MARCO LEGAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN NICARAGUA. ¿ES NECESARIA SU ACTUALIZACIÓN?*

Legal framework for domestic work in Nicaragua. Is it necessary to update it?

Ingrid López Blandón†

RESUMEN

Este artículo realiza una revisión del marco jurídico legal nicaragüense relacionado con el trabajo doméstico, con el objetivo de determinar la necesidad o no de su actualización. Se parte de que el trabajo doméstico es una actividad que reviste de gran importancia social y, que, además, es ejercido principalmente por mujeres. El hecho de que en su mayoría sea ejercido por mujeres, potencializa las posibilidades de discriminación y violencia laboral, por lo que se requiere de marcos jurídicos sólidos y coherentes con estándares internacionales fijados por la Organización Internacional del Trabajo como entidad rectora de la política laboral internacional, principalmente los establecidos a través del Convenio 189 de la OIT y su recomendación 202. Después de realizar una revisión del marco constitucional y legal del trabajo doméstico en Nicaragua, se llega a la conclusión de que la normativa legal actual es amplia y protectora, por lo que, en lugar de modificación, lo que se requiere es mayor socialización de la norma y fiscalización por parte de las autoridades.

Palabras clave: trabajo doméstico / trabajadoras domésticas / Convenio 189 OIT / derecho laboral.

ABSTRAC

This article reviews the Nicaraguan legal framework related to domestic work, with the aim of determining whether or not it is necessary to update it. It is assumed that domestic work is an activity of great social importance and, in addition, it is performed mainly by women. The fact that it is mostly performed by women, potentiates the possibilities of discrimination and violence at work, so it requires solid legal frameworks consistent with international standards set by the International Labor Organization through the Convention 189. After conducting a review of the constitutional and legal framework of domestic work in Nicaragua, it is concluded that the current legal regulations are broad and protective, so that, instead of modify i, what is required is a greater socialization of the norm and supervision by the authorities.

Keywords: domestic work / domestic workers / ILO Convention 189 / labour law

* Este trabajo forma parte de una investigación más amplia que se llevó a cabo bajo la dirección del doctor Donald Alemán denominada: "Propuesta de reforma al Código del Trabajo de Nicaragua y demás leyes o disposiciones administrativas que limitan o se oponen al contenido del Convenio 189 de la OIT y su Recomendación 201". Este trabajo es inédito y forma parte de una serie de publicaciones en las que se muestran los principales hallazgos y resultados de dicha investigación. El trabajo ha sido ampliado, actualizado y mejorado por la autora, quién cuenta con derechos sobre la publicación.

† Investigadora. Abogada laboralista y académica en la Universidad Centroamericana y la Universidad Americana, ambas de Nicaragua. Actualmente es estudiante del doctorado en derecho por la Universidad Americana de Nicaragua en co-tutela con la Universidad de Salamanca de España. Correo: ingridb.alemanyasociadosnic@gmail.com, ORCID: https://orcid.org/0009-0004-8815-3235

1. Introducción

Este trabajo se justifica en la necesidad de promover el acceso al goce efectivo de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras doméstica en Nicaragua, mediante una revisión del marco jurídico-institucional nacional que tutela los derechos de estas personas, en especial, el derecho de las mujeres conforme a los estándares internacionales establecidos en el Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente de las personas trabajadoras domésticas y su recomendación 202.

Adicionalmente, se justifica, en la necesidad de detectar las barreras y otros obstáculos institucionales-legales que enfrentan las mujeres trabajadoras para el ejercicio efectivo de sus derechos humanos laborales. Sobre todo, de las que se desempeñan en el trabajo doméstico.

Esta detección de barreras permitirá analizar si el marco legal de Nicaragua sobre el trabajo doméstico requiere una actualización o si, por el contrario, se le puede considerar un marco legal robusto y coherente con estándares internacionales en la materia.

El presente escrito plasma los resultados de una investigación teórica – jurídica, de tipo cualitativa, que ocupa las denominaciones dadas por Villabella Armengol (2016), en sus estudios sobre metodología de investigación para las ciencias jurídicas.

2. El trabajo doméstico: Definición e importancia

De acuerdo con el Convenio 189 de la OIT "Convenio sobre el trabajo decente de trabajadoras y los trabajadores domésticos" (en adelante "el Convenio 189" o "el Convenio") "*Trabajo doméstico*" designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos y designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo".

El término "trabajo doméstico" abarca una amplia diversidad de tareas y servicios que varían de un país a otro, y pueden ser distintos en función de la edad, el género, los antecedentes étnicos y la situación de migración de los trabajadores interesados, así como del contexto cultural y económico en el que trabajan.

Esto significa que establecer una definición del trabajo doméstico y de las personas trabajadoras domésticas basándose únicamente en las tareas que deben realizarse, provocaría que ésta sea incompleta. El Convenio 189 se basa más bien en la característica común y distintiva de que las personas trabajadoras domésticas son empleadas por hogares particulares y prestan servicios a éstos.

