



**UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA**  
UNAN - MANAGUA

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS  
TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO**

**TEMA: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SENTENCIAS DEL TRIBUNAL NACIONAL  
LABORAL DE APELACIONES, REFERENTE A LOS TRABAJOS DE LAS MUJERES  
Y DEL SERVICIO DOMÉSTICO, DEL CODIGO DEL TRABAJO, EN EL PERIODO  
2020.**

**AUTORES:**

- 1. VALESKA RAQUEL ARGUELLO**
- 2. NELSON GEOVANNY CAJINA**
- 3. LAZARO KATRIEL GONZALEZ GARCIA**

**TUTORA: ILEANA MARTINEZ BUCARDO**

Managua, Marzo del 2022

## **TEMA**

**PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SENTENCIAS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, REFERENTE A LOS TRABAJOS DE LAS MUJERES Y DEL SERVICIO DOMÉSTICO, DEL CODIGO DEL TRABAJO, EN EL AÑO 2020**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo primeramente se lo dedicamos Dios y Padre Nuestro porque nos has prestado la vida, la salud y los medios necesarios para llevar a un culmen exitoso los estudios en esta prestigiosa Alma Mater.

A nuestras familias quienes en esta travesía para la culminación de nuestro estudio nos han brindado desde siempre el acompañamiento necesario, a los profesores de nuestra facultad al darnos la dedicación y el empuje en nuestro estudio en el Derecho

Y todas esas mujeres trabajadoras que se levantan cada mañana en busca del sustento diario para su familiares y seres amados.

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a mi madre Aura Elena Gutiérrez y mis hermanos, por haber estado a mi lado brindándome su amor, apoyo, comprensión y aconsejándome para ser de mí una persona, por mostrarme que contrabajo y perseverancia se encuentra el éxito profesional.

A doña Cathey Jhonson, Liseth Gutierrez amigos y familiares que de una u otra manera han contribuido al logro de mis objetivos.

Y a la universidad y docentes y en especialmente a nuestra tutora Ilena Martínez Bucardo, que a lo largo de los años nos han forjado, pulidos y mostrado con ejemplo de vida lo maravilloso de esta carrera, gracias por su apoyo, paciencia y colaboración para poder estar donde estamos.

**NELSON GEOVANNY CAJINA**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por permitirme culminar con éxito mi carrera universitaria, por no abandonarme cuando más necesité de él y siempre mostrarme el camino correcto.

Agradecer a mis padres, y a mis abuelos por el apoyo que me brindaron en toda mi educación y siempre motivarme a seguir adelante.

Agradecer a los docentes que me brindaron su apoyo y compartieron de cerca conmigo sus conocimientos en el Derecho. Por ayudarme a ser una profesional con valores éticos y jurídicos, esto ha sido importante para mí.

Para finalizar, quiero agradecerme por lograr culminar esta importante etapa de mi vida, por todos mis esfuerzos, este sacrificio son los frutos para un futuro prometedor.

**VALESKA RAQUEL ARGUELLO**

**“ El único modo de hacer un gran trabajo es amar lo que haces. ”**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a las personas que me han brindado su apoyo en el transcurso de mi educación que me han brindado durante todos estos años.

Agradezco a los profesores por la determinación y el esfuerzo de la enseñanza que me brindar durante estos años de estudio en la carrera de Derecho, años que han sido altos y bajos para la finalización de mis estudios superiores.

Y agradezco a mis amigos y compañeros que estuvieron conmigo en todo el transcurso de mis estudios, en especial los que me han brindado la mano y su apoyo en el estudio de mi carrera.

**LAZARO KATRIEL GONZALEZ GARCIA**

**“Si decidís luchar contra nosotros, hacedlo con todos vuestros recursos, leyes y juegos. Así demostraremos nuestro argumento”**

## CARTA AVAL DEL TUTOR

Lunes, 31 de enero del 2022

**Máster**

**Aura Rosa Doña**

Directora Departamento de Derecho

Su despacho.

Estimada directora:

Con mucho agrado informo a Usted que he revisado la tesis del trabajo de Monografía titulado: *“Perspectiva de género en sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Managua, relativo a trabajos de las mujeres del Título VII y del servicio doméstico, del Código del Trabajo del año 2020”*.

Autores:	VALESKA RAQUEL ARGUELLO	Carnet 16021098
	NELSON GEOVANNY CAJINA	Carnet 16021296
	LAZARO KATRIEL GONZALEZ GARCIA	Carnet 16020229

Dicho trabajo reúne los requisitos académicos establecidos por esta Universidad, para optar al Título de Licenciada en Derecho, según disposición de la normativa de Modalidades de Graduación, razón por la que estimo pertinente manifestarle que los estudiantes se encuentran preparados para realizar la pre defensa del mismo, en la fecha y hora que su Autoridad así lo establezca.

Sin más a que hacer referencia, le saludo.

Atentamente,

Msc. Ileana Martínez Bucardo

Docente - Tutora

CC: Interesadas

Archivo.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones del año 2020, referente al trabajo de las mujeres y del servicio doméstico en el Código del Trabajo, para exponer, indicar y demostrar la aplicación de la perspectiva de género.

El trabajo se estructuró en cinco capítulos, el capítulo I versa sobre la introducción del trabajo, definición del problema, justificación y objetivos; siendo la problemática planteada en esta investigación, ¿cómo se aplica la perspectiva de género en las Sentencias que dicta el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones del año 2020?

El capítulo II, expone e indican los antecedentes de trabajos que se ha indagado en el presente tema de investigación, el marco teórico donde se detalla la información acerca de la importancia de las generalidades del tema de género, las conceptualizaciones de la perspectiva de género, que es sentencia, que es trabajo laboral, lo referido a servicio doméstico, también se expone el marco legal, los convenios internacionales y las leyes internas referente al género que son aplicada en nuestra legislación nicaragüense.

El capítulo III, se establecen los aspectos metodológicos de la investigación, destacando que la metodología aplicada para la presente investigación es eminentemente con un enfoque Jurídico Descriptivo mediante la recolección de información de datos, entrevistas realizadas y se desarrolla un análisis de las sentencias referente al Trabajo de la Mujer y Servicios doméstico utilizando una población de 143 sentencias correspondientes del año 2020, de las cuales se analizan un total de 65 sentencias como muestra del estudio.

El capítulo IV, se presenta el análisis y discusión de los resultados, con enfoque en los tres objetivos de la investigación se demuestra mediante la recopilación de datos entrevistas, en lo que respecta al estudio de la legislación internacional e internas del país y la aplicación del estudio de la perspectiva de género en las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelación del año 2020.

El capítulo V, se establecen las conclusiones y recomendaciones de la investigación, se concluye que Nicaragua reconoce la perspectiva de género desde el año 2003, no

obstante, sus autoridades no tienen los conocimientos suficientes para aplicarla de la forma correcta, puesto que las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones analizadas no cumplen con el instrumento elaborado por la Corte Suprema de Justicia elaborado para la aplicación de la perspectiva de género.

## INDICE

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
CARTA AVAL DEL TUTOR.....	7
RESUMEN .....	8
CAPITULO I .....	15
INTRODUCCION .....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos.....	19
CAPITULO II.....	20
ANTECEDENTES.....	20
MARCO TEORICO.....	22
GENERALIDADES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	22
1.1 Perspectiva de Género.....	22
1.2 Importancia Del Género .....	24
1.2.1 El papel del Género .....	25
1.3 El Feminismo en el Género .....	26
1.3.1 Enfoque de igualdad en el feminismo.....	27
1.3.2 Feminismo igualitario .....	28
1.3.3 Pensamientos feministas y los derechos humanos .....	29
1.3.4 El patriarcado .....	30
1.3.5 El machismo.....	30
1.3.6 Sexismo .....	31

1.4. Manifestación del sexismo en el ámbito laboral.....	31
1.4.1 Diferencias entre Sexo y Género .....	32
• Sexo: .....	33
• Género:.....	33
1.4.2 Sistema Sexo Género .....	34
1.5 Los derechos humanos desde una construcción de la igualdad.....	35
1.5.1. Derechos humanos de las mujeres.....	37
1.6 Actitud de la mujer frente al trabajo domestico.....	38
1.6.1 Definición de trabajo doméstico.....	39
1.6.2 Características del trabajo doméstico .....	40
1.7 Política de igualdad de género de la Corte Suprema de Justicia .....	40
1.7.1 Aplicación de la perspectiva de género por la Corte Suprema de Justicia .....	42
1.7.2 Instrumento de la Corte Suprema de Justicia sobre la perspectiva de género. ....	44
MARCO CONCEPTUAL.....	46
ASPECTO CONCEPTUALES .....	46
2.1 Perspectiva de Género.....	46
2.2 SENTENCIA .....	47
2.3 CONTRATO LABORAL .....	47
2.4 TRABAJO .....	48
2.5 TRABAJO LABORAL.....	48
2.6 SERVICIO.....	49
2.7 SERVICIO DOMESTICO .....	49
MARCO LEGAL.....	51

## CONVENIOS INTERNACIONALES Y LA LEGISLACION NICARAGUENSE 51

3.1 Convenios Internacionales .....	51
3.1.1 Convenio de la OIT .....	51
3.1.2 Convenio N°.100 Sobre Igualdad de Remuneraciones .....	51
3.1.3 Convenio No 111 Sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación ..	52
3.1.4 Convenio No 3 Sobre la Protección de la Maternidad.....	53
3.1.5 Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).....	54
3.1.6 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer: (BELEM DO PARA).....	55
3.1.7 Declaración y Programa de Acción de Viena (Aprobado en la Conferencia Mundial Sobre Derechos Humanos- Viena 1993) .....	56
3.1.8 Programa de Acción de el Cairo (Conferencia Mundial Sobre Población Y Desarrollo).....	57
3.1.9 Declaración y Plataforma de Acción de Beijín (Aprobado en la Conferencia Mundial de la Mujer Beijín – 1995) .....	57
3.1.10 Las 100 reglas de Brasilia.....	59
3.2 Constitución Política de Nicaragua.....	60
3.3 Leyes Especiales .....	62
3.3.1 Ley de Igualdad de Derecho y Oportunidades, Ley 648 .....	62
3.3.2 Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres, Ley 779 y su reglamento .....	63
3.3.3 Reglamento de la ley 779.....	64
3.3.4 Ley 666, ley de reforma y adiciones al capítulo I del título VIII del código del trabajo de la República de Nicaragua .....	65

3.3.5 Decreto No. 7001, decreto de aprobación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y su recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.....	66
3.4 Código Del Trabajo.....	67
3.5 PREGUNTAS DIRECTRICES .....	67
CAPITULO III.....	69
4.1 MARCO METODOLOGICO.....	69
4.1.1 Enfoque de la investigación.....	69
4.1.2 Tipo de investigación .....	70
4.1.3 Población .....	70
4.1.4 Muestra.....	70
4.1.5 Corte Trasversal .....	71
4.1.6 Métodos, Técnica y Procedimiento de la Investigación.....	71
4.1.7 Técnicas de Recopilación de datos .....	71
4.1.8 Técnicas de Investigación .....	71
4.1.9 Procedimiento de Investigación .....	72
4.1.10 Matriz de Operacionalización de Variables e Indicadores .....	74
CAPITULO IV.....	75
5.1 ANALISIS Y DISCUSIÓN DEL RESULTADO.....	75
5.1.1 Análisis del Instrumento de la Corte Suprema de Justicia .....	86
5.1.2 Análisis de la entrevista.....	88
5.1.3 Análisis de sentencias .....	93
CAPITULO V.....	100
6.1 CONCLUSIONES .....	100
6.2 RECOMENDACIONES .....	101
Bibliografía.....	102

I ANEXO.....	106
II ANEXO .....	114
III ANEXO .....	115
IV ANEXO.....	120

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCION**

A lo largo de la historia, la sociedad ha estado estructurada bajo una base de patriarcado, la lucha por los derechos humanos se ha encontrado muy presente y aunque se ha logrado una mejoría a nivel mundial, no ocurre lo mismo en el caso de la mujer, haciendo un análisis sobre la situación, existen países donde la mujer se encuentra a disposición, deseo y control masculino.

Por lo tanto, las mujeres han tenido que luchar para obtener un lugar en la historia, el aspecto laboral no es una excepción, ejemplo de esto; lo sucedido, el 8 de marzo de 1908, un suceso trascendental marcó la historia del trabajo y la lucha sindical en el mundo entero: 129 mujeres murieron en un incendio en la fábrica Cotton, de Nueva York, Estados Unidos, luego de que se declararan en huelga con permanencia en su lugar de trabajo. El motivo se debía a la búsqueda de una reducción de jornada laboral a 10 horas, un salario igual al que percibían los hombres que hacían las mismas actividades y las malas condiciones de trabajo que padecían.

En un contexto más local, se halara de como Nicaragua ha incorporado la perspectiva de género, lo vemos reflejado en los artículos de la constitución política de Nicaragua, en su Art.27, establece que: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección, y el Art.48 nos dice que: Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del País; en la promoción de la equidad de género.

Así mismo lo refleja la, Ley de igualdad de derechos y oportunidades, Ley N°. 648, aprobada el 14 de febrero de 2008, el objeto de la presente Ley, promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de

los cuales todos los órganos de la administración pública y demás Poderes del Estado, gobiernos regionales y municipales garantizarán la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

La excelentísima corte suprema de justicia, crea la comisión de género del Poder Judicial en el año 2003, esta es la instancia que dirige la Política de Género en el Poder Judicial, para mejorar el acceso a la justicia para las mujeres, propiciar una actuación judicial diligente y eficiente que respete y tutele los derechos de las mujeres, así mismo, a través de la comisión de género del poder judicial, estableció su propia Política de Género desde el 2010, en el marco de los objetivos y propósitos que mandata la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, y las leyes que tutelan los derechos de las mujeres. Es importante destacar el porqué de una política institucional de igualdad de género en las instituciones públicas.

Las políticas de igualdad de género, es un instrumento de actuación política que se pone en marcha con la finalidad de corregir los desequilibrios originados por el modelo social androcéntrico, con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La evolución del planteamiento de las políticas de igualdad ha permitido ir desarrollando el enfoque de la corresponsabilidad social, al considerar que la desigualdad de género es el mal endémico de la estructura patriarcal de las sociedades actuales.

Por lo ya mencionando se plantea, analizar las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Managua, en el trabajo de las mujeres y servicio doméstico del Código del Trabajo, en el periodo 2020, para exponer, indicar y demostrar la aplicación de la perspectiva de género en las sentencias.

Teniendo como resultado del análisis de las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, en el trabajo de las mujeres y servicios domésticos, donde se encontró que la perspectiva de género se aplica de manera mínima, según lo expuesto por Ángela Rosa Acevedo Secretaria de Género, en la entrevista sobre la perspectiva de género manifiesta que; se cumple con las reglas mínimas con el contenido y estructuración de la sentencia.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La perspectiva de género es una herramienta, conceptual que busca explicar que las diferencias de género, no solo se dan por asignación biológica, sino también por los roles culturales que asigna la sociedad. Con esta herramienta el papel de la mujer se ha transformado, acercándose a la igualdad de derecho y oportunidades que antes solo eran exclusiva de los hombres.

En materia laboral la perspectiva de género se refiere a los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar, la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse, para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Nicaragua, ha venido incorporando una serie de leyes en pro de la equidad, a través de la igualdad de género, pero es hasta el 2016, que la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, incorpora la perspectiva de género en las actuaciones de la administración de justicia.

Sin embargo, se vulneran los derechos de la mujer, a raíz de los estereotipos patriarcales que aun la adjudican, realizando funciones meramente hogareñas y sin remuneración. Ante dichas vulneraciones, la legislación de Nicaragua permite el inicio de un proceso legal.

Ante la inconformidad de la trabajadora, la legislación también contempla un recurso de impugnación, llamado recurso de apelación, mediante el cual un tribunal de alzada revisara el caso y conforme a las pruebas aportadas y valoradas en la audiencia de conciliación y juicio resuelve conforme a derecho. Como investigadores se plantea la siguiente interrogante, ¿Cómo aplica la perspectiva de género el Tribunal Laboral de Apelaciones al elaborar sentencias?

## JUSTIFICACIÓN

El género y la perspectiva de género, es una herramienta gradual y en aumento, integrados progresivamente en su seno, esta nueva mirada, permite una protección más eficaz en la protección nacional e internacional derechos humanos.

La aplicación de la perspectiva de género permitirá el reconocimiento nacional e internacional, acerca de la discriminación que enfrentan la mayoría de las mujeres en el mundo laboral. Poniendo en manifiesto las limitaciones que impiden el goce y ejercicio pleno de sus derechos, impidiendo el mejoramiento de sus condiciones de vida. Por ello existe un instrumento en la legislación nicaragüense, emitido por la excelentísima Corte Suprema de Justicia, con el fin de reconocer, esas desigualdades que existen, por la estructura patriarcal.

Si bien, más adelante se analizara ampliamente los contenidos de este instrumento, se destacará como Nicaragua ha implementado leyes en pro de la equidad de género, indicando que existe la urgencia de modificar los papeles tradicionales de los hombres y las mujeres en la sociedad; y señalando la responsabilidad del Estado, por la discriminación que sufren las mujeres.

También se destacará el instrumento implementado por la Corte Suprema de Justicia, en cuanto de su aplicación por parte del Tribunal Nacional de Apelaciones de Managua, analizando fundamentalmente de jurisprudencia con perspectiva de género, ayudando a sensibilizar y aumentar la especialización y nuevas soluciones.

La presente investigación contribuirá, a la sociedad al brindar un mayor conocimiento de la perspectiva de género, aplicada por la corte suprema de justicia, y a los estudiantes para abordar nuevas investigaciones, a los secretarios, jueces y magistrados de los tribunales a un mejoramiento en cuanto a la aplicación de esta, y en especial a la comisión de género del poder judicial para el mejoramiento de la implementación de perspectiva de género en los distintos órganos de justicia del país.

## **OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General.**

Analizar las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Managua, referente al trabajo de las mujeres y servicio doméstico, del Código del Trabajo, en el periodo 2020, para determinar la aplicación de la perspectiva de género.

### **Objetivos Específicos.**

1. Definir las generalidades sobre el género y la perspectiva de género.
2. Mencionar los convenios y leyes que garantizan y protejan los derechos referentes al trabajo de las mujeres y el servicio doméstico, del código del trabajo.
3. Valorar la aplicación de la perspectiva de género en las sentencias del Tribunal Nacional de Apelaciones de Managua, embace al instrumento emitido por la Corte Suprema de Justicia, en el trabajo de las mujeres y servicio doméstico, en el periodo 2020.

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES**

A partir de la primera mitad del siglo XX se ha sostenido una lucha de mujeres y hombres por la igualdad entre los mismos, y por una equitativa participación en los beneficios del desarrollo humano y de la democracia. Con lo que dio comienzo a diferentes planteamientos y estudios en la materia de Poder y Género enfocados en el derecho a una igualdad plena entre hombre y mujeres, tanto en el ámbito de Derechos Políticos, Derechos Civiles, en los Derechos Familiares y en el Derecho Laboral.

Para la elaboración de esta investigación, se realizó una búsqueda y revisión bibliográfica en Repositorios del Consejo Nacional de Universidades, relacionadas con el tema que se investiga encontrando los siguientes estudios:

La tesis realizada por Mario Martin Sandoval Castillo (Castillo, 2013) para optar al título de Licenciado en Derecho, en la Universidad Centroamericana UCA, con el tema “Análisis del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral desde una visión general”. El Propósito de esta investigación es dar a conocer la importancia que tiene el principio de igualdad y no discriminación desde el ámbito laboral, desde la perspectiva de la organización del trabajo. Llegando a la Conclusión: Que, a pesar de los avances para consolidar la igualdad entre hombres y mujeres, se sigue evidenciando las desigualdades que se comenten contra las mujeres y que los factores que generan esas desigualdades son en primer plano los valores, creencias y estereotipos existentes en la sociedad, en segundo plano las leyes, normas, instituciones y reglamento y finalmente las practicas, usos y costumbres que se adquieren.

