



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO



“Monografía para optar al Título de Licenciatura en Derecho”

**Tema: Instrumentos Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo
(OIT) no ratificados por Nicaragua**

Autores: Br. Dijana Amanda Mora Moreno
Br. Roberto Moisés Rivas Prudente
Br. Alejandra Isabel Pavón Silva

Tutor: Msc. Ileana Martínez Bucardo

Managua, 2021

1. Tema Delimitado

Análisis Jurídico del convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio del Trabajo Forzoso de 1930 de la Organización Internacional del Trabajo no ratificados en Nicaragua.

2. DEDICATORIA

A Dios

El todo poderoso ha sido quien me ha permitido culminar esta etapa satisfactoria de mi vida y ha sido mi guía en cada paso, por lo que le dedico cada uno de mis triunfos.

A mis padres.

Ellos son mi motor y mi inspiración en esta laboriosa tarea por lo que les dedico cada logro por su sacrificio, esfuerzo y apoyo incondicional.

A mis hermanos

Por ellos me esfuerzo a ser un espejo y una buena guía.

A mis maestros.

Que por su pasión a la enseñanza orientaron el conocimiento adquirido durante mis estudios, merecen les dedique este trabajo.

Otras Personas.

También se la dedico a las personas que de alguna manera estuvieron conmigo en momentos difíciles y que me motivaron a seguir.

Dijana Amanda Mora Moreno

2.DEDICATORIA

A Dios.

Dedico mis logros a Dios por ser el que me permite alcanzar cada una de mis metas propuestas, por ser mi guía y mi fortaleza.

A mí

También me auto dedicó por el valor, dedicación y sacrificio que he empeñado en la culminación de esta carrera universitaria.

A mis padres.

A ellos por ser mi principal apoyo y estar incondicionalmente en cada etapa de mi vida, por brindarme su amor y bendición en mi camino.

Otras personas.

Personas que han influido en mí de manera positiva y que simbolizan fuerza en mi vida.

Roberto Moisés Rivas Prudente

Roberto Moisés Rivas Prudente

2.DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen

Por el don de la vida y todas las bendiciones concedidas. Por brindarme salud, sabiduría y fortaleza para no dimitir en los momentos difíciles de mi carrera y poder llegar hasta acá.

A mis Abuelos

Esos seres maravillosos que sin tener obligación alguna me criaron con amor, ternura y consejos. Guiándome siempre por el buen sendero.

A mi Padre

Que veló por mí a cada instante, por animarme con sus palabras, por consolarme con su cariño, pero sobre todo por su amor incondicional en mis momentos más difíciles.

A Sugey

Una persona muy especial en mi vida, que ha sabido entender, apoyar y brindar cariño en mis buenos y malos momentos.

A mis Familiares Cercanos

Que de una u otra forma colaboraron con un granito de arena en mi formación tanto personal como profesional.

A mis Maestros

Que con sus enseñanzas y consejos transmitieron los conocimientos necesarios para mi vida profesional, en especial a aquellos que con su humanismo me brindaron importantes lecciones de vida.

Alejandra Isabel Pavón Silva

3. CARTA AVAL DEL TUTOR

4. RESUMEN

La presente Monografía tiene como objeto realizar un Análisis Jurídico del Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio del Trabajo Forzoso del año 1930 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ratificados en Nicaragua.

Para la realización de esta monografía nos hemos planteado como problema principal, qué avances representaría para los Derechos del trabajador la ratificación por parte de Nicaragua de las actualizaciones al Convenio y Protocolo antes mencionados; cuando estos Instrumentos podrían significar un gran progreso al marco de protección de los trabajadores y una remoción de los vacíos que pueden existir en el derecho laboral nicaragüense en relación a estos.

El trabajo realizado se desarrolló a través de un estudio cualitativo, aplicando el método propositivo. Abarcando elementos particulares en correlación al origen y antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del tiempo, planteando también las regulaciones existentes en la legislación nacional nicaragüense sobre la Protección de la Maternidad y el Trabajo Forzoso en relación al Convenio de la Protección de la Maternidad del año 1919 (ratificado en 1934) y su actualización como Convenio de la Protección de la Maternidad del año 2000, así como con el Convenio del Trabajo Forzoso del año 1930 (igualmente ratificado en 1934) y su Protocolo relativo en el año 2014, ambos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo. Resultando así la discusión de resultados obtenidos mediante de las entrevistas realizadas.

En este sentido se concluyó que la protección de la maternidad y eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio son derechos esenciales protegidos por

normativas nacionales e internacionales, pero debido a los avances sociales el derecho debe estar en constante cambio por lo que es imprescindible la implementación de nuevas normativas que mejoren su protección.

Por lo antes planteado, se recomendó ratificar las actualizaciones en torno al Convenio sobre la Protección de la Maternidad (2000) y el Protocolo 2014 Relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso de 1930 e incorporarlos efectivamente en nuestras normas nivel nacional.

5. CONTENIDO

RESUMEN.....	07
--------------	----

INDICE.....	09
-------------	----

CAPÍTULO I

1.1 Introducción.....	11
1.2 Planteamiento del problema.	13
1.3 Justificación.	15
1.4 Objetivos de investigación	16
1.4.1 Objetivo General	16
1.4.2 Objetivos Específicos	16

CAPITULO II

2.1 Antecedentes	17
2.2 Marco Teórico	19
2.2.1 Origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	19
2.2.2. Procedimiento de la Organización Internacional del Trabajo para ratificar Convenios y Protocolos.....	22
2.2.3 Regulaciones sobre Protección de la Maternidad en la legislación nicaragüense en relación al Convenio de Protección de La Maternidad del Año 1919 y su Actualización como Convenio de Protección de La Maternidad en el Año 2000.....	26
2.2.4 Regulaciones sobre el Trabajo Forzoso en la legislación nicaragüense en relación al Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930.....	43
2.3 Marco Conceptual.....	62

2.4 Marco Legal	68
2.5 Preguntas directrices	74
Capítulo III	
3.1 Diseño Metodológico.....	75
3.2 Matriz de Descriptores	80
Capitulo IV	
4.1 Análisis Y Discusión De Resultados	84
Capítulo V	
5.1 Conclusiones	103
5.2 Recomendaciones	105
Bibliografía	
Anexos	

CAPITULO I

1.1 INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como órgano especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) fue creada en 1919 con la finalidad de asegurar la protección los Derechos fundamentales en materia laboral, creando Instrumentos que se adoptan para la garantía de los trabajadores.

Es así, que el presente trabajo se centra en los derechos laborales, cuyo valor esencial, superior e indisponible instituye un profundo significado para el hombre en la sociedad; constituyéndose estos como los derechos que priman, por ser inherentes a la naturaleza humana.

La investigación en sí refiere en analizar jurídicamente el Convenio de la Protección de la Maternidad y el Protocolo 2014 relativo al Convenio del Trabajo Forzoso de 1930 ambos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que no han sido ratificados por Nicaragua. A pesar de que estos son instrumentos internacionales instaurados para proteger de una forma más amplia los derechos laborales.

El trabajo realizado se desarrolló a través de un estudio cualitativo. Abarcando elementos particulares en correlación al origen y antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del tiempo. De igual forma se comprendieron distintos conceptos para estudiar la naturaleza jurídica, lo fines, la aplicación y el proceso de ratificación de dichos Instrumentos.

A su vez dicho método fue de mucha importancia para estudiar el alcance de nuestras disposiciones jurídicas, en virtud del Convenio de la Protección de la Maternidad y el

Protocolo 2014 relativo al convenio del Trabajo Forzoso de 1930, respetando la plena soberanía de la norma, pero siempre en aras de mejorar y actualizar nuestro ordenamiento jurídico.

Posteriormente y para finalizar el actual trabajo, se presenta la recopilación de datos descriptivos empleando la técnica de la entrevista.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Enunciado del problema.

Los Convenios y Protocolos son instrumentos jurídicos internacionales que crean obligaciones al ser ratificados; en el Derecho Laboral estas obligaciones surgen de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y están regidas a los Estados miembros. En lo que atañe a estos Instrumentos, al ratificarse, instituyen pautas para orientar la política, la legislación y la aplicación práctica de los mismos en las naciones que lo integran, en vista de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores a través de Convenios y Protocolos ajustados a las realidades sociales actuales.

En Nicaragua, de los 238 Convenios y Protocolos vigentes de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), han sido ratificados 62, de los cuales 48 se encuentran en vigor, 11 han sido denunciados y 3 instrumentos han sido abrogados, la última actualización realizada ha sido del 8 de enero del 2019 sobre las enmiendas del 2016 del Convenio sobre el Trabajo Marítimo.

En ese sentido existen actualizaciones de Convenios y Protocolos que Nicaragua aún no ha ratificado de los cuales:

El Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) actualización referente al Convenio sobre la Protección de la Maternidad de 1919 (núm. 3) y El Protocolo 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 siendo estas actualizaciones adoptadas en la ciudad de Ginebra por el Consejo de Administración de

la Oficina Internacional del Trabajo con fechas quince junios del dos mil y once de junio del dos mil catorce.

Respectivamente, estos instrumentos no han sido ratificados por Nicaragua, aun cuando ambos podrían significar un avance al marco de protección de los derechos del trabajador y una remoción de los vacíos que pueden existir en el derecho laboral nicaragüense en relación a estos derechos.

B. Formulación del Problema:

Por lo antes dicho surge la siguiente interrogante:

¿Qué avances representaría para los Derechos del trabajador nicaragüense la ratificación del Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo 2014 relativo al Convenio del Trabajo Forzoso del año 1930?

1.3 JUSTIFICACION

A nivel nacional se han dado un sin número de transformaciones constitucionales en conjunto con otros avances jurídicos que han logrado que los derechos de la clase trabajadora se vean más protegidos. Sin embargo, el derecho no es una ciencia estática, por el contrario, está en constante evolución y el Derecho Laboral no es la excepción.

Es a bien decir que al realizar un análisis jurídico sobre los Convenios y Protocolos internacionales antes mencionados no ratificados por Nicaragua será de mucha importancia porque brindará un aporte relevante a la legislación laboral nacional contemplando vacíos y posibles ampliaciones a la misma para velar de una forma más efectiva por los derechos de los trabajadores, propósito por el cual fue seleccionado este trabajo.

La investigación exhaustiva que se expone acerca de este tema será de beneficio tanto para los profesionales del derecho y funcionarios públicos. Como a su vez servirá de ayuda académica a las futuras generaciones de discentes en el estudio de la materia laboral. Permitiendo que los lectores amplíen sus conocimientos en esta área.

Por consiguiente, servirá como complemento de compilación de los Convenios y Protocolos internacionales no ratificados por Nicaragua. Dando pautas para conocer las particularidades de los Convenios y Protocolos internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo referente a la Protección de la Maternidad y el Trabajo Forzoso que puedan servir para futuros proyectos y/o investigaciones.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General:

Analizar Jurídicamente el Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 emitidos por la Organización Internacional del Trabajo no ratificados en Nicaragua

1.4.2 Objetivos Específicos:

- ✚ Explicar el origen y antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- ✚ Describir el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la ratificación de Convenios y Protocolos por los Estados miembros.
- ✚ Exponer las regulaciones sobre la Protección de la Maternidad y el Trabajo Forzoso en la legislación nicaragüense en relación al Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 y su actualización en el año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930.
- ✚ Valorar los avances que representaría para los derechos de los trabajadores nicaragüenses el reconocimiento y ratificación del Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

CAPITULO II

2.1 ANTECEDENTES

Los convenios sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930, regulados por la Organización Internacional Del Trabajo (OIT) es un tema que ha sido poco estudiado desde un ámbito Jurídico.

Para la elaboración de esta investigación se realizó una búsqueda y revisión bibliográfica en el Repositorio del Consejo Nacional de Universidades, relacionada a la temática “*Convenios Emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ratificados en Nicaragua*” en donde se encontraron los siguientes estudios:

El primero realizado a nivel de pregrado para optar a la Licenciatura en Derecho por Rosales Rojas P. (2007) León, Nicaragua bajo el tema “***Protección a la Mujer trabajadora de Zonas Franca***” Este está enmarcado con relación al Código del Trabajo donde se resalta como objetivo principal los derechos que tienen las mujeres trabajadoras de estas empresas incluyendo el derecho a maternidad, resultando así como conclusión que existe un abuso y una sobre explotación por que la relación patrón-obrero están reguladas por relaciones interpersonales y no por el cumplimiento de la legislación laboral.

Este estudio en relación con el que se realiza sobre los convenios, Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930, supone datos necesarios en torno a cómo los derechos de las mujeres en situación de embarazo, o estado pre y post natal no son los suficientemente completos para suplir las necesidades de las mismas y sus recién nacidos.

Además de esta investigación, se halló otro trabajo, que guarda íntima relación con los Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Este segundo estudio fue realizado a nivel de postgrado para optar al título de Master en Derecho Laboral por López Hurtado C. (2011) con el tema denominado ***“Instrumentos internacionales de derechos humanos y su relación con la constitución”*** basando en su finalidad los instrumentos internacionales propuestos por la OIT y su incorporación a la Constitución Política de Nicaragua. El cual plantea como una de sus principales conclusiones que el Estado tiene como primordial responsabilidad velar en materia de derechos humanos creando y adoptando mecanismos de promoción, protección y plena aplicación de todos los derechos reconocidos en los instrumentos internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Este otro estudio en relación con el que se realiza sobre los Convenios sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930, recalca la importancia de la incorporación de instrumentos actualizados para promocionar y garantizar de manera eficaz los derechos del trabajador.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Para conocer bien la naturaleza de los Instrumentos en objeto, es necesario dar un seguimiento desde lo básico. Motivo por el cual se expondrá la relevancia de las generalidades y el origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A principio del siglo XIX se da la Revolución industrial, posteriormente a mitad del mismo siglo es cuando surge la preocupación por los Estados y las clases dominantes al ver el impacto que causaba esta Revolución en los trabajadores, sin embargo, es para 1870 durante la primera globalización del liberalismo capitalista que los movimientos sindicales dieron auge con el objeto de proteger la dignidad humana del trabajador. “La cuestión Social” y el movimiento obrero, político y sindical que ella generó acabaron revistiendo también las dimensiones transnacionales e internacionales.

Resultando así la creación de la Asociación Internacional de los Trabajadores (de 1864 a 1876) (conocida como 1ª Internacional), cuyo lema, propuesto por K. Marx y F. Engels, fue: “*la emancipación de los trabajadores será obra de los trabajadores mismos*”. (Rogers L, 2009, p.4).

La Organización Internacional del Trabajo en sus estatutos y normativas estipula de forma cronológica lo siguiente:

En 1818 Durante el Congreso de la Santa Alianza en Aachen, Alemania, el industrial inglés Robert Owen pide la adopción de medidas destinado a proteger a los trabajadores y la creación de un comité social. De la misma forma en 1864 se da la fundación en Londres de la Primera de manera Internacional (Asociación

organización de trabajadores), con el objeto de defender los derechos del trabajador, para 1866 se llama para la creación de un congreso internacional del Derecho Laboral.

Un acontecimiento que marco la historia del trabajo fue una huelga organizada en 1886 por 350,000 trabajadores en Chicago exigiendo el día de ocho horas de trabajo: este movimiento, apodado el "Haymarket Riot" es violentamente reprimido. Entonces para 1890, catorce representantes del gobierno se reúnen en Berlín y hacen recomendaciones que influirán en las leyes laborales de diferentes países del mundo. Luego en 1900 se funda la Conferencia de París y la Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores.

Así pues, el acontecimiento más importante que se ha dado a lo largo de la historia del derecho laboral es la Fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919, donde en la primera conferencia internacional del trabajo se adoptan seis convenciones, incluyendo en su primer día la limitante de ocho horas laborables diarias y un total de cuarenta y ocho horas de trabajo semanal respectivamente. El texto de constitución de la OIT de 1919 se ha modificado seis veces hasta la fecha 2019.

Posteriormente se continúa remarcando que:

En 1925 se adoptan convenios y recomendaciones para seguridad Social. En 1927 se genera la Primera reunión de la Comisión de expertos para la aplicación de Convenciones. Continuando de otra forma el avance en materia laboral, para 1930 se da la adopción de un acuerdo que prevé la abolición gradual de trabajo forzado y trabajo obligatorio.

Desde entonces la Organización Internacional del Trabajo se convierte en la primera institución especializada en el sistema de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Consagrándose a la protección de los derechos laborales con relación a la promoción de justicia social, derechos humanos y paz permanente en los derechos del trabajador.

