral.²⁸

²⁷ **Arto. 61:** El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la Seguridad Social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la Ley.

²⁸ **Arto. 74:** El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de Seguridad Social.

Arto. 82: Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

Inciso 7: Seguridad Social para la protección integral y medios de Subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la Ley.



4.2 EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1920 El más antiguo antecedente de participación de Nicaragua en actividades relacionadas con la Seguridad Social, es el Tratado firmado en Washington, en la década de los años 20 por los representantes de los Gobiernos de los cinco países centroamericanos, en virtud del cual se comprometían los firmantes a desarrollar programas de seguros sociales en sus respectivos países”.

1930 Por la ley del 12 de octubre de 1930, se aprueba el Sistema de Jubilación al magisterio mayor de 60 años de edad, con un período mínimo de 20 años de ejercicio.

1940 En el año 1940, se emite el Reglamento de Jubilación, Pensiones y Subsidios de Obreros y Empleados Ferroviarios. Por la Ley del 26 de octubre de 1940, se creó el Fondo de Pensiones y Ahorro para Empleados de la Banca Nacional.

1945 Por la Ley del 1º de abril de 1945, se aprueba el primer Código del Trabajo, que recoge las inquietudes de los trabajadores de la región en la armonización de las relaciones con los empleadores para la garantía de sus derechos.

1949 Por la ley del 24 de mayo de 1949, se crea la Oficina de Pensiones y Retiros de la Guardia Nacional.

1950 Se plasma en la Constitución Política de 1950, la obligación de crear al Instituto Nacional de Seguridad Social para la protección de los trabajadores, financiado en forma tripartita.

1952 Por decreto del 7 de julio de 1952, se crea el Ministerio del Trabajo como Secretaría de Estado, responsable de la aplicación del Código de Trabajo y del Seguro Social.



1955 Por decreto del 9 de mayo de 1955, se crea la “Comisión Planificadora del Instituto Nacional de Seguridad Social”.

Seguro Social

Por Ley del 22 de diciembre de 1955, se establece el Seguro Social Obligatorio como parte del Sistema de Seguridad Social con carácter de servicio público, creándose el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social como Ente Autónomo para atender exclusivamente a los trabajadores asalariados de cualquier naturaleza para la protección de las siguientes contingencias sociales:

- ✓ Enfermedad
- ✓ Maternidad
- ✓ Invalidez
- ✓ Vejez
- ✓ Muerte y Sobrevivientes
- ✓ Riesgos del Trabajo

El Seguro Social construyó sus propias instalaciones médicas para atender a sus asegurados por enfermedad-maternidad y riesgos profesionales, aplicándose efectivamente a partir del 10 de febrero de 1957 y fue sustituida por la nueva Ley de 1982, (Decreto # 974 del 11 de Febrero).

1961 En el año 1961 se coloca la primera piedra para construir su edificio administrativo de nueve pisos, el cual fue dañado por el terremoto del año 1972, y reconstruido nuevamente en el año 1997.

1979 Sistema Nacional Único de Salud (SNUS).

En el mes de agosto, por Ley del 8 de agosto de 1979, se crea el Sistema Nacional Único de Salud (SNUS), a cargo del Ministerio de Salud, correspondiéndole a éste la atención médica preventiva y curativa de toda la población.



En consecuencia, los hospitales y demás establecimientos destinados a la atención médica del Seguro Social pasaron a ser propiedades del Estado y administrados por el Ministerio de Salud, y de acuerdo al SNUS, las prestaciones médicos-hospitalarias de todo nivel deben otorgarse gratuitamente a la población, sin condicionamientos de ninguna naturaleza.

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social enteraba mensualmente al Ministerio de Salud lo recaudado en concepto del 9% de salarios de cotización de los trabajadores asegurados, porcentaje que corresponde a la cuota técnica para cubrir los gastos de prestaciones de enfermedad y maternidad, incluyendo subsidio.

En vista de que con la creación del SNUS, las atribuciones del Seguro Social quedaron reducidas a la rama de pensiones:

- ✓ Invalidez
- ✓ Vejez
- ✓ Muerte
- ✓ Riesgos profesionales

El Gobierno le asignó la función de proteger a ciertos sectores de la población no asegurada para concederle prestaciones de Seguridad Social como subsidios, pensiones, aparatos de prótesis, etc., gastos que estarían a cargo del presupuesto nacional pero que en la realidad fueron desembolsados del fondo de riesgos profesionales que administra el Seguro Social.