El trabajo doméstico es clave no sólo para el bienestar de los hogares, sino para el funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales.

En su forma de trabajo remunerado constituye una de las ocupaciones más feminizadas que, a pesar de su importancia, ha sido tradicionalmente subvalorado e insuficientemente regulado, lo que ha llevado a convertirlo en uno de los trabajos con mayor déficit de derechos en materia (laboral y) de seguridad social (Batthyány, 2012).

Desde siempre, el trabajo doméstico se ha caracterizado por ser un trabajo de gran inestabilidad laboral. Este hecho es motivado por varias razones, entre las que se puede mencionar: el bajo salario; la no fijación clara de la jornada de trabajo; el no disfrute de sus vacaciones e inclusive no pago del décimo tercer mes y no reconocimiento de la antigüedad o años de servicios. Lo anterior, ocasiona una gran movilidad de las personas que laboran en el trabajo doméstico, en búsqueda de mejores opciones laborales[‡].

Sin embargo, muchos de estas personas trabajadoras, sobre todo mujeres, al no tener otras oportunidades laborales aceptan los términos de contratación, aunque estos sean por debajo de las garantías mínimas de ley. Las primeras referencias legales que se tienen del trabajo doméstico en Nicaragua datan del Código del Trabajo del 1 de febrero de 1945 (Decreto 336, 1945), dictado durante la época somocista. El Código del Trabajo –considerado de avanzada para su época- dedicó el capítulo II, del Título III para regular el trabajo doméstico, estableciendo una serie de garantías mínimas especiales de acuerdo con la naturaleza del servicio doméstico.

[‡] En caso de abandono laboral, la normativa nicaragüense establece la necesidad de agotar un procedimiento administrativo de cancelación del contrato laboral. (Tórrez, 2015)

Actualmente, la normativa nacional de Nicaragua utiliza la denominación "trabajadoras y trabajadores del servicio del hogar" como sinónimo de "trabajador doméstico", lo que se puede apreciar en el artículo 145 del Código del Trabajo, reformado mediante la ley 666 del 04 de septiembre del año 2008:

> Arto. 145. Trabajadores y trabajadoras del servicio del hogar, son quienes prestan servicios propios en el hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador (Ley 666, 2008).

3. Trabajo doméstico en cifras

Los datos obtenidos del procesamiento de estadísticas nacionales producidas por los Censos de Población de 1995 y 2005, muestran un crecimiento numérico importante de trabajadoras/es domésticos de 15 y más años. Para 1995, se contabilizó un total de 77,346 (7,837 varones y 69,509 mujeres); y en el 2005, la cifra total se elevó a 114,854 (11,365 varones y 103,489 mujeres) para un incremento global de más de un 48.5%. Si bien es cierto que no existen cifras más actuales, es de prever que esto no ha cambiado.

Los especialistas consideran que este tipo de trabajo se realiza a menudo en forma oculta y sin registros, pero que aproximadamente es desempeñado por 100 millones de personas en el mundo. En Nicaragua, tampoco hay registros oficiales sobre el trabajo doméstico, pero se estima que 280 mil personas se dedican a desempeñar labores del hogar por cuenta ajena. Además, hay un aproximado de 90 mil mujeres migrantes nicaragüenses realizando las mismas labores en el vecino país Costa Rica (Osejo, s/f).

Un estudio realizado por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas *"María Elena Cuadra",* el Comité de Mujeres Sindicalistas y la Asociación de Trabajadoras Domésticas, calcula que las personas que trabajan como "asistentes del hogar" devengan un salario mínimo promedio de C$3,233 mensuales.

Según el *"Diagnóstico de condiciones socio laborales de trabajadoras del servicio doméstico en Nicaragua",* realizado por la organización "María Elena Cuadra", el 26.9% de trabajadoras domésticas no reciben décimo tercer mes.

4. La condición de vulnerabilidad de las personas que ejercen trabajo doméstico

Los grupos en condición de vulnerabilidad *"son aquellos grupos que por sus condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas pueden sufrir maltratos contra sus derechos humanos" (http://archivos.diputados.gob.mx/, sf).* Las personas trabajadoras han sido consideradas históricamente como un grupo en condición de vulnerabilidad, por enfrentar un especial estado de desigualdad en el acceso efectivo de los derechos económicos, sociales y culturales, es decir a las condiciones básicas para el disfrute efectivo de un máximo nivel de vida en condiciones de dignidad.

En consecuencia, de esta especial situación de vulnerabilidad, los Estados han adoptado una serie de mecanismos y leyes tendientes a la corrección de estas circunstancias de desigualdad, que tienen mayor efectividad en dependencia del nivel del desarrollo económico de cada país. Y, sobre todo, del nivel de voluntad política.

En el caso de Nicaragua, las leyes protectoras de la persona trabajadora han reconocido la desigualdad de los trabajadores frente al empleador. Y, por tanto, reconocen su condición especial de vulnerabilidad desde 1945 en que entra en vigor el primer Código del Trabajo.