Está bastante claro que la Organización Internacional del Trabajo de hoy se enfrenta a nuevos problemas y cuestiones en materia de trabajo asalariado y de las condiciones de su ejercicio y es a lo que se refería Leitao cuando expresaba que: “Muchos de ellos resultan de las dimensiones de la actual globalización, aunque muchas de las «viejas cuestiones» sigan estando presentes, no sólo en los países desfavorecidos y frágiles, pero también en los países llamados desarrollados”. (2016, p. 3).

Es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no tiene competencias para aplicar sanciones reales a los Estados en situación de incumplimiento. Sin embargo, las censuras y denuncias que resultan de algunas de sus decisiones y resoluciones ejercen sobre los países en cuestión presiones a nivel internacional.

Una de las funciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la creación de convenios y recomendaciones sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y la política social. Es por ello que en los siguientes capítulos se hablara sobre el convenio y protocolo en los cuales entorna este trabajo.

2.2.2 Procedimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para ratificar convenios y protocolos

La Organización Internacional del Trabajo tiene establecido un proceso de ratificación para los Convenios y Protocolos que emite. El procedimiento a seguir se encuentra en el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde se enmarca desde la comunicación a los miembros para la ratificación, hasta las medidas y condiciones que cada Estado se somete al ratificar determinados convenios.

Según la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el capítulo II donde habla del funcionamiento establece que: Los convenios y protocolos de la OIT sólo obligan a los Estados que voluntariamente se adhieran a ellos a través del correspondiente instrumento de ratificación, salvo los convenios sobre derechos fundamentales que vinculan con la mera incorporación a la Organización (2018, p. 65) Es entonces que la ratificación, en caso de ser necesaria se debe acompañar de adopción de medidas precisas para acomodar la normativa nacional al contenido del convenio que se ratificará, sin violentar la norma Constitucional de cada país.

Ahora bien, reforzando lo del acápite anterior se recalca nuevamente que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no cuenta con medios coercitivos para obligar al cumplimiento de los Convenios y Protocolos suscritos, sus mecanismos de control consisten en realidad en medidas disuasorias de un posible incumplimiento estatal. En todo caso, estos instrumentos de control son de dos tipos, uno genérico, que funciona para todos y el segundo y que resalta lo siguiente:

En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un Convenio, Protocolo o Recomendación por la Conferencia, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio, protocolo o en la recomendación esto según el Manual sobre procedimientos en materia de convenios, protocolos y recomendaciones internacionales del trabajo. (2018, p. 8)

La Constitución Política de Nicaragua es la norma suprema nicaragüense, por lo tanto, ninguna ley puede contradecir lo que en ella se establece. Todos los convenios que ratifica Nicaragua pasan por un proceso que está regulado en el artículo 138 numeral 12 de la Constitución Política de Nicaragua se establece literalmente lo siguiente:

Aprobar o rechazar los instrumentos internacionales celebrados con países u organismos sujetos de Derecho Internacional. Dichos instrumentos internacionales solamente podrán ser dictaminados, debatidos, aprobados o rechazados en lo general, sin poder hacerle cambios o agregados a su texto. La aprobación legislativa les conferirá efectos legales, dentro y fuera de Nicaragua, una vez que hayan entrado en vigencia internacionalmente, mediante depósito o intercambio de ratificaciones o cumplimiento de los requisitos o plazos, previstos en el texto del tratado o instrumento internacional. (Asamblea Nacional de Nicaragua, 2014, p. 58)

Por lo que confiere el artículo 138 numeral 12 de la constitución política, el Estado de Nicaragua solo reconoce aquellos convenios que pasan por el proceso de ratificación ya estipulado por la legislación para su efectiva vigencia en el ordenamiento jurídico.

A nivel nacional actualmente se han ratificado 62 convenios los que se dividen: 8 Convenios Fundamentales, 2 convenios de gobernanza, de los cuales 48 están en vigor, 11 han sido denunciados y 3 abrogados

Sin embargo, el objeto y el fin de todos estos Tratados Internacionales ha avanzado en el tiempo de forma progresiva reconociendo más derechos para todas las personas sin discriminación de edad, sexo, pertenencia étnica y cualquier otra condición económica, social o cultural, o como expresa Nash Rojas: *Todo en consonancia con el principio constitucional de que todas "las personas son iguales ante la ley"*. (2010, p. 41)

Y como se vio anteriormente Nicaragua prevé pasar por un proceso de ratificación interno para adoptar los Convenios o Protocolos antes mencionados mientras tanto no está vinculada con dichos instrumentos, aunque sea parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para que un Estado Miembro quede vinculado por un convenio o protocolo es imprescindible que lo ratifique. Si no lo ratifica, no tiene obligación de implementarlo en la práctica. (OIT 2017, p. 25)

En la esfera de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se han establecido una serie de derechos que se consideran fundamentales, ya que devienen de los derechos humanos mismos, y han sido plasmados en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT en su constitución y Estos principios hacen referencia a:

- i) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconcomiendo efectivo de los derechos de negociación colectiva*
- ii) La eliminación en de todas las formas de*

trabajo forzoso y obligatorio, iii) La abolición efectiva del trabajo infantil, vi) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Principios de los cuales se desprenden los 8 convenios fundamentales creados por la OIT. Un punto importante a tocar es que Nicaragua no ha ratificado 48 convenios estos divididos en 2 de gobernanza y 46 convenios técnicos, siendo de vital importancia revisar y analizar para futuros estudios cuál sería el impacto en la legislación nicaragüense al no tenerlos ratificados.

2.2.3 Regulaciones sobre Protección de la Maternidad en la legislación nicaragüense en relación al Convenio de Protección de la Maternidad del Año 1919 y su Actualización como Convenio de Protección de la Maternidad en el Año 2000 (Núm. 183)

Castillo en su revista "*Modelos y prácticas de maternidad*" expresa que: La maternidad resulta ser el proceso biológico de la gestación, el parto y la crianza de un nuevo ser. (2008, pág. 24) Por lo que no se debe decir que es una "Simple tarea". Así pues, durante el embarazo la mujer sufre cambios físicos, psicológicos y hormonales proceso por el cual no se debe pasar por alto, pues uno de los derechos humanos que se defiende por excelencia es el derecho a la vida.

Dicho lo anterior una familia es un símbolo muypreciado para muchas mujeres. Sin embargo, el embarazo y la maternidad no es un tema de mucha sencillez o comodidad para las mujeres que sin duda tienen que hacer un doble trabajo, dar vida, formar y cuidar un ser dentro de ellas, así como el trabajo cotidiano en su esfera laboral.

Si bien es cierto la maternidad cambia con respecto a la época, por ello en la actualidad se hacen presentes una serie de cambios tales como que las mujeres reflexionan acerca de su propia vida, definen por sí mismas las oportunidades, peligros y prácticas con respecto a la maternidad, además se encargan de dar forma y organizar los vínculos con sus hijos, así como decidir acerca de su crianza.

Así que, de esta manera, estas dan dirección a las experiencias relacionadas con la maternidad a pesar de que esta se encuentra bajo la influencia social, política y económica (Castillo, 2008, p. 12)

El contexto histórico y el sistema social en el cual se encuentre la madre es determinante para las características que esta asume desde ese rol, es por ello que la entrada de la mujer en el ámbito laboral implicó transformaciones en las actividades y actitudes que estas tenían, lo cual a su vez tuvo incidencia en cómo se asume lo referente a la maternidad.

En relación con lo anterior, Ana Gabriel Castillo (2008) da a conocer que: “las mujeres comienzan a desenvolverse individualmente, como lo es por medio de una profesión, lo cual refleja no solo el deseo de superación, sino también la necesidad de poder responder a las exigencias que el sistema económico y social solicitan”. Este cambio en la condición de la mujer relacionado con la inserción en el ámbito laboral tiene implicaciones en cómo se asume y se visualiza la maternidad, a como lo expresa el autor.

Es así que la ley no protege a la trabajadora por el hecho de ser mujer, sino por su dimensión biológico-generativa. Única situación en la que, con base al principio de igualdad y no discriminación, se considera justificado establecer un tratamiento diferenciado respecto al varón, razón suficiente por la cual la protección de la maternidad ha estado entre las primeras preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo desde su creación.

En el centro de los desasosiegos de la OIT ha estado velar por que el trabajo de la mujer no le suponga a ella ni a su hijo riesgos para la salud y por qué la función reproductiva de la mujer no comprometa su seguridad en materia económica y de empleo.

En el paso de la historia la Organización Internacional del Trabajo ha establecido tres convenios en materia de maternidad, siendo estos: El primer Convenio sobre la protección

de la maternidad de 1919 conocido como convenio número 3 en el que 33 países adoptaron dicho convenio. Luego se aplicó la revisión como el Convenio sobre la Protección de la Maternidad de 1952 (numero 103) y esta vez la cantidad de países que lo ratificaron aumentó a 44. Y, por último, pero no menos importante y atendiendo a las necesidades actuales se puede hablar del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (numero 183).

El propósito de estas normas internacionales es que la mujer llegue a combinar satisfactoriamente sus roles reproductivos y productivos, y que su rol reproductivo no lo hiciera objeto de un trato desigual ante el empleo.

Con el desarrollo de este capítulo se pretende alcanzar un mejor conocimiento de los derechos que concede la Constitución Política y demás leyes que se vinculan a la materia en relación a la Protección de la Maternidad en conjunto a los convenios internacionales destinados a la protección de la mujer trabajadora.

a) Marco Legislativo que asiste la Protección de la Maternidad

La constitución política de la República de Nicaragua en su art. 46 consagra la plena vigencia de los derechos consignados en diferentes convenios y tratados internacionales.

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.

Dentro de esas disposiciones se encuentra contemplado de forma implícita el Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 1919 (núm. 3) el cual está conformado por un preámbulo y doce artículos. Por el contrario, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) posee un preámbulo y 21 artículos dividido en 5 secciones. Y pese a que Nicaragua no tiene ratificado este último ya se regulan varios puntos del mismo, tales como: el campo de aplicación, la protección a la salud y la licencia de maternidad. Considerando que el convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 tiene principalmente dos aspectos novedosos que podrían reforzar la protección materna de la mujer nicaragüense.

b) Cobertura de las mujeres empleadas en distintas ramas laborales (Campo de aplicación)

Según la OIT en su Estudio General sobre los convenios fundamentales realizado establece que:

La proporción de trabajadoras cubiertas por la legislación sobre protección de la maternidad constituyó una importante preocupación durante la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000, donde el principal interés era que la ley estipulase la aplicación a todas las mujeres empleadas. No obstante, en varios países su legislación excluye a diferentes grupos de

trabajadoras. Así suele ocurrir, entre otras, con las trabajadoras domésticas y las que realizan trabajos ocasionales o temporales.

El convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000, amplió el ámbito de cobertura a todas las mujeres empleadas. Este Convenio da el marco que puede utilizarse para emprender acciones positivas de cara a la salud materna, la seguridad económica y la igualdad de género. Normativa que especifica en su artículo 2 numeral 1 lo siguiente:

“El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente”

En síntesis, con este fin el convenio pretende incluir a las mujeres que no forman parte de los sectores laborales regulados por la ley:

b.1 Contratos de duración determinada

Refiriéndose a trabajos estacionales, ocasionales, incluido el trabajo por días, trabajo a tiempo parcial y ha pedido, empleo a tiempo parcial marginal y trabajo a pedido.

b.2 Relación de trabajo multipartita.

También conocida como "cesión temporal", "intermediación" y "alquiler de mano de obra". Trabajo temporal por medio de agencia y prestación de servicios en régimen de subcontratación.

Así mismo en Nicaragua el concepto socio-jurídico de maternidad está presente en muchos ámbitos del derecho y de las políticas públicas. A pesar de esto el objeto de la

presente investigación se limitó al concepto de maternidad involucrado con el ámbito social y legal laboral.

Las regulaciones concernientes al ámbito de cobertura de protección de la maternidad de la mujer nicaragüense se encuentran estipulados en diferentes normativas y partiendo de estas podemos mencionar las siguientes:

El artículo 27 de la Constitución Política de Nicaragua del cual emana: *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.*

De igual forma en la Carta Magna en su artículo 74 se establece que:

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.

El artículo 138 del Código del Trabajo que establece:

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.

Definitivamente el marco jurídico nicaragüense si presenta regulaciones al momento de buscar mantener una igualdad de derechos para todas las mujeres embarazadas que se desempeñan en el mundo laboral sin importar el sector productivo.

En síntesis, nuestra legislación laboral al igual que el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 velan por la protección de aquellas mujeres que se desarrollan en diferentes ambientes laborales considerando circunstancias protectoras para las mismas.

c) Lactancia Materna

La leche materna es el alimento que recibe el lactante y que procede de su madre, que en la actualidad es una práctica poco difundida dejando al olvido que la madre se convierte en el alimento primario del recién nacido.

La lactancia materna es imprescindible, pues protege al bebe y constituye un importante ahorro para la familia y para el propio país. La Organización Mundial de la Salud (OMS) en distintos estudios ha demostrado que: La lactancia reduce la incidencia de otitis media aguda, de infecciones en el aparato urinario y de meningitis. Así como que los bebes alimentados con leche humana padecen menos procesos alérgicos.

La academia americana de Pediatría (AAP) en sus campañas publicitarias, recomienda que: La alimentación materna se mantenga hasta que el niño tenga al menos 12 meses de vida, ya que los primeros meses son de vital importancia para el desarrollo futuro del bebé.

Por lo que se debe tener en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al proceso de maternidad y la lactancia se debe tomar como un acto de responsabilidad compartida de gobierno y sociedad.

El Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1919 (núm. 3) declara en su artículo 3, lo siguiente: d) la mujer "tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia". Sin embargo, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado) en el año 2000 (núm. 183) amplía esta protección en su artículo 10 numeral 1 donde estipula que: "La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo"

Ahora bien, en Nicaragua se cuenta con un amplio marco regulatorio que protege y promueve la Lactancia Materna dentro de los cuales resalta la Constitución política, la Ley 287 "Código de la Niñez y Adolescencia", Ley 185 "Código del Trabajo", Ley 974 "Ley de Seguridad Social" y su Reglamento, Ley 295 "Ley de Promoción, Protección y Mantenimiento de la Lactancia Materna", Ley 718 "Ley Especial de Protección a las Familias en las que haya Embarazos y Partos Múltiples" en la cual se destaca los incisos siguientes:

c) El Ministerio del Trabajo deberá garantizar que la madre pueda brindar los cuidados maternos correspondientes sin ser objeto de afectación laboral, todo en base a lo establecido en la ley de la materia, para lo cual podrá dictar las normativas pertinentes. El período postnatal se incrementará en dos semanas por cada hijo que nazca después de uno, en el mismo parto.

d) El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social garantizará una asignación de

leche por un período de dos años, independientemente que uno o ambos padres sean o no asegurados. Esta asignación se basará en el estudio socio económico previo realizado por el Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez, que demuestre la vulnerabilidad económica del núcleo familiar.

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, deberá pagar a la madre con posible parto múltiple asegurada, al igual que a la madre asegurada de parto simple, el 60% del último o mejor salario devengado durante el período de prenatal y postnatal, conforme el artículo 141 del Código del Trabajo.

e) El Ministerio de Educación deberá integrar a los menores nacidos de partos múltiple al Sistema Educativo, garantizando a estos niños sus útiles y uniformes escolares hasta el sexto grado de Educación Primaria.

f) El Instituto de la Vivienda Urbana y Rural, priorizará una vivienda de interés social para las familias de escasos recursos económicos cuya madre embarazada que tenga o vaya a tener un parto múltiple. Así mismo brindará prioridad en las operaciones de regulación física, social y legal de asentamientos humanos a este tipo de familias.

En caso que estas familias ya cuenten con una vivienda, apoyará en la proporción de un incremento de la superficie máxima de la vivienda

La Ley 788 “Ley que declara la Semana de la Lactancia Materna”; De igual forma existe una institución llamada Comisión Nacional de Lactancia Materna la cual está integrada por un comité interinstitucional teniendo como miembro a un delegado del INSS, siendo una de sus principales funciones reforzar la cultura del amamantamiento y la confianza de la mujer en su capacidad de amamantar.

La ley 295 (Ley de Promoción, Protección y Mantenimiento de la Lactancia) en su artículo 9 promueve que:

El organismo ejecutor de la presente Ley promoverá la sana costumbre de alimentar exclusivamente con el pecho al lactante hasta los seis meses de edad. Así mismo, deberá estimular a las madres a continuar alimentando a la niña y niño con el pecho, por lo menos hasta los dos años de edad, aún después de la introducción de alimentos complementarios a partir de los seis meses de edad. (Asamblea Nacional de Nicaragua, 1999)

Según esta ley se promueve que la madre tenga por costumbre amamantar a bebe por un periodo de 6 meses exclusivamente con el pecho.