Esta investigación se relaciona con la que se realiza por que hace referencia a la desigualdad que se cometen con las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en el campo jurídico para garantizar los derechos de las mujeres.

La tesis realizada por Manuel de los Ángeles Juárez Ramírez, Alfredo Antonio Mayorga Marín y María de Fátima Mayorga Juarez (Juárez Ramírez, Mayorga Marín, & Mayorga Juarez, 2015) para al título de Licenciado en Derecho, en la Universidad Nacional

Autónoma de Nicaragua de Nicaragua UNAN-LEON, con el tema “Análisis del trabajo doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica” El objetivo de este trabajo es realizar desde la perspectiva teórica un análisis del trabajo doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica

Llegando a la conclusión de que el trabajo doméstico experimenta la institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad al ser un trabajo desvalorizado de forma social en cual encuentran que se legitima la discriminación en termino jurídicos, dado el carácter impreciso de la ley, que a pesar de todo los esfuerzos realizados por los legisladores y sociedad civil, se siguen violentando abiertamente los derechos de este tipo de trabajadores, que la mayoría de las personas considera el trabajo domésticos como como un trabajo productivo dándole un valor inferior a dicho trabajo realizado

Esta investigación se relaciona con la que se realiza por que hace referencia a la desigualdad que se comete con las mujeres del sector doméstico al no poder alcanzar la debida ampliación de la norma jurídica para garantizar sus derechos como mujeres.

## MARCO TEORICO

### GENERALIDADES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### 1.1 Perspectiva de Género.

Lo que se conoce como perspectiva de género puede entenderse como el punto de vista, a parte del cual se visualizan los distintos fenómenos de la realidad (científica, académica, social o política) que tiene en cuenta la implicación y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros (masculinos y femenino, en un nivel y hombre y mujer entre otro) (Instituto de la mujer Oaxaqueña , 1996, pág. 15)

En este contexto, la perspectiva de género tiene en cuenta la diversidad de identidades existentes y reconoce las desigualdades sociales que existen entre hombres y mujeres. Las perspectivas de las relaciones de poder entre hombre y mujer.

La desigualdad de géneros produce y reproduce distintas formas de discriminación que se reflejan en todas las esferas de la vida, desde la política hasta el trabajo pasando por la ciencia y el plano familiar. Expresado de otro modo: la perspectiva de género admite que aquello que se identifica con lo masculino y lo femenino es una construcción social y cultural que está atravesada por la desigualdad de géneros. Los estudios con perspectiva de género buscan explorar cómo el género impacta en los roles sociales y en las oportunidades de los individuos. De esta manera pretenden desnaturalizar las jerarquías de géneros y apuntar hacia la igualdad. (Perez Porto & Merino, 2019)

La perspectiva de género como herramienta de análisis de reconocimiento y protección de los derechos humanos en general y de los derechos específicos de las mujeres, niñas, niños y jóvenes, teniendo en cuenta sus circunstancias y condiciones en las relaciones con los hombres en la sociedad. De esa forma, la discriminación contra las mujeres y niñas derivada de la ideología patriarcal, valores y prácticas sexistas, se evidencia y da cuenta en todo el trabajo que realizan las Instituciones para cumplir con la perspectiva de Género

Existen criterios teóricos de que el concepto de género debe incluir no sólo a las mujeres sino al conjunto de la sociedad, mujeres y hombres en su ciclo de vida. Este hecho

reconoce la inclusión progresiva de los hombres en el desmontaje de las masculinidades violentas, impulsando la corresponsabilidad para seguir avanzando hacia relaciones de género más justas y equitativas.

Un avance importante es que, al incluir la perspectiva de género en todo análisis no sólo respecto a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto, se están reconociendo las relaciones de poder existentes entre los géneros. Esto plantea la necesidad de construir nuevas masculinidades, impulsando la corresponsabilidad para seguir avanzando hacia relaciones de género más justas e igualitarias. (Comisión Género del Poder Judicial, 2016, pág. 29)

Ya es hora de nivelar el terreno en el que trabajan, conjuntamente y codo a codo, hombres y mujeres. Y de comprender cómo funcionan para las mujeres y para los hombres nuestras diversas sociedades, y ver si realmente les permiten o no acceder en pie de igualdad al crédito, a la propiedad de la tierra y a los demás recursos que propician el desarrollo humano. (Rojas & Cabrera Muñoz, 2015)

La aplicación de la perspectiva de género promueve cambios estructurales en las instituciones y permite comprender la desigualdad en ámbitos que se han considerado neutrales, como es la defensa de los derechos humanos. Desde esta perspectiva, se hace necesario profundizar los procesos de institucionalización democrática a nivel público, dejando claro que el propósito final no es cambiar las relaciones de poder favorables a los hombres.

El fin último debe ser sustituir los poderes jerarquizados por relaciones de igualdad real entre personas, que, sin ser idénticas, deben reconocérseles sus poderes personales de cara a construir relaciones equitativas y justas. Lo anterior exige actuar principalmente en el plano de los comportamientos individuales de hombres y mujeres, porque ambos géneros fueron socializados bajo la cultura patriarcal, otorgando al hombre el poder jurídico, social, económico y cultural. (Comisión Género del Poder Judicial, 2016, pág. 30)

La perspectiva de género, hace referencia a una herramienta conceptual en la búsqueda de diferencias entre hombres y mujeres, estas se dan por la determinación biológicas,

también se dan por la cultura que es asignada a los seres humanos al resolver los desequilibrios que se presentan entre las mujeres y hombres.

## **1.2 Importancia Del Género**

La importancia del género es lograr la igualdad entre las mujeres y los hombres, en la actualidad aún persiste la desigualdad provocando el estancamiento social.

La integración del género, como eje transversal en todas las actividades de la vida humana aporta una nueva cultura de trabajo, otra forma de analizar y solucionar problemas, esto conlleva a la necesidad de transformar las instituciones.

La perspectiva de género permite también, el diseño de políticas que, desde diferentes ámbitos, contribuyen a generar acciones a favor de la mujer, a cambiar los estereotipos de género y a definir un nuevo concepto de justicia para tratar igual a los/as iguales.

“Desde estas políticas públicas es necesario impulsar proyectos y programas innovadores que vinculen, atraigan y retengan a un porcentaje cada vez mayor de mujeres a la vida laboral y pública” (Maria & Darling Antonio, 2007)

En lugar de permanecer dentro de los términos del discurso jurídico-político existente, un examen crítico nos permitiría comprender cómo funcionan los conceptos que construyen y constriñen significados específicos.

Lo que necesitamos es articular modos de pensamiento alternativos sobre el género, que vayan más allá de simplemente revertir o confirmar las viejas jerarquías. En el debate igualdad versus diferencia es relativamente fácil caer en la trampa de elegir una de las dos opciones. Cuando igualdad y diferencia se plantean dicotómicamente, estructuran una elección imposible. Si una persona opta por la igualdad, está forzada a negar su diferencia (Lamams, s.f.)

Lo importante entonces es de construir, crear, construir, intercambiar, experimentar, volver a intercambiar y a polemizar y así ir construyendo, entre todas y todos, un futuro que esperamos y queremos que sea amigablell para el conjunto de los seres humanos, hombres y mujeres, abriendo las puertas a la solidaridad y la equidad como base para una nueva civilización humana (Rauber, 2003, pág. 8)

Los temas que abarca el género no son extremos ni indiferentes. *“Son aspectos de la propia vida, de la comunidad, del país, y son de la competencia entrañable de cada quien. Por eso el género no provoca indiferencia: irrita, desconcierta o produce afirmación, seguridad, y abre caminos.”* (Lagarde, 1996)

En retrospectiva la importancia del género es la importancia de la igualdad de derechos y obligaciones, de ellos comenzar a incentivar y promover la participación plena del género en todos los procesos de desarrollo político, económico, social y cultural en los países, con las asistencias de organismos internacionales para superar los obstáculos que estén al respecto de enfrentar.

### **1.2.1 El papel del Género**

En la actualidad hay que tener presente el papel que juega en género en la sociedad de la forma en cómo se plasma en la construcción del conocimiento a través de metáforas, valores y del uso de símbolos que representan.

El análisis de género se aplica a la comprensión de la normatividad del contenido de género y de la capacidad de reproducir el orden de género que tienen códigos, leyes, mandatos y mandamientos escritos, memorizados y transmitidos oral, ejemplar, gráfica o imaginariamente.

Para el funcionamiento adecuado de la normatividad es fundamental la vivencia personal y colectiva, la obediencia y el cumplimiento, así como la resistencia y la subversión. Todos los cuerpos normativos laicos y religiosos, científicos, jurídicos, académicos, entre otros, se ocupan de reglar el orden de géneros, de establecer deberes, obligaciones y prohibiciones asignadas a los géneros y marcan las formas de relación entre éstos, sus límites y su sentido. (Lagarde, 1996)

Los roles de género se forman con un conjunto de normas y regulaciones que la sociedad y la cultura prescriben sobre el comportamiento de mujeres u hombres. Aunque existen diferencias según la cultura de las personas, la clase social, la etnia e incluso el nivel generacional, todavía se puede mantener una división básica correspondiente a la división del trabajo

La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes culturales (del tipo del yang y el yin), establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. (Lamas Encabo)

“La identidad es la noción sociológica de una persona que agente antes de asumir papeles sociales específicos. De la misma manera, identidad se corresponde con una construcción normativa que desarrolla el individuo para dar sentido a su vida” (Rodríguez, 2007)

### **1.3 El Feminismo en el Género**

El término feminismo es relativamente reciente ya que se utilizó en primera vez en Francia en la década de 1880 como feminismo y 10 años más adelante se había extendió en diferentes países Europeos, para alcanzar en la primera década del siglo XX el continente americano Norte y Sur en la ciudad de New York de 1848, en donde se demandaba la igualdad de género, la no discriminación y se reclamaba el derecho al voto.

El feminismo es un movimiento enfocado a exigir que los hombre y mujeres tengan los mismos derechos, con la ayuda de movimientos sociales para conceder al género femenino las oportunidades antes reservadas para los hombres.

Teniendo como la lucha por la igualdad de las mujeres y los hombres al tener las mismos derechos y oportunidades. En este sentido el feminismo sirve como herramienta analítica para abordar problemas macrosociales e interseccionales, pero también para pensar las realidades locales. “El feminismo señala que el hecho de que el cuerpo de mujer o el cuerpo de hombre tengan un valor social previo y distinto tiene un efecto en la conciencia de mujeres y hombres.” (Marta, 2000)

“El feminismo y las feministas han trastocado los territorios epistémicos a partir de preguntas básicas como ¿dónde están las mujeres? y, cada vez más, ¿cuáles mujeres?, que remiten a un diagnóstico de sus condiciones y situaciones vitales ¿Por qué están y cómo están?, que refiere a la complejidad de estructuras y

relaciones de poder que ha sostenido el orden patriarcal y la condición de subordinación de género/clase/raza/etnia.” (Rodríguez, Montserrat, & coord, 2017)

Por lo que el feminismo es una ideológica con diversos objetivos políticos, transformando la situación de subordinación de las mujeres en todo el mundo, con movimientos sociales y pensamientos crítico, aportando al proceso de desconstrucción y confrontación con los saberes y poderes hegemónicos, al constituirse desde su surgimiento como un espacio de resistencia.

El feminismo es uno de los movimientos sociales que plante sobre la necesidad de desarrollar políticas públicas que contribuyan a la despatriar calidad de la sociedad que han sido fundamentales en la configuración de los nuevos sentidos y realidades materiales.

### ***1.3.1 Enfoque de igualdad en el feminismo***

El paradigma del género interpreta la severidad, como los frutos de las instituciones sociales sexistas y ve en ellas la lucha de resistencia por las instituciones patriarcales, esta lucha tiene por darle fin al sometimiento del patriarcal.

Según (Stuart Mill & Taylor Mill , 2000) alude que “el movimiento de mujeres surgido en EE.UU. tiene por objetivo la emancipación de la mujer. Este proceso será alcanzado a través de la “admisión, de derecho y, de hecho, a la igualdad, en todos los derechos, políticos, civiles y sociales, con los demás ciudadanos de la sociedad.”

También la igualdad se define como quienes entienden la “igualdad formal”, como el principio de la igualdad de tratamiento. Según este principio, los individuos que son semejantes deben ser tratado iguales, según sus características reales, y no asumir los estereotipos hechos sobre ellos” (Bartlett & Anglea, 1998)

No obstante, la igualdad es prácticamente compleja de lo que se observa a simple vista de lo que pareciera ser al ser que esta se puede abordad desde diferentes perspectivas ya que produce distintas formas de igualdad.

### **1.3.2 Feminismo igualitario**

El feminismo igualitario es la demostración de que tanto el hombre como la mujer están categorizadas en un género humano universal, estando sujetos a la igualdad de condiciones tanto de leyes como privilegios.

Según (Rodríguez, 2007) dice que existen tres tipos de premisas formuladas que son:

- 1) Entiende que debe haber normas uniformes de igualdad y justicia, válidas por igual para ambos sexos.
- 2) Que las mujeres han sufrido históricamente injusticias.
- 3) Que los problemas que afectan a las mujeres pueden abordarse a partir de ideales e instituciones de la cultura occidental, y no repudiándolas.

Por lo que la exclusión ha sido por parte del pensamiento occidental que ha formado una lógica donde la mujer ha sido definida de forma negativa y devaluada al ser que la mujer le atribuye la parte irracional diferente a la razón y al pensamiento, y exponiendo de una forma trascendental al sujeto masculino.

Sin embargo, la movilización por los valores igualitarios e individuales que se ha venido otorgando a las mujeres y emancipando más a las mujeres de los varones al reconocer a las mujeres como individuos con derechos humanos y dignos. Según la (Beauvoir, 1965) expresa que: *“No se nace mujer: llega una a serlo. Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; la civilización en conjunto es quien elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica como femenino”*.

Dicho pensamiento feminista comenzó a aparecer en la década de los 70 el cual se comenzó a denominar como el “Feminismo Liberal” las mujeres eran oprimidas y no eran tratadas por iguales como los hombres.

Por esto desde esta corriente se comenzó a condenar políticas y prácticas donde se tomaba en cuenta al hombre por el hecho de ser hombre a la obtención de un cargo de trabajo importante y proclamando un reglamento por igual a ambos sexos y demandado

a que las personas no sean juzgadas o discriminadas por sexo, por lo que desde este punto se nacieron diferentes corrientes feministas las cuales son:

- Los feminismos Liberales clásico
- Los feminismos Laborales sociales
- Los feminismos Socialistas

Los cuales estos ayudaron a la exclusión de las mujeres de la ciudadanía, de la igualdad dirigiendo esta al derecho, contribuyendo a mostrar la relación estrecha existente entre el derecho y la igualdad del sexo, al luchar por la igualdad de las mujeres.

### ***1.3.3 Pensamientos feministas y los derechos humanos***

El feminismo tiene la particularidad de ser generalizado al expresar modos de reflexión, de entender la opresión de la mujer en la sociedad. Este pensamiento crítico no se encuentra nada más en el feminismo igualitario, sino también en otras líneas feministas.

El feminismo cultural reivindica el pensamiento a las diferencias como razonamiento moral de hombre y mujeres, enfatizándose no a la igualdad, sino a las diferencias. Según (Echols, 1989) refiere que, existen varias tendencias, que mantienen una postura común. Igualan la liberación de las mujeres con el desarrollo y la preservación de una contracultura femenina: “vivir en un mundo de mujeres para mujeres”.

En la década de los 70 comenzó a emerger la corriente “Feminismo Radical” mediante la contradicción de un sistema que tiene su legitimación en la universalidad de sus principios, pero esta corriente es sexista, clasista e imperialista. Este pensamiento está fundamentado en las obras de Política sexual de Kate Millet y Dialéctica de la sexualidad de Sulamit Firestone publicadas en 1970, en donde señala conceptos fundamentales feministas, patriarcado y género.

Lo relevante de esta construcción por parte del feminismo radical es que se produjo la identidad como centro de discriminación patriarcal por lo que se considera “privadas”, así como la idea de pensamientos independientes implicando no medir con el hombre para encontrar su propia medida. Sin embargo, cuando comienzan a expresarse propuestas de igualdad a través de estrategias concretas, es donde aparecen los problemas para

lograr una esfera separa de las mujeres o ignorar las diferencias existentes entre ambos sexos llevándonos a una falsa neutralidad.

#### **1.3.4 El patriarcado**

El patriarcado es la jurisdicción de provenientes de un patriarca, su dignidad o el tiempo que dura esta, también puede ser patriarca quien tiene por su edad y sabiduría ejercer autoridad en una colectividad o en una familia.

*“El patriarcado se sostiene en un conjunto de instituciones políticas, sociales, económicas, ideológicas y afectivas que producen y reproducen prácticas cotidianas colectivas y personales que se dan en lo público y en lo privado.”* (Rodríguez, Montserrat, & coord, 2017)

La cohesión de quienes están interesados en mantener el patriarcado es, a mi parecer, alta. Contribuyen con ello los fundamentalismos de todo tipo, el gran número de valores que comparten (todo lo que implique mantener el statu quo), los elementos que refuerzan su identidad, su relativa homogeneidad y la baja permeabilidad de ese grupo (se trata de esferas a la que no es fácil ingresar si no se pertenece a ellas por “derecho propio”).” (Rodríguez, Montserrat, & coord, 2017)

Por lo que podemos decir que el patriarcado, se trata de una organización social primitiva donde la autoridad es ejercida por un varón jefe, ejerciendo los hombres una opresión sobre las integrantes del género femenino, apropiándose por medios pacíficos o violentos de su fuerza productiva y reproductiva

#### **1.3.5 El machismo**

El machismo se compone de conductas, comportamientos y creencias que promueven, reproducen y refuerzan diversas formas discriminatorias contra las mujeres, construyendo a través de la división de los roles y estereotipos entre ambos sexos.

Por lo que las mujeres que han sido criadas y educadas consideran que el hombre tiene el poder de la decisión y elección, quienes pueden mandar y ordenar, conquistar y proponer en las relaciones afectivas y sexuales.

“El machismo y la inseguridad es común en ambos: tanto en los no comprometidos como en los comprometidos. A los mismos padres comprometidos, por su formación muy machista, es muy difícil aceptar que las religiosas de hoy son mujeres que han pasado cursos de teología y son capaces de tener su palabra y su saber, y entonces hay conflictos. Cuando acontecen estos conflictos existe una reacción de la jerarquía de la iglesia, y quienes siempre salen perdiendo son las religiosas porque en la propia jerarquía de la iglesia ese machismo es muy fuerte.” (Rauber, 2003)

Por lo que las creencias machistas han pasado de generación en generación y por eso aún hoy muchas personas conservan dichas creencias machistas lo ven como algo normal, por lo que el machismo ha permeado, tanto en la educación escolar, familiar y los medios de comunicación, que no se ve como una creencia sino como algo natural.

