

Nicaragua*

* Información actualizada con fecha noviembre de 2019.

ANEXO TEXTOS LEGALES**

** Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada como parte del estudio.

Constitución Política de la República de Nicaragua (con reformas incorporadas a 2014)

1 Igualdad y no discriminación 	Artículo 27. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social. Artículo 48. 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.
2 Libertad de elección de empleo 	Artículo 86. Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.
3 Igualdad salarial 	Artículo 82. Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: 1. Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
4 Protección de la maternidad 	Artículo 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. Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante éste o en el período postnatal; todo de conformidad con la ley.
6 Seguridad Social 	Artículo 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. Artículo 82. Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: 7. Seguridad social para 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.

Código del Trabajo, Ley N.º 185 (aprobada el 5 de Septiembre de 1996)

1 Igualdad y no discriminación 	XI. La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República. Artículo 138. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe.
---	--

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

2 Libertad de elección de empleo 	Artículo 17. Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores están obligados a: b) Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores; Artículo 193. El manejo de carga que no sea ligera por parte de mujeres y menores de dieciocho años será limitado en su peso con relación a la de los trabajadores del sexo masculino.
3 Igualdad salarial 	XIII. Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en 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. Artículo 138. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe.
4 Protección de la maternidad 	Artículo 52. Las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno. Artículo 140. Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo. Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente. Artículo 141. Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo-tercer mes. Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal. Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico. El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo. Artículo 142. Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo. Artículo 143. El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos. La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo. Artículo 144. La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del trabajo.
7 Cuidados 	Artículo 139. En el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

8 Trabajo doméstico remunerado



Artículo 24. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:

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

En estos casos, el empleador suministrará al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado.

Salvo prueba en contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral.

Artículo 145. Trabajadores del servicio doméstico son los que prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador.

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

Artículo 146. La retribución del trabajador del servicio doméstico comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad corriente, el suministro de habitación cuando el trabajador duerma en la casa donde trabaja.

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

Artículo 147. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas. También tendrán derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo ininterrumpido y a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización en su caso.

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

Artículo 149. El plazo para el pago del salario del trabajador del servicio doméstico podrá ser mensual.

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

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

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

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

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

Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, Ley N.º 648 (de 14 de febrero de 2008)

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 19. En las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral deberán aplicar los siguientes lineamientos:

3) Los requisitos y criterios de selección del personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de acceso y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación. Queda estrictamente prohibida la exigencia de la prueba de embarazo para optar a un empleo.

10) Igualmente fomentará la comprensión y el establecimiento de acuerdos para que en la convención colectiva se incluyan cláusulas que promuevan la igualdad en el empleo, el salario y demás áreas de posible incidencia de prácticas discriminatorias.