Indiscutiblemente las regulaciones alusivas a la Lactancia Materna entre los articulados del Convenio de Protección de la Maternidad de 1919 y el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 en cuestión a la legislación Nacional nicaragüense presenta disimilitudes significantes y en este acápite sería imprescindible aplicar siempre las normas de mayor beneficios para la mujeres embarazadas con la finalidad de apoyar la lactancia materna, entre ellas, el horario flexible o reducido para las madres que amamantan, pausas remuneradas del trabajo para lactar y una sala especial en el lugar de trabajo para las madres lactantes, que sea privada y que cumpla con las condiciones adecuadas de higiene.

Cabe destacar que gran parte de las propuestas establecidas en el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000, en Nicaragua se han ido superando a lo largo de los años siendo incorporadas en nuestro ordenamiento a salvo de las dos siguientes:

d) Duración de licencia por maternidad pre y post natal

Nadie puede negar los imperativos fisiológicos del embarazo y el parto. Por lo tanto, para proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos, es necesario que la mujer tenga derecho a un período de descanso antes y después del parto, con garantías de reincorporación a su empleo tras esa interrupción, así como de disponer de los recursos de manutención que le permitan hacer frente a sus gastos y a los de su familia; siendo esta la esencia misma de cualquier disposición encaminada a conciliar la función de procreación de la mujer con una actividad profesional.

En Nicaragua el artículo 139 del Código del Trabajo menciona que:

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.

Retomando el Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 en su artículo 3 se estipula lo siguiente: (a) La mujer no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; Y (b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; Si hacemos un ligero análisis, estos dos numerales transgredían en gran medida los derechos de las mujeres trabajadoras, puesto que para contar con las seis semanas de descanso prenatales era necesario presentar un certificado médico que estipulara dicha recomendación.

Y a pesar de que en Nicaragua se contó con la ratificación de dicho convenio desde que fue emitido, las normativas fueron y son totalmente distintas a las antes expuestas debido a que, las trabajadoras en estado de embarazo tenían derecho al reposo sin perjuicio de que se les pagara su salario, durante 6 semanas anteriores al parto y las 8 posteriores al mismo y la asistencia médica que suministrarán las instituciones sociales que puedan establecerse en el futuro para protección de la maternidad, todo en base al decreto número 336 publicado el 12 de enero de 1945.

Luego este decreto fue derogado y en el actual Código del Trabajo nicaragüense en su artículo 141 se realizó una significativa modificación pasando de brindarle a la mujer en estado de gravidez un reposo de 6 semanas a un reposo de 4 semanas antes del parto, contemplando siempre el lapso de 8 semanas para recuperación postparto siendo este descanso obligación del trabajador tomarlo y del empleador concederlo. A su vez la Ley 718 estipula en su artículo 4 inciso c que el Ministerio del Trabajo deberá extender dos semanas más de Licencia postnatal por cada hijo nacido después de uno.

Por el contrario de nuestra norma vigente y el convenio de protección de la maternidad de 1919, la actualización del año 2000 en su articulado muestra subsecuentemente que:

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos 6 semanas prenatales, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

Nuestro derecho positivo se ajusta parcialmente a la normativa de la OIT, al establecer un período de descanso obligatorio de ocho semanas posteriores al parto y en que este descanso es de carácter imperativo tomarlo.

No obstante, la previsión por el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 dispone una licencia prenatal de 6 semanas en embarazos sin complicaciones constituyendo este el único punto de discrepancia entre la normativa de la OIT y nuestra legislación.

Según la OIT en su estudio general de Protección de la Maternidad expresa que: *“El tema de la Protección Jurídica de la vida prenatal actualmente tropieza con grandes atentados, uno de ellos lo constituye la pérdida de valor que se le da a la vida humana en los primeros estadios de la vida”* Es así que esta mentalidad de no proteger de forma amplia durante el embarazo al no nato es aceptada por algunos ordenamientos jurídicos reduciendo al mínimo los periodos de licencia por maternidad.

La vida del concebido es un bien jurídico constitucionalmente protegido, estipulado así en el artículo 23 de la Constitución Política de Nicaragua: *“El derecho a la vida es inviolable e inherente a la persona humana...”*

De lo antes expuesto precede que el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 y la legislación laboral nacional poseen regulaciones no contempladas en el Convenio de Protección de la Maternidad de 1919; Dichas regulaciones muestran en común la importancia de la licencia de maternidad como una medida esencial para preservar la salud de la mujer, del hijo que va a nacer y del recién nacido.

Presentando una ligera diferencia en cuanto al período pre natal de Licencia por Maternidad en el cual a la mujer se le brindan dos semanas más, previas al parto. En otras palabras, la licencia de maternidad sigue siendo el elemento clave de la protección de las mujeres que trabajan durante el período de maternidad.

e) Protección por despido injustificado luego de la licencia por maternidad.

El convenio de la Protección de la Maternidad del año 2000 trae consigo un avance que vendría a ser un respaldo para muchas mujeres que han hecho efectivo su período de licencia de maternidad. Es preciso señalar que este aspecto no está regulado como medida preventiva en la legislación laboral nicaragüense.

Dicho convenio en su artículo 8, numeral 1 establece que:

Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo (OIT 2000, art. 8)

Con este nuevo artículo se garantiza a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no van a perder su empleo por embarazo, por ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad o por parto.

En el Convenio de Protección de la Maternidad de 1919 tanto como en la legislación nacional la mujer no cuenta con una protección legal que prohíba el despido durante todo el tiempo de lactancia materna exclusiva (6 meses), así como tampoco contempla una norma específica que proteja a la mujer luego del reintegro por licencia de maternidad.

El derecho a ocupar nuevamente su antiguo trabajo tiene gran importancia para la trabajadora que acaba de dar a luz. Según el libro emitido por la OIT *“La Maternidad y la Paternidad en el Trabajo”* aclara que: *“Son cada vez más las mujeres que se reintegran al trabajo después de haber dado a luz”* (2014, p. 12)

La disposición establecida en el artículo 8 numeral 1 del Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 es sin duda útil para que no constituya un problema de transcendencia a las mujeres que decidan reanudar su vida laboral luego de su periodo gestacional.

Esta les da garantía a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no van a perder su empleo por ausencia del trabajo por descanso de maternidad, siendo un elemento esencial de la protección. A su vez es inseparable de su derecho a percibir las prestaciones salariales que garanticen su manutención durante este período.

Constituye además un requisito para evitar que la maternidad se convierta en fuente de discriminación para las mujeres en materia de empleo. Es importante que durante y posterior al descanso de maternidad la mujer no tenga consecuencias negativas al retomar sus actividades profesionales sin que menoscabe los derechos en relación al contrato de trabajo, especialmente los relacionados con la antigüedad en la empresa, las vacaciones acumuladas, o la duración de la actividad profesional.

Este Convenio resalta la prohibición absoluta de dar por terminada la relación de trabajo durante la licencia de maternidad y a lo largo de un determinado período después de la reintegración al trabajo.

Y por último recalca el derecho de la mujer a ocupar nuevamente su antiguo puesto de trabajo después de la licencia de maternidad emanando normalmente de forma implícita del artículo 8 numeral 1.

Resulta relevante exponer que la OIT no dispone en el Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 y 2000 normativas referentes en cuanto a la licencia de paternidad, sin embargo, debido a todos los avances legislativos que se han dado en el ordenamiento nacional se prevé dicha licencia.

f) Licencia por Paternidad

La OIT en su libro “Protección a la Maternidad y a la Paternidad” establece que: *“La licencia por paternidad consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al recién nacido y a la madre”*. Lo mencionado indican la participación que deben de tener los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil, puesto que los padres que hacen uso de la licencia, demuestran efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y son indicios de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes en la sociedad.

La norma que hace referencia al tema es La ley 870 “Código de Familia” en su artículo 79 párrafo tercero, estableciendo el permiso postnatal a favor del padre en los siguientes términos:

“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”.

Reforzando este artículo la Ley 185 “Código del Trabajo” en su artículo 79 donde regula que: *“La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones”*.

El carácter de “permiso” que presenta el beneficio de Licencia por Paternidad implica que el trabajador podrá solicitarlo a su empleador, no pudiendo éste condicionar o negar tal petición. Este permiso constituye un derecho de carácter irrenunciable, lo cual obliga al empleador a otorgarlo dando todas las facilidades necesarias para su oportuno y debido ejercicio y el uso de tal derecho no puede implicar para el trabajador la pérdida de beneficios o la disminución de sus remuneraciones.

2.2.4 Regulaciones sobre el Trabajo Forzoso en la legislación nicaragüense en relación al Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930.

ELEMENTO ESCENCIAL	EXPLICACIÓN
<p>Todo trabajo o servicio</p>	<p>Comprende toda actividad (trabajo, empleo u ocupación) que una persona pueda realizar en beneficio de un tercero.</p> <p>Es irrelevante la naturaleza de la actividad realizada, pudiendo ser una de carácter legal, ilegal o delictivo; formal o informal; por tiempo determinado o indeterminado; entre otras variables.</p> <p>Es importante considerar que existen grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad: trabajadores domésticos, migrantes, pueblos indígenas, trabajadores rurales, mujeres y niños, entre otros.</p>
<p>Amenaza de una pena cualquiera</p>	<p>La definición supone que la persona ejecuta el trabajo bajo coerción, porque existe la presencia real o amenaza creíble de: Violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él; violencia sexual; amenaza de represalias sobrenaturales; encarcelación u otro confinamiento físico; penas financieras; denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.); exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios; privación de alimento, cobijo u otras necesidades; pérdida de</p>

<p>Falta de consentimiento</p>	<p>La falta de consentimiento puede presentarse porque la persona ejecuta el trabajo bajo la amenaza de una pena, en cuyo caso estos dos elementos esenciales se superponen, en tanto no puede haber ofrecimiento voluntario bajo amenaza.</p>
---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El trabajo forzoso es una de las formas de explotación laboral más antiguas en la historia; sin embargo dicha explotación fue considerada a inicios del siglo pasado como una necesidad para el desarrollo infraestructural y económico de los Estados, no obstante, eran tiempos en los que las personas trabajadoras, autoridades y sociedad en general eran sujetos de derecho laboral conforme a prácticas desactualizadas, en una forma completamente diferente a la actual, tanto así que hoy en día la prohibición de la utilización del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas se considera como una norma perentoria del derecho internacional en materia de derechos humanos; y su carácter vinculante no admite excepción alguna. Durán Martínez expresa que:

Los derechos humanos son inherentes a la personalidad humana, derivan de la naturaleza del hombre, concretamente de su dignidad; allí se encuentra su fundamento; los derechos humanos son derechos públicos subjetivos, pero no todos los derechos subjetivos son derechos humanos. En efecto, no lo son aquellos derechos subjetivos creados por el derecho positivo que no son inherentes a la naturaleza humana (2018, p. 210).

Es decir que la lucha por proteger los derechos laborales, es una responsabilidad que se extiende desde dotar de vigencia a los derechos naturales en materia laboral, hasta

procurar su garantía a través de la modernización continua de los mecanismos para su protección.

El Doctor Escobar Fornos citado por Cuadra, respecto a los derechos, “Este les concede un carácter tridimensional” (2016, p. 7)

Ubicando en la primera dimensión los derechos humanos (entiéndase naturales) como instrumentos de defensa contra excesos del Estado, en la segunda dimensión los comprende como derechos interrelacionados todo el tiempo, como consecuencia de la vida en sociedad, y en la tercera dimensión los ubica dentro de los instrumentos internacionales que colocan al individuo como sujeto internacional de Derecho.

Por lo antes mencionado, la garantía de los derechos naturales o humanos se materializa por medio de su regulación en el Ordenamiento Jurídico de un Estado, previo reconocimiento por la Constitución de ese país.

Sin embargo, para que un derecho humano pueda llegar a ser regulado por un Estado e incluso reconocido; primero es juzgado y declarado como tal por la comunidad internacional a través de los procedimientos internacionales, donde todos tienen voto, y la aceptación de determinado derecho es de índole universal, dentro de la dimensión que coloca a todo ser humano como sujeto de derecho, por esta razón las Organizaciones Internacionales han desarrollado un papel indispensable para el desarrollo y evolución del derecho a nivel mundial a lo largo de la historia.

En cuanto a esto por medio de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud de sus funciones, se han consagrado una gran cantidad de principios y garantías fundamentales en las últimas décadas que configuran la protección de los derechos del trabajador en la

actualidad, y es este órgano el encargado de ocuparse de que se cumplan de manera efectiva dichas garantías.

El once de junio de 2014, gobiernos, empleadores y trabajadores reunidos en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) decidieron dar un nuevo impulso a la lucha mundial contra el trabajo forzoso, incluida la trata de personas y las prácticas análogas a la esclavitud.

Por una mayoría abrumadora votaron a favor de adoptar un Protocolo y una Recomendación que complementaran el Convenio sobre el trabajo Forzoso del año 1930 (núm. 29) así como los instrumentos internacionales existentes proporcionado una orientación específica sobre las medidas que han de adoptarse para eliminar todas las formas de trabajo forzoso.

Tal como dijo el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, la adopción del Protocolo relativo al Convenio es: *"El fruto de la determinación de todos para poner fin a una abominación que sigue afligiendo al mundo del trabajo y liberar a 21 millones de víctimas"*, en sus observaciones finales ante la CIT.

En este acápite se expone como la legislación internacional aborda de manera amplia la abolición del Trabajo Forzoso en aspectos como; la eliminación de todas sus formas. Así también lo dispuesto en la Legislación Nacional en relación a los lineamientos básicos establecidos en las leyes internacionales vinculadas a la materia.

a) Supresión total del trabajo forzoso en todas sus formas y ámbitos.

Las prohibiciones ante la esclavitud y servidumbre; y las excepciones al trabajo forzoso contenidas en el Convenio del año 1930 emitido por la Organización Internacional del

Trabajo ha sido de mayor utilidad en el siglo pasado, puesto que hoy en día la figura del trabajo forzoso se extiende a una nueva serie de actividades que continuamente vulneran derechos de las personas trabajadoras.

Es por tal motivo que la Organización Internacional del Trabajo ha creado un nuevo instrumento internacional que se ajusta en mayor medida a la realidad de estas actividades, trayendo consigo una gama de aportes novedosos para las legislaciones de los Estados que ratifiquen el Protocolo 2014 relativo al Convenio del Trabajo Forzoso de 1930.

La Organización Internacional del Trabajo en su Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos sobre la justicia social para una globalización equitativa afirma que: *“Aunque la mayor parte de las Constituciones contienen disposiciones que prohíben la esclavitud, no todas prevén la prohibición del trabajo forzoso”*. De ese modo, más de 100 constituciones prohíben el trabajo forzoso u obligatorio, concepto del que sin embargo no ofrecen una definición como tal.

Cabe destacar que la Constitución Política de Nicaragua no determina un concepto expreso de “Trabajo Forzoso” pero en los artículos 25, 40 y 86 de nuestra Constitución se prevén las disposiciones prohibitivas de la esclavitud, servidumbre y trata en cualquiera de sus formas, así como también la libertad de elección de trabajo que tiene cada uno de los nicaragüenses.

Artículo 25 Toda persona tiene derecho: 1. A la libertad individual. 2. A su seguridad. 3. Al reconocimiento de su personalidad y capacidad jurídica.

Artículo 40 Nadie será sometido a servidumbre. La esclavitud y la trata de cualquier naturaleza, están prohibidas en todas sus formas.

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”.

En este orden, cabe mencionar que en el ordenamiento jurídico ordinario nicaragüense si se prevén prohibiciones expresas en el artículo 315 de la Ley 641 “Código Penal de Nicaragua” y en el artículo 6 inciso 19 de la Ley 896 “Ley contra la trata de persona” y en el Título III, Capítulo I del “Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social” Ley 815, se contempla el procedimiento para reclamar la tutela de derechos fundamentales vulnerados relativos al trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo también la Tutela Reparadora de este derecho en el artículo 110.

De esta forma, se aprecia que la realidad jurídica del Estado de Nicaragua, aunque presenta una ausencia del concepto literal de “Trabajo Forzoso” en la norma suprema; por otro lado, está regulada y sancionada por las demás leyes sustantiva.

b) Protección a las víctimas de Trabajo Forzoso.