Para tales efectos, se emitieron una serie de leyes y decretos para beneficiar a combatientes del FSLN, damnificados o familiares de los caídos ante la Revolución de 1979, pensiones de invalidez, vejez a mineros no asegurados, protección a los brigadistas de la Cruzada Nacional de Alfabetización, al vigilante revolucionario, a los niños huérfanos, pensiones a los trabajadores de circo mayores de 60 años, servicio a la Patria, a los promotores y coordinadores de colectivos de educación popular, a los combatientes de la producción agrícola, a miembros del ejército y jóvenes del servicio militar.



En este período revolucionario la atención que se brindaba tanto a los cotizantes como a la población en general era igualitaria, dando una apariencia de avance en la protección pero produjo una consecuencia adversa, el deterioro en la calidad de los servicios no debiendo ser así puesto que los trabajadores pagaban sus cuotas al Seguro Social mensualmente, para recibir a cambio una atención con calidad en todas sus necesidades.

Se da un retroceso en cuanto a la Seguridad Social, puesto que anteriormente se velaba por el bienestar y protección de la mujer en lo referente a la Maternidad que no se contempla en las contingencias sociales de esta época.

A la mujer no se les concedió derechos propios de su condición en género, ya que como vemos lo único que fue preservado en la ley, fue la clásica protección a la maternidad, y siempre dejando fuera de cobertura a las trabajadoras del Servicio Doméstico, constituyendo esta exclusión una violación constitucional, y con ello se hace una discriminación de género.

1980 Nueva Ley de Seguridad Social

Por decreto No. 974 del 11 de febrero de 1982, se reestructura el Seguro Social Obligatorio donde se supera el concepto clásico de trabajador dependiente, no existiendo límite de edad, nacionalidad, vinculación familiar y lugar donde presta el trabajador sus servicios, contemplándose, además, la aplicación del Seguro Facultativo o Voluntario.

Por decreto No. 976 del 23 de febrero de 1982, se anexaron al Seguro Social las atribuciones del Ministerio de Bienestar Social, transformándose en un nuevo organismo denominado Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar (INSSBI).

Las atribuciones de Bienestar Social consistían en programas que tenían el objeto de atender a la población no asegurada con necesidad de protección familiar, rehabilitación, readaptación social, se contaba, además, con Programas de: Óptica Nacional, Funeraria,



Sistema Vacacional. Para algunos de estos programas se planteó el autofinanciamiento, aunque en su primera etapa la Institución les destinó una partida especial anual.

Los programas de Bienestar Social se financiaron con el 100% de las utilidades obtenidas de la Lotería Nacional, equivalente a más de 10 millones de córdobas actuales. A partir del mes de junio de 1984, se inició la aplicación del Programa de Extensión del Seguro Social al Campo.

Crisis o Deterioro del Seguro Social

Para los años 1983-1990, el Seguro Social entró en un período crítico ya que el Estado a través del MINSA adjudicó al Sistema Nacional Único de Salud todas las instalaciones médico-hospitalarias del Seguro Social, circunstancia que repercutió en la calidad de los servicios médicos que recibía la población asegurada (falta de atención, medicamentos y exámenes, deterioro de sus instalaciones y equipos, maltrato del personal médico, paramédico y de enfermería, aumentándose la violación a los derechos fundamentales de los asegurados, etc.), que provocó una protesta de trabajadores y empleadores, quienes, aún así, continuaron aportando sus cotizaciones, sin recibir las prestaciones y servicios que les otorgaba la Ley.

En esa época, como consecuencia de los estragos de la guerra se generaron discapacitados, inválidos y caídos que sumaron más de 30 mil pensiones entre damnificados y familiares de los caídos.

La hiperinflación y la consecuente devaluación monetaria se sumaron al Decreto de una nueva moneda equivalente a mil córdobas viejos con un tipo de cambio de C\$ 10.00 por US \$1.00 que llegó a una devaluación récord de 5 millones de córdobas por un dólar. Durante este período inflacionario, las pensiones que existían antes de 1979, como las nuevas



pensiones, sufrieron una pérdida de su poder adquisitivo, motivo por el que se revalorizaban periódicamente en relación con la devaluación monetaria²⁹.