### **1.3.6 Sexismo**

El sexismo es el conjunto de actitudes y comportamientos que instala la discriminación entre las personas basándose en su sexo. Por lo que las diferencias entre hombres y mujeres desde una perspectiva discriminatoria entre los géneros conlleva consigo prejuicios y practicas vejatorias y ultrajantes para las mujeres. (Exposito, Moya, & P, 1996-1998)

### **1.4. Manifestación del sexismo en el ámbito laboral**

El sexismo en el trabajo son hechos; existen profesiones reservadas a los hombres mientras que para las mujeres se consideran exclusiva, en muchas ocasiones en el contexto laboral, las mujeres suelen ser definidas y consideradas en términos sexuales, más que por su cualidades, capacidades, aptitudes y actitudes personales, contribuyendo al machismo y estereotipos discriminatorios hacia las mujeres.

“Una premisa de la acción antidiscriminatoria es reconocer que la cultura introduce el sexismo, o sea la discriminación en función del sexo, mediante el género. Al tomar como punto de referencia la autonomía de mujeres y de hombres, con sus funciones reproductivas evidentemente distintas, cada cultura establece un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que atribuyen características específicas a mujeres y a hombres.” (Lamas Encabo)

Ahora las mujeres se les atribuye distintas capacidades que a los hombres dado que se le asigna roles domésticos, viéndose discriminadas en el trabajo gozando el hombre con más oportunidad y terreno laboral.

En cambio, en ciertas ocasiones parece existir un privilegio o trato preferente a la mujer, no obstante, esta preferencia viene justificada por sus atributos físicos, estando manifestado como la sexualidad, aparentando una realidad privada y personal, reflejando relaciones de poder entre hombre y mujeres.

*“El sexismo es inconsciente e invisible y nadie puede cambiar aquello que no siente como una necesidad o como un problema. Coeducar significa realizar un análisis personal para “des cristalizar” las creencias y los comportamientos inconscientemente introyectados” (Castillo, 2013)*

La marginación laboral hacia la mujer ocasiona que esta tenga que hacer las cosas mejor que sus compañeros masculinos para ser considerada tan capaz como ellos.

#### **1.4.1 Diferencias entre Sexo y Género**

Cuando nos referimos a sexo nos referimos a las características biológicas y fisiológicas que se definen entre hombre y mujer, en cambio en Género nos referimos a los atributos sociales y oportunidades asociadas al ser hombre o mujer.

La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la conciencia de todo lo demás: social, político, religioso, de la vida cotidiana. Por tanto, para eliminar la trama de relaciones e interacciones sociales del orden simbólico actual, es necesario comprender el modelo cultural de género.

La investigación, reflexión y debate alrededor del género han conducido lentamente a plantear que las mujeres y los hombres no tienen esencias que se deriven de la biología, sino que son construcciones simbólicas pertenecientes al orden del lenguaje y de las representaciones. Quitar la idea de mujer y de hombre conlleva a postular la existencia de un sujeto relacional, que produce un conocimiento filtrado por el género. (Marta, 2000)

El género es un conjunto de ideas sobre las diferencias de género que atribuyen características "femeninas" y "masculinas" a cada género, a sus actividades y

comportamientos. Esta simbolización cultural de la diferencia anatómica toma forma en un conjunto de prácticas, ideas discursos y representaciones sociales que dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. (Lamas, 2002)

Habitualmente se entiende que el sexo corresponde al plano biológico, en tanto que el género es el producto de la construcción social-cultural. El problema es que esta polaridad no hace más que reproducir la oposición naturaleza-cultural y el dualismo cuerpo-mente que han marcado al pensamiento occidental desde sus orígenes. (Fraisse, y otros, 2003)

En retrospectiva el sexo es correspondiente al aspecto biológico y físicos establecidos de forma socio-cultural según Rafael Bermúdez Ortiz establece las diferencias en:

- **Sexo:**

Categorías biológicas por la naturaleza, con condiciones inmutable que define a una persona como hombres y mujeres cuales define roles específicos en la reproducción de las especies, asociadas a la distinción de macho/ hembra.

- **Género:**

Categoría cultural socialmente construida con condiciones modificable, según los patrones culturales imperantes en el entorno social, al definir el rol social atribuido a hombres y mujeres asociadas a la distinción masculina y femenino. (Ortiz, 2008)

El sexo viene determinado por la naturaleza, una persona nace con sexo masculino o femenino. En cambio, el género varón o mujer, se aprende puede ser educado, cambiado y manipulado. Se entiende por género la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o mujeres.

El género es la construcción psicosocial del sexo, como primera función implícita en el género es la de hacer patente que hombres y mujeres son más diferentes que similares y es este el motivo que la sociedad humana haya establecido la existencia

de estos dos géneros, fenómeno que tiene una dimensión universal. (Norma Maria, Joseling Eliomara, & Alison Melinda, 2015)

#### **1.4.2 Sistema Sexo Género**

Los pensamientos orientados a desentrañar las diferencias entre mujeres y hombres fueron definiendo la noción de un “Sistema sexo género” el cual relaciona los sexos mediante un principio. La idea de un orden social estructurado mediante las diferencias entre los sexos permite estudiar los modos en que el sexo es convertido por las relaciones sociales de desigualdad en un sistema diferenciado para hombres y mujeres.

Desde el punto de vista de (Rubin, 1984) expresa que el “sistema sexo-género” para referirse al conjunto de disposiciones por las cuales la materia biológica del sexo y la procreación humana son conformada por la intervención social y satisfechas de una forma convencional. Este sistema construye a juicio de la autora, normas representaciones y prácticas sociales, incluida la división del trabajo e identidades subjetivas.

También (Rubin, 1984, pág. 308) reconoce que la visión del sexo vinculada al género, donde aparece el sexo como una realidad siempre constante y universal, que cristaliza y dogmatiza una sexualidad heterosexual reproductiva.

En la investigación de (Scott, 1987) expone que su propósito es: “repensar los determinantes de las relaciones entre los sexos” y la esencia de su enfoque consistió en que “ya no se trata de la historia de lo que ocurrió a las mujeres y a los hombres y la manera como ellos y ellas reaccionaron, se trata más bien de la significación subjetiva y colectiva que una sociedad da a lo masculino y lo femenino y como al hacerlo, ella confiere a las mujeres y a los hombres sus respectivas identidades”

Según Joan Scott define el género desde dos dimensiones: *“El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder”*

Estos conceptos permitientes atender de forma breve de cómo se expone o entienden sistema de sexo de género, cuales muestran las características consideradas

“femeninas” observándose el complejo individual y social la estructura social que existe entre las mujeres y hombres.

Cabe señalar que las oposiciones binarias hombre, mujeres y masculino, femenino son incompatibles con la continuidad variable de las características humanas ya que el género es mucho más que un atributo de un individuo o que una característica de una colectividad social.

### **1.5 Los derechos humanos desde una construcción de la igualdad**

Los derechos humanos, como conquista histórica política, es decir, como invención humana, están relacionados con la resolución de problemas de convivencia colectiva dentro de un colectivo.

Mientras estos derechos estén protegidos por la ley, los ciudadanos tienen derecho a la vida, la libertad, la búsqueda de la felicidad y básicamente la igualdad ante la ley por su pertenencia a esta comunidad política.

La igualdad jurídica para (Arendt, Origen del Totalitarismo, 1974) es evitar que una nación se desarrolle como una anarquía de individuos superprivilegiados y desfavorecidos. Cuando las leyes no son las mismas para el mundo, se convierten en derechos y privilegios.

El principio de isonomía, como criterio de organización del Estado-Nación, ha sido el basamento del estado de Derecho. Principio que se sustenta en el Art. 1º de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de la ONU, “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos

Por otro lado, (Arendt, 1994) cree que no nacemos iguales: nos volvemos iguales como miembros de una comunidad mediante una decisión común que garantiza la igualdad de derechos, esto implica que la igualdad no es un hecho.

Es una construcción, convencionalmente desarrollada por la acción conjunta de a través de la organización de la comunidad política. Esta afirmación supone un ciudadano capaz de autonomía, de autodeterminación de esta manera se construye convencionalmente la igualdad, pero esto implica que el valor universal está ligado a la contingencia de la

existencia de la ciudadanía en la vida de una comunidad, es decir que los derechos humanos exigen un sí o sí de la parte de los ciudadanos para su protección. (ONU, 1948)

Según algunas controversias, otra forma del concepto de igualdad la toman quienes creen que se trata de una especie de igualdad marcada por el principio de homología.

Aunque esta posición ha sido cuestionada, las estadísticas muestran que, en la mayor parte del mundo, las mujeres carecen de apoyo para las funciones básicas de la vida humana. (ONU, 1948)

Su nutrición no es tan buena como la de los hombres, su salud es más baja y tienen más probabilidades de sufrir violencia física y abuso sexual. En muchos países, las mujeres no son completamente iguales ante la ley, no tienen los mismos derechos de propiedad que los hombres, ni tienen los mismos derechos a contratos, asociaciones y movilidad, ni tienen la misma libertad de religión. (ONU, 1948)

A menudo se ven agobiados por la "doble transformación" provocada por las necesidades laborales, las responsabilidades familiares y de cuidado de los niños, y carecen de oportunidades para jugar y cultivar su imaginación y sus capacidades cognitivas. Todas estas maneras, dan a las mujeres desiguales circunstancias sociales y políticas que se traducen en niveles de escasa autonomía en sus decisiones.

Podemos decir que las mujeres suelen ser tratada no como fines a sí mismas, sino como personas con dignidad, merece el respeto de la ley y del intérprete, para el cambio ven como herramientas utilizadas solo para los fines de reproducción, cuidadora, descarga sexual, entre otros

La prosperidad general de una familia en esta situación es parte de la realidad actual. Así lo constatan, por ejemplo, el Informe sobre desarrollo humano 1997 emitido por el PNUD, o el Informe Bienal de UNIFEM 2000, donde se muestra que la situación de las mujeres es peor que la de los hombres.

Los derechos humanos son la base del enfoque filosófico de los principios constitucionales básicos. Que es fundamental para formular una estrategia política uno de los principios básicos de los derechos humanos es la igualdad es observada en la

Declaración Universal de Derechos Humanos incluye en dos artículos relacionados con este principio: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos con los otros" (ONU, 1948) "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" (ONU, 1948)

Este concepto abstracto de igualdad no se ha mantenido Incambiable, pero ha sido mutado según ciertos contextos. Producto de la lucha histórica con los movimientos sociales. Esta Los movimientos feministas de diferentes tendencias son uno de ellos. Promueve debates sobre igualdad, diferencia y no discriminación. En cualquier caso, si la Declaración Universal de Derechos Humanos La humanidad declara: "Todos nacen libres e iguales Dignidad y derechos ... "precisamente porque los humanos no somos Son esencialmente iguales si son el contenido de esta declaración.

Pero como una demostración que los derechos humanos para expandirse necesitan de la acción política, a continuación, haremos un breve recorrido sobre el accionar político del movimiento de mujeres destinado a afirmar su existencia y legitimidad.

### ***1.5.1. Derechos humanos de las mujeres***

En la primera Asamblea General de la ONU en San Francisco, los delegados pidieron atención especial a sus demandas. por lo tanto, El Consejo Económico y Social (ECOSOC) estableció una subcomisión de la situación de la mujer. Durante la primera y única reunión la subcomisión votó por unanimidad para establecer un comité que Analizar especialmente la situación de las mujeres, estableciendo la Oficina para el Avances de la Mujer en el Departamento Economía Internacional y Asuntos Sociales. Como conclusión de este proceso, surgió en junio de 1946 la Comisión sobre la Condición de la Mujer. (ONU, 1948)

La declaración se firmó allí en 1948, que es la piedra angular de la declaración. Derecho internacional de los derechos humanos, con cuatro participantes Mujeres: Minerva Bernardino, Bertha Lutz, Virginia Gildersleeves y Wu Yi Tang.

Las cuatro bregaron para que se reconociera a las mujeres en los contenidos de la Carta y por su inclusión en cargos políticos adentro de la ONU Igualmente se destaca la lucha librada por Eleanor Roosevelt y las delegadas latinoamericanas para que estos derechos llamados “derechos del hombre” hasta ese entonces, aparecieran en la Declaración Universal como “derechos humanos” Este cambio pretendió incluir bajo esta categoría, no sólo a los hombres sino también a las mujeres, sentando las bases para incorporar en el artículo 2 la palabra “sexo”. (ONU, 1948)

Se les reconoce el resultado de formar la Comisión Sobre la Condición jurídica y Social de la Mujer adonde Bernardino fue elegida presidenta de 1953 a 1955 Signo de los primeros éxitos de la Comité fue bendecir los derechos políticos de las mujeres. La mayoría de los documentos reconoce como pioneras determinando el marco de la Plazo de la Mujer de la ONU (1975- 1985)

Existen en este período avances importantes tales al convenio que busca impedir el tráfico inconcebible de personas y la explotación de la prostitución de otros en 1949 Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en 1952 cuyo visión fue sostener que las mujeres tuvieran el derecho a elegir en todas las elecciones de los puestos políticos y ejercer la función pública en igualdad de condiciones que los varones; la Convención sobre la nacionalidad de la Mujer Casada, 1957 la Convención sobre el Consentimiento para el matrimonio, la Edad Mínima para contraer Matrimonio y Registro de los Matrimonios, en 1962. La trascendencia de la fama de estos tratados ha sido minimizada porque se ajustan a los derechos de la mujer en su papel clásico. Sin embargo, también se los considera bases importantes para el impulso en el reconocimiento jurídico de la igualdad a hombres y mujeres en asignatura de derechos civiles y políticos. (ONU, 1948)

### **1.6 Actitud de la mujer frente al trabajo domestico**

La actitud fundamental de la mujer en el trabajo, no son tomadas en serio al tomarlo como una solución transitoria, mientras presenta la oportunidad de dejar de hacerlo.

“Si la mujer quiere ocupar el lugar que desea y que le corresponde en la sociedad, debe participar de manera activa en la misma de acuerdo a sus capacidades y aptitudes; uno

de los requisitos esenciales es que debe adoptar una actitud más positiva y realista en relación a su carrera, ya que será tomada en serio solamente cuando comprenda que el dedicarse a una profesión es también un modo de ganarse la vida.” (Pineda Salazar, 2006)

El trabajo de las mujeres está centrado en estereotipos, que sólo pueden realizar actividades propias del hogar como son organización, limpieza, preparación de alimentación, atención de niños etc. Por lo que el trabajo doméstico esta solo visto para el desempeño de las mujeres, al ser que estos servicios están directamente relacionados con el hogar.

### **1.6.1 Definición de trabajo doméstico**

El trabajo doméstico es un servicio realizado por una persona teniendo como centro de trabajo el hogar de otra persona cual contrata para que realice los servicios de limpieza, cocina y cuidado de niños por un servicio con una remuneración

Cabe señalar que el trabajo doméstico, es diferente al de criado o sirviente, al ser que la persona trabaja y en ciertas ocasiones vive en la casa del empleador recibiendo una compensación de dinero el trabajador del servicio doméstico teniendo como principal tarea el cuidado de la casa y los miembros de la familia contratante.

“Las tareas específicas se encuentran el lavado, el aplanchado de ropa, la compra y el cocinado de los alimentos, acompañar al jefe (a) de la casa a realizar las compras en el mercado y hacer la limpieza de la casa. También realizar mandados y pasear al perro de la familia. Para muchos trabajadores domésticos, una gran parte de su trabajo está en el cuidado de los niños. Si existen personas mayores o discapacitadas en la casa, también los trabajadores del servicio domésticos deberán cuidar de ellos, etc.” (Juarez Ramirez, Mayorga Marin, & Mayorga Juarez, 2015)

Por lo que el servicio doméstico, es la función ejercida por una persona en un hogar, en algunos casos, puede tener la obligación de dormir adentro del centro de trabajo, encargándose de la limpieza, cuidado y preparación de comida con la retribución de un pago por las funciones desempeñadas

### **1.6.2 Características del trabajo doméstico**

El servicio doméstico es un servicio directamente determinado por el orden social de género, dicho servicio tiene una condición de remuneración en dinero y el cumplimiento de tareas que le son estipuladas dentro del hogar.

Las características que tiene el trabajo doméstico son:

- Cumplir sus funciones en una casa privado habitada de una o varias personas
- Realizar los servicios para el hogar
- Que realice de forma periódica y continua incluso si es a tiempo parcial
- Que el trabajador realice sus actividades a cambio de una compensación en efectivos

Teniendo que tener estas características para que se fundamente que es una relación de trabajo doméstico.

### **1.7 Política de igualdad de género de la Corte Suprema de Justicia**

La Política de Género del Poder Judicial parte de una concepción multidimensional de la categoría de género. De hecho, una de las principales fortalezas del concepto de género reside en que ella supone en su interior un conjunto de dimensiones que posibilita un análisis integrador de la realidad humana de las mujeres y de los hombres en toda su complejidad, tal y como ella aparece en los conflictos y delitos con las que tienen que habérselas los y las operadores de justicia en su labor cotidiana. Los más recientes estudios en el campo de la antropología revelan que existen por lo menos cinco dimensiones fundamentales que se ven integradas en la categoría de género: la biológica, la psicológica, la sociocultural, la económica y la política. (Corte Suprema de Justicia, 2010, págs. 23-24)

La política es una herramienta de planificación estratégica que permite unificar y crear consistencia para las diferentes acciones tomadas por los muchos actores que brindan un conjunto de bienes o servicios a un determinado grupo de hombres y mujeres. Incluye una declaración conjunta o un diagnóstico institucional que explique la justificación de la adopción de la política, marcos y principios comunes, conceptos fundamentales, líneas estratégicas o ejes de acción y mecanismos de implementación y seguimiento. Los

siguientes factores son importantes en la medida en que pueden garantizar la implementación del plan de acción y, por lo tanto, la implementación efectiva de la política

Ninguna política es neutral ni en su formulación, ni en los impactos que tiene sobre la sociedad, por lo que el desarrollo de la capacidad de incidencia se constituye en un elemento central para promover los derechos de los sectores de la población que son afectados por la aplicación de determinadas políticas y luego posicionar la política de género. La política de género consigue articular y armonizar las diferentes acciones de esa pluralidad de actores mediante la definición de un pequeño número de líneas estratégicas que son diseñadas desde una perspectiva de género y bajo la orientación del principio de la equidad de género. (Corte Suprema de Justicia, 2010)

La Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, es producto de una lucha ardua y de largo alcance que ha permitido poner en los objetivos y metas del Poder Judicial la igualdad y no discriminación en la defensa de los derechos humanos y en el acceso a la justicia de hombres y mujeres. (Comision Genero del Poder Judicial, 2016)

A nivel general, se establecieron las normas de ética del servicio público establecidas en el Código de Ética del Poder Judicial de Nicaragua para orientar la actuación de los funcionarios como Independencia, Autonomía, Imparcialidad, Objetividad, Transparencia, etc.

En cambio, al interior del Poder Judicial la Política de Género hace suyos los valores institucionales considerados como los principios que guían el quehacer de los/as funcionarios/ as y los/as empleados/as del Poder Judicial como: la Justicia, Legalidad, Celeridad, Transparencia etc.

Al nivel específico el Poder Judicial toma como propio los valores generales que están constituidos en la Constitución Política de la Republica y en la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades y hace suyos los siguientes principios:

- Igualdad: Condición equivalente en el goce efectivo de los derechos humanos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de mujeres y hombres sin discriminación alguna.

- Igualdad real: Superación de la brecha entre la legislación y las situaciones de hecho en todos los ámbitos de la sociedad.
- Justicia: Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde. En sentido jurídico lo que es conforme a derechos.
- Derechos Humanos: Derechos inalienables y pertenecientes a todos los seres humanos, necesarios para asegurar la libertad y el mantenimiento de una calidad de vida digna y están garantizados a todas las personas en todo momento y lugar.
- Equidad: Trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva mediante acciones positivas que permitan el reconocimiento de las condiciones específicas de cada persona o grupo, derivadas de los derechos humanos relacionados con su raza, religión, origen étnico o cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades en mujeres y hombres. (Corte Suprema de Justicia, 2010)

Estableciéndose como objetivos integrar un enfoque de igualdad de género en la estructura institucional del Poder Judicial, tanto en el ámbito organizacional interno como en las estrategias de recursos humanos en las distintas áreas del Poder Judicial con la incorporación de la perspectiva de género en los servicios de justicia con calidad y eficiencia a usuarios y a usuarios del poder judicial para facilitar el acceso a la justicia a hombres, mujeres y niños y niñas de ambos sexos.

