

Nicaragua*

*información actualizada con fecha de noviembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS

CEDAW

(Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)



Convención

FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1981

CEDAW

Protocolo

FIRMA No firmado / RATIFICACIÓN No Ratificado

Convenios OIT

vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1958

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1967

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ! No ratificado

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2013

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ! No ratificado



LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

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

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

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

✓ Código de Familia, Ley N.º 870 (de 24 de Junio de 2014).

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

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 27 y 48), en el *Código del Trabajo* (Sección XI y Art. 138) y en la *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* (Art. 19).



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.

2 Libertad de elección de empleo

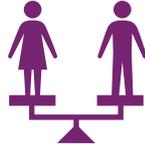
- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 86).
- ! El Art. 193 del *Código del Trabajo* establece límites en trabajos de manejo de carga para las mujeres.



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

! Regulada en la Constitución (Art. 82), en el *Código del Trabajo* (Sección XII y Art. 138) y en la *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* (Art. 19 y 20).



Aplicación de un criterio más restrictivo que el del Convenio 100 de la OIT de la **igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, estableciendo el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres solo cuando prestan el mismo trabajo.

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 74), en el *Código del Trabajo* (Art. 52 y del 140 al 144) y en la *Ley de Seguridad Social* (Art. del 88 al 92).



! Descanso de maternidad: **12 semanas** (6 antes del parto y 8 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: **14 semanas**.

Cuantía y financiación: 60% de la remuneración semanal promedio, pagado en un 60% por el Seguro Social y un 40% por el/la empleador/a.

✓ Protección frente al despido: durante el embarazo y el permiso de maternidad.

5 Licencia de paternidad

! Regulada en el *Código de Familia*.



Duración: 5 días.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo de la Seguridad Social.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 61 y 82) y en la *Ley de Seguridad Social*.



✓ Mismos derechos a prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales.

Edad de retiro a los **60 años**, tanto para hombres como para mujeres, con un periodo de cotización no inferior a las 750 semanas (Art. 49 y 50).

! El Art. 96 de la *Ley de Seguridad Social* establece que la **compañera de vida del trabajador**, gozará de todos los derechos de la Ley, siempre y cuando conviva en el mismo núcleo, con dos años de convivencia o haya tenido hijo/a con el asegurado.

7 Cuidados

! El Art. 139 del *Código del Trabajo* establece que, en el caso del trabajo de **mujeres con obligaciones familiares** las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos, podrán prever la adopción de **sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado**.



✓ El Art. 13 de la *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* establece que los órganos y poderes públicos deben establecer sistemas de contabilización del trabajo doméstico no remunerado, mediante una **Cuenta Satélite**.

El *Código de Familia* establece la coparticipación en las responsabilidades familiares de hombres y mujeres (Art. 2 y 79).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado por el *Código de Trabajo* (Art. 24 y del 145 al 154) y la *Ley de Seguridad Social* (Art. 5)



✓

- Derecho a descanso diario.
- Incorporadas al régimen de salarios mínimos.
- Fuera de maternidad igual que en el régimen general.
- Inclusión en el sistema de Seguridad Social.

!

- Contrato de trabajo verbal permitido.
- Pago en especie se estima en hasta el 50% del salario en dinero.
- Sin derecho al pago de horas extraordinarias.
- No está sujeto a limitación de la jornada.
- No tienen reconocido expresamente el derecho a vacaciones.

Nicaragua: ¿por dónde avanzar?

+ **ADOPCIÓN:**

- Ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW.
- Ratificación de los Convenios OIT 156, 183 y 190.

! **REFORMA:**

- Eliminación de los límites de peso en los trabajos de carga para las mujeres o, en su defecto, delimitación del peso tanto para hombres como para mujeres.
- Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
- Ampliación de la licencia de maternidad remunerada al 100% del salario y asunción del pago en su totalidad por parte del Seguro Social.
- Ampliación de la licencia de paternidad.
- Ampliación de los derechos de la Seguridad de Social al compañero de vida de las trabajadoras, en las mismas condiciones que para los trabajadores.
- Reconocimiento de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado también para los trabajadores (hombres) con responsabilidades familiares.
- Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.