Al mismo tiempo de reconocer la desigualdad de la persona trabajadora, el Estado asume automáticamente una función tutelar, que garantizaría especial protección de las personas trabajadoras en virtud de su especial estado de desigualdad.

La realidad contextual, es que el Estado de Nicaragua, ha logrado la protección promedio de aquellos sectores tradicionales de la masa laboral y de algunos sectores emergentes muy relacionados con las actividades económicas visibles. No obstante, aquellos sectores laborales, de empleos relacionados con la mujer o el servicio en el hogar, han sido históricamente *invisibilizados* y poco estudiados (Fondo de Naciones Unidas para la Mujer, 2010).

A pesar de que el Estado, ha consagrado legalmente una serie de derechos en el Código del Trabajo y en leyes recientes que modifican la situación jurídica de las personas trabajadoras domésticas[§], la realidad del goce efectivo de derechos es muy compleja.

[§] En este estudio, utilizaremos el término "*personas trabajadoras domésticas*", con el objetivo de no repetir la sexualización de las labores domésticas. Si bien es cierto, el eje de género es parte esencial de este estudio, se hace referencia a "*personas trabajadoras domésticas*", para tampoco invisibilizar que también existen hombres ejerciendo este tipo de labores.

Primero, porque la relación laboral de las personas trabajadoras domésticas en Nicaragua es evidentemente un trabajo ejercido, mayoritariamente, por mujeres. Por tanto, considerado como un trabajo natural, determinado por el orden social del género siendo "una actividad que, a diferencia de otras, está legitimada socialmente puesto que no implica la transgresión de ninguna norma cultural" (Fondo de Naciones Unidas para la Mujer, 2010, p.15).

Y, segundo, su invisibilización como fuerza laboral productiva, cualquier violación a los derechos humanos de la mujer trabajadora, es tolerada socialmente, pues se circunscribe a aquellas labores que por un lado, socialmente son consideradas como habilidades naturales o instintivas de la mujer y por otro, la tolerancia a estas violaciones se justifican por el hecho de que sus labores se ejercen en el ámbito de las relaciones privadas o familiares, en las que se considera que nadie puede transigir.

Lo anteriormente relacionado, permite concluir que las mujeres trabajadoras domésticas son un grupo en condición de vulnerabilidad, que son parte de otro grupo más grande: las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras domésticas, como grupo en condición de vulnerabilidad, inserto en otro grupo socialmente vulnerable, sufren de mayores grados de exclusión, uno por el hecho de ser mujer y dos por el tipo de trabajo ejercido. Esto es conocido por algunos autores como interseccionalidad, que consiste en la concurrencia de dos o más vectores de desigualdad en una misma persona.

Estos dos supuestos anteriores, potencian su falta de acceso efectivo a los derechos humanos laborales en general, y a los específicos, establecidos en la legislación por la naturaleza especial del trabajo doméstico, lo que marca una prueba irrefutable que sin dudas refleja la debilidad del sistema normativo-institucional orientado a la protección de la mujer que ejerce trabajos domésticos.

El carácter vulnerable de un grupo de personas hace requerir el fortalecimiento del marco normativo laboral nacional que permita erradicar y combatir la desigualdad y la falta de acceso de oportunidades y revisar profundamente el porqué de la ineficacia institucional que protege estos derechos y ajustarlos, ante todo, al marco jurídico internacional, en vistas de su aplicabilidad firme.

En el caso de las mujeres trabajadoras domésticas, como grupo en condición de vulnerabilidad, el marco jurídico institucional previsto para su protección ha sido históricamente débil, por no existir mecanismos verdaderamente vinculantes, que permitan

abordar la problemática de la violación sistemática de derechos de la mujer trabajadora doméstica desde los lugares en que se cometen.

Con la ratificación por parte de Nicaragua del Convenio 189 de la OIT, sobre la protección de derechos de las personas trabajadoras domésticas, se plantean la revisión del marco jurídico institucional que garantiza los derechos de las mujeres de las mujeres domésticas, que pueda garantizar el acceso real a la seguridad social, al pago de prestaciones sociales, de salario mínimo, al que ha estado tan restringidas. Sobre todo, tratándose de la naturaleza del trabajo doméstico el que se ejerce esencialmente en los hogares, requerirá del Estado:

> una eficiente y especializada Inspección del Trabajo, puesto que el hogar no es un lugar de trabajo convencional, y las leyes nacionales tienden a preservar la inviolabilidad de la privacidad de los individuos, por lo que verificar el cumplimiento de la ley en los hogares privados es mucho más difícil que en una fábrica u otro lugar de trabajo más tradicional, requiriéndose de una gran cantidad de innovación y creatividad. Y se requiere además de una impartición de justicia más humana y equitativa por parte de las autoridades laborales, acorde con los enunciados del ya referido Convenio Internacional (Osejo, s/f).

Como se refería, *ut supra*, el servicio doméstico para las mujeres insertas en él, causa vulnerabilidad social, es decir, restricción en el goce de derechos generales y especiales.