### ***1.7.1 Aplicación de la perspectiva de género por la Corte Suprema de Justicia***

En Nicaragua a partir del año 2003 la Corte Suprema de Justicia (CSJ) a través de la Comisión de Género del Poder Judicial ha venido incorporando la perspectiva de género en el acceso a la Justicia, a la creación de nuevas entidades públicas especializados en la promoción de la equidad de género, así como estudios técnicos realizados. (Corte Suprema de Justicia, 2010)

En la actualidad la Corte Suprema de Justicia tiene como objetivo el cumplimiento de la Política de Género del periodo del 2016-2020 mediante el mejoramiento de la seguridad jurídica en las actuaciones judiciales para garantizar el un mejor acceso a la justicia de la población nicaragüenses. Al proponerse como resultado contribuir una protección

efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos de la población nicaragüense.

Para el cumplimiento de los Resultados previstos, se involucran diferentes instancias del Poder Judicial, cuyos compromisos están institucionalizados por ley y mediante la transversalización de la Política de Igualdad de Género 2016-2020 (Comision Genero del Poder Judicial, 2016)

Teniendo como lineamientos generales el:

1. Asesorar y recomendar al instituto de Altos Estudios Judiciales:
2. Coordinar con la Dirección de Relaciones Públicas el desarrollo de un sistema de información y divulgación, que incluya las lenguas maternas de RACN y RACN:
3. Coordinar con la Dirección de Recursos Humanos Judiciales y Administrativos:
4. Recomendar al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial
5. Coordinación con la Dirección de Relaciones Publicas
6. Comisión de Género del Poder Judicial
7. Con el equipo de trabajo de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial (Comision Genero del Poder Judicial, 2016)

Realizando esto mediante planes y programas de capacitación, formación inicial, continua y especializada con perspectiva de género e interculturalidad, derechos humanos, en materia constitucional, penal, civil, laboral y familia a la población nicaragüense, mediante la realización de las capacitaciones con Jueces (as) y Defensoras(es) Públicos en cada Municipio del país

Efectuar las especializaciones del derecho con perspectiva de género y derechos humanos mediante curso de postgrado y magister, dirigido a asesores(as) de los tribunales de apelaciones, tribunales de familia, Magistrados(as) de tribunales de todas las salas, y honorables Magistrados(as) de la CSJ, a jueces y juezas de los diferentes ámbitos de actuación departamentales, municipales y jurisdiccionales (Comision Genero del Poder Judicial, 2016)

Traducir a las lenguas maternas de las Regiones del Caribe Norte y Sur, documentos y sentencias con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad y

publicarlos, mejorar la atención para cubrir eventos y publicar los resultados de los avances de las Sedes, en igualdad de oportunidades. Continuar promoviendo la incorporación de la perspectiva de igualdad de género, en la gestión del talento humano, tanto al personal de reciente ingreso como la de mayor antigüedad del Poder Judicial.

Transversalizar la perspectiva de género en las normas y procedimientos para la contratación de personal, concurso y promoción a cargos, y en la evaluación al desempeño.

Reconocer las limitaciones y barreras que impiden a las mujeres que laboran en la institución, su acceso y participación a estudios formales, becas y otros que afectan su desarrollo personal de manera que tengan las mismas oportunidades para lograr mayor competitividad. (Comision Genero del Poder Judicial, 2016)

### ***1.7.2 Instrumento de la Corte Suprema de Justicia sobre la perspectiva de género.***

La Corte Suprema de Justicia mediante la Comisión de Género desde el año 2016 ha venido realizando de forma anual una convocatoria nacional para la participación de Judiciales y Magistrados en las mejores sentencias en las cuales se aplique la perspectiva de género.

Este concurso enfocado en el estudio de las sentencias con perspectiva de género está conformado por la secretaria técnica de Género y un Jurado compuesto por Magistrados de la Comisión de Género, acompañado con la Corte Suprema de Justicia tiene un instrumento que se utiliza para la valoración de sentencias establece si estas cumplen con la aplicación del género al momento de redactar una sentencia el Judicial, instrumento que se utilizara para la valoración de las sentencias distadas en el Tribunal Nacional Laboral de Apelación.

- Este instrumento está compuesto por los ítems siguientes:
  - Saber el objeto del proceso
  - La intervención de las partes
  - La motivación ordenada y clara de los argumentos utilizados por el judicial al momento de dictar sentencia

- La debida aplicación del derecho.
- La aplicación de la perspectiva de Género
- La determinación de los hechos e interpretación de la prueba
- La valoración de la prueba con criterio de Género
- La determinación del derecho aplicado en las sentencias de estudio
- La argumentación utilizada
- La reparación del daño causado
- Si esta cumplido con los parámetros anteriormente expuestos (judicial, 2021)

## MARCO CONCEPTUAL

### ASPECTO CONCEPTUALES

#### 2.1 Perspectiva de Género

La perspectiva de género deconstruye la falsa dicotomía basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. Es una categoría de análisis que:

- Permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia-orientación sexual;
- Revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación.
- Evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias;
- Se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, raza, religión, edad, creencias políticas, etc.;
- Pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder; y
- Determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos es necesario.

La perspectiva de género cuestiona el paradigma del único "ser humano neutral y universal" basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que se le atribuyen a ese paradigma. Por eso es que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía. (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2015)

Perspectiva de Género concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Perez, 2019)

Concluimos que la perspectiva de género visibiliza la asignación social diferenciado en los roles y tareas en virtud del sexo, dichos roles son asignado por la sociedad, así como las relaciones de poder originadas en las diferencias.

## **2.2 SENTENCIA**

La sentencia es el acto más importante de la función jurisdiccional, toda vez que constituye el punto culminante de todo proceso, que consiste en aplicar el derecho al caso sometido a la consideración de los órganos encargados de la misma, es la decisión que corresponda en la relación procesal, y constituye el resultado entre la acción intentada que dará satisfacción en su caso a la pretensión del juicio. (Rumores Rodrigues, 2014)

Sentencia: Acto decisorio del tribunal para poner término al proceso, después de su integral tramitación (Goldenstein, 2015)

De lo anterior dicho se puede determinar que las sentencias es el acto jurisdiccional que constituye el punto de culminación de un proceso consistente en la aplicación del derecho.

## **2.3 CONTRATO LABORAL**

Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra (Cabanellas).

También se puede decir que el Contrato laboral o Contrato de Trabajo: Acuerdo de voluntades, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración (Goldenstein, 2015).

Igualmente, el Código del Trabajo en el Art.19 párrafo segundo expresa que el contrato de trabajo: El contrato individual de trabajo de trabajo es el convenio verbal o escrito

entre el empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio personal. (Ley 185, 2019, pág. 12).

Se puede concluir que el contrato laboral es la prestación de un servicio privado o de carácter económico expresado de forma voluntaria por las partes, en donde uno se convierte en subordinado de la otra parte contratante para efectuar una función la que deberá ser remunerada por dicho trabajo ejercido.

## **2.4 TRABAJO**

Trabajo: Toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración (Goldenstein, 2015)

El Código del Trabajo en su art 19 expresa que la relación laboral o de trabajo cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración (Ley 185, 2019, pág. 4)

De lo antes dicho se desprende que el trabajo es la actividad que se preste en cambio de una remuneración por el trabajo efectuado.

## **2.5 TRABAJO LABORAL**

El trabajo lo denominamos al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas, el trabajo del ser humano comienza a conquistar su propio espacio, así como el respeto y la consideración de los demás, lo cual además contribuye a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional, sin contar con el aporte que hace a la sociedad. (Delfino, 21)

De igual forma es un conjunto de actividades que se realizan con el propósito de llegar a una meta, es decir, producir tanto servicios como bienes, solucionar problemas o satisfacer las necesidades de los seres humanos. El término es empleado en diferentes contextos, bien sea para actividades que generan dolor físico como las actividades de campo. (Mariana, 21)

Relación Laboral y Contrato de Trabajo Art. 19: Relación laboral o Trabajo laboral, cualquiera sea la causa que le de origen, es a la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración. (Ley 185, 2019, pág. 12)

De lo anterior dicho podemos concluir que el trabajo laboral es el conjunto de actividades realizadas con el propósito de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicio, de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.

## **2.6 SERVICIO**

Los servicios de intermediación laboral se destinan a mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo. De esa forma, esos servicios se convierten en “intermediarios” entre la oferta y la demanda de trabajo. (Mazza, 25)

Servicio: Merito que se hace trabajando en el Estado a favor de otra entidad o persona (Goldenstein, 2015)

De lo anterior dicho podemos concluir que los servicios son actividades destinadas a satisfacer una determinada necesidad de los clientes, brindando un producto inmaterial y personalizado.

## **2.7 SERVICIO DOMESTICO**

Servicio Doméstico: Prestaciones inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias o convivencias, como colegios, cuarteles, conventos y establecimientos penales. (Goldenstein, 2015)

Igualmente, el Código del Trabajo art 145 refiere que: Trabajadores y Trabajadoras del servicio del hogar son quienes prestan servicios propios en el hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador (Ley 185, 2019, pág. 50)

En definitiva, se puede decir que el servicio doméstico es la prestación realizada en un hogar de una persona o familia en su casa de habitación de forma habitual y continúa ganando una remuneración por dicho servicio prestado.

### **Tipo de trabajadoras**

El trabajo doméstico incluye (en un hogar u hogares)

1. Limpieza
2. Lavado, planchado (ropa, vajilla)
3. Planchado
4. Cocina (Chef)
5. Seguridad (del hogar)
6. Jardinería
7. Manejo (Chofer)
8. Cuidado de niños (Niñera)
9. Cuidado de ancianos
10. Cuidado de personas enfermas o personas con discapacidad
11. Cuidado de los animales, etc.
12. Asistencia en las tareas domésticas diarias

## MARCO LEGAL

### CONVENIOS INTERNACIONALES Y LA LEGISLACION NICARAGUENSE

#### 3.1 Convenios Internacionales

##### **3.1.1 Convenio de la OIT**

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se han creado normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados y su finalidad es el mejoramiento de las condiciones del empleo en todo el mundo. Dicha declaración no acepta la discriminación y la promoción de la igualdad constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la institución, los cuales son:

- La libre asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo u ocupación

Dicha declaración establece estos derechos como universales y que deben ser aplicado a todos los países miembros como lo es Nicaragua, estos principios y derechos establecen la referencia empresarial responsable y están incorporado en la Declaración tripartita de principios de las empresas políticas sociales de la OIT. Este convenio establece que los Estados Miembros deben declarar y poner en práctica una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el empleo y la ocupación para la erradicación de la discriminación.

##### **3.1.2 Convenio N<sup>o</sup>.100 Sobre Igualdad de Remuneraciones**

El Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 N. °100 en su art 2 dice: Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Y en su numeral 3 expresa que:

Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (Trabajo, 1953)

Este artículo señalado refiere que pueden darse diferencias entre el salario de dos personas que realizan similar trabajo, pero estas diferencias de trabajo no pueden ser por motivo del sexo, si no que sea mediante evaluaciones objetivas de trabajo desempeñado.

### **3.1.3 Convenio No 111 Sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación**

El Convenio 111, adoptado el 25 de junio de 1958 en la 2ª reunión de la OIT, establece que el convenio se ocupa de la discriminación en el empleo y la ocupación, y promueve la igualdad y el trato en el empleo y la carrera, sin discriminación de ningún tipo. Los países firmantes se comprometen a promover la igualdad de oportunidades y de trato a través de una política nacional con el objetivo de eliminar todas las formas de discriminación.

En su Art. 1 expresa que:

*A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*

- b) *cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*

Siendo muy claro este articulado que todas las personas tiene derecho a la igualdad de oportunidades y de trato laboral y ocupación.

### **3.1.4 Convenio No 3 Sobre la Protección de la Maternidad**

Este acuerdo fue adoptado el 29 de noviembre de 1919 en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, ratificado en Nicaragua en la Gaceta Oficial N.º 206 del 13 de septiembre de 1934 proteger los derechos de los trabajadores antes, durante y después del nacimiento de sus hijos, para asegurar que la maternidad no sea causa de discriminación laboral en la industria y el comercio.

Según el Art. 3 del convenio 3 establece que:

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

- a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;
- 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;
- c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer

reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;

- d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Es decir que ninguna mujer trabajadora embarazada o lactante puede ser obligada a desempeñar un trabajo que ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

### ***3.1.5 Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)***

Fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, siendo el resultado de más de 30 años de trabajo de la comisión jurídica y social de la mujer. Nicaragua ratificó la Convención mediante Decreto No. 789 del 10 de agosto de 1981, publicado en la Gaceta el 25 de agosto del mismo año, asumiendo el compromiso de esta forma a cumplir y hacer cumplir sus disposiciones.

El Espíritu de la Convención se establece en el Preámbulo y principios, y tiene su origen en los objetivos de las Naciones Unidas, sobre todo su dignidad, el valor de la persona humana, el promover la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

En el Arto. 1. Se define el concepto de no Discriminación de la mujer, se establece el principio de igualdad entre hombres y mujeres, el respecto a sus derechos humanos y sus libertades fundamentales, en el Arto 2,3, 5 y 16, exhorta a los Estados Partes adoptar medidas legislativas adecuadas, y de otro carácter, en función de prohibir todo tipo de discriminación contra la mujer, de esta forma el Estado de Nicaragua se compromete al ratificar la convención, a cumplir y hacer cumplir sus disposiciones, esto es a diseñar e implementar políticas que elimine la discriminación contra la mujer, las brechas de desigualdad que impide el goce y disfrute de sus derechos para cumplir con el principio de igualdad real que tanto es anhelado.

Es meritorio reconocer que la Conferencia de San Francisco de 1945, donde se aprobó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, ahí se confirma al hombre como modelo de lo humano; para estos pensadores las mujeres eran inexistentes. Es decir que, con la aprobación de esta convención sobre la eliminación de todas las formas

de Discriminación contra la mujer, debe cambiar la forma de ver los derechos de las mujeres y en todos los ámbitos debe realizarse un trato igual.

El Estado de Nicaragua se comprometió, al ratificar la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en razón que a la mujer al ser sujeto de un proceso se obliga adoptar medidas adecuadas, y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la Mujer (art. 2).

### ***3.1.6 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer: (BELEM DO PARA)***

Nicaragua ratificó la Convención BELEM DO PARA, mediante decreto del día 23 de agosto 1995, publicado en la Gaceta Diario Oficial en fecha 25 de septiembre del mismo año.

Este instrumentó se define: la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basado en su género, que cause muerte, daño, o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Arto. 1).

En el Art. 2, establece la Violencia física, psicológica y sexual que tiene lugar en el ámbito privado, en el ámbito público, y en el ámbito laboral. Art. 3, 4. Se refiere al derecho humano de la mujer a tener una vida sin violencia, tanto en el ámbito público, laboral y privado.

En los art. 5 y 6, prescribe que la mujer puede ejercer libre y plenamente sus derechos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y a contar con la protección de estos derechos que se les reconoce en los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales.

Una disposición importante y novedosa que incluye esta convención es la relativa a la violencia perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes donde quiera que esta ocurra, lo que implica el deber del Estado de asegurar el acceso de las mujeres a los servicios básicos que garanticen el reconocimiento goce y disfrute de sus Derechos.

Es así que se exhorta también a los Estados a implementar políticas que permitan el acceso a la Justicia de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia, así como mecanismos que les permita exigir el respeto de sus Derechos a las entidades e

instituciones que forman parte de los diferentes poderes que componen el Estado. Otro aspecto de relevancia e importancia es que por primera vez se reconoce en un instrumento internacional de Derechos Humanos, la incidencia de la cultura patriarcal que ha imperado en nuestras sociedades, así como se nos enseñó por nuestros facilitadores, estableciendo el derecho de toda mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

La Convención pretende, a través de su normativa, proporcionar una protección adecuada a las violaciones contra la integridad física, psicológica y sexual de la mujer, reconociendo que debe abandonarse la tradicional neutralidad de género inherente a las leyes, pues el espíritu y objetivo esencial de la misma es la protección de la mujer contra toda forma de violencia, debiendo destacarse que ya la misma no se valora únicamente en el campo privado, sino, y con justa razón, en el ámbito público.

### ***3.1.7 Declaración y Programa de Acción de Viena (Aprobado en la Conferencia Mundial Sobre Derechos Humanos- Viena 1993)***

La declaración de Viena en referente a los derechos humanos de 1993 fue la primera en reconocer los derechos de las mujeres y la niña como Primera Parten alienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, dicha declaración se preocupó por la profunda forma de discriminación y violación que están expuestas las mujeres en todo el mundo.

Por lo que deja expresado en su punto número 38:

*La Conferencia Mundial de Derechos Humanos subraya en especial la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso. (ONU, 2013)*

Reconociendo la importancia de que las mujeres sean tratadas por iguales, que no son un eslabón débil en la cadena y que también estas deben tener los mismos derechos y privilegios, a las cuales se le deben garantizar una buena salud física y mental en su ambiente laboral.

### ***3.1.8 Programa de Acción de el Cairo (Conferencia Mundial Sobre Población Y Desarrollo)***

En el capítulo IV de la presente conferencia en la cual se ocupa de la igualdad de género, donde se deben adoptar medidas para los países suscriptores para habilitar a la mujer y eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres a la más breve posible. En dicho capítulo IV inciso 4.3 expresa que las mujeres tienen como objetivo:

- Logar la igualdad y equidad basada en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades.
- Potenciar la contribución de la mujer al desarrollo sostenible mediante su plena participación en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en todas las etapas y su intervención en todos los aspectos de la producción, empleo, actividades generadoras de ingresos, educación, salud, ciencia y tecnología, deportes, cultura y actividades relacionadas con la población y otras esferas, como formuladoras activas de las decisiones y como participantes y beneficiarias.
- Asegurar que todas las mujeres, al igual que los hombres, reciban la educación necesaria para satisfacer sus necesidades humanas básicas y ejercer sus derechos humanos.

### ***3.1.9 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Aprobado en la Conferencia Mundial de la Mujer Beijing – 1995)***

A partir de septiembre de 1995 en la cuarta conferencia los Estados partes acordaron promover y proteger los derechos humanos de la mujer, a través de la total aplicación de los instrumentos de derechos humanos para garantizarle la igualdad y no la discriminación.

Dicha declaración los Estados suscriptores se comprometen a cumplir los puntos 22 al 34 referente a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad, al expresar que:

- Intensificar los esfuerzos y acciones encaminados a alcanzar, antes de que termine el siglo, las metas de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer para fines del presente siglo;
- Garantizar a todas las mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades;
- Adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer;
- Alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad;
- Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos;
- Promover un desarrollo sostenible centrado en la persona, incluido el crecimiento económico sostenido, mediante la enseñanza básica, la educación durante toda la vida, la alfabetización y capacitación, y la atención primaria de la salud para niñas y mujeres;
- Adoptar medidas positivas a fin de garantizar la paz para el adelanto de la mujer y, reconociendo la función rectora que han desempeñado las mujeres en el movimiento en pro de la paz, trabajar activamente hacia el desarme general y completo bajo control internacional estricto y eficaz, y apoyar las negociaciones para la concertación, sin demora, de un tratado amplio de prohibición de los ensayos nucleares, de alcance universal y verificable multilateral y efectivamente,

que contribuya al desarme nuclear y a la prevención de la proliferación de las armas nucleares en todos sus aspectos;

- Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.
- Garantizar la igualdad de acceso y la igualdad de trato de hombres y mujeres en la educación y la atención de salud y promover la salud sexual y reproductiva de la mujer y su educación;
- Promover y proteger todos los derechos humanos de las mujeres y las niñas;
- Intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena; Garantizar el respeto del derecho internacional, incluido el derecho humanitario, a fin de proteger a las mujeres y las niñas en particular;
- Potenciar al máximo la capacidad de las mujeres y las niñas de todas las edades, garantizar su plena participación, en condiciones de igualdad, en la construcción de un mundo mejor para todos y promover su papel en el proceso de desarrollo.