La Organización Internacional del Trabajo tiene como propósito principal la protección de los derechos fundamentales del trabajador, y cuando hablamos de Trabajo Forzoso se logra entender que estamos frente a una forma de explotación laboral que vulnera derechos fundamentales de dignidad humana y libertad de elección de trabajo.

En el Convenio sobre el Trabajo Forzoso de 1930 la Organización Internacional del Trabajo manifiesta que el Trabajo Forzoso exigido ilegalmente debe ser objeto de

sanciones eficaces y estrictas; a raíz de ver esta práctica como un acto de abuso y violación de derechos en perjuicio de otros, así pues, se ha tipificado al Trabajo Forzoso como un delito a nivel internacional.

En contraste a las sanciones ya existentes en razón de sometimiento al Trabajo Forzoso; la Organización Internacional del Trabajo muestra su preocupación trayendo nuevas figuras de protección a las víctimas de trabajo forzosos ilegales, materializándolas por medio de las disposiciones del Protocolo 2014; y son estas figuras de protección el tercer aspecto regulativo que este protocolo contempla en relación Convenio del Trabajo Forzoso de 1930.

b.1) Protección jurídica por ilícito bajo condición de víctimas de trabajo forzoso.

La Organización Internacional del Trabajo extiende los alcances de la protección de las víctimas al ámbito de enjuiciamiento penal de las actividades ilícitas en que concurre la explotación laboral forzada instando a los Estados miembros la previa valoración del grado de culpabilidad de la víctima como victimario, dejando la salvedad de que los miembros ratificantes puedan aplicar sus normativas internas en virtud a las del Protocolo relativo al Convenio sobre trabajo forzoso de 1930, siempre y cuando tenga disposiciones que favorezcan en mayor medidas a las víctimas del trabajo forzoso.

Aunque en Nicaragua no se ha ratificado el Protocolo 2014 se prevén eximentes en el artículo 34 del Código Penal para la comisión de delitos y faltas, de los cuales se podrían enunciar los siguientes numerales:

- 1- *Al tiempo de cometer la infracción penal, a causa de cualquier alteración psíquica permanente o transitoria, no pueda comprender la ilicitud del hecho o*

- actuar conforme a esa comprensión. El trastorno mental transitorio no eximirá de pena cuando hubiese sido provocado por el sujeto con el propósito de cometer el delito o hubiera previsto o debido prever su comisión.*
- 2- *Al tiempo de cometer la infracción penal se halle en estado de perturbación que le impida apreciar y comprender la ilicitud del hecho o actuar conforme a esa comprensión, siempre que el estado de perturbación no haya sido buscado con el propósito de cometer un delito o hubiera previsto o debido prever su comisión.*
- 3- *Por sufrir alteraciones en la percepción desde el nacimiento o desde la infancia, tenga alterada gravemente la conciencia de la realidad.*
- 6- *Actúe impulsado por miedo insuperable.*
- 8- *Actúe o deje de actuar violentado por fuerza absoluta externa.*

Estos podrían ser aplicables a las víctimas de trabajo forzoso, previa valoración de las circunstancias y condiciones en que estas han tenido su participación en hechos ilícitos como consecuencia del sometimiento a dicho trabajo.

El apoyo a este acápite se refleja en el Artículo 6 numeral 2 del Protocolo relativo al Convenio del Trabajo Forzoso donde expresa lo siguiente:

“Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su sistema jurídico, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio”

Según Álvaro Márquez en su publicación *“Coacción como forma de instrumentalización en la autoría mediática”* plantea lo siguiente: *“El uso de la fuerza para obtener la realización de un delito por parte de un tercero, presenta una situación de complementación de acciones; por tanto, el comportamiento del que coacciona como el del ejecutor del hecho son independientes”* (2006 p. 111)

Es así que la finalidad de los actos ilícitos realizados por uno y otro interviniente son distintos y personales; pues no existe el consentimiento mutuo de actuar en conjunto; ya que la voluntad del actor intelectual, se ha impuesto de forma coaccionada y coercitiva sobre el actor principal.

De acuerdo al autor antes mencionado existen dos formas de forzar a una persona a cometer un hecho:

Estas dos formas son las denominadas “vis absoluta” y “vis compulsiva” **Vis absoluta:** *Es aquella violencia física que ejercida sobre una persona anula su voluntad y la convierte en un simple instrumento del que emplea la fuerza, el violentado no acciona en realidad. Y la **Vis compulsiva** es la fuerza física o moral empleada en contra de otra persona con el objeto de obligarla adoptar una decisión.* (2006 p. 140)

De todo lo mencionado la Organización Internacional del Trabajo sugirió por medio del Protocolo una reforma en la cual se tome como único autor o autores a aquellos que concretamente dirigieron su actividad de fuerza al objetivo de que otra persona realizara un determinado delito.

Nicaragua pese a no contar con la ratificación de dicho Protocolo da pautas en sus normativas a eximentes que pueden ser aplicadas a casos de Trabajo Forzoso. Respetando así el principio Constitucional de “Presunción de inocencia” y la garantía penal del “Principio de legalidad”

b.2) Protección y apoyo psicológico a víctimas de Trabajo Forzoso

La mayoría de personas que han sido víctimas de trabajo forzoso presentan alteración emocional que pueden ser múltiples, contradictorias y variar según las características sociales, culturales o físicas de las personas. El conocimiento del impacto psicológico del trabajo forzoso tiene como objetivo identificar la sintomatología que presenta la víctima en este tipo de casos.

En virtud de esto, se considera que, para poner fin a las prácticas de trabajo forzoso, resulta indispensable que la legislación defina con precisión los elementos constitutivos de la práctica que debe reprimirse y que establezca medidas y acciones realmente disuasorias para la reinserción social por medio de tratamiento psicológicos que permitan a las víctimas una protección adecuada.

El Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 solo contemplaba la ilicitud e ilegalidad del Trabajo Forzoso, pero no la protección que se debía dar a las víctimas sometidas a él.

El Protocolo relativo al Convenio del Trabajo Forzoso de 1930 contempla en su artículo 3 lo siguiente: *“Todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo”*.

Guy Rider expresa en el Estudio general en contra del Trabajo forzoso de la OIT que: “Lamentablemente, muy a menudo las víctimas de trabajo forzoso son tratadas como delincuentes en vez de personas que tienen derecho a recibir asistencia”

Es así como el Protocolo 2014 introduce un aspecto de vital importancia en la lucha contra el Trabajo Forzoso, el cual se enfoca en la participación activa de las Organizaciones y Estados miembros, para la elaboración de políticas y planes de acciones a fin de lograr medidas eficaces que proporcionen protección y reparación apropiada a manera de indemnización para las víctimas de trabajo forzoso, siendo este el elemento clave para que ciertos grupos vulnerables no se queden desprotegidos.

El Estado de Nicaragua a nivel Internacional es de las pocas entidades que a pesar de no tener ratificado el Protocolo relativo al Trabajo Forzoso cuenta con leyes específicas para prevenir y atender psicológicamente a las víctimas de Trabajo Forzoso y/o cualquier causal, siendo esta protección un Derecho Constitucional inherente estipulado en el artículo 34 párrafo penúltimo donde expresa lo siguiente:

“El Estado protegerá a las víctimas de delito y procurará que se reparen los daños causados. Las víctimas tienen derecho a que se les proteja su seguridad, bienestar físico y psicológico, dignidad y vida privada, de conformidad a la ley”

Así como también el artículo 105 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua donde estipula:

1. *“Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental podrá pedir su tutela a través del proceso regulado en este capítulo, incluso cuando se haya interpuesto solicitud de*

despido por causa justa ante la autoridad administrativa. En este último caso, a requerimiento judicial, la autoridad administrativa suspenderá la tramitación de la solicitud y le remitirá todo lo actuado.

2. *A estos efectos se entenderá por derechos fundamentales: a. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio...”*

En síntesis el Protocolo relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 y la Legislación Nacional consideran importante para las víctimas de Trabajo Forzoso el recibir una protección adecuada para estar en condiciones de hacer valer sus derechos ante las autoridades, obtener indemnización por los daños materiales y morales sufridos, conseguir el castigo de los responsables y de conformidad con los principios fundamentales de cada sistema jurídico y las medidas necesarias para que las autoridades competentes puedan decidir o no enjuiciar o imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas.

c) Eliminación efectiva y sostenida de las nuevas formas de Trabajo Forzoso en la actualidad.

De acuerdo al estudio realizado por la OIT en el año 2014 la salvaguardia de los derechos humanos reconocidos hasta la actualidad, descansa sobre cada uno de los instrumentos internacionales de la materia, que han sido creados a causa de importantes luchas que han quedado plasmadas en la historia de las distribuciones sociales.

Existen instrumentos internacionales y regionales no emitidos por la Organización Internacional del Trabajo que también reconocen los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que sin duda tienen disposiciones referentes a la Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

La misma Organización Internacional del Trabajo menciona en su Estudio General al respecto que entre esos Instrumentos destacan:

La Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 4) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (párrafos 1 y 2 del artículo 8) prohíben la esclavitud y la servidumbre. La Declaración Universal de Derechos Humanos también establece que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo (párrafo 1 del artículo 23) de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.

En este sentido la Constitución Política de Nicaragua en su artículo 46 contempla los distintos instrumentos internacionales antes mencionados aplicables a la normativa nacional y en su artículo 86 el Derecho a la libre elección de su trabajo al tenor de:

Art. 46 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.

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.

Cabe mencionar que la Legislación Nacional tiene ratificado el Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 como derecho fundamental laboral. Nuestra norma prevé varias medidas de prevención y protección contempladas en el Protocolo relativo a dicho Convenio pese a no tenerlo ratificado; Exceptuando la disposición que regula la: **“Eliminación efectiva y sostenida de las nuevas formas de Trabajo Forzoso en la actualidad”**

A continuación, se desarrollará los escenarios que conllevaron a la OIT a tomar la decisión más lógica; adoptando un nuevo instrumento internacional que revise a los anteriores, para superar las debilidades, y actualizarse acorde a las realidades y necesidades de la nueva sociedad. Esto nos lleva a exponer el aspecto más relevante del Protocolo 2014 con el cuál no contaba el Convenio de Trabajo Forzoso del año de 1930.

Incluyendo así la exposición ante el trabajo forzoso y obligatorio a la que se ven sometidas las personas que pertenecen a los grupos más vulnerables, por ejemplo, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, pueblos indígenas, trabajadores del sector informal, trabajadores de la salud, trabajadores de vigilancia y monitoreo, trabajadores de empresas transnacionales, mujeres y niños particulares, tanto en el contexto de la trata de personas como en otras situaciones de trabajo forzoso.

a) Trabajo por servidumbre

Hernán Gómez en su publicación titulada “*Discriminación y Pobreza: El círculo de la exclusión*” opina lo siguiente: “*Por un lado, la discriminación genera pobreza. Por el otro, la condición de pobreza también es motivo de discriminación. Así, pobreza, desigualdad y discriminación forman el gran círculo de la exclusión*” (2016, p.13)

Es así, que, con gran frecuencia, el trabajo forzoso se encuentra vinculado a situaciones de pobreza y discriminación, en particular si se exige en el sector privado y, aún más frecuentemente, en la economía informal.

Un ejemplo de ello, son los campesinos pobres y los pueblos indígenas que son inducidos a endeudarse, mediante la aceptación de préstamos “*relativamente modestos*” pero acumulativos. Así como también anticipos salariales que ofrecen los empleadores o los agentes de reclutamiento en momentos de escasez.

b) Inmigración Laboral

La humanidad está basada en grandes migraciones que se asientan en el supuesto de mejorar las condiciones de vida esto según la Conferencia que se llevó a cabo en México bajo el lema “*Inmigrantes Víctimas Invisibles*”. De estas migraciones se derivan graves violaciones a Derechos Humanos ya que los migrantes se vuelven víctimas del tráfico de mano de obra por perspectivas intersecciones de género, raza, edad, discapacidad y clase social.

Es decir, el trabajo forzoso trasciende fronteras con los aspirantes a emigrar que pueden verse obligados a pagar abultadas sumas a los agentes que les facilitan el viaje y les

consiguen trabajo en el exterior, tomando a préstamo de prestamistas y otras fuentes para sufragar esos gastos.

Sucintamente estos tipos de sometimientos a la explotación laboral, han sido descubiertos y seguidos por las distintas actividades de investigación de la Organización Internacional del Trabajo, desde hace más de 10 años, Pero a pesar de, aún con todos los instrumentos internacionales que acogen el principio de **Eliminación de todas las formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio** y los Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, no se ha podido suprimir completamente esta práctica ilegal de trabajo.

Y según el estudio publicado por la OIT es debido a dos grandes razones:

- 1- *Ninguno de los Instrumentos Internacionales previos, contiene disposiciones de prohibición del trabajo forzoso completamente en todas sus formas y ámbitos y*
- 2- *No se orientan a los Estados a adoptar políticas, medidas o acciones, como herramientas adicionales para suprimir todas las formas de trabajo forzoso existentes, en ninguno de los Convenios vigentes.*

El aporte que trae el Protocolo 2014 relativo al Convenio de 1930, en torno a la Eliminación **de todas las formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio** en nuestro país brindaría una disposición adicional, que refuerze las normas ya sentadas por los Convenios sobre Trabajo Fozoso, la doctrina de la OIT, la Constitución Política Nicaragüense y la Leyes Laborales Nacionales.

d) Excepciones al ámbito de aplicación del Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 reafirmadas en el Protocolo 2014.

El Convenio sobre Trabajo Forzoso del año 1930 prevé una serie de excepciones. En su Estudio General en el año 2014 la OIT expresa que: *“La excepciones que estipulen regulaciones Constitucionales distintas a las que están determinadas en el Convenio deben ser aplicadas según la Legislación Nacional de cada miembro ratificante siempre y cuando se favorezca al trabajador”*

Estas excepciones están sujetas a la observancia de ciertas condiciones que definen sus límites. Tales excepciones consisten en el respeto y flexibilidad ante:

a) El servicio militar obligatorio

El literal a) del artículo 2 del Convenio sobre Trabajo Forzoso de 1930 señala que la expresión *“trabajo forzoso u obligatorio”* no comprende cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio.

Siguiendo a Von Potobsky y Bartolomei, siendo subjetivos: *“Esta excepción resulta aplicable únicamente a las personas que constituyen el contingente reclutado en virtud de las normas sobre el servicio militar obligatorio, no comprendiendo a los militares de carrera o a los que se hubieren alistado en alguna de las Fuerzas Armadas de manera voluntaria”* (1990 p. 29)

Es decir que, por el lado del ámbito objetivo de aplicación, solo estarán incluidas en la excepción aquellas actividades que tengan un carácter “puramente militar”. Entonces el Convenio no ampararía la utilización de personas reclutadas por el Ejército Militar para el desarrollo de obras públicas u otras tareas no vinculadas a la Defensa Nacional.

b) Las obligaciones cívicas normales

El artículo 2 literal b del Convenio sobre Trabajo Forzoso señala que la expresión “trabajo forzoso u obligatorio” no comprende cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo.

c) El trabajo obligatorio exigido a personas condenadas

El Convenio excluye de su campo de aplicación cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial. Bajo condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

A diferencia de las demás excepciones previstas en el Convenio y referidas a casos de reclutamiento de personas para efectuar trabajos o prestar servicios específicos, esta excepción se refiere a las consecuencias de la pena impuesta como consecuencia de la conducta de un individuo.

d) Los casos de fuerza mayor

El Convenio exceptúa de sus disposiciones cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y en general todas aquellas circunstancias que pongan en peligro o amenacen la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

En virtud de todo lo planteado la Normativa Nacional y el Protocolo relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 contienen regulaciones similares en varios aspectos. Pero eso no menoscaba la relevancia de ratificar dicho Protocolo, ya que este instrumento tiene una disposición más adecuada al mundo actual, que proporciona los recursos necesarios para identificar prácticas de trabajo forzoso en la actualidad.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

La conceptualización es un proceso fundamental en el trabajo de investigación, constituye una necesidad del investigador para dejar claramente definidos los conceptos que permite ubicar al lector en el contexto y objetivos de la investigación. No obstante, no se revisarán conceptos más que aquellos que tengan especial relevancia y relación con el tema estudiado.