5. Marco jurídico del trabajo doméstico en Nicaragua

Las personas trabajadoras domésticas o "*en servicio del hogar*" (art. 1, Ley No. 666, Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua), cuentan con una triple protección jurídica del Estado en cuanto a protección formal. Esta triple protección dimana, de los derechos constitucionales, laborales generales y especiales que, a las personas trabajadoras en servicio del hogar, les asisten.

Los derechos y marco jurídico de protección y regulación de las personas en servicio del hogar, se encuentra regulado en:

1. La Constitución Política de Nicaragua, Capítulo V "Derechos Laborales" del Título V "Derechos, Deberes y Garantías del Pueblo Nicaragüense", en la que se estatuyen los derechos constitucionales de la clase trabajadora.

2. El Código del Trabajo de la República de Nicaragua, en el Libro Primero "Derecho Sustantivo", en el que se instituyen los derechos laborales generales y especiales de las personas trabajadoras, en este último caso si su labor es parte de los llamados trabajos especiales o condiciones especiales de trabajo.

3. La Ley 666, Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, disposición legal más reciente sobre los derechos y condiciones especiales del trabajo de las personas trabajadoras en servicio del hogar, especialmente para las personas trabajadoras adolescentes establecidos en el Capítulo I, del Título VIII, Libro I del Código del Trabajo.

Además de los derechos laborales establecidos en la legislación nicaragüense, se encuentran aquellos consagrados en la normativa internacional en materia de derechos humanos y de derecho laboral. En específico, aquellos que han sido emitidos principalmente por la Organización de las Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos y la Organización Internacional del Trabajo.

La normativa general de derechos humanos reconoce los derechos al trabajo, a la seguridad social, a la sindicación y afiliación libre de sindicación, a un pago justo, a vacaciones periódicas, a tiempo libre u recreación, la prohibición de trabajos forzados, *etc.*

Los derechos relacionados con el ambiente laboral, instituidos en la normativa general de derechos humanos, son también derechos de la clase trabajadora, una vez que el Estado de Nicaragua, los ratifica.

Tienen el rango de derechos constitucionales laborales, aquellos que se desprenden de los instrumentos de derechos humanos fundados en el artículo 46 de la Constitución.[**] Estos instrumentos, son a saber:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

[**] **Artículo 46, Constitución Política**
En el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos, y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.

- La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

Cuadro Comparativo sobre los Derechos Humanos de las Mujeres dentro de distintos instrumentos de Derechos Humanos

Derecho tutelado	CADH	PIDCP	PIDESC	DUDH	Convención Belem do Pará	CEDAW
Igualdad ante la Ley	Art. 24	Art. 26, 3		Art. 1, 7	Art. 4	Art. 15
Derecho al Trabajo			Art. 6, 7	Art. 23		Art. 11
Derecho a la Vida Privada	Art. 11	Art. 17		Art. 12		
Derecho a la Libertad de Credo, opinión, Pensamiento, Religión y Conciencia		Art. 18, 19		Art. 18, 19		
Derecho de Asociación, Afiliación y de Sindicatos		Art. 22	Art. 8	Art. 20		
Derecho a una vida sin violencia (público o privado)					Art. 3	
Derecho al Pre y Post Parto (Licencia Materna)			Art. 10			Art. 11
Derecho a la Libre Determinación		Art. 1	Art. 1			Art. 11
Derecho al Descanso				Art. 24		
Derecho a la Seguridad Social.			Art. 9	Art. 22		Art. 11
Derecho al goce, ejercicio					Art. 4.	

Derecho tutelado	CADH	PIDCP	PIDESC	DUDH	Convención Belem do Pará	CEDAW
y protección de sus derechos Humanos						
Derecho a una vida sin discriminación					Art. 6	
Igualdad de Derechos E.S.C.			Art. 3			

En lo que hace a las situaciones laborales vinculadas con la niñez y la adolescencia, la Constitución Política (art. 71), da plena vigencia, a efectos de su protección especial, a la Convención sobre Derechos del Niño (1990) de la Organización de Naciones Unidas, instrumento universal de derechos humanos más importante en materia de niñez.[††]

En Nicaragua el trabajo infantil está proscrito por la Constitución y en el caso del trabajo doméstico, se regula el trabajo doméstico adolescente a partir de los 16 años. Teniendo las trabajadoras domésticas adolescentes protecciones especiales que no tienen la trabajadora adulta. Por ejemplo, la prohibición de ejercer trabajos con dormida adentro.

Existen otros instrumentos que son parte integrante de *Corpus Iuris* de derechos humanos a nivel internacional, de los que Nicaragua es Estado Parte y que resultan muy útiles para la determinación e interpretación de los alcances de algunos derechos laborales de grupos y personas específicas.

En el caso de las mujeres trabajadoras domésticas, serían de especial importancia, en el estudio de sus derechos humanos laborales, ciertos instrumentos internacionales que la protegen de la violencia, entre ellos:

[††]**Artículo 71, Constitución Política**
[…]La niñez goza de protección especial y de todos los derechos que su condición requiere, por lo cual tiene plena vigencia la Convención internacional de los derechos del niño y la niña.

i. la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer o CEDAW, por sus acrónimos en inglés, aprobada en el marco de la Organización de las Naciones Unidas en 1979 y
ii. la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belém do Pará, sancionada por la Asamblea General de la OEA en 1994.