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

3 Igualdad salarial 	Artículo 19. En las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral deberán aplicar los siguientes lineamientos: 2) Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario por igual trabajo, acorde con su experiencia laboral, preparación académica, nivel de responsabilidad del cargo, así mismo gozar de los derechos laborales y beneficios sociales que les corresponde. 10) Igualmente fomentará la comprensión y el establecimiento de acuerdos para que en la convención colectiva se incluyan cláusulas que promuevan la igualdad en el empleo, el salario y demás áreas de posible incidencia de prácticas discriminatorias. Artículo 20. La institución estatal competente en materia de derecho laboral, definirá y ejecutará la política pública con enfoque de género, dirigida a prevenir el acoso, chantaje o cualquier tipo de agresión sexual en la relación laboral, sin perjuicio de las penas que de estos hechos se derive. Igualmente fomentará el establecimiento de disposiciones semejantes en los Gobiernos Regionales y Municipales. En las ocupaciones donde se compruebe que las mujeres reciben menor salario o beneficios laborales que los hombres, por iguales responsabilidades y calificaciones, el Ministerio del Trabajo tomará las providencias que garanticen la inmediata nivelación salarial o el trato igualitario en la aplicación de los beneficios laborales que correspondan. En caso de incumplimiento de las medidas correctivas dictadas o que como consecuencia de la imposición de tales medidas se provoque el despido o cualquier otro tipo de trato injusto o discriminatorio contra la mujer, la autoridad competente deberá imponer y aplicar las sanciones correspondientes que contra estos hechos establece nuestra legislación vigente.
7 Cuidados 	Artículo 13. Los Poderes del Estado, sus órganos de administración a nivel nacional, los Gobiernos de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica, las municipalidades y las instituciones de creación constitucional, deben adecuar las estadísticas nacionales a fin de contabilizar la verdadera participación de las mujeres en su aporte al Producto Interno Bruto y a las Cuentas Nacionales. Igualmente deben cuantificar a través de una Cuenta Satélite el aporte de las mujeres a la economía del país, con el trabajo que desarrollan en el hogar. Se entiende por Cuenta Satélite, la que cuantifica el valor de las actividades generadas en el ámbito familiar principalmente realizadas por las mujeres, cuyo valor a precios de mercado representa un determinado porcentaje del Producto Interno Bruto.
Código de Familia, Ley N.º 870 (de 24 de Junio de 2014)	
5 Licencia de paternidad 	Artículo 79. Derechos y responsabilidades de los cónyuges. Los cónyuges tienen iguales derechos y responsabilidades durante el matrimonio y en particular a elegir el lugar de residencia de la familia; decidir libre y responsablemente el número de hijos e hijas, así como el intervalo de sus nacimientos, contando para ello con información, educación y medios que les permitan ejercer adecuadamente este derecho; ejercer su profesión u ocupación, tener propiedades y disponer de los bienes a título gratuito o a título oneroso. Ambos cónyuges tienen el derecho a decidir el número de hijos e hijas, promoverán en igualdad la educación de sus hijos e hijas, la corresponsabilidad en la crianza de los mismos, así como en las tareas domésticas, igualmente fijarán en conjunto el lugar de su residencia. El cónyuge o conviviente en unión de hecho estable declarada notarialmente, tendrá derecho a cinco días calendarios de permiso con goce de salario y sin pérdida de ninguna prestación social con ocasión del parto de su cónyuge o conviviente.
7 Cuidados 	Artículo 2. Principios rectores. Son principios rectores del Código: e) Promover y proteger la paternidad y maternidad responsable; g) La igualdad de derechos, deberes y oportunidades en las relaciones del hombre y la mujer, mediante la coparticipación en las responsabilidades familiares, entre los hijos e hijas, así como la responsabilidad conjunta entre los miembros de la familia. Corresponde a éstos desarrollar valores como: amor, solidaridad, respeto, ayuda mutua, responsabilidad e igualdad absoluta; Artículo 79. Derechos y responsabilidades de los cónyuges. Los cónyuges tienen iguales derechos y responsabilidades durante el matrimonio y en particular a elegir el lugar de residencia de la familia; decidir libre y responsablemente el número de hijos e hijas,

así como el intervalo de sus nacimientos, contando para ello con información, educación y medios que les permitan ejercer adecuadamente este derecho; ejercer su profesión u ocupación, tener propiedades y disponer de los bienes a título gratuito o a título oneroso.

Ambos cónyuges tienen el derecho a decidir el número de hijos e hijas, promoverán en igualdad la educación de sus hijos e hijas, la corresponsabilidad en la crianza de los mismos, así como en las tareas domésticas, igualmente fijarán en conjunto el lugar de su residencia.

El cónyuge o conviviente en unión de hecho estable declarada notarialmente, tendrá derecho a cinco días calendarios de permiso con goce de salario y sin pérdida de ninguna prestación social con ocasión del parto de su cónyuge o conviviente.

Ley de Seguridad Social, Ley N.º 539 (de 12 de mayo de 2005)

4 Protección de la maternidad



Artículo 88. El INSS pagará el 60% del subsidio de descanso por maternidad, a la trabajadora asegurada activa o cesante que acredite dieciséis cotizaciones semanales dentro de las últimas treinta y nueve semanas que precedan a la presunta fecha del parto y el empleador aportará el 40% restante. Si no hubiera cumplido los requisitos de cotización, le corresponderá al empleador aportar el 100%, según el Código del Trabajo. La trabajadora cesante conservará este derecho durante veintitrés semanas posteriores a la cesantía.