2.3.1 Convenio

Según el diccionario jurídico Martínez, (2009), define Convenio como: “El acuerdo de voluntades para crear modificar, transmitir o extinguir derechos u obligaciones” (p. 565)

Doctrinariamente distintos autores como Cabanellas en su libro Derecho Internacional expresa que, en Derecho, el convenio una decisión tomada en común por dos o más personas, por una junta, asamblea o tribunal. (p. 68)

También Jesús Martínez en su libro “Derecho del Trabajo” explica que:

Se denomina Convenio a un pacto, tratado o resolución de organizaciones, instituciones, empresas públicas o privadas. Sirviendo este como el control externo que existe para la conducta humana en pocas palabras las normas que rigen nuestra conducta social. Constituye una de las fuentes del derecho. (2007, p. 177)

Legislativamente en Nicaragua no hay una definición exacta de “Convenio” pero el Código del trabajo en sus principios fundamentales estipula que los Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua sirven de norma complementaria para los casos no previstos en el código. (p. 6)

Así pues, en base a los conceptos anteriores deducimos que el convenio es de carácter normativo, y debe existir una concordancia de voluntades entre dos o más sujetos de Derecho Internacional o Nacional, para que este, esté destinado a producir los efectos jurídicos que en él se estipulan y que a su vez pueden suplir vacíos que las normativas de los Estados que lo ratifiquen no contemplen.

2.3.2 Ratificación

En el “Diccionario Jurídico Elemental” de Cabanellas estipula la “Ratificación” como: La reiteración de consentimiento. Siendo una declaración aprobatoria del hecho o resolución. (p. 269)

Sergio Guerrero Verdejo en su obra “Tratados” de Derecho Internacional Público estipula La ratificación como, la operación mediante la cual el Estado revisa en su Derecho interno sus requisitos y señala sus obligaciones internacionales. (2003, p. 78)

Y en consonancia con Guerrero la carta de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su artículo 108 señala que esta “Es un acto interno que fija el procedimiento constitucional de cada Estado”. (p. 669)

De estas opiniones se puede resumir como Ratificación, que es la confirmación de la validez de un dicho o hecho propio en términos jurídicos que se acepta como tal por parte de los Estados sin que violente el procedimiento constitucional de los mismos.

2.3.3 Organización Internacional del Trabajo

Como su nombre lo estipula y de acuerdo legislativo internacional la OIT es:

Una organización Internacional que vela por los Derechos de los trabajadores que permite tener una perspectiva longitudinal de las condiciones en las que las personas han estado trabajando; de los modelos cambiantes de producción y de la respuesta que estos han suscitado en los trabajadores y los gobiernos; de las luchas por la justicia social tanto dentro de las naciones como en lo que respecta a la relación que unas naciones establecen con otras. (Constitución OIT 2019, p.4).

Debido a que es una Organización como tal no hay una definición jurídica de la misma, pero de manera puntual y en palabra simples se deduce que la Organización Internacional del Trabajo de acorde a lo planteado en su constitución tiene como objeto promover los derechos sociales y laborales, a una escala internacional en todos os países que sea posible por medio de los instrumentos emitidos por su propia Organización.

2.3.4 Derechos fundamentales

Cabanellas es su diccionario jurídico tiene una amplia definición de lo que es el derecho, pero determina que: Los derechos fundamentales son aquellos que nacen de los derechos humanos, con la diferencia que estos primeros aseguran un marco de protección específica ejemplo de esto: “Los derechos fundamentales del trabajador” (p. 96)

Así mismo Román en su obra “Procedimiento de Tutela de los Derechos Fundamentales” precisa que: “El ejercicio de los Derechos Fundamentales del trabajador tiene como causa de expresión el conjunto de derechos y obligaciones asumidos por aquel en virtud de su

contrato de trabajo y por tanto dicho conjunto se mantiene intacto ante cualquier posible conflicto que se provoque con un derecho fundamental” (2010, p. 50)

Constitucionalmente Nicaragua no posee una definición como tal, pero detalla a cabalidad en su Primer Capítulo los derechos fundamentales irrenunciables que posee cada Nacional.

Como se observa en las definiciones anteriores los Derechos Fundamentales de las personas o en este caso de los trabajadores no son más que las garantías inherentes de que están plasmadas en cada ordenamiento jurídico constitucional a nivel mundial. No descartando el hecho de que estos derechos puedan ser ampliados en leyes más específicas como las que menciona Román cuando hace referencia a los “Derecho del Trabajador”

2.3.5 Trabajo Forzoso

El Trabajo Forzoso puntualizado en una breve descripción por Cabanellas detalla lo siguiente: “Es aquel que por razones de orden público Nacional o Internacional o de moral se encuentra prohibido” (p. 313)

Una síntesis de la doctrina de la OIT sobre el trabajo forzoso, publicada por la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones estipula que: El trabajo forzoso es una situación de vulneración de la libertad, que supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quien y en qué condiciones.

Con respecto a esto se reconoce que el trabajo forzoso u obligatorio constituye una violación de los derechos humanos, atenta contra la dignidad de los trabajadores,

contribuye a perpetuar los derechos vulnerándolos y es un obstáculo para la consecución del trabajo decente para todos.

2.3.6 Protección a la maternidad

En el diccionario jurídico según Martínez "La maternidad" Es el estado jurídico y/o natural de la madre en el cual la protección de esta resulta esencial para la salud y bienestar de las mujeres y de sus hijos. (p. 201)

Doctrinariamente la OIT considera que:

Es necesario garantizar el acceso de la mujer a un trabajo decente y a la igualdad de género, para permitirles combinar satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva. (2012, p.8)

En determinación a esto es importante resaltar que las mujeres embarazadas necesitan una protección especial para prevenir que la maternidad perjudique su salud y la de sus hijos. Ya que es un estado natural de cambio que sufren las mujeres que así lo deciden.

2.3.7 Derecho Laboral

Guillermo Cabanellas, contempla que el Derecho del Trabajo tiene por contenido principal: La regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente. (p. 289)

Mientras tanto Martínez en su obra “Derecho del Trabajo” establece que:

El derecho del trabajo no se refiere a cualquier tipo de actividad o labor, sino a aquella que permite la realización de todos los derechos humanos, incluidos los laborales. En otros términos, no es suficiente tener un trabajo u ocupación, también es necesario que ese trabajo sea digno. (2007, p. 60)

Doctrinariamente la OIT estima que el derecho del trabajo es un derecho fundamental íntimamente ligado con la dignidad humana, el cuál es necesario para la realización de otros derechos humanos.

Es entonces que debido a estas concepciones se puede identificar que el aspecto primordial del Derecho del Trabajo lo constituye el trabajo humano libre y digno, que permite la realización de otros derechos fundamentales como el derecho a una vivienda, a una sostenibilidad económica y a un sin número de derechos que devengan de este. Destacando que la subordinación existente no debe transgredir ningún derecho fundamental del trabajador.

2.4 MARCO LEGAL

Es importante puntualizar un marco legal que proporcione las bases sobre las cuales se determinó, sustentó y fundamentó el alcance y naturaleza de este trabajo investigativo. Por tanto, en el Derecho Laboral en Nicaragua se marcan los siguientes fundamentos jurídicos

2.4.1 Constitución Política de Nicaragua. (Reformas 2014)

El primer fundamento a utilizar fue la constitución Política de Nicaragua en tanto que es la norma suprema de la legislación nacional, la cual incluye todos los derechos inherentes e irrenunciables y laborales de cualquier persona. Tomando en consideración razonable para la investigación los siguientes artículos:

Capítulo V del Título IV el cual abarca en totalidad los Derechos Laborales. Este capítulo aborda varios puntos con relación a Derechos fundamentales y al derecho del trabajo. El Artículo 25 núm. 1 y 3, donde declara específicamente el derecho a la libertad individual y a la personalidad que tiene cada individuo.

A su vez se contempló el artículo 27, donde se reconoce el derecho de protección humana y no discriminación. Esto destacando la igualdad que tiene cada uno de los nicaragüenses ante la ley. El artículo 40, sirvió como pauta sobre los conceptos establecidos a nivel nacional acerca de la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y la trata. Así mismo el artículo 46, fue de gran relevancia pues permitió ver el alcance de la protección y reconocimiento que tienen los Derechos Humanos a nivel estatal.

Todavía cabe señalar que dentro de ese articulado fue valioso conocer el trasfondo como tal que se le da a la familia nicaragüense es por eso que el artículo 70 dentro de nuestra

carta magna sintetiza todo acerca de la protección estatal de la familia como núcleo fundamental de la sociedad. En añadidura a este artículo se anexa el artículo 71, acerca del derecho que poseen los nicaragüenses de constituir una familia y su debida protección, y como tal la protección especial que el Estado otorga al proceso de reproducción humana.

Y entre los artículos finales observados de la Constitución se encuentran el artículo 96, el cual considera la prohibición del servicio militar obligatorio. En plus el artículo 138 núm. 30, acerca del proceso de ratificación de los Instrumentos Internacionales. Y por último el artículo 195, en relación al trabajo voluntario y remunerado de los reos.

Como se puede observar, en los artículos seleccionados se destaca la importancia que poseen los derechos fundamentales e inherentes del nicaragüense en el ámbito familiar y laboral, pero sobre todo la protección Estatal que se debe brindar a estos con el fin de salvaguardar estas garantías constitucionales y que no se atente en contra de la dignidad e integridad que posee cada Nacional.

2.4.2 Código del Trabajo de la República de Nicaragua Ley 185

El Estado procura la garantía del derecho laboral por medio del Código del Trabajo como norma completa y por tal motivo para la presente investigación se tomaron en cuenta los artículos siguientes:

El TÍTULO VI: En el cual se hace realce del trabajo realizado por Niños, Niñas y Adolescentes a nivel territorial. A su vez como parte notable figuró el TÍTULO VII, mismo que hace alusión a las Mujeres Trabajadoras, con sumatoria de la Protección de la Maternidad, con la aprobación que fue realizada el 4 de junio del 2015.

Hay que mencionar, además que los artículos 57 y 59 utilizados en el presente trabajo comprende lo relativo al trabajo extraordinario que es permitido en Nicaragua. Y para finalizar se consideró el artículo 141 sobre la seguridad social de la mujer embarazada durante el período de licencia y la flexibilidad de la ley ante partos múltiples.

A consideración personal dicha norma y articulados fueron el pilar fundamental de esta investigación. Su importancia recae en que contiene el derecho sustantivo del derecho del trabajo al marcar en sus articulados lo referente a situaciones laborales que tengan un vínculo directo a este tipo de derechos, entre el empleador y el trabajador para que no haya abuso laboral en el contexto del trabajo mismo.

2.4.3 Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social de la República de Nicaragua (Ley 815).

Este código contiene las normas que rigen la “Modalidad Especial del Proceso Laboral” para reclamar la Tutela Judicial efectiva ante la vulneración de los Derechos Fundamentales de los trabajadores. Expresada en el título y artículo de los cuales se hicieron uso y que se muestran a continuación:

Se implicó el Título III, Capítulo I, concerniente a la tutela de la libertad sindical y de otros derechos fundamentales y de igual manera el artículo 54 núm. 2, el cual estima acerca de la reversión de la carga de la prueba al empleador en demostrar la ausencia de violación de derechos fundamentales.

De manera que las disposiciones adjetivas son las que sirven para lograr la concreción de los derechos sustanciales que se mencionaron anteriormente con el fin de que los

involucrados en las relaciones laborales, tengan la opción de recurribilidad cuando sus derechos sean agredidos y no respetados.

2.4.4 Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley 260).

Esta normativa fue publicada el 2 de junio del año de 1999 en La Gaceta Diario Oficial. Es la ley que habla de la aplicación del derecho y el artículo utilizado fue su artículo 4, en el cual se recalca la supremacía que tiene la Constitución Política de Nicaragua para los que administran justicia.

Por lo tanto, hacemos énfasis con la presente ley en la importancia que tiene la Carta Magna y la prevalencia que posee ante cualquier otra norma. Evitando así atropellos de las garantías constitucionales que de ella emanan.

2.4.5 Código Penal de la República de Nicaragua (Ley 641)

Por cuanto el Derecho penal eleva a categoría de delito ciertas conductas que atentan contra la libertad del trabajo es una normativa de notabilidad la cual fue publicada el 5 de mayo del año 2008 en La Gaceta Diario Oficial.

Y en su artículo 34 incisos 5, 6 y 8: Distingue los eximentes para las personas involucradas en actos ilícitos bajo condiciones similares a las de víctimas de trata. Y por medio de su artículo 315 expone acerca de la tipificación del sometimiento de una persona a otra o grupo de personas a condiciones análogas a la servidumbre, esclavitud o trabajo forzoso bajo la pena de prisión.

Se puede evidenciar a través de estos artículos la prohibición clara y específica de la Ley Nacional ante cualquier forma de explotación que violente la integridad física, moral y psicológica de cualquier persona. Debido a que regula de carácter prohibitivo el Trabajo

Forzoso, al mismo tiempo que sanciona este tipo de explotación laboral perjudicial para la persona que se ve sometida a este tipo de situaciones.

2.4.6 Ley contra la trata de personas (Ley 896)

Fue publicada el 25 de febrero del año 2015 en La Gaceta Diario Oficial. Contemplando de esta ley el artículo 6 donde se establecen los principios en que el Estado debe basarse como autoridad, para castigar las actividades destinadas a la explotación y violación de derechos humanos de las personas inmigrantes.

Esta ley fue tomada en cuenta porque es una norma especial en materia penal, que prevé las nuevas formas de sometimiento a actividades ilícitas en las que se violen los derechos humanos de las personas más vulnerables de la sociedad nicaragüense.

2.4.7 Código de familia de Nicaragua (Ley 870)

Fue publicada el 08 de octubre del año 2014 en La Gaceta Diario Oficial N° 190. Es un conjunto de normas que establece el régimen jurídico de la familia y sus integrantes. Resaltando el artículo 79 párrafo tercero sobre el permiso de cinco días que se le otorga al cónyuge de la mujer que goza del período de licencia de maternidad.

Tras la lectura de este precepto se nota la relevancia que brindó para uno de los puntos primordiales de la investigación. Debido a que la familia social, constitucional y legislativamente tiene un significado de gran importancia a nivel nacional como internacional.

2.4.8 Ley especial de protección a las familias en las que hay embarazos y partos múltiples (Ley 718)

Fue publicada el 14 de junio del año 2010 en La Gaceta Diario Oficial N° 111. Y se utilizó el artículo 4 inciso c, relativo a la incrementación de dos semanas de período post-natal que se contempla para las madres nicaragüenses en caso embarazos gemelares.

Esta norma laboral brinda protección especial a las familias en las que suele resultar embarazos y partos múltiples siempre y cuando las familias sean de escasos recursos económicos.

2.5 PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cómo se originó la Organización Internacional del trabajo y cuáles fueron sus antecedentes?
2. ¿Cuál es el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para la ratificación de convenios y protocolos por parte de los Estados miembros?
3. ¿Cuáles son las regulaciones sobre la Protección de la Maternidad y el Trabajo Forzoso en la legislación nicaragüense que tienen relación al Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 y su actualización en el año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930?
4. ¿Qué avances representaría para los derechos de los trabajadores nicaragüenses el reconocimiento y ratificación del Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 emitidos por la Organización Internacional del Trabajo?

CAPITULO III

3.1 Diseño Metodológico.

3.1.1 Tipo de Estudio

Conforme el libro “Introducción a la Metodología de la Investigación” La investigación cualitativa o de carácter cualitativo es aquel método de estudio que se propone evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como documentos, entrevistas, conversaciones, registros, memorias, entre otros. (2008, p.68)

Es por lo antes expresado que se utilizó el enfoque **Cualitativo**, porque lejos de hacer referencia a los Instrumentos Internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo en concreto se planteó el análisis de las cualidades y beneficios de estos en sí.

A su vez se hizo énfasis en identificar los instrumentos primordiales y de gran relevancia no ratificados por Nicaragua evaluando si existen diferencias notables favorables que al momento de hacer uso de estos instrumentos favorezcan los derechos fundamentales de los trabajadores, dando pautas para abrir el camino a futuras investigaciones y recolectando así datos para perfilar mejores beneficios y mayores ventajas para el mundo laboral en estas áreas.

El estudio es de **eje transversal**, porque la problemática sujeta en el trabajo monográfico presentado se realizó, en un periodo de tiempo determinado; recopilándose datos en el periodo comprendido de noviembre a julio de los años 2019 a 2020.

3.1.2 Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (P.114).

La población o universo de esta investigación tuvo la característica documental esto debido a que los criterios de la misma estaban enfocados en un análisis jurídico de los convenios emitidos por la OIT que no han sido ratificados por Nicaragua.