Un instrumento cuyas disposiciones revisten de especial importancia para la interpretación de los derechos que se gozan en el ejercicio trabajo doméstico que se realiza como parte del fenómeno de la migración internacional, es la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), aprobada por las Naciones Unidas, de la que Nicaragua también es Estado Parte.

Entre estos derechos para las y los trabajadores migratorios, encontramos:

1. Garantía de goce de los mismos derechos que las demás personas habitantes en el país, sin discriminación alguna (art. 7).
2. Libre regreso al Estado de origen (art. 8).
3. Derecho a la vida (art. 9).
4. Protección de tortura, tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes (art.10).
5. No sometimiento a servidumbre y trabajos forzados (art. 11).
6. Libertad de pensamiento, conciencia y religión (art. 12).
7. Libertad de expresión y de información (art. 13).
8. Protección ante las injerencias arbitrarias en la vida privada (art. 14).
9. Protección de la propiedad privada (art. 15).
10. Protección de su libertad y seguridad personal. Garantizado el debido proceso (art. 16-20).
11. No ser detenido por el incumplimiento de obligaciones contractuales, ni expulsado de un país por el no cumplimiento de contrato de trabajo (art. 21).
12. No destrucción de documentos de identificación de las y los trabajadores migratorios y sus familiares (art. 22).
13. Protección diplomática o consular de personas trabajadoras ante el menoscabo de sus derechos (art. 23).

14. Reconocimiento de personalidad jurídica (art. 24).
15. Igual tratamiento y goce de derechos con relación a los nacionales en el goce de los derechos laborales aun en situación de indocumentación (arts. 25 y 26).
16. Igual protección en la seguridad social (art. 27).
17. Derecho al respeto de la identidad cultural (art. 31).
18. Derecho a la libre disposición de sus bienes cuando finalice la estadía en el Estado de empleo (art. 32).
19. Derecho a conocer las disposiciones de la Convención y demás derechos laborales (art. 33).

Por otra parte, en cuanto a los convenios de la OIT de los que el Estado de Nicaragua es Estado parte, sus disposiciones son las normas internacionales más importantes en las que se consagran los derechos laborales generales y específicos.

Nicaragua, es Estado Parte, de más de cincuenta convenios de la OIT y, además, es Estado contratante de lo que la OIT ha llamado "convenios fundamentales". El estudio *el trabajo doméstico remunerado en Nicaragua,* nos dice sobre estos convenios fundamentales:

> todos estos convenios, denominados "fundamentales ", han sido ratificados por el Estado nicaragüense. Constituyen una de las principales referencias en cuanto a derechos del trabajo, por contener un conjunto de disposiciones sobre condiciones y relaciones laborales que están presentes en las legislaciones laborales de la mayoría de los países, incluyendo Nicaragua. (Palacios, 2010, p.61)

Estos convenios son:

- Convenio No. 87 sobre Libertad sindical y la protección del derecho de la sindicación (1948)
- Convenio No. 98 sobre el Derecho de la Sindicación y la negociación colectiva (1949)
- Convenio No. 29 sobre el trabajo forzoso (1930)
- Convenio No. 105 sobre Abolición del trabajo forzoso (1957)
- Convenio No. 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951)
- Convenio No. 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) (1958)
- Convenio No. 138 sobre la Edad mínima para el trabajo (1973)
- Convenio No. 182 sobre las Peores formas de trabajo infantil (1999)

6. Derechos y garantías constitucionales en materia laboral

La Constitución Política de Nicaragua en el Capítulo V, de su Título V, ha establecido el marco general de derechos y garantías de toda la clase trabajadora de nuestro país.

De esta manera, los derechos constitucionales laborales que representan el marco mínimo de derechos son también derechos generales que asisten a las personas trabajadoras en servicio del hogar.

La Constitución Política, establece los siguientes derechos y garantías que deben ser gozados también por la clase trabajadora, incluidos en ellos, la persona trabajadora en servicio del hogar:

a) La ocupación plena de todos los ciudadanos y ciudadanas.
b) Salario igual, ante igual trabajo en igualdad de condiciones sin discriminación alguna que asegure la compatibilidad con la dignidad humana.
c) Remuneración en moneda de curso legal en el centro de trabajo.
d) Inembargabilidad del salario mínimo y prestaciones sociales de ley.
e) Condiciones laborales dignas que aseguren la integridad de la persona trabajadora.
f) Jornada laboral de ocho horas, pago de prestaciones sociales de ley y descanso semanal.
g) Estabilidad laboral.
h) Seguridad social.
i) Huelga, negociación de convenios colectivos e individuales, respeto del fuero sindical y libre sindicación.
j) Prohibición del trabajo de la niñez, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria.
k) Elección libre de la profesión o el oficio.
l) Formación técnica, cultural y científica a través de programas especiales establecidos por el Estado.