Artículo 89. El subsidio de descanso por maternidad será equivalente al 60% de la remuneración semanal promedio, calculado en igual forma al señalado para el subsidio de enfermedad y se otorgará durante las cuatro semanas anteriores y las ocho semanas posteriores al parto, que serán obligatorias descansar.

Artículo 90. La fecha presunta del parto será determinada por los servicios médicos que comprueben el embarazo y servirá de referencia para el otorgamiento de los beneficios.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta señalada por los servicios médicos, el descanso pre-natal será prolongado hasta la fecha del parto, sin que proceda reducir el período post-natal de ocho semanas.

Cuando el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, el período faltante se acumulará al período post-natal señalado.

Artículo 91. Durante los primeros seis meses de vida del niño se otorgará un subsidio de lactancia, con sujeción a las siguientes normas:

b) Se fomentará la lactancia materna;

c) Si el hijo(a) es amamantado, el servicio médico pediátrico suministrará productos adecuados para mantener en buen estado la salud de la madre;

d) Si el hijo(a) no es amamantado, será dado preferentemente en leche de calidad, cantidad e indicaciones que determine el Servicio Médico Pediátrico.

Nota: Error de consecución en Gaceta. Se inició citando el Inciso b, omitiéndose el inciso a.

En los casos b) y c), podrá determinarse la sustitución del producto con el equivalente en dinero entregado directamente a la madre del niño.

Para acceder a esta prestación se deberá tener dieciséis semanas cotizadas dentro de las últimas treinta y nueve anteriores al nacimiento del producto.

Artículo 92. En caso de muerte de la madre, o en su ausencia, se entregará el subsidio de lactancia a la persona que tenga a su cargo al niño.

Se suspenderá el subsidio si la madre o quien la sustituye infringe las instrucciones que impartan los Servicios Médicos Pediátricos para el control periódico y oportuno del niño.

6 Seguridad Social



Artículo 2. El Seguro Social se extenderá en los segmentos de población no cubiertos en etapas sucesivas, graduales y progresivas, cubriendo las contingencias de las ramas de Enfermedad, Maternidad, Invalidez, Vejez, Muerte y Riesgos Profesionales, y desarrollando los servicios sociales necesarios para el bienestar de los asegurados y sus beneficiarios.

Artículo 49. La edad mínima para acceder a la pensión no podrá exceder de 60 años, pudiendo ser disminuida en casos de haber desempeñado el trabajador, labores que signifiquen un acentuado desgaste físico o mental, siempre que esté determinado por Ley.

Artículo 50. Para tener derecho a la pensión de vejez se requiere cumplir 60 años de edad y acreditar un período no menor de setecientas cincuenta semanas como asegurado activo o cesante.

Sin embargo, podrán concederse pensiones reducidas del 40% del promedio salarial de los últimos 5 años cotizados para los asegurados que ingresen a cotizar siendo mayores de 45 años de edad y tengan 60 años de edad y 500 semanas pero menos de 750; de acuerdo a las normativas que se establezca para el caso.

En el caso de las maestras o maestros de educación de cualquier nivel, al cumplir 55 años de edad siempre que acrediten haber cumplido 25 años de servicio y al menos 750 semanas cotizadas.

Artículo 96. Para todos los efectos de esta Ley, la compañera de vida del trabajador, gozará de todos los derechos, siempre y cuando conviva en el mismo núcleo, con dos años de convivencia o haya tenido hijo con el asegurado, dentro de las condiciones que establezca la normativa específica.

8 Trabajo
doméstico
remunerado



Artículo 5. Sobre la base de los principios de Universalidad, Integralidad e Igualdad, son sujetos de aseguramiento obligatorio las personas que se encuentren comprendidas dentro de las siguientes normas:

b) Los trabajadores agrícolas, domésticos y del transporte de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de sus trabajos;