3.1.3 Muestra

Según Hernández, en los estudios **cualitativos** el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva de probabilidades, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de sus estudios a una población más amplia. Lo que se busca en la indagación cualitativa es en profundidad. Por tanto, se pretende calidad en la muestra, más que cantidad. Nos conciernen casos (participantes, personas, organizaciones, eventos, animales, hechos) que nos ayuden a entender el fenómeno de estudio y a responder a las interrogantes de la investigación. (2006, pág. 526)

Por ese motivo el estudio ha considerado que, por la exhaustividad de la problemática y el amplio campo que hay para desarrollar información, se utilizó una muestra concreta de 2 Instrumentos Internacionales dentro de los cuales se contempla: “**El convenio de Protección de la Maternidad**” del año 2000 y “**El protocolo relativo al Trabajo Forzoso**” del año 2014 para determinar cuáles son las novedades y beneficios que estas actualizaciones presentan. Realizando como tal un análisis documental de los

instrumentos antes mencionados para determinar o no si representarían avances para los derechos del trabajador nicaragüense la ratificación de estos.

3.1.4 Técnicas

Para recopilar la información es necesario que sustente los objetivos del tema de investigación, recurrir a técnicas y estrategias que sirvan para obtener la información clara, objetiva y pertinente.

La Entrevista

Según Ruiz, La entrevista es una de las técnicas más usada para la obtención de información con diferentes finalidades. (2008, pág. 112)

Esta puede definirse como la interacción entre dos personas (entrevistador– entrevistado) en donde el entrevistador debe considerar ciertas características que la identifican como una metodología abierta flexible y dinámica en donde él infórmate o entrevistado se sienta en un clima de confianza que le permita expresarse libremente de manera que el entrevistador se apropie de la información requerida si ningún perjuicio ni perjuicio del entrevistador.

En base a esta información antes de la entrevista se preparó un guion temático acerca del tema central de la investigación para orientar al entrevistado en torno a que iba a ir dirigida dicha entrevista. Se realizaron preguntas abiertas puesto que el entrevistado debía expresar sus opiniones y/o matizar sus respuestas en cuanto al Convenio y Protocolo presentados.

Conforme las entrevistas se realizaban era importante el introducir en las respuestas del informante los temas que son de interés para el estudio, enlazando la conversación de

una forma natural con las preguntas consiguientes esto con el objetivo de que los entrevistados no se desviaran del tema en objeto.

De tal forma la entrevista a expertos de la población se realizó en tres fases:

La primera: Consistió en la elaboración de preguntas que fueron realizadas a los expertos.

La segunda: Figuró en la aplicación de las mismas.

La tercera y última: Se basó en el procesamiento de las repuestas para obtener un resultado más preciso.

Entrevista a profesionales médicos conocedores en materia de maternidad que consto de igual manera en las tres fases anteriores.

 **Revisión Documental**

La revisión documental “Es la revisión de contenido, método mediante el cual el investigador estudia un texto escrito (libros, testimonio, sentencias, expedientes clínicos, judiciales, contratos, películas, pinturas, etc.), o cualquier documento elaborado por sujetos de investigación en el cual se expresan ideas o estilo de vida, costumbres, creencias, aplicación de leyes, etc.” Hernández. (2008, pág. 620)

“Una característica propia de este método es que el documento en sí carece de vinculación directa con el autor, se puede estudiar al margen del proceso de que le dio origen o estableciendo el nexo con su fuente”.

Según Serrano, G. (1994), Los Documentos personales, es todo aquel que sea auto revelador y produzca información, intencionada o no, que contemple la escritura, dinámica y el funcionamiento de la vida mental del autor, en ellos incluye las autobiografías, diarios, etc.

En este estudio los principales documentos revisados fueron el Convenio y Protocolo emitidos por la Organización Internacional del Trabajo:

Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 y el Protocolo relativo al Trabajo Forzoso del año 2014.

3.2 Matriz de Descriptores

Objetivos Específicos	Preguntas de Investigación	Fuentes	Técnica Utilizada
Explicar el origen y antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	¿Cómo se originó la Organización Internacional del trabajo y cuáles fueron sus antecedentes?	Dentro de los documentos analizados destacamos: ✚ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo ✚ Origen y Antecedentes de las OIT	Revisión Documental
Describir el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la ratificación de Convenios y Protocolos por los	¿Cuál es el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para la ratificación de Convenios y Protocolos por	Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	Revisión Documental

Estados miembros.	parte de los Estados miembros?		
Exponer las regulaciones sobre la Protección de la Maternidad y el Trabajo Forzoso en la legislación nicaragüense en relación al Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 y su actualización en el año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del 2014 relativo al Convenio de	¿Cuáles son las regulaciones sobre la Protección de la Maternidad y el Trabajo Forzoso en la legislación nicaragüense que tienen relación al Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 y su actualización en el año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930?	Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 núm. 103 y el del año 2000 (núm. 183) Convenio relativo al Trabajo Forzoso del año 1919 y el Protocolo relativo al Trabajo Forzoso del año 2014.	Entrevista a Médica ginecóloga, Médico Perinatologo y Médico Pediatra.

Trabajo Forzoso de 1930.			
Valorar los avances que representaría para los derechos de los trabajadores nicaragüenses el reconocimiento y ratificación del Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 emitidos por la	¿Qué avances representaría para los derechos de los trabajadores nicaragüenses el reconocimiento y ratificación del Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 emitidos por la Organización Internacional del Trabajo?	Análisis de resultados	Entrevista a Magistrado del Tribunal Nacional de Apelaciones, Máster en Derecho Laboral, Juez tercero de distrito del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)			
----------------------------------------------------	--	--	--

CAPITULO IV

4.1 Análisis

4.1.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de la información recopilada después de haber llevado a cabo la metodología descrita, para ello se realizó una serie de entrevistas a especialistas en Derecho Laboral dentro de los cuales figuraron: El Magistrado presidente del Tribunal Nacional de Apelaciones Luis Manuel Osejo Pineda, la Máster en Derecho laboral y Derecho procesal laboral Carol Ivonne Cash Quiroz y al Juez Tercero de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social Alejandro José Taleno Rueda.

Debido a que un acápite de nuestro trabajo requería de la opinión médica se aplicaron las entrevistas a los siguientes especialistas: El Dr. Ángel Rafael Centeno Mena especialista en Pediatría, al Dr. Néstor Javier Pavón Gómez especialista en Perinatología y Salud Materno-Fetal y a la Dra. Sugey del Carmen Bravo Cabrera Presidenta de la Sociedad Nicaragüense de Ginecología y Obstetricia.

Destacando que, la opinión de cada uno de los especialistas antes mencionados fue de gran aporte al tema en estudio lo cual permitió fortalecer el eje central del trabajo.

Para entrar en materia es necesario puntualizar que de los cuatros objetivos específicos presentados, solo los objetivos tres y cuatro fue sometido al análisis y discusión de resultados debido a que en estos objetivos se reúne el núcleo del presente trabajo. Esto no resta importancia a los dos objetivos anteriores, pues estos permitieron dar a conocer el origen y los antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo y describir el

procedimiento utilizado para la ratificación de Convenios y Protocolos. Una vez planteado esto podemos dar paso al análisis en sí.

Objetivo Especifico Número Uno

Origen y antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Al dar lectura a la información obtenida a través de la revisión documental se pudo observar lo siguiente:

En síntesis, la OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Por medio de la misma información se expuso que es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito”, ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos.

Del mismo modo se logró identificar que la OIT fue fundada en 1919, después de un sin número de acontecimientos que fueron demostrando cada vez la urgencia de crear una Organización que protegiera los Derechos Laborales.

Así pues, La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946. Y dentro de sus objetivos principales está promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Y de acuerdo a lo investigado es así como se logra dar cumplimiento al Primer Objetivo explicando de forma breve el Origen y Antecedentes de la OIT incluyendo la finalidad que esta debía cumplir internacionalmente.

Objetivo Especifico Número Dos

Procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para la ratificación de Convenios y Protocolos por parte de los Estados miembros.

Los distintos órganos de la OIT, así como el funcionamiento de la Conferencia, la adopción, ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo se rigen por la Constitución de la OIT.

Según la Constitución de la OIT, en el caso de los convenios, los Estados Miembros deberán someter estos a la autoridad nacional competente de su país para su examen.

Es decir que, si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional.

Sin embargo, dentro de la información estudiada se destaca que los convenios deben estar de la mano de la Constitucionalidad de cada Estado miembro esto debido a que la interpretación de los Convenios debe ser unívoca, puesto que resultaría incongruente que cada miembro interpretara unilateralmente un instrumento que ha sido ratificado por todos y cuya vigilancia en su aplicación efectiva ha sido confiada a la organización internacional del trabajo. Es decir, no podría haber una interpretación dual entre lo que la OIT interpreta y lo que interpreta el país que ratifica determinado Convenio o Protocolo.

Por lo antes descrito el cumplimiento del segundo objetivo se logró gracias al estudio realizado a las normativas organizacionales que posee la Organización Internacional del Trabajo.

Objetivo Especifico Número Tres

Exponer las regulaciones sobre la Protección de la Maternidad y el Trabajo Forzoso en la legislación nicaragüense en relación al Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 y su actualización en el año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930.

En este objetivo se plasmaron criterios propios haciendo uso tanto de la investigación documental, así como el análisis de entrevista realizadas a expertos. Obteniendo como resultado lo siguiente

- ✚ **Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 y su actualización en el año 2000 y la Legislación Nacional.**

En este acápite se plantea de manera precisa como la Legislación Internacional aborda el derecho de las mujeres en sus diferentes aspectos en cuanto a la protección de la maternidad y el resguardo que ofrece la Legislación Nacional basados en lineamientos básicos establecidos en normas vinculadas a la materia.

Es así, que la Organización Internacional del Trabajo y la normativa nicaragüense conciben la Protección de la Maternidad como un derecho de carácter fundamental, como respuesta a la realidad social de la mujer que se percibe en el mundo actual laboral. De ahí surgió en la entrevista las siguientes interrogantes en torno a los conceptos bases de este tema: ***¿Qué es la Maternidad? ¿Usted considera que la maternidad puede ir de la mano con el mundo laboral?***

A lo que en palabras del Dr. Néstor Pavón (Medico Perinatologo nicaragüense) en la entrevista realizada menciona que: *“Sin duda alguna la maternidad es una situación que*

provoca en la trabajadora una mayor vulnerabilidad a sufrir los riesgos derivados de su actividad laboral pudiendo verse afectada su propia salud, el óptimo desarrollo del embarazo y la salud del nonato”

Pudimos deducir que la relación entre maternidad y trabajo ha sido materia de debate y objeto de políticas públicas desde los comienzos de los siglos, pero a través del tiempo la relación entre maternidad y trabajo adquirió importantes transformaciones jurídicas. Esto debido al aumento de mujeres que se integraron al mercado de laboral y en este sentido, la inserción laboral femenina se volvió más numerosa, más permanente, más diversificada y con mayores niveles de productividad.

A través del análisis documental se logró verificar que el Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 solo cubría a las mujeres que trabajaban en cualquier empresa industrial, comercial pública o privada. El Convenio núm. 183 del año 2000 amplió el ámbito de cobertura a todas las mujeres que se desempeñaban en distintos sectores laborales tales como: Empleadas con independencia de su ocupación o del tipo de empresa, Empleadas de formas atípicas de trabajo dependiente, que con frecuencia no han recibido ninguna protección. De manera semejante se observó que la Legislación Nacional abarca sin excepciones la Protección a la Maternidad sin importar la condición laboral de cualquier mujer nicaragüense.

Por otra parte, el Convenio del año 1919 y el Convenio del año 2000 discrepan en cuanto al periodo por Licencia de Maternidad. Debido a que este último sufrió una modificación de ampliación al tiempo pre natal brindado a las mujeres que laboran. De la información presentada se les cuestionó lo siguiente:

¿Qué es el embarazo? ¿Y qué cambios experimentan las mujeres durante el mismo? y si ¿El embarazo se manifiesta de diferente o de igual forma en todas las mujeres?

La gineco-obstetra Sugely Bravo (Presidenta de la Sociedad Nicaragüense de Ginecología y Obstetricia) señaló dando respuesta que: *“El embarazo en cada mujer se manifiesta en formas diferentes. Algunas pueden presentar complicaciones durante el proceso de embarazo mientras que en otros casos las mujeres no presentan complicaciones durante los primeros meses, pero suelen tener dificultades antes del parto esto a causa de que en sus centros de trabajos deben mantener la misma funcionalidad laboral dado a que muchas veces se asume que si la mujer presenta buen estado físico su embarazo esta fuera de riesgo”*

Identificamos que la expresión “Licencia de Maternidad” es utilizada tanto en el Convenio de Protección de la Maternidad de 1919 y su actualización en el año 2000 a diferencia de estos el Código del Trabajo nicaragüense lo contempla bajo el nombre de “Reposo Prenatal y Postnatal”, Sin embargo, esta diferencia terminológica no menoscaba el derecho al tiempo determinado jurídicamente para el descanso de la trabajadora.

En este aspecto, nuestra legislación da cumplimiento a la sugerencia contenida en el Convenio de Protección de la Maternidad de 1919 y su actualización en el año 2000 respetando el período de descanso postnatal de 8 semanas que estos establecen. No obstante, nuestro Derecho Positivo difiere de estos Convenios respecto al descanso anterior al parto donde se estipulan 4 semanas cuando dichos instrumentos recomiendan un descanso de 6 semanas.

Esto nos condujo a realizar las siguientes preguntas ***¿Conoce usted el periodo establecido legislativamente para las mujeres en estado pre y post natal? Si su respuesta es sí ¿Estima que este tiempo es conveniente?*** El Perinatologo Néstor Javier afirmó que en efecto lo conocía. Pero medicamente explica que: *“La mujer embarazada debe tener por mínimo un periodo de 55 días de reposo antes del embarazo para evitar riesgos o complicaciones durante o posterior al parto”*. E hizo énfasis en que: *“La opinión médica y la ley discrepan en los periodos de licencia por maternidad establecidos”*

De forma continua para la otra interrogante se abarcó los períodos de descansos para la lactancia materna durante el horario de trabajo el cual ha formado parte de las normas internacionales sobre la protección de la maternidad desde sus inicios en el año 1919 con el Convenio de Protección de la Maternidad emitido ese mismo año.

Es así que de la información procesada desciframos que la lactancia materna deriva de la prestación de maternidad por que se otorga después del parto, no obstante, podríamos decir que el beneficiario directo es el lactante, ya que se le protege su derecho a ser amamantado. Para reforzar el acápite expuesto anteriormente planteamos los cuestionamientos siguientes:

¿Qué es la lactancia materna? ¿Cuál es su importancia? y ¿Conoce usted cuánto es el tiempo que la ley permite a la mujer para amamantar a su bebé? Si su respuesta es sí ¿Considera que el tiempo determinado es suficiente?

El Dr. Rafael Centeno consideró como respuesta a estos que: *La lactancia materna es el alimento más equilibrado debido a que contiene todos los nutrientes necesarios para el correcto desarrollo del recién nacido. Pero, además, también tiene beneficios para su*

sistema inmunológico y su salud a largo plazo, por tanto, esta debería ser proporcionada como mínimo los primeros seis meses de vida al bebé recién nacido.

Concerniente a la documentación analizada y la opinión médica procesada se puede deducir que la lactancia es la mejor forma de alimentar y cuidar al recién nacido para un crecimiento y desarrollo sano y esta forma parte integral del proceso reproductivo para la salud de las madres.

Continúa expresando el pediatra que: *El proporcionar un tiempo determinado como el establecido en la legislación de por ejemplo 15 o 20 minutos al lactante es sin duda alguna un atropello a su desarrollo y reconocimiento sensorial cognitivo debido a que existen demasiados estudios que demuestra que cada bebé posee su proceso de asimilación al pecho materno, es decir a como un bebe puede tardar dos minutos en tomar y empezar a succionar la leche otro puede tardar hasta diez en tomar y comenzar el proceso de succión.*

Para el análisis de la respuesta emitida por el médico es importante destacar que el desconocimiento legislativo que él mismo posee, no disminuye o menoscaba su capacidad profesional como pediatra.

Una vez aclarado esto se puede resumir el siguiente punto: Que tanto el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 como la Normativa Nacional regularizan el tiempo de lactancia que se le brinda a las mujeres una vez reincorporadas a su trabajo luego de la licencia postnatal cumpliendo así el derecho a la lactancia materna en condiciones adecuadas que garanticen su vida, salud y desarrollo integral.