Por otra parte, la Constitución establece otros derechos constitucionales generales, que pueden considerarse necesarios para la complementación de los derechos constitucionales

laborales. Entre estos derechos generales, encontramos el de la igualdad absoluta hombre-mujer en el goce de sus derechos (art. 48 Cn).[‡‡]

Este derecho fortalece la interpretación la perspectiva de acceso al trabajo de la mujer con necesaria equidad en la tenencia de sus derechos con relación al hombre.

7. Derechos laborales generales establecidos en el Código del Trabajo

El Código del Trabajo de 1996, es el instrumento del Estado a través del que regula las relaciones laborales. En él, se ha desarrollado los derechos laborales constitucionales establecidos por la Carta Magna.

Entre las regulaciones establecidas por el Código del Trabajo, se encuentran los principios fundamentales sobre los que se asientan el Derecho del Trabajo, sujetos y obligaciones de trabajadores y empleadores, lo relacionado a las condiciones generales del contrato de trabajo, las jornadas de trabajo, permisos y vacaciones, los riesgos en el desempeño del trabajo, las condiciones especiales del trabajo y lo relativo a la huelga, negociación colectiva de convenios.

En lo que respecta al contrato de trabajo y sus condiciones generales, la ley nicaragüense establece que los contratos de trabajo deben ser escritos, pero se establece una excepción en relación con los contratos del servicio doméstico, donde la legislación autoriza su realización de manera verbal. (art. 24 Código del Trabajo).

En lo que respecta a las vacaciones, las trabajadoras domésticas tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores, es decir, 15 días de vacaciones descansadas y pagadas por cada seis meses de trabajo continuo o el pago proporcional de los mismos. Tienen derecho al descanso semanal. En Nicaragua la ley no establece que el descanso semanal deba ser obligatoriamente en domingos, por lo que esto puede pactarse entre las partes.

[‡‡] **Artículo 48, Constitución Política:**
Se establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer.
Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país.

En lo que respecta al tiempo de trabajo, la jornada máxima en Nicaragua es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, pero en caso de las trabajadoras domésticas la ley establece que tienen derecho a descanso mínimo absoluto de 12 horas, lo que posibilita que la jornada laboral de las trabajadoras domésticas pueda extenderse hasta 12 horas diarias. No obstante, es obligación del empleador pagar horas extras después de las 8 horas. En Nicaragua las horas extras se pagan con un 100% adicional de la hora ordinaria, es decir, doble.

En caso de tratarse de trabajadoras domésticas adolescentes, tienen derecho a un régimen especial. No pueden realizar jornadas mayores a seis horas diarias ni insertarse en un régimen de trabajo doméstico con dormida adentro.

Las empleadas domésticas tienen derecho a renunciar si no están conformes con su trabajo, como también puede hacerlo cualquier trabajador. En caso de renuncia tienen derecho como el resto de los trabajadores a una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año trabajado, sin que esta indemnización sea mayor a cinco meses de salario. En caso de que no acrediten un año de trabajo, tienen derecho al pago proporcional de esta prestación, En caso de las trabajadoras domésticas con "dormida adentro" tienen derecho a un monto adicional equivalente al 50% de esta indemnización.

Así mismo, tienen derecho a estar inscritas en el régimen obligatorio de seguridad social y a estar protegidas frente a contingencias de la vida. Así mismo, deben estar protegidas frente a accidentes laborales que pueda sufrir en el desempeño de sus funciones.

Tanto los derechos establecidos en el Código del Trabajo y en la Constitución Política, son derechos laboralmente universales. No obstante, en dependencia las condiciones o formas especiales de trabajo, hacen nacer algunos derechos o situaciones en las que el Estado aumenta un poco más las regulaciones o medidas para asegurar que la persona trabajadora, se cumplan todos los derechos, además de los generales consignados en la Constitución y en el mismo Código del Trabajo.

8. La mujer y el trabajo doméstico en el Código del Trabajo y en la Ley 666

La persona trabajadora doméstica (a través de estas definiciones podemos deducir lo que significa trabajo de servicio doméstico) ha sido definido en diferentes ámbitos como:

> aquel que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa (OIT, 2012, p. 16).

> Es la persona natural que, a cambio de una remuneración, presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar del empleador (Ministerio del Trabajo República de Colombia, 2012, p. 11).

Estos conceptos encuentran similitud, con lo que establece el art. 145 del CT en varios puntos, por ejemplo, en cuanto a quienes se presta este servicio, el Código habla de "una persona o familia en su casa de habitación"; otro punto en donde se encuentra semejanza es la forma en que presta este servicio, que según este artículo debe ser "habitual o continuada". Con esto notamos que nuestra legislación no aparta de la concepción de otras legislaciones.

El objeto principal que surge de la relación laboral entre la persona trabajadora doméstica y empleador es "la prestación del servicio en el hogar, familiar o personal" (Ríos, 2000, p.9).