Los Estados también se comprometen a incorporar la perspectiva de género en sus programas y políticas públicas una plataforma de acción que contiene tres principios fundamentales que son la:

- Habilitación de la mujer
- Promoción de los derechos de las mujeres
- Promoción de la igualdad de la mujer

### **3.1.10 Las 100 reglas de Brasilia**

Tienen como objetivo garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sin discriminación alguna, directa ni indirecta, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades y apoyos que les

permitan el pleno reconocimiento y goce de los Derechos Humanos que les son inherentes ante los sistemas judiciales.

Reconociendo la necesidad de impulsar de manera plural y coordinada las actividades destinadas a fomentar la efectividad de las "100 Reglas de Brasilia", la Corte Suprema de Justicia de Paraguay es la primera institución judicial de las que forman la Cumbre Judicial Iberoamericana en implementar esta Regla mediante la Acordada N° 633/10 (Cumbre Iberoamericana, 2018)

- Facilita el acceso a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad según edad, discapacidad, comunidades indígenas, género, trata de personas.
- Remover los obstáculos para garantizar el acceso efectivo a la justicia sin discriminación de las personas en situación de vulnerabilidad.
- facilita a toda persona el acudir al sistema previsto para la resolución de conflictos de acuerdo al ordenamiento de cada país y obtener una pronta resolución de sus demandas jurídicas independientemente de su condición económica, política, social, religiosa, étnica o cualquier otra
- Sensibiliza a los administradores del servicio de justicia

### **3.2 Constitución Política de Nicaragua**

La Constitución de Nicaragua reconoce una serie de derechos que reflejan la igualdad jurídica y social entre las personas por lo que en el art 5 numeral 1 que dice:

“Son principios de la nación nicaragüense: la libertad; la justicia; el respeto a la dignidad de la persona humana; el pluralismo político, social y étnico; el reconocimiento a las distintas formas de propiedad; la libre cooperación internacional; y el respeto a la libre autodeterminación de los pueblos”  
(Constitucion Politica , 2014)

De igual forma el capítulo IV en su art. 24 al 27 expresa los límites inherentes que deben ser respetados para la convivencia entre las personas sin distinción de derechos ni

discriminación por pertenecer a un género o sexo específico como lo podemos observar en el art 27 que expresa:

“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.”

También es importante señalar el art. 36 que expresa que:

“Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Nadie será sometido a torturas, procedimientos, penas ni a tratos crueles, inhumanos o degradantes. La violación de este derecho constituye delito y será penado por la ley.” (Constitucion Política , 2014)

Por lo que trata de decir que por ninguna persona dentro del territorio nacional será condenada a cualquier acto contrario a nuestra norma suprema en relación a que la justicia debe ser igualitaria tanto en normas sustantivas como adjetivas. La constitución Política reconoce en su art. 46 los convenios internacionales constitucionalizados que expresan que:

“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.” (Constitucion Política , 2014)

Incluyendo en estos mismo los derechos de la mujer, la niñez y la familia. Cabe señalar que el art. 71 establece los derechos de los nicaragüenses a constituir una familia y garantizar el patrimonio familiar que es inembargable y exento de toda carga pública..

### **3.3 Leyes Especiales**

En el año 2008, fue aprobada la Ley 648 Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, ratificada por el presidente de la Republica en el mes de marzo del mismo año, esta ley contempla el diseño y ejecución de políticas públicas para el desarrollo humano sostenible en un enfoque de igualdad de derechos entre mujeres y hombres, así como de oportunidad y participación en la toma de decisiones.

Otro avance en la materia jurídica fue la aprobación de la ley 779 “Ley integral contra la violencia hacia las mujeres” aprobada por la Asamblea Nacional el 22 de junio de 2012 entrando en vigencia 1 mes después la cual fue reformada el 25 de septiembre de 2013

#### **3.3.1 Ley de Igualdad de Derecho y Oportunidades, Ley 648**

El objetivo de esta ley es promover que el Estado garantice la protección del goce seguir y esencial de la igualdad en los derechos humanos, civiles, políticos, económicos sociales y culturales entre hombres y mujeres como en su desarrollo con los mismos derechos, oportunidades, justicia, equidad, no discriminación, no violencia, etc.

Dicha ley se fundamente en los principios de igualdad y el derecho a la vida como un derecho tanto hombre como para la mujer el cual explica el concepto de violencia de la mujer, basada en su género, define la violencia física y psicológica y reconoce que la misma acontece en el ámbito público, se puede apreciar en su principio IV de la misma ley que dice:

Que, para una real y efectiva Igualdad de Derechos y Oportunidades, todos los órganos de la Administración Pública y demás Poderes del Estado, Gobiernos Regionales y Municipales deben coordinar el cumplimiento de las políticas de género para contribuir a la implementación y aplicación de acciones, programas y proyectos ajustados a los derechos, necesidades y aspiraciones de todas las personas sin distinción de sexo. Hombres y mujeres en el ámbito de lo establecido en la Ley y el presente Reglamento” (Ley 648, 2008)

La ley de oportunidades nos da la base de conocimiento de las políticas públicas del Estado para la promoción y garantía de la igualdad de mujeres y hombres , también nos da a conocer las sanciones que se le impondrán a los funcionario autoridades y

empleados públicos que permitan que se realicen actos de distinción, exclusión o restricción con base en el sexo o cualquier otra condición de la mujer que obstaculice o prive el ejercicio, goce o reconocimiento de sus derechos humanos como lo establece el art 19 y capital IV art. 39 que dice:

“El Ministerio del Trabajo (MITRAB) en coordinación con el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), desarrollarán una política pública con enfoque de género para prevenir la discriminación por razón de género, el acoso, chantaje, el maltrato y la agresión sexual en la relación laboral. El trato injusto y discriminatorio contra la mujer será sancionado por la autoridad competente. El Consejo Nacional por la Igualdad (CNI) rectorado por el INIM ejecutará las sanciones necesarias por la vía Judicial o administrativa según el caso lo amerite.” (Ley 648, 2008)

“La autoridad, funcionario o empleado público que incumpla las políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito político, económico, social, cultural y de medio ambiente se le impondrá una sanción de dos a cuatro meses de salario. En caso de reincidencia será sancionado con la destitución del cargo, conforme a la Ley de la materia, Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento.” (Ley 648, 2008)

El Instituto Nicaragüense de la Mujer es el órgano rector de la aplicación y seguimiento de las políticas públicas que son enfocadas en el género con el fin en que en toda institución pública como privada se deban valer el cumplimiento de la ley 648 ya que el Estado tiene la obligación de tutelar y garantizar el ejercicio de dicha ley que expresa la igualdad, derechos y oportunidades.

### ***3.3.2 Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres, Ley 779 y su reglamento***

La ley integral contra la violencia hacia la mujer entro en vigencia el 22 de junio del 2012, dicha ley tiene como objetivo actuar en contra de la violencia hacia las mujeres, proteger sus derechos y garantizarle una vida libre de violencia tanto como en el ámbito político como el privado, esta ley busca establecer medidas de protección para prevenir, sancionar, erradicar la violencia y prestar asistencia a las mujeres de víctima de violencia.

El Estado de Nicaragua pretende garantizar a todas las mujeres efectuar el cumplimiento de sus derechos, fortalecer e impulsar campañas en los distintos medios de comunicación que permitan la concientización y sensibilizar a la población sobre el tema de la violencia hacia la mujer, también pretende mejorar las políticas públicas de prevención de la violación y erradicación de la discriminación de género la cual se ve presente en el art 8 que dice:

“La violencia hacia la mujer en cualquiera de sus formas y ámbito debe ser considerada una manifestación de discriminación y desigualdad que viven las mujeres en las relaciones de poder, reconocida por el Estado como un problema de salud pública, de seguridad ciudadana y en particular” (Ley 779, 2014)

Además, la presente ley expresa su objetivo en el art. 1 que dice:

“La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que se ejerce hacia las mujeres, con el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y garantizarle una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación; establecer medidas de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y prestar asistencia a las mujeres víctimas de violencia, impulsando cambios en los patrones socioculturales y patriarcales que sostienen las relaciones de poder.” (Ley 779, 2014)

Por lo que su enfoque es en la protección de las mujeres al garantizarle una vida libre de violencia en la cual se favorezca a su desarrollo y bienestar con forme a los principios de igualdad y no discriminación y establecer medidas de protección para la prevención, erradicación y sanción a la violencia a las mujeres.

### **3.3.3 Reglamento de la ley 779**

Dicho reglamento acuerda los principios fundamentales con los que se rige la ley y este reglamento, podemos observar que en su art 4 inc. E determina el principio de igualdad real y dice así:

“Toda actuación del sistema de justicia procurará alcanzar la igualdad de las personas sin distinción alguna por razones de género, edad, etnia y discapacidad.

Asegurando el respeto y tutela de los derechos humanos, tomando en cuenta las diferencias culturales, económicas, físicas y sociales que prevalecen entre sí, para resolver con criterios de igualdad.” (Reglamento de la ley 779, 2014)

Y en el inciso L de este reglamento establece el principio de plena igualdad de género el cual dice:

“Las relaciones de género deben estar basadas en la plena igualdad del hombre y la mujer, no debiendo estar fundadas en una relación de poder o dominación, en la que el hombre subordina, somete o pretende controlar a la mujer.” (Reglamento de la ley 779, 2014)

Este reglamento busca establecer la igualdad entre los Género y da la orientación a los órganos rectores en la aplicación de la ley sin violentar los derechos de mujeres y hombres. Al garantizar la erradicación de la violencia hacia las mujeres al protegerle sus derechos humanos a las mujeres que se les ha violentaron y garantizarle una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado, siendo esta una medida de protección integral al presta asistencia a las mujeres que son víctimas de violencia.

### **3.3.4 Ley 666, ley de reforma y adiciones al capítulo I del título VIII del código del trabajo del a republica de Nicaragua**

Artículo. 1 Se reforma el artículo 145 de la Ley No. 185, Código del Trabajo aprobado, por la Asamblea Nacional el veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 205 del treinta de octubre de mil novecientos noventa y seis, el que se leerá así:

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

Toda persona que contrate adolescentes para desempeñar servicios del hogar, deberá cerciorarse que tengan la edad permitida por la que es de catorce años cumplidos y está obligado a notificar la contratación a la Inspectoría del Trabajo correspondiente, dentro de los quince días hábiles siguientes a la contratación, debiendo esta instancia vigilar e

inspeccionar que la parte empleadora garantice al adolescente que suscriba el contrato, el cumplimiento de todos los derechos que este Código y la legislación relacionada le conceda.

Las labores que se realicen en empresas, oficinas privadas o públicas, negocios y otros sitios, en ningún caso, serán consideradas como del hogar, aunque sean iguales o similares a las que se realizan en los hogares o residencias familiares."

### **3.3.5 Decreto No. 7001, decreto de aprobación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y su recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos**

Apruébese el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. C189) y su Recomendación sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. R201), adoptados durante la Centésima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la ciudad de Ginebra, Suiza, en fecha dieciséis de junio del año dos mil once.

Art. 2 De conformidad a lo establecido en el artículo 138 numeral 12) de la Constitución Política de la República de Nicaragua y artículo 124 de la Ley No. 606, "Ley Orgánica del Poder Legislativo", el presente Decreto Legislativo conferirá efectos legales, dentro y fuera de Nicaragua una vez que haya entrado en vigencia internacionalmente. El convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Desde dicho momento, el Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación. (Asamblea Nacional, 2011)

Art. 3 El Presidente de la República procederá a publicar el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. C189) y su Recomendación sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm.R201), como parte integrante de este Decreto Legislativo. (Asamblea Nacional, 2011)

### **3.4 Código Del Trabajo**

En el avance de los años los legisladores han tomado la iniciativa de integrar en el Código Laboral el tema de género. En nuestra legislación laboral se ha realizado incluyendo el tema de género en el transcurso de los años por los diferentes trabajos que se han creado o innovando, pero también buscando la protección de las víctimas ya entre las mujeres y hombres.

El Código laboral en su Título VII establece un apartado para los trabajos de las mujeres las cuales se le brinda la protección de la maternidad y todo trabajo que pueda efectuar estas, a la cual se le garantizará los derechos que están constituidos en este código y demás leyes de la materia brindándole la igualdad de condiciones y oportunidades que a los hombres en los mismos trabajos, con la diferencia de que las mujeres al poder procrear un hijo en su ser se le brinda una protección especial para que estas no sean violentadas de sus derechos laborales o despedidas por el empleador sea el caso.

Cabe destacar que el género en el código laboral lo podemos denotar desde sus principios fundamentales específicamente en el XI, XII y XIII que hablan sobre la igualdad entre los hombres y mujeres en el trabajo, otorgarle las mismas oportunidades al hombre como a la mujer y garantizarle el salario igual por el trabajo efectuado sin discriminación.

A pesar del avance que han tenido los legisladores, hace falta mucho para así poder establecer una perspectiva de género en la aplicación de las leyes laborales y poder lograr a establecer una igualdad de género, así proteger tanto a las víctimas femeninas al momento de estas sufrir daños y que ultrajen su dignidad humana de la persona que es un principio fundamental de nuestra carta magna y está protegido y resguardado por esta.

### **3.5 PREGUNTAS DIRECTRICES**

¿En qué consiste la perspectiva de género según la doctrina?

¿Cuáles son los convenios y leyes que protegen los derechos laborales de las mujeres y el servicio doméstico en Nicaragua?

¿Se valora la aplicación de la perspectiva de género en el trabajo de las mujeres y el servicio doméstico del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en Managua, embase al instrumento emitido por la corte suprema de justicia?

## CAPITULO III

### 4.1 MARCO METODOLOGICO

#### 4.1.1 Enfoque de la investigación

Partiendo de los objetivos la investigación, ésta tendrá un enfoque cualitativo, en el cual se utilizó un método inductivo que permitió el analizar, definir, mencionar y valorar la perspectiva de género sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, referente al trabajo de la mujer y servicio doméstico, del Código del Trabajo, del periodo 2020

A su vez se realizó bajo un enfoque Jurídico Descriptivo, entendida como un proceso de análisis de datos planteados tratando de llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Se dice que la investigación descriptiva viene a ser un proceso inicial y preparatorio de una investigación, pues en la medida que el fenómeno a estudiar forma un sistema complejo y muy amplio, la misma nos permite acotarlo, ordenarlo, caracterizarlo y clasificarlo, es decir hacer una descripción del fenómeno lo más precisa y exacta que sea posible. La investigación descriptiva si bien puede sugerir otras investigaciones, las mismas tiene un fin en sí mismas. Aunque es obvio que las mismas frecuentemente suelen servir de base para futuras investigaciones constituyendo un elemento generador de hipótesis. (Arandes & Antonio, 2013)

En las investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: Se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible. En el caso se investiga la importancia de la perspectiva de genero en las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, referente al trabajo de la mujer y servicio doméstico, del Código del Trabajo, del periodo 2020

La investigación cualitativa *“es una técnica descriptiva de recopilación de datos que se utiliza para descubrir detalles que ayudan a explicar el comportamiento. Transmite la riqueza de los pensamientos y experiencias de las personas”*. (Bernard, Dr. H. Russell, 2015)

Cabe resaltar que la recolección de información fue analizada, utilizando primeramente libros, doctrinas, leyes, tesis de licenciatura que concuerdan con el tema de investigación, la segunda forma de recopilación de información se realizaron entrevista a los expertos de la materia para conocer a profundidad como está la aplicación de la perspectiva de género en las sentencias emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

#### **4.1.2 Tipo de investigación**

El presente estudio se desarrolló en la aplicación del método analítico, al descomponer las partes elementales para observar las causas, la naturaleza y sus efectos, utilizando métodos de análisis al descomponer el problema Jurídico en diferentes aspectos.

#### **4.1.3 Población**

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Algunos autores lo establecen como:

*“...población un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación...”* (Arias Odon, 2012, pág. 81)

*“un conjunto de unidades de las que desea obtener información sobre las que se va a generar conclusiones”* (Palella & Martis, 2008, pág. 83)

Durante la investigación realizada en el año 2020, de las sentencias emitidas Tribunal Nacional Laboral de Apelación fueron 143 sentencias emitidas durante el año 2020.

#### **4.1.4 Muestra**

Según (Cruz, 2014): *“En la investigación cualitativa el enfoque no se da en la representatividad de la muestra sino se enfoca en cómo la muestra, el pequeño grupo de casos o actividades iluminan la vida social... debido a esto los que realizan investigación cualitativa seleccionan los casos gradualmente con el contenido específico de un caso”*. (p. 108).

La muestra seleccionada para aplicar los instrumentos de recolección de información estará compuesta por 65 sentencias estudiadas, enfocada en criterio de aceptación y descarte de muestra.

Según (Ocampo, 2010) *“Las muestras para tesis cualitativas no son, por lo general, seleccionadas para que representen una población. Son porciones que se eligen bajo criterios mucho más específicos, con la intención de profundizar en la comprensión del problema de investigación”*

#### **4.1.5 Corte Transversal**

Es un tipo de diseño no experimental de investigación en el cual la recolección de datos se realiza en un solo periodo de tiempo en este tipo de estudio, al igual que todos los diseños observacionales, no hay una intervención sobre las variables, no se influyen, solo se observan. Podemos afirmar que el propósito del eje transversal es describir variables y analizar sus incidencia e interrelación en un momento dado (Sampierie, 2014)

En el presente trabajo se seleccionó bajo el método cualitativo observacional dado que se mostró en el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en el periodo 2020

#### **4.1.6 Métodos, Técnica y Procedimiento de la Investigación**

Se utilizará el método científico, pero éste se apoyará en el “Método Analítico”, por lo que la información recopilada se analizará minuciosamente para dar respuesta a las preguntas directrices y por ende comprobarlas, por medio del análisis de los datos obtenidos a través de los instrumentos: entrevistas y análisis de sentencias

#### **4.1.7 Técnicas de Recopilación de datos**

Con la finalidad de obtener la información requerida para el análisis implementamos la metodología cualitativa, al obtener un entendimiento lo más profundo posible. En el caso se investiga la perspectiva de género en sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones del Trabajo de la Mujer y Servicio Doméstico del periodo 2020

#### **4.1.8 Técnicas de Investigación**

La técnica es el procedimiento e instrumentos que utilizamos para la adquisición de la información y conseguir el conocimiento de nuestro estudio en cual este caso lo realizamos mediante

- a) **Análisis documental:** El análisis documental se centra en el análisis, describir y representar los documentos para la recopilación de información de los fenómenos en nuestros casos documentos que hablan y tratan de poder y género en los trabajos de las mujeres y servicio doméstico.