En cuanto al comentario de que: *“El proporcionar un tiempo determinado como el establecido en la legislación de por ejemplo 15 o 20 minutos al lactante es sin duda alguna un atropello a su desarrollo y reconocimiento sensorial cognitivo...”* suele darse debido a la desinformación sobre la normativa nacional; Ya que la misma no solo manifiesta interrupciones de 15 min cada cierto tiempo (3 horas) sino que se debe destacar que el Derecho Interno que regula esta materia se ha superado dando también la opción a un acuerdo entre trabajadora-empendedor para la reducción de horas laborales en sustitución de las interrupciones de lactancia materna sin que esto afecte la remuneración salarial de la colaboradora. Todo esto pese a que Nicaragua no ha ratificado el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000.

Por lo antes descrito se puede concluir que la regulación tanto del Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 y la Legislación Nacional no tienen discrepancia en ciertos lineamientos en cuanto a la protección que debe brindarse a las mujeres que deciden ejercer su derecho a la reproducción y procreación de una nueva familia.

Protocolo 2014 relativo al Convenio del Trabajo Forzoso del año 1930 y la Legislación Nacional.

Se tuvo a bien, dentro de la información indagada que la OIT concibe el derecho a no ser sometido al trabajo forzoso u obligatorio, como un aspecto necesario para el logro de la justicia social, es claro que el trabajo forzoso no está tan arraigado como en el pasado, pero se sigue manifestando en distintas formas en la actualidad. Y he aquí la constante necesidad de Organización Internacional del Trabajo en velar que esas manifestaciones vaya desapareciendo gradualmente.

Siguiendo el fundamentado de la información documental investigada nos encaminó a que el Protocolo del año 2014 resulta ser un complemento del primer Instrumento Internacional relativo al Trabajo Forzoso u obligatorio y que, aunque ya existían regulaciones prohibitivas de este tipo de explotación laboral en el Convenio de 1930 no se contemplaba de forma completa conceptos en torno a este tema. Todo esto a nivel Internacional.

En cuanto a la Legislación Nacional no se detalla un concepto literal de “Trabajo Forzoso” sin embargo, se aprecian distintas manifestaciones del mismo en dispersas normativas jurídicas de nuestro país.

Así pues, en la valoración documental realizada se encontró que el Protocolo 2014 en virtud al Convenio del Trabajo Forzoso del año 1930 contempla novedosamente la protección a las víctimas de trabajo forzoso. Destacando el respaldo material, financiero y psicológico del que son merecedores las víctimas de estos atropellos, así como también la Protección jurídica en casos de que las víctimas lleguen a convertirse en posibles victimarios.

Así mismo, se reconoce que en Nicaragua hay normativas que prevén eximentes aplicables conforme valoración judicial para aquellas personas que sean sometidas a cometer ilícitos bajo la condición de víctimas de Trabajo Forzoso. De igual modo se constató que la protección psicológica, moral y posible indemnización de daños físicos y materiales es un Derecho Constitucional irrenunciable de todas las víctimas.

En este mismo orden con la información recopilada identificamos que las actuales formas de trabajo forzoso, con gran frecuencia, se encuentra vinculado a situaciones de pobreza

y discriminación, que también se exige en el sector privado y, aún más frecuentemente, en la economía informal. Es entonces que dentro de lo investigado notamos que el trabajo forzoso reviste nuevas formas de manifestación en todo el mundo, suponiendo el crecimiento de las víctimas.

Continuando con nuestra indagación documental percibimos que la utilización del trabajo forzoso está en constante cambio y aunque es cierto que la abolición de la esclavitud, hace siglos, sirvió para ilegalizarla aún el trabajo forzoso no se ha erradicado del todo y estas formas actuales se encuentran contempladas en el Protocolo de 2014 y no se apreciaban en el convenio de 1930.

Estas nuevas formas de trabajo forzoso no se regulan en nuestra legislación nacional y el hecho de ratificar el Protocolo 2014 para incluir las nuevas formas sería un complemento necesario a las normativas vigentes.

Se puede concluir que la OIT realiza constantemente revisiones que permiten encontrar brechas en los Convenios y Protocolos ya emitidos. Arrojando estas revisiones mejores propuestas para la protección de los Derechos de los trabajadores, y que claramente con cada revisión realizada habrá novedades notables entre cada una de ellas.

Objetivo Especifico Número Cuatro

Valorar los avances que representaría para los derechos de los trabajadores nicaragüenses el reconocimiento y ratificación del Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183) y el Protocolo del año 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

🚦 Convenio sobre Protección de la Maternidad del año 2000 (núm. 183)

Del análisis general efectuado sobre las normas que protegen la maternidad en el ordenamiento jurídico laboral nicaragüense, se pueden determinar dos puntos: En primer lugar, que ellas se ajustan y, en general, sobrepasan los estándares mínimos descritos por el Convenio de Protección de la Maternidad de 1919 ratificado por Nicaragua. Es así como los principales derechos que dan verdadero sentido a una adecuada protección a la maternidad, encuentran regulación expresa en nuestra legislación laboral, como es el caso de la Protección a todas las trabajadoras embarazadas de cualquier sector laboral, los descansos previos y posteriores al parto o derecho a la lactancia.

El proceso de maternidad de las mujeres trabajadoras debe considerarse como un grupo especialmente sensible que precisa una protección específica y reforzada y, por tanto, diferenciada de la genérica protección de la que son merecedores los trabajadores ordinarios. De esto resulta que este colectivo requiera regulaciones más específicas en cuanto a la protección, cuidado y descanso de las mujeres trabajadoras en este estado.

A causa de, el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 (No ratificado por Nicaragua) aporta una ampliación de una regulación ya plasmada en nuestra norma nacional y abre paso a una nueva. Desarrollándolas a continuación:

✓ **Duración de licencia por maternidad pre natal**

Se logró identificar que este es uno de los aspectos más importantes estipulados por las normativas a nivel Internacional y Nacional ya que representan un gran avance debido a que forma parte de un conjunto de derechos laborales que permiten una mayor conciliación entre los papeles productivos y reproductivos de las mujeres.

El avance parcial radica en la ampliación del período de licencia por maternidad, brindando 6 semanas de descanso prenatal en embarazos que no presenten complicaciones mientras que en la legislación nicaragüense se brindan 4 semanas.

Este avance permitiría la adaptación psicológica y emocional a la nueva situación que vivirá la mujer al dar a luz; para crear vínculos afectivos con el recién nacido; En este sentido deducimos que el derecho al descanso prenatal tiene como objetivo proteger la salud de la mujer y del hijo o hija en gestación, otorgándole la posibilidad a la madre embarazada de ausentarse de su trabajo. Esto en el entendido que las condiciones de trabajo pueden condicionar problemas de salud para la futura madre, sea por condiciones maternas preexistentes, por la exposición a riesgos ocupacionales previniendo que estos riesgos se puedan traducir en enfermedades maternas y/o perinatales.

Lo antes considerado permitió formular las siguientes incógnitas: ***¿Considera que la disposición del Convenio sobre la maternidad del 2000 integra un aporte actualizado a nuestra legislación laboral para mejorar la protección ante la***

discriminación de la mujer? ¿Al no existir una norma que proteja a la mujer de despido luego de su reintegro podría afectar derechos fundamentales?

El juez Alejandro Taleno, consideró en base a esto que el ampliar el tiempo de licencia por maternidad sería un avance muy novedoso, pero esto podría retornarse desfavorable para la mujer embarazada, ya que indiscutiblemente el empleador tendría un parámetro para negar el acceso a la trabajadora valiéndose de la ley si no es lo suficientemente específica. Y es aquí donde se retoma el siguiente punto de aporte del Convenio en discusión.

✓ **Protección por despido injustificado luego de la licencia por maternidad**

Resulta muy difícil determinar el alcance de los despidos por razones de maternidad, dado que los estudios en materia son muy limitados. Sin embargo, la información precedente indica que la discriminación es el problema constante.

Y es así como se logró identificar que las normas internacionales de la OIT sobre protección de la maternidad del año 1919 prevén la protección del empleo de la mujer durante maternidad, durante la licencia de maternidad, así como medidas para lograr que la maternidad no sea causal de discriminación en el empleo.

Del mismo modo la legislación nacional prevé medidas de protección como alternativas al trabajo que conlleve riesgo, en el mismo sentido leyes relativas a las interrupciones y protección para la lactancia y le leyes que prohíben la discriminación por razón de maternidad.

Sin embargo, el Convenio núm. 183 estipula una medida en específico que no se encuentra regulada ni en el Convenio de Protección de la Maternidad de 1919 y ni en la

Legislación Nacional; Teniendo en cuenta que esta nueva disposición reforzaría la protección de la Maternidad ya estipulada. La cual es:

“La protección ante despido durante un período posterior de la Licencia de Maternidad”

Este análisis pone de relieve la evolución que ha tenido la legislación y las prácticas nacionales en la protección de las trabajadoras. Pero con la nueva regulación en contra del despido al finalizar la Licencia de Maternidad, se tiende a una protección más amplia, en la medida en que esta no sólo se limita al período de ausencia durante la licencia por maternidad, sino que se extiende a la incorporación de la mujer al trabajo permitiéndole más seguridad respecto al sustento de ella y su bebé.

Por lo antes descrito sería un gran avance el ratificar el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 para asegurar el derecho a las mujeres a fin que no resulten afectadas y se le faciliten condiciones adecuadas para su empleo y su desarrollo profesional.

Por lo que deben incluirse disposiciones que amplíen la protección que tienen las madres trabajadoras contra el despido luego de la Licencia de Maternidad, teniendo como propósito en común la ampliación de la garantía para la estabilidad laboral de la mujer. En consecuencia, a esto es conveniente armonizar el convenio del año 2000 con las regulaciones y disposiciones emitidas a nivel nacional, con la finalidad de generar condiciones más favorables que garanticen la salud tanto de la madre como del recién nacido.

Protocolo del año 2014 relativo al Trabajo Forzoso

En cuanto a esta última valoración realizada documentalmente y la información obtenida por medio de las entrevistas podemos destacar el siguiente avance:

- ✓ **Eliminación efectiva y sostenida de las nuevas formas de trabajo forzoso en la actualidad.**

Con el estudio que se llevó a cabo se identificó que el trabajo forzoso u obligatorio es una norma perentoria nivel internacional, el Protocolo 2014 y el Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 son los instrumentos internacionales más ampliamente ratificados en el ámbito laboral.

El Estado de Nicaragua ha hecho considerables progresos en lo que se refiere a la promulgación de normas para eliminar las prácticas de Trabajo Forzoso, y a la vez han emprendido programas especiales contra las mismas. No obstante, los desafíos reales que presenta el Protocolo del año 2014 no ratificado por Nicaragua son de dos tipos. En primer lugar, el despertar una mayor conciencia sobre los marcos económico, político y social ya establecidos en cada país para que se sigan erradicando las prácticas tradicionales de trabajo forzoso y la novedad recae en reconocer, estipular y eliminar las nuevas formas de Trabajo Forzoso en la Actualidad.

En este sentido surgieron las siguientes interrogantes: ***¿Qué grupos destacarían como vulnerables a las nuevas formas de trabajo forzoso u obligatorio? y ¿Considera usted que esta disposición garantiza en mayor medida los Derechos de los Trabajadores?***

Es así que realiza mención el juez Alejandro Taleno, *que lo dispuesto en el protocolo 2014 referente a las políticas y planes que deben desarrollar los países que ratifiquen el dicho protocolo, es en pro de velar por los sectores vulnerables que se ven envueltos en nuevas formas de trabajo forzoso, resultando ser relevante pues está de acuerdo en todas aquellas disposiciones de carácter vinculante en el ámbito laboral, por lo que es necesario la estructuración de una política nacional.*

A referencia de lo que el Dr. Taleno manifiesta, se ejemplifica con lo que se vive hoy en día en cualquier gran empresa, donde personas están por su libre voluntad debido a la necesidad, pero exigidas más allá de los límites impuestos por la Ley. Resultando así que hay aspectos del trabajo forzoso y obligatorio que siguen mostrándose tenaces y que no se encuentran previstos en nuestro ordenamiento.

Por su parte el Magistrado Luis Osejo corrobora que el protocolo 2014 busca fortalecer la legislación laboral y que de esa manera las prácticas puedan ser observadas por todos los sectores de la sociedad; y que los sectores vulnerables reciban la tutela a sus más elementales derechos, de igual forma la Lic. Carol Cash manifiesta que el ratificar este protocolo vería las políticas como un lineamiento enriquecedor a nuestro ordenamiento jurídico laboral siempre que este no altere la dirección del sistema jurídico constitucional.

Dando seguimiento a los comentarios de los especialistas y la revisión documental realizada se resalta que las nuevas formas de trabajo forzoso (Desarrolladas en el marco teórico) pueden ser especialmente frecuente en ciertas actividades o sectores económicos que se prestan a las prácticas de contratación y empleo abusivas.

En síntesis, el Protocolo 2014 de la OIT es un instrumento legalmente vinculante que al igual que la Legislación Nacional aborda la prevención, la protección y las medidas compensatorias de las víctimas sometidas al Trabajo Forzoso.

La ratificación de este Protocolo representa un paso importante para reforzar las regulaciones laborales nicaragüenses ya existente en pro de redoblar esfuerzos para reconocer y eliminar las formas modernas de esclavitud.

Entonces, una vez analizado los cuatro objetivos desde la perspectiva personal planteada, se identificaron los avances del Convenio de la Protección de la Maternidad del año 2000 y el Protocolo del año 2014 relativo al Trabajo Forzoso de 1930 y se realizó la siguiente pregunta para obtener la visión profesional de los expertos en la materia:

¿Existe alguna razón para no ratificar en Nicaragua el Convenio del año 2000 de la Protección de la Maternidad y el Protocolo 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de 1930 ambos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo?

Según nuestra entrevistada la Lic. Carol Cash opina que el Convenio de protección de la Maternidad tiene cabida en nuestro ordenamiento jurídico y que no existe razón para no ratificarlo.

Por su parte el Juez Alejandro Taleno hizo referencia únicamente al Protocolo relativo al Trabajo Forzoso donde expresó que: Se debe comprender que para la protección de derechos fundamentales se necesita respetar la soberanía del individuo. De forma que es una buena opción ratificar el Protocolo 2014 e incluir la aplicación de programas y medidas de apoyo, así como la reintegración de las víctimas.

El magistrado Osejo hizo una referencia totalmente positiva al hecho de la posible ratificación por parte de Nicaragua tanto para el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 y el Protocolo relativo al Trabajo Forzoso del año 2014. Y expresó lo siguiente:

Naturalmente el Convenio de Protección de la Maternidad del año 2000 en comparación al del año 1919 es un instrumento más actualizado, acorde con la situación socio económica y política de los tiempos modernos, debido a que el derecho ha evolucionado mucho desde esa fecha. En cuanto al Protocolo de Trabajo Forzoso refirió lo siguiente:

La ratificación del Protocolo promovido por la OIT vendría a brindar un mayor soporte en relación a la normativa vigente, fortaleciendo y ampliando la tutela que garantizan las normas jurídicas del derecho ya existentes en el país.

CAPITULO V

5.1 CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos a través de las revisiones bibliográficas y entrevistas aplicadas, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. En materia laboral la Organización Internacional del Trabajo se encarga de velar por los Derechos y la Protección de los trabajadores por medio de su Constitución y los Instrumentos Internacionales emitidos, cuya eficacia radica en las actualizaciones de disposiciones y en el reconocimiento de nuevos derechos conforme los cambios que se van dando socialmente; Exigiendo respuestas integrales que incluyan políticas económicas, fiscales y sociales que propongan el pleno empleo y la igualdad de los trabajadores.
2. Los instrumentos internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo son vinculantes al Estado nicaragüense solo hasta que se agota el procedimiento de ratificación externo conforme al texto de constitución de la OIT, así como el establecido internamente en la Constitución Política de Nicaragua. A excepción de aquellos Instrumentos emitidos en Materia de Derechos Fundamentales. Destacando que el valor interpretativo de un convenio o protocolo internacional es indiscutible.

3. Al realizar la exposición de la regulación sobre la Protección de la Maternidad y el Trabajo Forzoso en la legislación nicaragüense en relación al Convenio de Protección de la Maternidad del año 1919 y su actualización en el año 2000 y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio del Trabajo Forzoso de 1930 se logró encontrar en común el reconocimiento de diferentes derechos necesarios para los derechos los trabajadores.