El trabajo doméstico tiene como principales características:

- Se lleva a cabo en la casa de la persona empleadora o familia empleadora (con esto hacemos la diferencia de las labores similares que ejerce una persona en una empresa, negocio privado o público, concordancia con el art. 145, párr. 3.)
- La relación laboral es de dependencia, es decir, la trabajadora cumple sus tareas bajo la dirección de la empleadora y a cambio de un salario. (OIT, 2012, p. 16).
- Las labores están destinadas al cuidado del hogar (lavaplatos, cocina, cuidado de los integrantes del hogar, etc.).
- Es elemento esencial la falta de lucro (beneficio económico por parte del empleador). (Ríos, 2000

La denominación de la persona trabajadora doméstica ha variado en diferentes formas en nuestra legislación laboral, para el Código del Trabajo de 1945 era *"trabajador doméstico"*, para el Código del Trabajo de 1996 y actualmente vigente es "Trabajador del servicio doméstico", ya con la reforma que hace la Ley 666, la denominación cambia a "Trabajadores y trabajadoras del servicio del hogar"

Esto le da un carácter más incluyente, promoviendo que desparezca la idea de que este tipo de labores está destinada únicamente a las mujeres.

No obstante, gremios como la Asociación de Trabajadoras Domésticas, ASTRADOMES, consideran que la denominación adoptada de "*servicio doméstico*" por la Ley 666, es incorrecta, en tanto que profundiza la relación de subyugación y servidumbre que ha caracterizado al trabajo doméstico, por lo que la designación *trabajo doméstico* pues corresponde a la dignidad de las labores ejercidas en el hogar.

La Ley 666, tiene como fundamentos principales, confirmar el respeto del Estado hacía instrumentos internacionales de derechos humanos y de los convenios sobre protección de la niñez en materia laboral, puesto que la mayoría de las modificaciones que se hace en esta ley, va dirigido a la protección del adolescente trabajador o trabajadora del servicio del hogar, por ende también la protección del niño ante el trabajo infantil inadecuado, respetando las edades mínimas para laborar; también esta ley tiene como soporte principal la lucha en contra la servidumbre y la esclavitud, y el respeto a trabajar en un lugar con condiciones dignas.

Es por ello, que el Estado ha hecho bien en hacer las respectivas modificaciones y actualizaciones en la legislación laboral, en aras de proteger efectivamente a este grupo, que puede ser objeto de diversas formas de violación de los derechos humanos.

Dentro de modalidades de trabajo para el servicio doméstico, la legislación regula dos tipos, pueden ser:

- **Internos.** Residen en el sitio de trabajo Se desprende del art.146 del CT., con la reforma de la ley 666, este articulo manifiesta que los adolescentes no pueden dormir en la casa del empleador, sin embargo, manifiesta algunas excepciones.
- **Externos.** No residen en el sitio del trabajo.

En relación al salario debe ser pagado en moneda de curso legal, no se pude pagar en especie[§§]; el salario no debe ser menor a lo establecido por la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

En relación al pago del décimo tercer mes:

[§§]Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. *Ley 666*, art. 4 que reforma el art. 149 del CT.(2008) Managua: Gaceta, Diario Oficial.

> El Ministerio del Trabajo, Mitrab, demandó a los empleadores el pago del decimotercer mes a sus trabajadores, y recordó a quienes tienen servicio doméstico con dormida adentro, que deberán pagar salario y medio, como aguinaldo, según la disposición aplicada por la ministra del trabajo Alba Luz Torres Briones, de conformidad con el artículo 93 del Código del Trabajo (Lara, 2013).

Lo atingente a la jornada laboral, está será de "[o]cho horas y no 12 será la nueva jornada laboral en el sector doméstico de Nicaragua" (Baca, 2012); en el caso del trabajador o trabajador del servicio del hogar adolescente la jornada será de seis horas y treinta horas semanales (Castillo, 2015).

9. Conclusiones

Como puede apreciarse, el marco jurídico laboral nicaragüense relacionado con el trabajo doméstico es robusto. Nicaragua, además de haber ratificado el Convenio 189 de la OIT, ha emprendido una serie de reformas legales en materia de trabajo doméstico que se complementa con el marco jurídico general en materia laboral, incluyendo la Constitución y los tratados internacionales.

En Nicaragua, las personas trabajadoras domésticas tienen los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores del país. No siendo admisible cualquier interpretación que trate de restringir los derechos de este grupo.

Adicionalmente, si se trata de trabajadoras domésticas adolescentes o trabajadoras domésticas bajo un régimen de "dormida adentro" tienen una protección reforzada.

La jornada laboral de las personas trabajadoras domésticas en Nicaragua es conforme a los límites máximos que establece la Constitución (8 horas diarias y 48 horas semanales). Las trabajadoras domésticas tienen derecho a un salario mínimo de ley que es correspondiente al sector servicio. También tienen derecho a vacaciones periódicas, pagadas y descansadas (15 días por cada seis meses de trabajo o el pago proporcional), derecho a décimo tercer mes (un mes de salario por cada año de trabajo o lo proporcional) y derecho a indemnización por años de servicio en caso de desvinculación laboral.