- b) **Entrevista estructural:** Es la investigación realizada mediante una estructura que se rige por preguntas enfocadas al objeto de estudio. Este tipo de entrevistas se realiza mediante la elaboración de un formulario, donde se incluye preguntas relevantes para la investigación.
- c) **Método Descriptivo:** El método descriptivo es la descripción y evaluación de las características de un dato, población o fenómeno en estudio. Este tipo de método puede ser cualitativos o cuantitativos, en el caso de nuestra investigación se aplica la segunda opción, por lo que “El método descriptivo busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores. Se refiere a un método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos por la academia” (Abeu, 2014)
- d) **El método de estadística descriptiva:** El método estadístico descriptivo es el estudio de la regularidad o patrones que se encuentran en un conjunto de datos para tomar decisiones racionales, dichos datos estadísticos fueron complementados para obtener un mejor resultado en la investigación, mediante el estudio y análisis de datos, nos permitieron tener una visión más ampliada de los principales problemas que se presentan en las resoluciones judiciales del tribunal al no incorporar perspectiva de género en estas resoluciones.

#### 4.1.9 Procedimiento de Investigación

El procedimiento de la investigación son los pasos para la obtención de la información en el desarrollo de nuestro tema objeto de estudio, por lo cual en este punto se procederá a explicar las diferentes fases que se han venido utilizando para desarrollar la investigación, desde la búsqueda de los elementos teóricos, la definición del contexto de estudio, hasta la construcción del corpus de reflexiones teóricas que sustentan la investigación

Este procedimiento se realizó de la siguiente forma

- a) **Lectura comprensiva:** La lectura comprensiva consistió en la revisión y búsqueda de información sobre estudios, teorías, hechos que están

relacionados con él te de investigación. En nuestro caso, el estudio en Legislaciones Internacionales, Convenios internacionales, Constitución Política de Nicaragua, Código del trabajo, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y Ley de Igualdad de Derecho y Oportunidades, Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y su reglamento como contextos teóricos referenciales.

- b) **Lectura intertextual comparativa:** Al haber realizado la revisión y selección de material, se realizó el conocimiento de las teorías de los autores que se han abordado en el presente trabajo, todo esto mediante la modalidad de un proceso de análisis y síntesis. Con posterioridad se procedió a realizar una comparación de las diversas teorías y fundamentos expuestos por cada autor en relación a los otros con la finalidad de los objetivos planteados
- c) **Relectura crítico Interpretativa:** A partir de los resultados de las etapas anteriores de estudios han construido su discurso sobre la arquitectura desde un punto de vista interpretativo crítico, con el fin último de hacer un aporte en términos teóricos y pragmática, en el contexto de la investigación. Como vemos, este proceso de investigación permitirá desarrollar etapas del modelo de racionalismo crítico, a la realidad, una aproximación al contexto real del autor, como la contribución de la investigación a los repositorios teóricos de la ciencia jurídica.

#### 4.1.10 Matriz de Operacionalización de Variables e Indicadores

Propósitos específicos	Preguntas de investigación	Informante clave	Instrumento clave
<p>1.) Exponer las generalidades sobre el género y la perspectiva de género</p> <p>2.) Indicar los convenios y leyes internas que garantizan y protegen los derechos sobre el trabajo de las mujeres y el servicio domésticos del Código del Trabajo</p> <p>3.) Demostrar la aplicación de la perspectiva de género en las Sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Managua sobre trabajo de las mujeres y servicio doméstico en el año 2020</p>	<p>¿Cómo se encuentra definida la perspectiva de género en el trabajo de las mujeres y servicios domésticos?</p> <p>¿Qué convenio y leyes garantizan la protección de los derechos al trabajo de las mujeres y en el servicio doméstico?</p> <p>¿El Tribunal Nacional Laboral de Apelación aplica la perspectiva de género al emitir sus sentencias en casos de trabajo de las mujeres y servicios doméstico?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Magistrada: Rafaela Inés Urroz Gutiérrez</b></li> <li>• <b>Asesora: Heydi Vanessa Urbina</b></li> <li>• <b>Secretaria de Genero: Angela Rosa Acevedo</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas</li> <li>• Instrumento de estudio de sentencias emitido por la Corte Suprema de Justicia</li> <li>• Sentencias analizadas</li> </ul>

## **CAPITULO IV**

### **5.1 ANALISIS Y DISCUSIÓN DEL RESULTADO**

A continuación, se presenta el análisis de la información recopilada después de haber llevado a cabo la metodología descrita, para ello se realizó entrevista a la Magistrada Rafaela Inés Urroz Gutiérrez y la asesora Heydi Urbina del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones y se analizaron 65 sentencias, cuyo propósito resalto sobre cada uno de los puntos de interés en este estudio.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO NÚMERO UNO**

##### **Exponer las Generalidades sobre el Género y la Perspectiva de Género**

La Magistrada Rafaela Urroz, como la asesora Heydí Urbina refieren de manera conjunta que:

La perspectiva de género es mecanismos y metodología que los Estados se obliga de brindar espacios que permita el empoderamiento y así se pueda identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y exclusión por las que por años han venido sufriendo las mujeres, a través de la perspectiva de género se cuestiona los estereotipos con los que nos educaron y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos

Que no existe un protocolo, pero la Constitución Art 48 párrafo segundo y el código procesal Laboral en el Título 3 respecto a las modalidades especiales del proceso, expone reglas generales de las formas de eliminar todas las formas discriminatorias.

Se busca juzgar con perspectiva de género para buscar un equilibrio entre los roles que juegan, las distintas personas que están involucradas, y solo las autoridades judiciales pueden juzgar de esta manera, pero no quiere decir que la partes no tenga visión en su caso de perspectiva de género.

Para determinar si existe discriminación o no se realiza a través de parámetros de valoración sobre la forma de vida, de educación, y todo lo que tiene que ver con la desigualdad existe en cada sociedad.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO NÚMERO DOS**

### **Indicar los convenios y leyes internas que garantizan y protegen los derechos sobre el trabajo de las mujeres y el servicio doméstico 2020.**

Con respecto a este objetivo se desarrolló en el Marco Legal, donde hace mención los instrumentos internacionales y las leyes especiales que se toman en cuenta para sustentar la protección del derecho del trabajo de la mujer que ha sido violentado y la aplicación del Género y la Perspectiva de Género.

Cabe resaltar lo expresado por la Magistrada Rafaela Inez Urroz en los cual hace referencia que:

Nicaragua aprobó la Convención de la mujer denominada CEDAW, y ratificó el instrumento jurídico internacional mediante Decreto Ejecutivo No. 789 del día 10 de agosto de 1981. Publicado en La Gaceta No. 191 del día 25 de agosto de 1981, quedando como Estado Parte de la **CEDAW** el día 27 de octubre de 1981.

Desde ahí se obliga adoptar medidas concretas y eliminar la discriminación contra la mujer, por ello debe0 remover obstáculos si existen como se reconoce en el artículo 48 de la Cn. Por eso los funcionarios judiciales en cada caso sometido a su conocimiento hace un estudio de qué derechos fundamentales se han violado.

## OBJETIVO ESPECÍFICO NÚMERO TRES

**Demostrar la aplicación de la perspectiva de género en la Sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Managua sobre trabajo de las mujeres y servicios doméstico del Código del Trabajo del año 2020.**

### INTERVENCION A LAS PARTES

ITEM DE PUNTO INDICATIVO I	si se aplica	no se aplica	% si se aplica	% no se aplica
Permitió el acceso a la debida intervención en el proceso para las partes	64	1	98%	2%
<b>TOTAL, SENTENCIAS</b>	<b>64</b>	<b>1</b>	<b>98,00%</b>	<b>2,00%</b>

(Cuadro número 1 Fuente: Elaboración propia con base en datos de las sentencias TNLAP)

Según las Reglas de Brasilia “facilita a toda persona el acudir al sistema previsto para la resolución de conflictos de acuerdo al ordenamiento de cada país y obtener una pronta resolución de sus demandas jurídicas independientemente de su condición económica, política, social, religiosa, étnica o cualquier otra”.

Por lo tanto, se puede observar que el Tribunal Laboral Nacional de Apelaciones trabaja en la eliminación de muros que impidan el acceso a la justicia como se puede observar en el cuadro donde establece que un 98% correspondiente a 64 sentencias del total de 65 que se analizaron, considerando así la debida intervención de las partes como un derecho fundamental, dando un trato digno y justo a las personas que acuden a este órgano.

**MOTIVACION ORDENADA Y CLARA DE LOS ARGUMENTOS Y APLICACIÓN DEL**

<b>ITEM DE PUNTO INDICATIVO II</b>	<b>si se aplica</b>	<b>no se aplica</b>	<b>% si se aplica</b>	<b>% no se aplica</b>
Cumplimiento de estructura formal mínima de la sentencia	65	0	100%	0%
Uso el derecho comparado	20	45	30,77%	69,23%
Aplico doctrina sobre materia concreta	64	1	98,44%	1,56%
Aplico jurisprudencia y/o convenios suscritos por Nicaragua	42	23	64,61%	35,38%
Fundamento legalmente lo resuelto	65	0	100%	0%
Se observó orden lógico en los antecedentes de hechos	65	0	100%	0%
Esta escrita en lenguaje sencillo e inclusivo	65	0	100%	0%
Se observó coherencia en los argumentos de derecho con relación al objeto de la controversia	65	0	100%	0%
Se resolvieron todas las peticiones y las cuestiones en debate	63	2	96,92%	3,08%
Fundamentos de hechos pertinentes al objeto del proceso	64	1	98,46%	1,54%
Erro en el objeto del proceso	2	63	3,17%	96,92%
Aplicación de leyes sustantivas y adjetivas	29	36	44,61%	55,38%
<b>TOTAL, SENTENCIAS</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>70,76%</b>	<b>29,23%</b>

**DERECHO**

(Cuadro número 2, Fuente: Elaboración propia con base en datos de las sentencias TNLAP)

Se puede afirmar que cumple con lo que establece el primer acápite en referencia de si la sentencia de estudio cumple o no con el permiso de acceso a la intervención de ley apegado a ley.

Podemos observar en la tabla que las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de apelación tienen un cumplimiento de estructura mínima de 65 sentencias que es el 100%.

En un uso de derecho comparado de 45 sentencias correspondiente a 69.23% en la no aplicación del derecho comparado teniendo un déficit.

En la aplicación de la doctrina se cumple con un 98.44% y la aplicación en las sentencias La aplicación de jurisprudencia y convenios suscritos existe una aplicación de 64.61% que equivalen a 42 sentencias

Se aplica en un 100% el cumplimiento de la fundamentación legal en las sentencias, el orden lógico en los antecedentes de hecho, las sentencias están escritas en lenguaje sencillos y se observa la coherencia en la argumentación de los derechos con relación al objeto de la controversia.

En resolver todas las peticiones y las cuestiones de debate se da un 96.92% de cumplimiento, así como el error del objeto del proceso donde no se dieron errores, lo que corresponde a 63 sentencias.

La fundamentación de los hechos pertinentes al objeto del proceso de 64 sentencias equivalentes a un 98.46% de cumplimiento.

El ítem que hace referencia al cumplimiento de la aplicación de las leyes sustantivas y adjetivas se observa que no hay aplicación con un 55.38% equivalentes a 36 sentencias, cabe señalar que en este apartado se tomó en cuenta leyes nacionales que sin tomar en cuenta el código laboral y el CPTSS siendo que estas leyes siempre están aplicadas en las sentencias.

<b>ITEM DE PUNTO INDICATIVO III</b>	<b>si se aplica</b>	<b>no se aplica</b>	<b>% si se aplica</b>	<b>% no se aplica</b>
Valoro criterio de genero	0	65	0%	100%
Utiliza doctrina y jurisprudencia o sexista	60	5	92,30%	7,69%
Los antecedentes probatorios son claros	62	3	95,38%	4,61%
La prueba incorpora la perspectiva de genero	62	3	95,38%	4,61%
Identifico manifestaciones de sexismo	2	63	3%	97%
Se identificaron prejuicios relacionados con la masculinidad patriarcal	7	58	11%	89%
Se identificaron prejuicios relacionados con la feminidad patriarcal	2	63	3%	97%
<b>TOTAL, SENTENCIAS</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>43,07%</b>	<b>56,92%</b>

### **VALORACION DE LA PRUEBA CON CRETERIO DE GENERO**

(Cuadro número 3, Fuente: Elaboración propia con base en datos de las sentencias TNLAP)

En el estudio de valoración de criterio de genero existe un 65 (100%) de no aplicación de criterio de género.

La utilización de doctrina y jurisprudencia o sexista existe un 60 (92.30%) de aplicación.

Los antecedentes probatorios existen un 62 (95.38%) de aplicación.

De la incorporación de la perspectiva de género existe un 62 (95.38%) de aplicación.

La identificación de manifestaciones de sexismo hay un 63 (97%) de no identificación de manifestaciones de sexismo.

En identificación de prejuicios relacionados con la masculinidad patriarcal existe un 58 (89%) de no aplicación de este punto.

Se identificó prejuicio relacionados con la feminidad patriarcal en un 63 (97%) de no aplicación en las sentencias.

<b>ITEM DE PUNTO INDICATIVO IV</b>	<b>si se aplica</b>	<b>no se aplica</b>	<b>% si se aplica</b>	<b>% no se aplica</b>
Uso instrumentos legales, reglamentos y otras herramientas establecidas la perspectiva de genero	0	65	0%	100%
Se analizó la concepción de sujeto que subyace al marco normativo aplicado	2	63	3,07%	96,92%
La norma responde a una visión estereotípica o sexista de sujeto	1	64	1,53%	98,46%
La aplicación de la norma genera un impacto diferenciado para la persona y contexto en el que se encuentra	3	62	4,61%	95,38%
Se consideró la norma que garantiza mejor el derecho a la igualdad de las personas involucradas en el caso	63	2	97%	3%
Ameritaron un trato diferenciado	1	64	2%	98%
<b>TOTAL, SENTENCIAS</b>	<b>12</b>	<b>53</b>	<b>18,46%</b>	<b>81,53%</b>

### **DETERMINACION DEL DERECHO APLICADO**

(Cuadro número 4, Fuente: Elaboración propia con base en datos de las sentencias TNLAP)

En este punto se realizó el análisis en ver si las sentencias tienen un uso de instrumentos legales, reglamentos y otras herramientas establecidas la perspectiva de género en un 65 (100%) de no aplicación.

Se realizó el análisis de la concepción de sujeto que subyace al marco normativo aplicado en y un 63 (96.92%) de no aplicación en estas.

Cumple con la norma al responder a una visión estereotipos o sexista de sujeto en sentencias en un 64 (98.46%) en la no aplicación en las sentencias.

En la aplicación de la norma en si genera un impacto diferenciado para la persona y contexto en el que se encuentran la sentencias tienen un 62 (95.38%) de no aplicación de las sentencias.

Se consideró la norma se garantiza el derecho a la igualdad de las personas involucradas en el caso en un 63 (97%) de aplicaciones en las sentencias

<b>ITEM DE PUNTO INDICATIVO V</b>	<b>si se aplica</b>	<b>no se aplica</b>	<b>% si se aplica</b>	<b>% no se aplica</b>
Se aplicaron los principios de igualdad, universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos	61	4	94%	6%
Se tomó en cuenta la igualdad formal, material y estructural	61	4	94%	6, %
Se esgrimieron las razones por las que la aplicación de la norma al caso en cuestión deviene en un impacto diferenciado o discriminador	2	63	3,07%	96,92%
Se evidenciaron los estereotipos y los sexismos detectados en los hechos acontecidos, en la valoración de las pruebas, en los alegatos y pretensiones de las partes, o en normas que podrían haber resultado aplicables	0	65	0,00%	100,00%
Se reconocieron y evidenciaron, en los puntos resolutorios de la sentencia, los sesgos de género encontrados a lo largo del proceso	0	65	0%	100%
Se evitó re victimizar y estereotipar a la víctima a través de los argumentos y de los puntos resolutivos de la sentencia	0	65	0%	100%

Se tomó en cuenta el ciclo de la violencia	0	65	0%	100%
<b>TOTAL, SENTENCIAS</b>	<b>18</b>	<b>47</b>	<b>27.69%</b>	<b>72.30%</b>

### **ARGUMENTACION**

(Cuadro número 5, Fuente: Elaboración propia con base en datos de las sentencias TNLAP)

Se analizó si se ameritaron un trato diferenciado cumpliendo con un 64 (98%) de no aplicación de las sentencias.

En este punto se realizó el estudio en ver si se aplicaron los principios de igualdad, universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos existe un 61 (94%) de aplicación en las sentencias

Se tomó en cuenta la igualdad forma, materia y estructural en un 61 (94%) en la aplicación de las sentencias.

También se tomó en cuenta ver si se esgrimieron las razones por las que la aplicación de la norma al caso en cuestiones deviene en un impacto diferencia o discriminador en un 63 (96.92%) de no aplicación.

Se estudiaron y evidenciaron los estereotipos y los sexismos detectados en los hechos acontecidos, en la valoración de las pruebas, en los alegatos y pretensiones de las partes o en la norma existe un 65 (100%) de no aplicación de este punto

Se verifico si se dio reconocimiento y evidencia en los puntos resolutive de la sentencia en los sesgos de genero existe un 65 (100%) de no aplicación de este punto.

Ver si se evitó re victimizar y estereotipar a la victimas a través del argumento y los puntos resolutive de la sentencia en un 65 (100%) de no aplicación de las sentencias.

En existencia de tomo de violencia cíclica en un 65 (100%) de no aplicación de este apartado.

## REPARACION DEL DAÑO

ITEM DE PUNTO INDICATIVO VI	si se aplica	no se aplica	% si se aplica	% no se aplica
Se otorgó reparación del daño	17	48	26%	74%
Las medidas de reparación de hacen cargo del impacto diferenciado a partir del sexo, género, preferencia u orientación sexual de la persona involucrada	0	65	0,00%	100,00%
Existió un “daño colectivo	0	65	0,00%	100,00%
Se tomaron las medidas efectivas para repararlo	18	47	27,69%	72,30%
La reparación se hace cargo de todos los daños detectados	11	54	17%	83%
<b>TOTAL, SENTENCIAS</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>10,76%</b>	<b>86,15%</b>

(Cuadro numero 6, Fuente: Elaboración propia con base en datos de las sentencias TNLAP)

En este punto se estudia si se otorgó reparación del daño en las sentencias siendo un 48 (74%) de no aplicación.

Se estudió las medidas de reparación que hacen cargo del impacto diferenciado a partid del sexo, genero, preferencia u orientación sexual de las personas involucradas en un 65 (100%) de no aplicación en las sentencias.

Se verifico si existió un daño colectivo por lo que en 65 (100%) no existió daño colectivo.

Analizamos si se tomaron las medidas efectivas para repararlo en 47 (72.30%) no se realizó.

La reparación de todos los daños detectados se encontró un 54 (83%) de no aplicación en las sentencias

## RESULTADO TOTAL DE APLICACIÓN

<b>RESULTADO TOTAL</b>	<b>si se aplica</b>	<b>no se aplica</b>	<b>% si se aplica</b>	<b>% no se aplica</b>
Intervención a las partes	64	1	98,00%	2,00%
Motivación Ordenada y clara de los argumentos y Aplicación del Derecho	46	19	70,76%	29,23%
Valoración de la prueba con criterio de genero	28	37	43,07%	56,92%
Determinación del derecho comparado	12	53	18,46%	81,53%
Argumentación	18	47	27,69%	72,30%
Reparación	7	56	10,76%	86,15%
<b>RESULTADO TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>36</b>	<b>44,61%</b>	<b>55,38%</b>

(Cuadro número 7, Fuente: Elaboración propia con base en datos de las sentencias TNLAP)

Ahora al tomar el resultado total de cada uno de los puntos anteriormente explicados se observa la falta de aplicación de la perspectiva de género con un 55.38 que equivalen a 36 sentencias de 65 sentencias analizadas, cabe señalar que para realizar el estudio de las gráficas se tomaron en cuenta solo 7 de los 9 puntos referente al instrumento emitido por la Corte Suprema de Justicia los cuales son:

1. Intervención a las partes.
2. Motivación ordenada y clara de los argumentos.
3. Aplicación del derecho.
4. Valoración de la prueba con criterio de género.
5. Determinación del derecho comparado.
6. Argumentación
7. Reparación de daño.