1990 Autonomía del Seguro Social

Los trabajadores que cotizaban al Seguro Social habían sido usurpados de sus más sentidos derechos a que tenían merecido como era la atención diferenciada de su salud, el trámite equitativo, eficiente y oportuno de una respuesta eficiente de sus prestaciones, y su demanda más sentida como era la Autonomía del Seguro Social.

Según decreto del 10 de enero de 1995, el Seguro Social recobró plenamente su autonomía para dedicarse exclusivamente a dar respuesta a los problemas de salud de los trabajadores cotizantes, a los riesgos laborales, que en ese entonces era un ineficiente sistema y a reformar el sistema de pensiones, que se encontraba con las reservas completamente agotadas ya que se incrementaron irresponsablemente las pensiones y se descapitalizó dramáticamente la Institución.

Sólo quedan fuera de la cobertura del Seguro Social el Ejército, la Policía y los empleados del Ministerio de Gobernación. Con la separación de Bienestar Social el INSS vuelve a retomar únicamente la prestación de los programas de Seguridad Social, y es a partir de esta fecha que el INSSBI se convierte nuevamente en INSS.

Desde entonces el INSS, investigó, estudió, diseñó y creó el NUEVO MODELO DE PREVISIÓN SOCIAL³⁰, y se ha venido desarrollando, fortaleciendo y consolidando para permitirles a los trabajadores afrontar el presente y el futuro con tranquilidad y seguridad.

²⁹ La guerra llevó a una depresión económica que provocó un déficit fiscal, lo que obligó al Estado a disminuir el gasto público y a reducir los empleados y obreros en un plan conocido como el Plan de Compactación, agravando aún más la situación financiera del Seguro Social al disminuir la población cotizante, y en añadidura, muchos empleados fueron declarados inválidos o se les concedió prematuramente una pensión de vejez. Todas estas circunstancias en su conjunto llevaron al agotamiento de las reservas técnicas del Seguro Social.



A partir de esta fecha, grandes desafíos se han dado en el porvenir del Seguro Social como son:

Nuevo modelo de Salud Previsional, que surge como una necesidad para dar respuesta integral a los problemas de salud de los asegurados, con una modalidad fundamentada en la incorporación de Empresas Médicas Previsionales (EMP), orientado a cubrir una cobertura de atención integral a la salud del trabajador asegurado, atención prenatal, parto y puerperio a la esposa o compañera y atención médica pediátrica a los hijos menores de seis años, fundamentado en los principios de Solidaridad, Universalidad, Equidad y Libertad de Elección.

En 1993 se firma el Primer convenio entre el INSS y una Empresa Médica Previsional iniciándose de esta manera, la implementación del Nuevo Modelo de Salud Provisional Reforma del Seguro de Riesgos Profesionales, modelo que funciona a través de las Unidades de Salud Acreditadas (USA's), la atención de los Riesgos Laborales, comprendidos en los problemas de salud de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Reforma del Seguro de Pensiones, que pretende garantizar un sistema público de protección a las aportaciones y al ahorro de los asegurados, permitiendo que las cotizaciones no sean percibidas como una carga, sino como un prepago, para cubrir riesgos futuros, ofreciendo a los asegurados beneficios equivalentes a sus contribuciones, más rendimientos por inversión y oportunidad para aportaciones y ahorros complementarios voluntarios. Fundamentado en los principios de Sistema de Capitalización Individual, Aporte mensual Tripartito, Manejo financiero de los depósitos (fondos de pensiones).

Propuesta de las Reformas de la Ley de Seguridad Social de Nicaragua, que ameritan que todos juntos, Gobierno y Sociedad puedan superar las estructuras agotadas, y desarrollar a

³⁰ Obteniéndose del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) financiamiento para promoverlo.



través del nuevo modelo la superación del sistema en concordancia con la realidad política, económica y social de Nicaragua.

2000 Dentro del marco de modernización del Seguro Social en abril del año 2000, se aprueba la *Ley 340 del Sistema Ahorro para Pensiones*.

Esta reforma del Seguro de Pensiones, pretende garantizar un sistema privado de protección a las aportaciones de los asegurados, permitiendo que las cotizaciones no sean percibidas como una carga, sino como un ahorro para cubrir riesgos futuros, ofreciendo a los asegurados beneficios equivalentes a sus contribuciones, más rendimientos por inversión y oportunidad para realizar aportaciones y ahorros complementarios voluntarios.