En los derechos de Protección de la Maternidad se constató un plano nacional estrictamente normativo que se ha ido superando durante los últimos años brindando una protección adecuada referente a derechos de lactancia, de licencia postnatal, licencia de paternidad, extensión de periodo de licencia en caso de partos múltiples, no discriminación por embarazo y cobertura a mujeres embarazadas de sectores laborales públicos y privados; Pero que dicho plano no está exento de mejorar las condiciones de trabajo en cuanto a la protección con la que deberían contar las mujeres luego de su período de licencia de maternidad con la finalidad de proporcionarle seguridad y condiciones favorables en torno a la manutención de ella y el recién nacido.

Respecto al Trabajo Forzoso se puede evaluar de una forma positiva ya que existen medidas nacionales adoptadas, así como procedimientos internacionales que identifican la figura del Trabajo Forzoso. Sin embargo, estas medidas no son suficientes al no existir en Nicaragua un instrumento que establezca la salvaguardia y que contemple todas las formas actuales de Trabajo Forzoso u Obligatorio a las cuales son sometidos los sectores laborales más vulnerables.

5.2 RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las opiniones profesionales y el análisis documental realizado se considera sumamente necesario aportar las siguientes recomendaciones:

1. El Estado debería considerar la Ratificación del Protocolo relativo al Trabajo Forzoso ya que es importante reconocer que el contexto y las formas de Trabajo Forzoso u obligatorio han cambiado y que para su eliminación efectiva se requieren acciones urgentes. De igual manera porque dicho Protocolo es un Instrumento vinculante que exige adoptar medidas eficaces en materia de prevención y protección, intensificando los esfuerzos por eliminar todas las nuevas formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio y una vez ratificado por el Estado de Nicaragua, se puedan realizar reformas en los cuerpos normativos debido a que estas nuevas manifestaciones están muy lejos de caber dentro de los conceptos de esclavitud y servidumbre que legislativamente se contemplan y en concordancia será esencial incluir la concientización de derechos humanos y laborales para poder modificar los comportamiento y prácticas que puedan conducir al Trabajo Forzoso y a los abusos conexos a este.
2. Ratificar el Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 es una medida que el Estado de Nicaragua debería tomar para que las mujeres nicaragüenses gocen de mejores beneficios y se proteja con más eficacia el núcleo familiar. Ya que esta protección debe tener connotaciones jurídicas que mejoren

en necesidad de las mujeres trabajadoras. En dado caso de que la ratificación sea realizada por la República de Nicaragua las normativas laborales que respaldan la Protección de la Maternidad se verían reforzadas y solo debería aplicarse la reforma al Código del Trabajo respecto a la cantidad de semanas prenatales que debe de durar la licencia de maternidad otorgada a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo y la manifestación clara de la protección que gozaría la mujer de mantener su trabajo luego del período de licencia de maternidad.

5.3 REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

Obras Consultadas:

Cabanellas, G. *“Derecho Internacional”* Editorial Heliasta, Buenos Aires. 2009.

Cabanellas, G. *“Diccionario Jurídico Elemental”* Editorial Heliasta, Buenos Aires. 1993

Castillo, A. *“La práctica de la Maternidad y la Paternidad”*. Vol. 20. Universidad de Colima, México. 2008.

De la Torre, R. *“La Protección de los Derechos Fundamentales en el Ámbito del Contrato de Trabajo”* (1.a ed., Vol. 1) Pamplona, 2010.

Durán Martínez, A. *“Derechos humanos”* (Nº 3 ed., Vol. 1). Universidad Católica del Uruguay, 2018.

Escobar Fornos, I. *“Constitución y Derechos Humanos”* (1.a ed., Vol. 1). Redalyc, 2016.

Fernández Martínez, M. *“Diccionario Jurídico”* (6ta ed., Vol. 1). Aranzadi Editorial, Pamplona España, 2009.

Guerrero Verdejo, S. *“Derecho Internacional Público”* (2da ed.). Plaza y Valdés PyV Editores, 2003.

Martínez, J. *“Derecho del Trabajo”* (Segunda Edición) Editorial Gesblibo, España, 2007.

Rivero, S. *“Introducción a Metodología de la Investigación”*. Erhoo, 2008.

Rojas, N. “*Estudios Constitucionales*” (núm. 1, vol. 9) Editorial Redalyc, Santiago de Chile, 2010.

Roger, L. “*Emancipación Laboral*” Harvard Business School Press, 2009.

Román, V. “*Procedimiento de Tutela de los Derechos Humanos*”, (nº 1 vol. 4), Centro de estudios Iberoamericano. 2010

Tamayo y Tamayo, Mario. “*El Proceso de la Investigación científica*”. Editorial Limusa S.A. México, 1997.

Textos Normativos:

Constitución Política de Nicaragua, publicado en la Gaceta Diario Oficial, 18 de marzo 2014, p.

Ley 295 Ley de Promoción, Protección y Mantenimiento de la Lactancia Materna y Regulación de la Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna. Editorial Jurídica, 1999, p.

Ley 260 Ley Orgánica Del Poder Judicial. Editorial Jurídica. 1999, p.

Ley 870 Código de Familia De La República De Nicaragua. Editorial Senicsa, 2008, p.

Ley 641 Código Penal de la República de Nicaragua (Segunda ed.). Editorial Jurídica. 2008, p.

Ley 718 Ley Especial de Protección a las Familias en las que hay embarazos y partos

Múltiples. Editorial Senicsa. 2010, p.

Ley 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social De Nicaragua (18va ed.,

Vol. 1er). Editorial Jurídica. 2012, p.

Ley 185 Código Del Trabajo De Nicaragua (12va ed.). Editorial Jurídica.2015, p.

Ley 896 Ley Contra La Trata De Personas (38.a ed.). Editorial Jurídica. 2015, p.

Web grafía:

Convenio Sobre la Protección de la Maternidad (1919) ILO (1er Revisión ed.)

[Electrónico]. Recuperado el 28 de marzo 2020.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C003](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C003)

Convenio sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio (1930) ILO (1er Revisión ed.)

[Electrónico]. Recuperado el 29 de marzo 2020.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C029)

Convenio Sobre la Protección de la Maternidad (2000) ILO (3er Revisión ed.)

[Electrónico]. Recuperado el 29 de marzo 2020.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C183)

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (2012) ILO (3er Revisión ed.)

[Libro electrónico]. Recuperado el 29 de marzo 2020.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907

Protocolo Relativo a Trabajo Forzoso (2014) ILO (3er Revisión ed.) [Electrónico].

Recuperado el 30 de marzo 2020.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029#:~:text=Articulo%204,1.,eficaces%2C%20tales%20como%20una%20indemnizaci%C3%B3n.

Modelos y Prácticas de la Maternidad. (2008). Embarazo en la actualidad, N° 19, 63-76.

Recuperado el 3 de abril 2020.

[file:///C:/Users/ACER/Downloads/13897-1-36384-1-10-20110701%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/13897-1-36384-1-10-20110701%20(2).pdf)

Nebrija. (2016). Derecho y Cambio Social. Tipos de Estudios Jurídicos, 80 (12va), 25-26.

Recuperado el 3 de abril del 2020

<file:///C:/Users/ACER/Downloads/Dialnet.EIDerechoYSuCorrelacionConLosCambiosDeLaSociedad-5500757.pdf>

Por qué es bueno amamantar. (2018). HealthyChildren.org. AAP. Recuperado el 3 de

abril 2020. <https://www.healthychildren.org/Spanish/ages>

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA UNAN- MANAGUA

RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO (RURD)

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS

DEPARTAMENTO DE DERECHO

TEMA: Instrumentos Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ratificados por Nicaragua

Fecha: _____

Nombre: _____

Departamento: _____

Ocupación: _____

Preguntas sobre el convenio sobre la protección a la maternidad 2000

- 1) El Convenio sobre la maternidad del 2000 disponen que se adopten en los Estados gratificantes mecanismos de protección a la mujer embarazada luego de reintegrarse al trabajo para que no sea víctima de despido. ¿Considera que al no existir una norma que proteja a la mujer de despido luego de su reintegro podría afectar derechos fundamentales?

- 2) La Cn de Nicaragua prohíbe en su artículo 74 párrafo tercero negar el empleo por razones de embarazo; el Convenio sobre la protección de la maternidad 2000 dispone que se prohíbe someter a la mujer a examen o presente certificado de prueba de embarazo con la solicitud de empleo.

- 3) ¿Considera usted que solo con la mera disposición general de la Carta magna basta Para prever todos los supuestos en que se puede negar el empleo por razones de Embarazo?

- 4) ¿Considera que la disposición del Convenio sobre la maternidad del 2000 integra un aporte actualizado a nuestra legislación laboral para mejorar la protección ante la discriminación de la mujer?
- 5) Actualmente la ley permite la lactancia a las trabajadoras durante 15 minutos cada 3 horas. ¿Cuántas veces al día considera usted que debe ser amamantado un niño?
- 6) El Convenio sobre la protección de la maternidad del 2000 dispone que la licencia de maternidad debe durar como mínimo 14 semanas, en nuestro Código del Trabajo se establecen 12 semanas como mínimo. ¿Considera que dicha disposición puede ser un aporte novedoso a mejorar y actualizar nuestra ley en materia laboral?
- 7) Considerando que el convenio sobre la maternidad actualmente ratificado por Nicaragua data de 1919, y que el Convenio más reciente data del año 2000. ¿Considera que las disposiciones del 2000 contienen un mayor acercamiento a las necesidades sociales actuales que las disposiciones de 1919?
- 8) ¿Qué consecuencias jurídicas y sociales considera que arrastra el no tener ratificado el instrumento internacional más actual?
- 9) ¿Considera que esta norma conduce a que nuestra legislación laboral garantice en mayor medida los derechos fundamentales de la mujer?

Preguntas sobre el protocolo 2014 relativo al trabajo forzoso.

- 1) El Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 dispone que se permite el trabajo forzoso en realización de obras de utilidad pública cuando ha sido imposible procurarse la mano de obra voluntaria, casos de fuerza mayor o reclutamiento militar. ¿Considera que la existencia de una norma que permita estos supuestos en nuestro OJ afectaría los derechos fundamentales del trabajador nicaragüense? ¿Conoce alguna norma vigente en nuestro OJ que permita en trabajo forzoso en alguno de estos supuestos?
- 2) ¿El Protocolo 2014 dispone la implementación de políticas y planes de acción adicionales en la legislación laboral para la protección de grupos de personas vulnerables a ser sometidas a nuevas formas de trabajo forzoso u obligatorio en la actualidad? ¿Considera esta práctica como un aporte actualizado a nuestro OJ laboral?
- 3) ¿Qué grupos de personas destacaría como vulnerables a las nuevas formas de trabajo forzoso u obligatorio?
- 4) ¿Cuál es la diferencia entre un trabajador libre y un trabajador sujeto al trabajo forzoso u obligatorio?
- 5) ¿Concibe alguna diferencia entre el trabajo forzoso con salario y condiciones análogas a un trabajo voluntario; la esclavitud y la servidumbre?
- 6) El Protocolo 2014, suscita que el Estado debe velar porque las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar a las víctimas de trabajo forzoso en actividades ilícitas. ¿Considera usted que esta disposición garantiza en mayor medida los Derechos Fundamentales?
- 7) ¿Considera usted que el Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 ratificado por Nicaragua tiene cabida en nuestro ordenamiento jurídico actual?

8) ¿Considera usted que existen razones para no ratificar el protocolo 2014

9) ¿Considera esta disposición como un aporte actualizado a nuestro OJ?

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA UNAN- MANAGUA

RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO (RURD)

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS

DEPARTAMENTO DE DERECHO

TEMA: Instrumentos Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ratificados por Nicaragua

Entrevista enfocada en el Convenio de Protección de la Maternidad

Fecha: _____

Nombre: _____

Departamento: _____

Ocupación: _____

- 1) ¿Qué es la Maternidad?
- 2) ¿Usted considera que la maternidad puede ir de la mano con el mundo laboral?
- 3) ¿Qué es el embarazo? ¿Y qué cambios experimentan las mujeres durante el mismo?
- 4) ¿El embarazo se manifiesta de diferente o de igual forma en todas las mujeres?
- 5) ¿Conoce usted el periodo establecido legislativamente para las mujeres en estado pre y post natal? Si su respuesta es sí ¿Estima que este tiempo es conveniente?
- 6) ¿Qué es la lactancia materna? Y ¿Cuál es su importancia?

7) ¿Conoce usted el tiempo que la ley le permite a la mujer para amamantar a su bebé? Si su respuesta es sí ¿Considera que el tiempo determinado es suficiente?

C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta,

con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término *hijo* a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

- 1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
- 2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.
- 3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

- 1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
- 2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.
- 3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.
- 4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
- 5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

- 1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.
- 2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.
- 3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
- 4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.
- 5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.
- 6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.
- 7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.
- 8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica

nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- (a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- (b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

- 1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.
- 2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

- 1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

- 2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

- 1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:
 - (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
 - (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

- 1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.
- 2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho

de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 28 de mayo de 2014, en su 103.^a reunión;

Reconociendo que la prohibición de la utilización del trabajo forzoso u obligatorio forma parte de los derechos fundamentales, y que el trabajo forzoso u obligatorio constituye una violación de los derechos humanos, atenta contra la dignidad de millones de mujeres, hombres, niñas y niños, contribuye a perpetuar la pobreza y es un obstáculo para la consecución del trabajo decente para todos;

Reconociendo el papel fundamental que desempeñan el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en adelante, el «Convenio», y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, pero que las lagunas en su aplicación requieren la adopción de medidas adicionales;

Recordando que la definición de trabajo forzoso u obligatorio prevista en el artículo 2 del Convenio abarca el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones, y se aplica a todos los seres humanos sin distinción;

Recalcando la urgencia de eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones;

Recordando que los Miembros que han ratificado el Convenio tienen la obligación de cerciorarse de que el trabajo forzoso u obligatorio sea objeto de sanciones penales, con inclusión de sanciones impuestas por la ley que sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente;

Tomando nota de que ha expirado el período transitorio previsto en el Convenio, y de que las disposiciones del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 ya no son aplicables;

Reconociendo que el contexto y las formas del trabajo forzoso u obligatorio han cambiado y que la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio, que puede implicar explotación sexual,

suscita una creciente preocupación internacional y que su eliminación efectiva requiere acciones urgentes;

Tomando nota de que un número creciente de trabajadores se encuentran en situación de trabajo forzoso u obligatorio en la economía privada, de que ciertos sectores de la economía son particularmente vulnerables, y de que ciertos grupos de trabajadores corren un riesgo mayor de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, en particular los migrantes;

Tomando nota de que la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio contribuye a garantizar una competencia leal entre los empleadores, así como protección a los trabajadores;

Recordando las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008);

Tomando nota de otros instrumentos internacionales pertinentes, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la esclavitud (1926), la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956), la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (2000), el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000), el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000), la Convención

internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006);

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones para subsanar las lagunas en la aplicación del Convenio, y reafirmado que las medidas de prevención y de protección y las acciones jurídicas y de reparación, tales como indemnización y readaptación, son necesarias para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, de conformidad con el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo relativo al Convenio, adopta, con fecha once de junio de dos mil catorce, el siguiente Protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Artículo 1

- 1. Al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización, proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio.
- 2. Todo Miembro deberá formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.
- 3. Se reafirma la definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio y, por consiguiente, las medidas mencionadas en el presente Protocolo deberán incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 2

Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:

- (a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) esfuerzos para garantizar que:
 - (i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y
 - (ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;
- (d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;
- (e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y
- (f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 3

Todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.

Artículo 4

- 1. Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiada y eficaz, tales como una indemnización.

- 2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su sistema jurídico, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 5

Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 6

Las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del presente Protocolo y del Convenio deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 7

Se suprimen las disposiciones transitorias del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 del Convenio.

Artículo 8

- 1. Un Miembro podrá ratificar el presente Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo, comunicando la ratificación formal, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, el presente Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado, con la adición de los artículos 1 a 7 del presente Protocolo.

Artículo 9

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Protocolo podrá denunciarlo en todo momento en que el Convenio esté abierto a la denuncia de conformidad con su artículo 30, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. La denuncia del Convenio de conformidad con sus artículos 30 ó 32 implicará, ipso jure, la denuncia del presente Protocolo.
- 3. Toda denuncia del presente Protocolo efectuada de conformidad con los párrafos 1 ó 2 de este artículo no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Artículo 10

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Protocolo.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias registradas por el Director General.

Artículo 12

Las versiones inglesas y francesa del texto del presente Protocolo son igualmente auténticas.