Los ítems de puntos indicativos restantes no fueron aplicados al no tener una respuesta de variable de si o no, cabe resaltar que el Ítem 2 y 3 fueron unificados.

### **5.1.1 Análisis del Instrumento de la Corte Suprema de Justicia**

Este resultado se realizó mediante el instrumento de la Corte Suprema de Justicia aplicado para las sentencias en vista si estas cumplan la perspectiva de género. Dicho instrumento esta realizado mediante preguntas de si o no y de respuesta múltiple para facilitar el estudio de las sentencias que sean aplicadas con este instrumento.

En el primer acápite hace preguntas en referencia de si la sentencia de estudio cumple o no con el permiso de acceso a la intervención de ley apegado a ley.

En el segundo acápite hace referencia si las sentencias son claras y ordenadas y si cumplen con la aplicación de la ciencia del derecho mediante el uso de fuentes internas e internacional con el objetivo de la solución al objeto del proceso.

En el tercer acápite se estudia si se aplicó la leyes sustantivas y adjetivas de la legislación nacional y si existe leyes supletorias para la solución del objeto del proceso.

Como cuarto acápite se estudia la aplicación de la perspectiva de género de las sentencias para valorar la vulneración de las mujeres, en los mecanismos políticos de género, si hay apego parcial, si no se valoró la condición material de vulnerabilidad.

Como quinta acápite se realiza la determinación de los hechos interpretación de la prueba que se utilizó en la sentencia de estudio, para observar si dichas pruebas afectan al criterio del Judicial al ver si tomo en cuenta el género o preferencia al ver si una de las partes estaba en algún tipo de situación de pobreza o vulneración y discriminación del sexo, si entre las partes existía una relación asimétrica de poder, si existe discriminación de todo tipo y si el caso existe algún tipo de estereotipos o manifestación de sexismo.

En su sexto acápite se realiza el análisis de las pruebas con criterio de genero para examinar si las pruebas fueron valoradas mediante el punto de vista de la perspectiva de género, al valoras si se utilizó doctrinas y jurisprudencia con perspectiva de género, si los antecedentes utilizados en la sentencia son claros, si existió alguna manifestación de sexismo y si existió una identificación prejuicios relacionados con el patriarcado.

En su séptimo acápite se realiza el estudio de la determinación del derecho aplicado, al valora si se utilizó instrumentos legales, reglamentos o diferentes herramientas de política de género, si se aplicó convenios internacionales de la mujer o nacionales existentes, si se consideraron normas para garantizar la igualdad de las personas, si el caso demando la desconstrucción del paradigma del género y si amerito un trato diferencial

En el octavo acápite refiere si existe argumentación alguna en los principios de igualdad, si se tomó en cuenta la igualdad formal, material y estructural, si se esgrimieron las razones para la aplicación de las en la sentencia analizada, si existieron estereotipos algunos en el estudio de las sentencias y si se tomó en cuenta el ciclo de violación

Y en el noveno y ultimo acápite ase referencia de la reparación del daño en la sentencia, si se otorgó alguna reparación de daño si dichas medidas de reparación son diferenciadas pro el sexo de género, si existió un daño colectivo y si la reparación se hace cargo de todos los daños detectados.

Este instrumento valora de manera completa si desde el comienzo del proceso se ha presentado el debido estudio con perspectiva de género, si esta toma en cuenta a la persona vulnerables y si las pruebas presentadas son analizadas desde el punto de vista de genero para la obtención de un fallo, que, si en la sentencia emitida por el judicial estas utilizan convenios internacionales, diferentes leyes nacionales para el estudio del caso y si se aplicó las leyes de género.

## 5.1.2 Análisis de la entrevista

**Nombre del o la entrevistada: Rafaela Inés Urroz Gutiérrez**

1) ¿Qué es perspectiva de género?

La perspectiva de género es mecanismos y metodología que los Estados se obliga de brindar espacios que permita el empoderamiento y así se pueda identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y exclusión por las que por años han venido sufriendo las mujeres, que se pueda encontrar algún mecanismo y así justificar en base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, establecer las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

A través de la perspectiva de género se cuestiona los estereotipos con los que nos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones positivas como:

- Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado), lo que debe entenderse en todos los ámbitos del ser humano.
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Cuando se logre estos mecanismos tendremos seres humanos justos.

2) ¿Cómo se puede aplicar la perspectiva de género en las sentencias de apelación en el tribunal laboral?

En estos casos debe existir responsabilidad Estatal, para entender y comprender estas políticas, en primer lugar, Nicaragua aprobó la Convención de la mujer

denominada CEDAW, y ratificó el instrumento jurídico internacional mediante Decreto Ejecutivo No. 789 del día 10 de agosto de 1981. Publicado en La Gaceta No. 191 del día 25 de agosto de 1981, quedando como Estado Parte de la **CEDAW** el día 27 de octubre de 1981. Desde ahí se obliga adoptar medidas concretas y eliminar la discriminación contra la mujer, por ello debe remover obstáculos si existen como se reconoce en el artículo 48 de la CN. Por eso los funcionarios judiciales en cada caso sometido a su conocimiento hace un estudio de qué derechos fundamentales se han violado.

3) ¿Existe en el tribunal laboral un protocolo de perspectiva de género?

No existe un protocolo, pero la Constitución Art 48 párrafo segundo y el código procesal Laboral en el Título 3 respecto a las modalidades especiales del proceso, expone reglas generales de las formas de eliminar todas las formas discriminatorias.

4) ¿Se aplica la perspectiva de género en las resoluciones emitidas por el tribunal laboral nacional de aplicación?

En toda sentencia que se violente los derechos fundamentales a los trabajadores, debe ser visto con perspectiva de género

5) ¿Cómo se juzga con perspectiva de género?

Se juzga con perspectiva de género tomando como base lo que establece el artículo 46, 48, 27, 34 de la Constitución

Respecto al principio de igualdad:

Concepto que se entiende no solo como igualdad formal (en la ley o de jure, igualdad de oportunidades), sino también como igualdad sustantiva (en los hechos o resultados).

Con respecto al principio de no discriminación:

Se basa en el entendimiento de que la discriminación es socialmente construida y que no es un principio esencial o natural de la interacción humana.

Con respecto al principio de responsabilidad estatal: Al ser ratificada el Estado adquiere responsabilidades hacia las mujeres que no puede rehuir, así pues, si hay violación a los derechos de los trabajadores debe reconocerse. -

6) ¿Pará juzgar con perspectiva de género es necesario usar lenguaje incluyente? Hoy en día el uso del lenguaje incluyente y no sexista debe ser una práctica impulsada a través de programas y políticas públicas, lo que constituye realizar el cambio cultural en favor de la igualdad entre mujeres y hombres

El uso del lenguaje incluyente es hoy por hoy un tema de debate público en las redes sociales, medios de comunicación impresos y electrónicos, para lograr dejar muchos estereotipos debe seguir estudiándose el tema para comprenderlo como un eje transversal.

Es decir que se debe buscar mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que las personas objetos de vulnerabilidad tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces;

Asegurar, a través de los medios apropiados, la realización práctica del principio de igualdad del hombre y la de la mujer y garantizar, por conducto de los tribunales, la protección efectiva a la mujer contra todo acto de discriminación; e

Implementar de forma progresiva, medidas específicas e inclusive programas para:

Fomentar el conocimiento y la observancia de los derechos de las mujeres;

Promover la educación y capacitación de quienes aplican la ley, y,

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres a fin de contrarrestar y eliminar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en premisas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia, es decir que la autoridad Judicial debe realizar la debida tutela al derecho de las partes.

7) ¿Qué determina si existe o no discriminación?

Se realiza a través de parámetros de valoración sobre la forma de vida, de educación, y todo lo que tiene que ver con la desigualdad existe en cada sociedad.

## **Nombre del o la entrevistada: Heydi Vanessa Urbina**

### 1) ¿Qué es perspectiva de género?

La perspectiva de género es mecanismos y metodología que los Estados se obliga de brindar espacios que permita el empoderamiento y así se pueda identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y exclusión por las que por años han venido sufriendo las mujeres, a través de la perspectiva de género se cuestiona los estereotipos con los que nos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

### 2) ¿Cómo se puede aplicar la perspectiva de género en las sentencias de apelación en el tribunal laboral?

No en todos los casos se puede aplicar perspectiva de género, en las resoluciones que dicta el tribunal nacional de apelación laboral, donde debe atenderse es en violencia y en los casos de los trabajos de las mujeres, ya que se ha materializado inicialmente, sin embargo, aún no se ha aplicado de la mejor manera, pero eso no quiere decir que no se aplique, porque Nicaragua es el quinto país donde se reconoce que hay aplicabilidad.

### 3) ¿Existe en el tribunal laboral un protocolo de perspectiva de género?

No, porque no son sectorizadas, la política de perspectiva de género está dirigida estructuralmente, es decir si hay un protocolo, pero es para todas las instituciones, aún no hay un protocolo exacto en la parte laboral sobre perspectiva de género,

### 4) ¿Se aplica la perspectiva de género en las resoluciones emitidas por el tribunal laboral nacional de aplicación?

### 5) ¿Cómo se juzga con perspectiva de género?

Se busca juzgar con perspectiva de género para buscar un equilibrio entre los roles que juegan, las distintas personas que están involucradas, y solo las autoridades judiciales pueden juzgar de esta manera, pero no quiere decir que la partes no tenga visión en su caso de perspectiva de género.

### 6) ¿Qué determina si existe o no discriminación?

Que en el caso de una mujer que acaba de tener un hijo, la están discriminando porque es madre, puede solicitar el reintegro por despido violatorio, aunque la

hayan despedido aplicando el art 45 de código del trabajo simulando un despido encauzado cuando hay una causa, en ningún tribunal, en ningún ministerio del trabajo, va autorizar un despido con causa alegando que la mujer le causa perjuicio a la empresa por tener un hijo, esto sería desconocer el hecho natural que nos tiene aquí en esta vida que es nacer.

### 5.1.3 Análisis de sentencias

**Caso Numero Uno: Sentencias Numero 355/2020, Dictada por el Tribuna Nacional Laboral de Apelación a las nueve y cincuenta minutos de la mañana. veintiuno de mayo de dos mil veinte.**

Realizando el estudio de rigor de la Sentencia número 534/2020, se encontró que el Tribunal concebido a las partes una debida intervención en el proceso apegado a la ley.

En relación al cumplimiento de la estructura cumple con requisitos del art. 101 de la 815 de la sentencia fue apegado a dicha estructura. En el caso de estudio, el Tribunal procedió de forma correcta al resolver los agravios expresados al resolver primero sobre la excepción de ilegitimidad de personería.

En él visto resulta se plasmó la relación sucinta de los hechos, cuestiones y resultados planteadas de forma resumida en audiencia de primera instancia, en la Parte I de la sentencia, se plasmó los agravios expresados por la parte recurrente de forma precisa donde deja dicho que le agravió al ser que el Judicial no valoró que la parte demandada aceptó los indicios expuesto en la demandad relacionados al acoso y asedio, quedando demostrado que como parte del acoso el despido se realizó cuando estaba en subsidio, también le agravia que el Judicial no valorara la violación a sus derechos con la valoración psicológica y estado de invalidez. En la Parte II de la sentencia se desglosa en resolver los agravios esgrimidos por la parte apelante en donde hace referencia de la determinación acertada de concurrencia de indicios de violación a sus derechos fundamentales. En la parte III expresa la demostración de ausencia de los indicios y procedencia del pago de la indemnización reparadora al evidenciarse que la parte demandada no negó expresamente ninguno de los indicios expresados en el libelo de demanda, En la parte IV se aplicó doctrina internacional sobre los indicios e inversión de la carga probatoria del demandado y en el por tanto se toma la decisión de la resolución

Con respecto al pronunciamiento preciso y claro sobre las pretensiones deducidas en el proceso y la consecuencia derivadas del mismo, se encuentran claras en la sentencia

En cuanto a la aplicación de la perspectiva de género el Tribunal se pronunció y valoró las condiciones materiales de vulnerabilidad de la mujer involucrada pero no como lo ordenan los mecanismos y políticas de género

En cuanto a la motivación de la sentencia de manera clara y ordenada, se observó que el Tribunal justificaron su decisión en las normas de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social la ley 815, Ley Orgánica del Poder Judicial Ley 260, Ley general de inspección del trabajo Ley 664, el código del trabajo la ley 185 y en Sentencias No.: 1004/2017, 113/2019, y 1132/2018.

Pero Se aplicó doctrina internación llamada “TUTELA LABORAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y CARGA DE LA PRUEBA” pero aún carece de motivación en las demás normas internacionales de Derechos Humanos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW.

El Tribunal hizo motivación, fundamentación y argumentación en función de su aplicación en el caso concreto, es decir que subsumió los hechos a la norma Internas y sentencias del Tribunal

En referido a la valoración de la prueba, se observa que la parte apelante no se valoró la prueba presentada mediante criterio de género, no utilizo jurisprudencia y doctrina no sexista, cabe resaltar que los antecedentes probatorios son claros, pero aun así la prueba no incorpora perspectiva de género, no obstante, se encontró manifestaciones de sexismo misoginia al valoración a sus derechos con la valoración psicológica y estado de invalidez, acoso y el asedio discriminatorio, prejuicios relacionados con el patriarcado se encuentra dominantes y agresivos al no querer hacerse responsable el asedio y acoso causado por el demandado .

utilizo doctrina Jurisprudencial internación, nacional y la ley laboral nacional. En este caso los Tribunal mención normas internacionales, mencionar leyes internas

En la argumentación de la sentencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación si se realizó la aplicación de los principios de igualdad, universalidad interdependencia indivisibilidad y progresividad de los derechos y se tomó en cuenta la igualdad formal

material y estructural y esgrimieron las razones por la que aplicación la norma en cuestión en un impacto diferenciado o discriminatorio.

No obstante, el Tribunal no evidencia los estereotipos y los sexismos destacados en los hechos acontecidos, en la valoración de la prueba, los alegatos y pretensión de las partes.

Tampoco reconoce y evidencian un sesgo de género encontrados a lo largo del proceso y no se evitó re victimizar y estereotipos y no se tomó si existe ciclo de violencia.

En lo referente a la reparación del daño el tribunal si otorgo la reparación al otorgarle a lugar parcialmente al recurso de apelación y se revoca la resolución no. 127/19 dictada por el juzgado primero de distrito del trabajo y de la seguridad social de Managua. ii.- se ordena al demandado, por quién legalmente la represente, y se ordena el pago dentro de tercero día de notificado el “cúmplase” de la presente sentencia, la cantidad de veintitrés mil cuatrocientos dólares norteamericanos (u\$23,400.00) o su equivalente en moneda nacional al tipo de cambio oficial a la trabajadora, equivalente a tres meses de salario en concepto de indemnización reparadora al tenor del art. 110.1 cptss, o su equivalente en moneda nacional al tipo de cambio oficial

Pero las medidas de reparación del impacto diferenciado a partir del sexo, género, preferencia u orientación sexual no se realizo

No existió daño colectivo

En esta sentencia no se dio la reparación total del daño detectado al no darle lugar al pago de salario mínimo.

En resumidas cuentas, la sentencias, pese a que no utiliza apoyo de normas nacionales que no fueran del derecho laboral, ni internacionales, fue coherente, clara, precisa y concisa.

La presente investigación se realizó bajo el enfoque Jurídico Descriptivo, entendida como un proceso de análisis de datos planteados tratando de llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Se dice que la investigación descriptiva viene

a ser un proceso inicial y preparatorio de una investigación, pues en la medida que el fenómeno a estudiar forma un sistema complejo y muy amplio, la misma nos permite acotarlo, ordenarlo, caracterizarlo y clasificarlo, es decir hacer una descripción del fenómeno lo más precisa y exacta que sea posible. La investigación descriptiva si bien puede sugerir otras investigaciones, las mismas tiene un fin en sí mismas. Aunque es obvio que las mismas frecuentemente suelen servir de base para futuras investigaciones constituyendo un elemento generador de hipótesis. (Arandes & Antonio, 2013)

La recolección de información fue analizada, utilizando primeramente libros, doctrinas, leyes, licenciaturas que concuerdan con el tema de investigación, la segunda forma de recopilación de información se realizaron entrevista a lo es expertos de la materia para conocer a profundidad como está la aplicación de la perspectiva de género en las sentencias emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

### **Caso Número Dos: Sentencias Numero 534/2020, Dictada por el Tribuna Nacional Laboral de Apelación a las diez y cinco minutos de la mañana del seis de agosto del dos mil veinte**

Realizando el estudio de rigor de la Sentencia número 534/2020, se encontró que el Tribunal concebido a las partes una debida intervención en el proceso apegado a la ley

En relación al cumplimiento de la estructura cumple con requisitos del art. 101 de la 815 de la sentencia fue apegado a dicha estructura. En el caso de estudio, el Tribunal procedió de forma correcta al resolver los agravios expresados al resolver primero sobre la excepción de ilegitimidad de personería

En el visto resulta se plasmó la relación sucinta de los hechos, cuestiones y resultados planteadas de forma resumida en audiencia de primera instancia, en la Parte I de la sentencia, se plasmó los agravios expresados por la parte recurrente de forma precisa donde deja dicho que le agravio que se dictara sin lugar la excepción de falta de personería y se demostrara la existencia de la relación laboral con las declaraciones de las testificales presentadas. En la Parte II de la sentencia se desglosa en resolver los agravios esgrimidos por la parte apelante en donde hace referencia a la excepción de ilegitimidad de personería en la cual no existe al ser una confusión con la excepción

perentoria de falta de acción. En la Parte III se realiza la valoración de la prueba aportadas en la cual realiza detalladamente la declaración escuchada en audiencia de conciliación y juicio sin valorar las pruebas testificales de las partes las cuales brindaron los fundamentos para la demostración de la existencia de la relación laboral otorgándole las prestaciones laborales ordinarios correspondientes y en el por tanto se toma la decisión de la resolución

Con respecto al pronunciamiento preciso y claro sobre las pretensiones deducidas en el proceso y la consecuencia derivadas del mismo, se encuentran claras en la sentencia

En cuanto a la aplicación de la perspectiva de género el Tribunal no se pronunció ni valoró las condiciones materiales de vulnerabilidad de la mujer involucrada según ordenan los mecanismos y políticas de género

En cuanto a la motivación de la sentencia de manera clara y ordenada, se observó que el Tribunal justificaron su decisión en las normas de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social la ley 815, en el código del trabajo la ley 185 y en Sentencias No.: 32/2011 y 188/2018.

Pero carece de motivación en las demás normas internacionales de Derechos Humanos como; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW.

El Tribunal hizo motivación, fundamentación y argumentación en función de su aplicación en el caso concreto, es decir que subsumió los hechos a la norma Internas y sentencias del Tribunal

En referido a la valoración de la prueba, se observa que la parte apelante no se valoró la prueba presentada mediante criterio de género, no utilizo jurisprudencia y doctrina no sexista, cabe resaltar que los antecedentes probatorios son claros, pero aun así la prueba no incorpora perspectiva de género, no obstante, no se encontró manifestaciones de sexismo y no existe en este caso prejuicios relacionados con el patriarcado.