El nuevo Sistema está Fundamentado en los principios del Sistema de Capitalización Individual, Aporte mensual Tripartito, Manejo financiero de los depósitos (fondos de pensiones).

- **Misión** Garantizar a los trabajadores asegurados y sus beneficiarios, el otorgamiento de las prestaciones de Ley de Seguridad Social a través de modernos Sistemas Administrativos en Salud y Pensiones, que funcionen al más alto nivel de calidad y que sean financieramente sostenibles.
- **Visión** Ser una Institución financieramente sólida y sostenible, con una amplia cobertura poblacional y territorial, que garantice prestaciones a sus derechohabientes, con el mayor nivel de eficiencia y calidad bajo un marco jurídico adecuado.
- **Objetivos** Proteger a los trabajadores asegurados de cualquier naturaleza y sus beneficiarios de las siguientes contingencias sociales:
 - ✓ Enfermedad-Maternidad
 - ✓ Accidentes Profesionales
 - ✓ Invalidez



- ✓ Vejez
- ✓ Muerte

El Trabajo Doméstico es una fuente de empleo importante para miles de mujeres que contribuyen con el mismo al desarrollo de la familia Nicaragüense, sin embargo aún cuando su trabajo es vital para el desarrollo del núcleo fundamental de la sociedad, tienen mayores desventajas que los demás trabajadores, pues entre otros aspectos aunque esta reglamentado la protección ante la seguridad social en la practica no está implementado.

Por el bajo salario que reciben ellas mismas rechazan ser adscritas al Régimen de Seguridad Social porque sufrirían un menoscabo de su salario, igualmente muchos empleadores se rehúsan a inscribirlas. Para la Trabajadora doméstica sería un pago del 6.25 y para el empleador el 14.25. De esta cotización el INSS entera un per cápita de C\$ 246 córdobas mensuales a las Empresas Médicas Provisionales.

Al no estar aseguradas las trabajadoras domésticas pierden de todos los beneficios que les brinda el Seguro Social, tales como los servicios que ofrecen las Empresas Médicas Provisionales; cobertura de atención integral a la salud del trabajador asegurado y beneficiarios, exámenes de laboratorio, medicamentos, cirugías, atención prenatal por un Gineco-obstetra, parto y puerperio (56 días después del parto), atención médica pediátrica a los hijos desde su nacimiento hasta los doce años, aquí se incluye 45 botes de leche durante los primeros 6 meses, distribuidos 4 durante el primer mes, 6 para el segundo mes, 8 para el tercer mes, y 9 para los restantes, los subsidios por alguna patología que le impidan trabajar, los riesgos profesionales, enfermedad laboral y cuando cumplan sus 60 años su pensión de vejez, debiendo cotizar para ello 750 semanas equivalentes a 15 años de trabajo.

El 31 de octubre del 2006, el Consejo Directivo del INSS, acordaron según Acta N° 194 “El Programa de Atención Integral al Cáncer Ginecológico y/o de mamas, colón, gástrico, leucemia y linfomas, piel y pulmón”. Para que pueda ser cubierto el tratamiento de estas patologías deberán contar con 100 semanas cotizadas en las ultimas 150 semanas que



precedan a la fecha del diagnóstico evidenciado en el expediente clínico, lo que garantiza la seguridad y sostenibilidad financiera del Programa evitando así posibles abusos.

4.3 ASEGURADOS ACTIVOS DEL INSS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

Registra el número total de trabajadores adscritos al régimen de Seguridad Social. Los asegurados activos del INSS se agrupan por actividad económica.

En la actividad “*servicios comunales, sociales y personales*” agrupa la administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, enseñanza, servicios sociales y de salud, otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, hogares privados como servicio doméstico y las organizaciones y órganos extraterritoriales.

Vemos como el Servicio Doméstico es relegado dentro de esta actividad de Servicios Comunales, Sociales y Personales; no se le da un trato preferencial a este empleo, si no que en cierta forma lo agrupan sólo por hacer mención de la existencia de trabajadoras domésticas ocupando un lugar dentro de este espacio.

Ellas tienen los mismos derechos y garantías de que gozan los trabajadores en general, es decir, derecho a vacaciones, décimo tercer mes, la prestación de indemnización, estar adscritas al Seguro Social aunque sólo sea de manera formal.