Además, son titulares del resto de derechos individuales y colectivos del trabajo que establece el Código del Trabajo en favor de toda la población laboral del país.

Si bien, el marco legal establece una serie de derechos, son innegables los abusos a los que están expuestas estas personas trabajadoras. En ese sentido, en lugar de fortalecer el marco jurídico nacional, lo que se necesita es socializar la norma jurídica para que esta sea de conocimiento de las personas empleadoras y trabajadoras, así como fortalecer los mecanismos de inspección y fiscalización laboral que permita a la autoridad laboral intervenir en favor de las personas trabajadoras domésticas en caso de desviación de la norma.

10. Referencias

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Ley 666, Ley de reformas y adiciones al capítulo I del título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua. (2008) Managua: Gaceta, Diario Oficial.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. «Texto de la Constitución Política de la República de Nicaragua con sus reformas incorporadas.» *Ley No. 854.* Managua: La Gaceta, Diario Oficial, No. 32, 18 de febrero de 2014.

Batthyány K.,(2012). Estudio Sobre Trabajo Doméstico en Uruguay. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf

Baca L., Trabajo doméstico será de ocho horas. (2012) Managua: La Prensa. Disponible en: http://www.laprensa.com.ni/2012/12/17/activos/127569-domestico-a-ocho-horas

Castillo, J. A. (2015). La jornada del trabajo del sector doméstico en el derecho comparado centroamericano: Necesidad de promover jornadas de trabajo razonables desde un enfoque de derechos humanos. Cuaderno Jurídico Y Político, 1(1), 21–39. https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v1i1.10931

Código del Trabajo de la República de Nicaragua. Decreto No. 336 del 23 de noviembre de 1944. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial, el 1 de febrero de 1945. Disponible en: http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/bbe90a5bb646d50906257265005d21f8/07c6f8bf13894a66062572d10057bf0c?OpenDocument

Decreto No. 336. Código del Trabajo de la República de Nicaragua. del 23 de noviembre de 1944. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial, el 1 de febrero de 1945. Disponible en:

http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/bbe90a5bb646d50906257265005d21f8/07c6f8bf13894a66062572d10057bf0c?OpenDocument

Fondo de Naciones Unidas para la Mujer: Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en Nicaragua. 2010. Managua. Disponible en: file:///F:/Consultor%C3%ADa/14-Trabajo%20Domestico%20Remunerado%202010.pdf

http://archivos.diputados.gob.mx/. (s.f.). Obtenido de http://archivos.diputados.gob.mx/: http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico_old_14062011/9_gvulnerables_archivos/G_vulnerables/d_gvulnerables.htm

Igualdad para los vulnerables: Grupos vulnerables. Concepto. Disponible en: http://aequalis.mex.tl/507967_Grupos-Vulnerables.html Visitado el 24 de febrero de 2014.

Lara R., Aguinaldo y medio a domesticas de tiempo completo. (2013) Managua: El Nuevo Diario. Disponible en:http://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/303268-aguinaldo-medio-a-domesticas-de-completo

Ministerio del Trabajo República de Colombia. *Servicio Doméstico guía laboral.*(2012) Bogotá: Ministerio del Trabajo

Organización Internacional del Trabajo (2011). Convenio sobre el trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos. https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/docs/sabermas/normativa/c189.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Trabajo Doméstico.* Disponibleen:http://www.ilo.int/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. *(*2012). Manual de Buenas Prácticas *Trabajadoras y Empleadoras del servicio doméstico* Uruguay: Organización Internacional del Trabajo.

Osejo L.(s/f), Ratificación del Convenio 189 de la OIT fortalecerá la justicia social. Disponible en: http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/ratific_convenio_189_OIT.pdf

Palacios M., Tinoco G. y Centeno R. (2010), *La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad. El trabajo doméstico remunerado en Nicaragua*. Managua: Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América del Sistema de Integración Centroamericana,

Ríos J., Derecho de los Trabajadores Domésticos. (2000) México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Tórrez, M. I. (2015). Tratamiento jurídico de la figura del abandono laboral en el derecho comparado centroamericano: Propuestas para una reinterpretación de la figura del abandono laboral en Nicaragua. Cuaderno Jurídico Y Político, 1(1), 40–55. https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v1i1.10960

Igualdad para los vulnerables: *Grupos vulnerables. Concepto.* Disponible en: http://aequalis.mex.tl/507967_Grupos-Vulnerables.html Visitado el 24 de febrero de 2014.

Revista RED: Derecho, Sociedad y Política por UNIVERSIDAD DE IXTLAHUACA CUI AC está licenciada bajo Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Licencia Internacional
Editada y publicada por la Facultad de Derecho de la Universidad de Ixtlahuaca CUI A.C.
Ixtlahuaca, México.
E-mail: revista.red@uicui.edu.mx
revista.dsp@uicui.edu.mx
Teléfono: +52 (712) 2831012 ext. 1140