Es importante destacar que estas mujeres de trabajo doméstico desempeñan una labor importante en la vida económica, social y hasta política de la población, ya que estas trabajadoras son de vital importancia por ser coadyuvantes en el desarrollo personal de otras mujeres con mejor fortuna personal, al ocuparse de su hogar y familia, para que ellas puedan desempeñar sus profesiones, su labor política y laboral como diputadas, ministras o funcionarias de la burocracia estatal o empresarial, la paradoja en este punto encuentra su expresión en cuanto el desarrollo de unas mujeres en nuestras sociedades latinoamericanas es a base del estatuto quo de otras mujeres desfavorecidas y pertenecientes a los grupos sociales más vulnerables de nuestro tiempo.



CONCLUSIONES

En nuestro País existe la tendencia a la diversidad y abundancia legislativa, leyes que sin ninguna duda han propiciado un gran avance para el logro de la igualdad general y sin miramientos podría decirse que hasta de género, pero el problema estriba en una cuestión fundamental esta proliferación normativa no es suficiente; la abundancia de leyes es causa de que no se cumpla ninguna y más bien acusa a una confusión e ignorancia de los derechos.

Falta mucho por hacer todavía, pues la promoción de reformas legales implica, por una parte, efectuar un profundo análisis del ordenamiento legal para determinar las normas jurídicas que tienen un contenido discriminatorio o que su aplicación conlleve una situación de desigualdad hacia la mujer y por otra parte, necesariamente, demanda el estudio de la realidad nacional para conocer y detectar aquellas situaciones de hecho en las que existan elementos de discriminación.

Somos de la opinión que en Nicaragua debe propugnarse por una legislación con sentido de una verdadera equidad jurídica y de Género, para ello es necesario que a la par de este corte equitativo se establezcan una serie de políticas públicas, que hagan posible la aplicación del ordenamiento jurídico sin exclusiones y en muchos casos sin endulzar el rigor de la ley.

A este momento es sabido que la relación existente entre Derecho y Perspectiva de género es muy estrecha. Por eso, es importante crear conciencia en los legisladores, operadores del derecho, creadores de políticas públicas, gobernantes y cuerpos sociales organizados sobre el hecho de que la perspectiva de género es un imperativo de las circunstancias actuales que reclama como suyo la humanización y modernización del Derecho Contemporáneo.

Previo a enunciar nuestras conclusiones es necesario señalar algunos elementos que favorezcan a nuestro espíritu científico para la reflexión en torno al problema de Género y Derecho:



1. En nuestro Ordenamiento Jurídico hay una ausencia de elementos lingüísticos, técnicos-legislativos y científicos propiciadores de una conciencia de género.
2. El Derecho ha sido usado históricamente para conservar la posición hegemónica del sexo masculino sobre el femenino.
3. El Derecho, constituye el elemento instrumental del poder, por lo que ha sido y es utilizado por los grupos dominantes y los hombres para ejercer de manera oportuna y eficaz el control sobre los grupos dominados y de manera particular sobre las mujeres.
4. La aplicación del Derecho en nuestro medio social encuentra grados de eficacia según el género al que pertenezca la persona o sujeto de derecho destinatario de la norma.

En toda la historia de Nicaragua vemos que los cambios constitucionales han sido en su mayoría unilaterales y destinados a satisfacer intereses parciales a veces de grupos minoritarios en el poder, llevados a él por azahares desventurados del destino histórico nacional. Éstos se han producido considerando solamente los puntos de vistas y los intereses de las clases políticas y se han obviado los intereses populares y con ello los derechos en general de la sociedad y muy particularmente de la mujer trabajadora nicaragüense y aún dentro de este espectro es más dramático el olvido de los intereses y derechos de las trabajadoras domésticas

El Servicio Doméstico no ha tenido la regulación jurídica debida, por que históricamente ha sido visto como un desempeño vergonzante agravado por la condición del género, nivel instructivo y social de quienes lo ejercen, lo que ha provocado en estas trabajadoras un estado de indefensión legal y social, peor aún es fuente constante de una discriminación moral que mancilla la condición humana y ética de las mujer.

Es aterrador observar que los derechos humanos y de seguridad social de las trabajadoras domésticas aunque están legislados por ejemplo: cotización al INSS, gozando formalmente



de iguales derechos que los de un trabajador en general, esto es letra muerta, papel mojado en la realidad ordinaria, puesto que en muchos casos ellas no conocen las leyes que las protegen o regulan, y a veces ellas mismas deciden no pedir sus derechos tal es el caso de negarse a estar adscritas al régimen de Seguridad Social para no sufrir menoscabo en su bajo salario, perdiendo así los beneficios a corto plazo como la maternidad-enfermedad, y a largo plazo como la pensión de vejez, aún en la simple observancia al cumplimiento de gozar del día de asueto por su festividad, muchas ignoran el derecho establecido positivamente.

La Legislación en Nicaragua requiere pronto:

1. La eliminación de cualquier vestigio de discriminación contra la mujer en todos los códigos, leyes, reglamentos, decretos o normativas legales, incluyendo la propia Constitución, empezando por la eliminación del lenguaje sexista o patriarcal que ellos contienen.
2. La sensibilización y capacitación en la perspectiva de género, de los funcionarios/as del Poder Judicial y Ministerio Público, a fin que puedan interpretar las leyes y administrar justicia, indagando el sentido y espíritu de ellas con conciencia no discriminatoria hacia la mujer.
3. La optimización de los mecanismos administrativos y policiales, que permitan asegurar el cumplimiento efectivo de las leyes que establecen la igualdad de derechos y de oportunidades.
4. Incluir en los planes y programas de los currículos del Ministerio de Educación, el corte de equidad de género, a fin de contribuir al cambio de paradigmas culturales sexistas que impone el ambiente tradicional familiar y social masculinizante.



RECOMENDACIONES

Sólo cuando exista igualdad de derechos y de oportunidades en la Ley y en la práctica, cuando las reglas culturales no sean desiguales, cuando la educación no fomente diferencias que limiten el desarrollo de la mujer, cuando se reconozca que hombres y mujeres somos diferentes, pero con los mismos derechos y las mismas oportunidades, sólo entonces la perspectiva de género, estará destinada a desaparecer, mientras ello no ocurra, será necesario seguir trabajando con dicha perspectiva a todos los niveles.

De igual forma, hasta que las mujeres no participemos de manera paritaria en la toma de decisiones en la sociedad civil y en todas las instituciones gubernamentales, no habrá equidad entre ambos géneros; sólo cuando esto sea una realidad, entonces el Derecho, como instrumento de justicia, regulará las relaciones entre hombres y mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos.

Es impostergable la necesidad de introducir la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho, recomendamos desarrollar una serie de acciones dirigidas a:

- Realizar y difundir investigaciones y estadísticas sobre la discriminación de género en las trabajadoras domésticas en el mercado laboral, así como la eficacia de los mecanismos vigentes para atender este problema.
- Dar atención al problema de la Seguridad Social a las Trabajadoras Domésticas, que no solamente se dé el reconocimiento legal de éste derecho, sino que en la práctica se lleve a cabo.
- Organizar cursos, jornadas y seminarios sobre cuestiones de género dirigidos a las/os operadores jurídicos (jueces/zas, abogadas/os, fiscales, policías, técnicas/os de la administraciones pública, etc.) a fin de que las Resoluciones dictadas por



dichos Órganos constituyan el medio educativo y a la vez coercible para la vigencia y eficacia de los derechos laborales en el trabajo dedicado al Servicio Doméstico.

- Realizar y difundir estudios de sentencias dictadas en los tribunales que afecten a la igualdad de oportunidades.
- Crear una base de datos para posibilitar el suministro en red, de información actualizada sobre la igualdad de oportunidades en todo el país, ello constituirá la mejor manera de impulsar objetivamente una serie de políticas públicas, encaminadas a una correcta aplicación de la ley conforme su letra y lo que establecen los derechos femeninos y los de todos en general.
- Introducir en los programas de las Universidades y principalmente en las Facultades de Derecho una línea docente y una línea de investigación sobre sociología del Derecho desde la perspectiva de género, así como cursos sobre la aplicación del Derecho en materia de igualdad de oportunidades.



BIBLIOGRAFÍA

I. Obras Generales y Especializadas consultadas.

- ❖ Banco Central de Nicaragua Indicadores Económicos - Notas Metodológicas 2004.
- ❖ Camargo, Juana. Género e Investigación Social. Curso de Formación en Género. Módulo 2. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá. Editora Sibauste, Primera edición, 1999.
- ❖ Casco Batres, Henryette Katerina. Tesis. Vigencia del Código del Trabajo de Nicaragua y la Conciencia Jurídica Popular. Unan-León 2001.
- ❖ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer **CEDAW** 1979.
- ❖ Díaz López, Laurentino. El Derecho en América en el Período Hispánico. Primera Edición, Ediciones “La Antigua”. Panamá 1989.
- ❖ Economía nicaragüense desde una perspectiva de género FIDEG 1995 – 2005.
- ❖ Esgueva Gómez, Antonio. Las Constituciones Políticas y sus Reformas en la Historia de Nicaragua. Tomo I, II. Editorial El Parlamento. Managua, Nicaragua 1994.
- ❖ Floris Margadants, Guillermo. El Derecho Privado Romano como Introducción a la Cultura Jurídica. Segunda Edición, Editorial Esfinge, S.A. Colima, México 1965.
- ❖ Género: un pacto entre iguales. Oficina para la igualdad de género de la OIT, Ginebra 2000. ISBN 92-2-322018-7.



- ❖ Iglesias, Juan. Derecho Romano. Instituciones de Derecho Privado. Editorial Ariel, S.A. Barcelona, España 1989.
- ❖ Informe de Desarrollo Humano de Nicaragua del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) año 2005.
- ❖ IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, (Beijing) de 1995 Plataforma de Acción de Pekín.
- ❖ López Palau, Ixa. Violencia contra la Mujer. Ediciones Lego, San Juan, Puerto Rico 1999.
- ❖ Membreño, Roland y Guerrero, Elsa. Estudio Maquila y Organización Sindical en Centroamérica, de. Managua: CEAL, 1994. - 167 s.
- ❖ Paíz Castillo, Ricardo. Historia de Nicaragua. 6ª Edición. Managua, Nicaragua 1976.
- ❖ Petit, Eugéne. Derecho Romano, condensado de la obra, segunda edición. Editorial Hispamer, Managua-Nicaragua 1999.
- ❖ Serrano Caldera, Alejandro. Derecho del Trabajo. Tomo I. Primera Edición. Editorial Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 1970.
- ❖ Staff Wilson, Mariblanca. Género y Derecho. Curso de Formación en Género. Módulo 3. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá. Editora Sibauste, Primera edición, 1999.



II. Textos Legales

- ❖ Constitución Política de la República de Nicaragua de 1987. Gaceta Diario Oficial N° 5 del viernes 9 de enero de 1987.
- ❖ Reforma Constitucional de 1995, Ley N° 19. Gaceta Diario Oficial N° 24 del 4 de julio de 1995.
- ❖ Reforma Constitucional del 2000, Ley N° 330. Gaceta Diario Oficial N° 13 del 19 de enero del 2000.
- ❖ Reforma Parcial a la Constitución Política de la Republica de Nicaragua, Ley N° 520 Gaceta Diario Oficial N° 35 del 18 de febrero de 2005.
- ❖ Código Civil de la República de Nicaragua. Casa Editorial Carlos Heuberger 1933, Managua, Nicaragua.
- ❖ Código del Trabajo de 1945, Decreto N° 336. Promulgado el 23 de noviembre de 1944. Vigente a partir del 1° de febrero de 1945 por Publicación en Gaceta Diario Oficial N° 23.
- ❖ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley 185. Promulgado el 5 de septiembre de 1996. Publicado en Gaceta Diario Oficial N° 205 del miércoles 30 de octubre de 1996. Iniciación de Vigencia el 30 de diciembre de 1996.
- ❖ Ley N° 159. Ley que declara el día del trabajador doméstico. Gaceta N° 101 del 31 de mayo.
- ❖ Reglamento de Policía. Gaceta Diario Oficial N° 44 del 25 de septiembre de 1881.



- ❖ Acuerdo ministerial VGC-AM-0005-03-06

III. Diccionarios

- ❖ Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1974.

IV. Sitios Web:

- ❖ <http://www.bcn.gob.ni/estadísticas/>
- ❖ <http://www.bcn.gob.ni/publicaciones/>
- ❖ <http://www.ceinicaragua.org.ni/>
- ❖ <http://www.cimac.org.mx/noticias/>
- ❖ <http://www.eumed.net/libros/>
- ❖ <http://www.inpyme.gob.ni/data/mujereseconomia.pps>
- ❖ http://www.inss.org.ni/a_infoInst/hist.html
- ❖ http://www.ispm.org.ar/paridad_trabajo/
- ❖ <http://www.legalinfo-panama.com/>
- ❖ <http://www.minsa.gob.ni/planificacion/politica.html>