No utilizo doctrina Jurisprudencial internación, pero si nacional y la ley laboral nacional. En este caso los Tribunal no mención normas internacionales, no mencionar leyes internas que no sean de la rama laboral.

En la argumentación de la sentencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación si se realizó la aplicación de los principios de igualdad, universalidad interdependencia indivisibilidad y progresividad de los derechos y se tomó en cuenta la igualdad formal material y estructural y esgrimieron las razones por la que aplicación la norma en cuestión en un impacto diferenciado o discriminatorio.

No obstante, el Tribunal no evidencia los estereotipos y los sexismos destacados en los hechos acontecidos, en la valoración de la prueba, los alegatos y pretensión de las partes.

Tampoco reconoce y evidencian un sesgo de genero encontrados a lo largo del proceso y no se evitó re victimizar y estereotipos y no se tomó si existe ciclo de violencia.

En lo referente a la reparación del daño el tribunal si otorgo la reparación al otorgarle a lugar parcialmente al recurso de apelación y ordenar el pago de las cantidades y conceptos siguientes: 1) diecisiete mil doscientos ochenta y ocho córdobas con veintinueve centavos (c\$17,288.29) en concepto de indemnización conforme al art. 45 c.t. 2) ocho mil setecientos ochenta y dos córdobas con veinte centavos (c\$8,782.20), en concepto de vacaciones, 3) seis mil doscientos noventa y cuatro córdobas con un centavos (c\$6,294.01), en concepto de décimo tercer mes, 4) dos mil novecientos veintisiete córdobas con cuarenta y nueve centavos (c\$2,927.49), en concepto de salario. para un total de treinta y cinco mil doscientos noventa y un córdobas con noventa y nueve centavos (c\$35,291.99), según lo expuesto en la parte considerativa de la presente sentencia. iii. no ha lugar al pago de complemento de salario mínimo.

Pero las medidas de reparación del impacto diferenciado a partir del sexo, genero, preferencia u orientación sexual no se realizo

No existió daño colectivo

En esta sentencia no se dio la reparación total del daño detectado al no darle lugar al pago de salario mínimo.

En resumidas cuentas, la sentencias, pese a que no utiliza apoyo de normas nacionales que no fueran del derecho laboral, ni internacionales, fue coherente, clara, precisa y concisa.

## CAPITULO V

### 6.1 CONCLUSIONES

1. La mujer en la actualidad ha producido una transformación por la lucha de la igualdad de los trabajos, al conseguir el reconocimiento y observación de los derechos de las mujeres y otorgando instrumentos para su exigibilidad y su consecuencia mediante términos, marcos, debates claves, investigaciones, convenios internacionales, leyes internas y leyes especiales que vincula la perspectiva de genero
2. En la legislación de Nicaragua se demuestra que el país es uno de los que se mantiene a la vanguardia con lo que es el estudio de la perspectiva de género, al tener en cuentas diversos convenios internacionales que protegen a la mujer y teniendo la Ley de Igualdad de Oportunidades y la Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, han abierto algunas opciones para mujeres y hay voluntad de hacer transformaciones jurídicas en consonancia con los instrumentos antes mencionados. No obstante, a pesar del esfuerzo realizado mediante la legislación aún se sigue demostrados indicios de violación y discriminación a los derechos de trabajo de las mujeres y más presentadas en el servicio doméstico al ser considerado como un trabajo inferior.
3. En el análisis de las sentencias emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones se observó que un 55.38% por ciento no se aplicó y 44.61% si se aplicó, tomando en cuenta el instrumento elaborado por la Corte Suprema de Justicia no obstante solo cumplen con las garantías mínimas para la valoración de la perspectiva de género, cabe resaltar que el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones es capacitado por la Corte Suprema de Justicia ha instruido en el estudio de la perspectiva de género.

## 6.2 RECOMENDACIONES

Finalmente, como parte de esta investigación y buscando promover cambios positivos en cuanto la realidad que experimentan hoy en el trabajo de la mujer y servicio doméstico, proponemos las siguientes recomendaciones:

1. Fomentar una mayor participación de personas expertas en los programas de capacitación del estudio de la perspectiva género a través del Instituto de Alto Estudio Judicial. Donde se promuevan la importancia de la perspectiva de género en la actividad gubernamental, así como Jurisdiccional, a maneras de brochare informativos, artículos judiciales, artículos periodísticos de las páginas oficiales del Gobierno. En donde se puedan brindar información más amplia sobre la perspectiva de género en el trabajo de la mujer y del servicio doméstico, que podrían realizarse a través del Instituto de Alto Estudios Judiciales, Órgano Rector de la Capacitación Judicial, para así brindar oportunidades de estudio a los Judiciales sobre la aplicación de la perspectiva de género en materia laboral y así evitar la violación a esta perspectiva antes mencionada.
2. Hacer un acuerdo con la Corte Suprema de Justicia para facilitar el instrumento y utilizarlo como herramienta para los estudiantes de la facultad de derecho.
3. Adecuar el marco jurídico nacional laboral a los tratados internacionales ratificados por Nicaragua en materia de perspectiva de género.

## Bibliografía

- Abeu, J. L. (Diciembre de 2014). *El Metodo de la Investigacion Research Method*, 195-204. Daena International Jurnal of Good Conscience.
- Arandes, T., & Antonio, J. (junio de 2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicacion práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de or. 135-173.
- Arendt, H. (1974). *Origen del Totalitarismo*. Alianza Universal.
- Arendt, H. (1994). *La reconstrucción de los derechos humanos*. Mexico: FCE.
- Arias Odon, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición)*. Caracas: Episteme.
- Asamblea Nacional. (2008). *Ley 666, ley de reforma y adiciones al capitulo i del titulo VIII del codigo del trabajo de la republica de nicaragua*. Managua: GACETA.
- Asamblea Nacional. (2011). *Decreto No 7001, decreto aprobacion sobre las trabajadoras y trabajadores domesticos*. Managua: GACETA.
- Bartlett, K., & Anglea, H. (1998). *Gender and Law: Theory, Doctrina, Commentary*. New York: Panel.
- Beauvoir, S. (1965). *El Segundo Sexo. II La experiencia vivida*. 13. Buenos aires, Argentina: Siglo Veinte.
- Bernard, Dr. H. Russell. (01 de junio de 2015). *Typeform*. Obtenido de Typeform: <https://www.typeform.com/es/encuestas/investigacion-cualitativa-o-cuantitativa/>
- Cabanellas, G. (s.f.). *Tratado de derecho laboral, contratos de trabajo*. Argentinas, Buenos Aires: El grafico S.A.
- Castillo, M. M. (Agosto de 2013). *ANALISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL, DESDE UNA VISION GENERAL*. Managua, Nicaragua.
- Comision Genero del Poder Judicial. (2016). *Politica de igualda de genero del poder judicial*. Managua: Imprenta del Poder Judicial.
- Comisión Genero del Poder Judicial. (2016). *Politica de igualda de genero del poder judicial*. Managua: Imprenta del Poder Judicial.
- Constitucion Politica . (18 de febrero de 2014). *LA GACETA DIARIO OFICIAL. Constitucion Politica de la Republica de Nicaragua*. Managua, Nicaragua: LA GACETA.
- Corte Suprema de Justicia. (2010). *Politica de Genero*. Managua: Helios S.A.
- Cruz, C. O. (2014). *Metodologia de la Investigacion*.

- Cumbre Iberoamericana brasiliana. (Marzo de 2008). <https://www.pj.gov.py>. Obtenido de <https://www.pj.gov.py>: <https://www.pj.gov.py/contenido/328-100-reglas-de-brasiliana/328#:~:text=Las%20100%20Reglas%20de%20Brasilia,la%20elaboraci%C3%B3n%20de%20las%20mismas>.
- Cumbre Judicial Iberoamericana. (12 de Mayo de 2015). Comisión permanente de género y acceso a la justicia cumbre judicial iberoamericana. *Propuesta modelo de incorporación de perspectiva de género en las sentencias*. Managua.
- Delfino, S. (22 de Marzo de 21). *cyberowls.net/*. Obtenido de [cyberowls.net/](https://www.cyberowls.net/): <https://cyberowls.net/cyberdata/wp-content/uploads/2021/04/CLASE-9-El-Trabajo.pdf>
- Echols, A. (1989). *Daring to be bad. Radical Feminism in America (1967-1975)*. Minneapolis, Estados Unidos: Kindle.
- Exposito, F., Moya, M., & P, G. (1996-1998). <http://www.uv.es>. Obtenido de <http://www.uv.es>: <http://www.uv.es/~friasnav/LecturaCompl1.pdf>
- Fraisse, G., Nicholson, L., Campillo, N., Sanchez Leon, P., Accati, L., Orobítz, G., . . . Tubert, S. (2003). *Del sexo al género: Los equivocados de un concepto*. Valencia: Huertas, S.A.
- Goldenstein, M. (2015). *Diccionario Jurídico Consultor Magno*. Argentina: Vion Printing Group.
- Instituto de la mujer Oaxaqueña . (1996). *Que es y para que es la perspectiva de género*. Mexico: IMO.
- Juarez Ramirez, M., Mayorga Marin, A., & Mayorga Juarez, M. (Marzo de 2015). Analisis del trabajo domestico y su falta de proteccion por no alcanzar la aplicacion de la norma juridica. leon, Nicaragua.
- judicial, S. d. (30 de Noviembre de 2021). Recopilacion de datos. (L. Gonzalez Garcia, N. Geovanny Cajina, & V. Raquel Arguello, Entrevistadores) Managua.
- Lagarde, M. (1996). Género y feminismo, desarrollo humano y democracia. En M. Lagarde. España: hora y HORAS.
- Lamas, M. (s.f.). *paginaspersonales.unam.mx*. (C. E. Cultura, Editor, & E. g. cultura, Productor) Obtenido de [paginaspersonales.unam.mx](http://www.paginaspersonales.unam.mx): [http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/El\\_genero\\_es\\_cultura\\_Marta\\_Lamas.pdf](http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/El_genero_es_cultura_Marta_Lamas.pdf)
- Lamas Encabo, M. (s.f.). La perspectiva de género. *La perspectiva de género*, 216-229. Mexico. Obtenido de <http://www.obela.org/system/files/La%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20-%20Marta%20Lamas.pdf>
- Lamas, M. (2002). Cuerpo: diferencia sexual y género. En M. Lamas, *Cuerpo: diferencia sexual y género* (págs. 51-83). Distrito Federal.

- Ley 185. (30 de septiembre de 2019). LA GACETA DIARIO OFICIAL. *Codigo del Trabajo*. Managua, Nicaragua: LA GACETA.
- Ley 648. (12 de marzo de 2008). LA GACETA DIARIO OFICIAL. *Igualdad de derechos y oportunidades*. Managua, Nicaragua: LA GACETA.
- Ley 779. (20 de enero de 2014). LA GACETA DIARIO OFICIAL. *Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y sus reformas a las ley N° 641 codigo penal*. Managua, Nicaragua: LA GACETA.
- Maria, R. R., & Darling Antonio, Z. P. (Marzo de 2007). El trabajo Domestico en Nicaragua Legislacion y Genero. Leon, Nicaragua.
- Mariana, P. (12 de octubre de 21). <https://conceptodefinicion.de>. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de>: <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>.
- Márquez, F. C. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª Edición). Caracas: Uypal.
- Marta, L. (enero- abril de 2000). Diferencias de sexo, genero y diferencias sexuales. Distrito Federal, Mexico: Cuicuilco.
- Mazza, J. (2002 de enero de 25). Servicios de Inermediacion Laboral: Un analisis para los paises de America Latina y el Carbie. BID.
- Norma Maria, M. A., Joseling Eliomara, M. R., & Alison Melinda, M. C. (Marzo de 2015). Perspectiva de Genero e Igualda en el Derecho Penal Nicaraguense. Leon, Nicaragua.
- Ocampo, D. S. (01 de marzo de 2010). <https://investigaliacr.com>. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/la-muestra-en-la-investigacion-cualitativa/>
- ONU. (1948). Declaracion Universal de Derechos Humanos. Nueva York, Estados Unidos.
- ONU. (2013). Declaracion y programa de accion de vienta 20 años trabajando por tus derechos, . *1993- conferencia mundial de derechos humanos* (pág. 59). Nueva York: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas.
- Ortiz, R. B. (31 de marzo de 2008). *Slideshare.net*. Obtenido de Slideshare.net: <https://es.slideshare.net/laplazainvisible/gnero-y-sexo-329284>
- Palella, S., & Martis, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (2ª Edición). Caracas: FEDUPEL.
- Perez Porto, J., & Merino, M. (2019). <https://definicion.de>. Obtenido de <https://definicion.de/perspectiva-de-genero/>
- Perez, O. M. (26 de mayo de 2019). <http://diccionariojuridico.mx/>. Obtenido de <http://diccionariojuridico.mx/>: <http://diccionariojuridico.mx/definicion/perspectiva-de-genero/>

- Pineda Salazar, R. E. (mayo de 2006). Estudio jurídico acerca de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y sus consecuencias en la aldea Santo Tomás Milpas Altas departamento de Sacatepequez. Sacatepequez, Guatemala.
- Rauber, I. (2003). *Genero y Poder*. Argentina.
- Reglamento de la ley 779. (31 de julio de 2014). LA GACETA DIARIO OFICIAL. *Reglamento a la ley 779, ley integral contra la violencia hacia las mujeres de reformas a la ley No. 641 código penal*. Managua, Nicaragua: Gaceta.
- Rodríguez, S., Montserrat, & coord. (2017). *FEMINISMO, PENSAMIENTO CRÍTICO Y PROPUESTAS ALTERNATIVAS EN AMÉRICA LATINA*. Costa Rica: CLASCSO.
- Rodríguez, M. (2007). *Mujer y Derecho. Análisis de la Administración de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, desde la perspectiva de género. Estudio de caso: aplicación de la legislación en la Justicia civil en la ciudad de Tandil*. Tandil, Buenos Aires, Argentina.
- Rojas, M. T., & Cabrera Muñoz, S. D. (Febrero de 2015). LA VIOLENCIA DOMÉSTICA A LA LU DEL CÓDIGO DE FAMILIA DE NICARAGUA. Managua, Nicaragua.
- Rubin, G. (1984). Thinking sex: notes for a radical theory of the politics of sexuality. 267-319. Londres, Inglaterra: Pleasure and Danger.
- Rumores Rodríguez, J. A. (09 de abril de 2014). La sentencia. *Filosofía del derecho*. México.
- Sampieri. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Sampieri, R. E. (2014). *Metodología de la investigación Sexta edición*. México: McGRAW INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Scott, J. (1987). gender: A useful category of historical analysis. 1053-75. Oxford, Reino Unido.
- Stuart Mill, J., & Taylor Mill, H. (2000). Ensayos sobre la igualdad del sexo. Madrid, España: Machado.
- Tamayo, M. T. (2006). *Técnicas de Investigación. (2ª Edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Trabajo, O. I. (23 de Mayo de 1953). Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Suiza, Ginebra.

**I ANEXO**  
**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**COMISION DE GÈNERO DEL PODER JUDICIAL**  
**CRITERIOS DE EVALUACION**  
**PRIMER CONCURSO NACIONAL DE SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE**  
**GÈNERO**

Fecha de resolución: D/ M/ A.

**PSEUDÓNIMO UTILIZADO:**

\_\_\_\_\_

**Materia:** \_\_\_\_\_

**Jurisdicción:** \_\_\_\_\_

**Objeto del Proceso** (Acción o Demanda):

**I. INTERVENCIÓN A LAS PARTES**

**1.1. Facilitada la participación de las partes conforme una gestión del proceso por parte del judicial apegado a la ley y a las condiciones de litigio.**

**Respuesta.**

**1.2 Permitió el acceso a la debida intervención en el proceso para las partes.**

- En apego a la ley .....1

- En apego parcial a la ley..... 2
- En desapego a la ley..... 3.

## II. MOTIVACIÓN ORDENADA Y CLARA DE LOS ARGUMENTOS

La motivación no es más que la fundamentación y la argumentación de una decisión “figura mostrar las razones que permiten considerar lo acordado como algo atinado. Motivar la sentencia significa demostrar, argumentar y para lograrlo no cabe limitarse a exponer cómo se produjo una determinada decisión”, sino que además justificarla.

**2.1 Aplicación de la ciencia del derecho haciendo uso de sus fuentes internas e internacionales con el objetivo de dar solución a la controversia objeto del proceso.**

**2.2 Cumplimiento de estructura formal mínima de la sentencia.**

**2.3 ¿Usó el Derecho Comparado?.....** Si  No

**2.4 ¿Aplicó Doctrina sobre materia concreta? .....**Si  No

**2.5 ¿Aplicó Jurisprudencia y/o criterios del Tribunal Supremo? Si  . No**

**2.6 ¿Aplicó tratados y convenios suscritos por Nicaragua?.....** Si  No

**2.7 Fundamentó legalmente lo resuelto.....**Si 1 No 2

**2.8 Se observó orden lógico en los Antecedentes de hechos, Considerandos y Por Tanto, de la Sentencia) .....**Si 1 No .

**2.9 Está escrita en lenguaje sencillo e inclusivo.....**Si 1 No 2

**2.10 Se observó precisión y coherencia lógica) .....**Si 1 No 2

**2.11 Se observó coherencia en los argumentos de derecho con relación al objeto de la controversia.....**Si 1 No 2

2.12 Se resolvieron todas las peticiones y las cuestiones en debate....Si 1 No 2

2.13 Fundamentos de hecho pertinentes al objeto del proceso.....Si 1 No 2

2.14 Error en el objeto del proceso.....Si 1 No 2 No.

2.15 Error en el/los sujeto (os)..... Si 1 No 2 No.

### III. APLICACIÓN DEL DERECHO

#### 3.1 ¿Aplicó leyes sustantivas y adjetivas de la legislación nacional?..

Si 1 No 2

- Constitución Política.....1
- Código de Familia.....2
- Ley Orgánica del Poder Judicial.....3
- Código Civil.....4
- Código de Procedimiento Civil.....5
- Código Penal.....6
- Código de la Niñez y la Adolescencia.....7
- Leyes Especiales de Familia derogadas.....8

#### **Supletorias**

- Ley 779.....9
- Código Penal.....10
- Código del Trabajo..... 11
- Código Procesal Laboral .....12
- Código de Comercio.....13
- Creo que la Ley de Seguridad Social fue incluida en este acápite.

Otros, Mencione\_\_\_\_\_

3.2-¿En qué norma se fundamentó la sentencia?

3.3 Uso de otras Normas Internas sobre Protección de los Derechos

Humanos Fundamentales.....Si 1 2 No.

3.4Ninguno.....

#### **IV APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**4.1 Valoró las condiciones materiales de vulnerabilidad de las mujeres, niñas, niños y Adolescentes.**

- Valoró condiciones materiales de vulnerabilidad, apegado a los mecanismos y políticas de género.....1
- Valoró condiciones materiales de vulnerabilidad, en apego parcial a los mecanismos y políticas de género..... 2
- No valoró condiciones materiales de vulnerabilidad, en ausencia de aplicación de los mecanismos y políticas de género..... 3
- Ninguno.....4

#### **V.- Determinación de los Hechos e Interpretación de la Prueba**

5.1.- ¿Alguna de las personas involucradas se encontraba en situación de pobreza, marginación, vulnerabilidad o discriminación basada en el sexo, género o preferencia/orientación sexual?

5.2. ¿Entre las personas vinculadas al caso subyacía una relación asimétrica de poder?  
¿Cómo influyó esto en la solicitud y valoración de las pruebas?

5.3. ¿Estuvieron involucradas personas que han sido tradicionalmente discriminadas en virtud de las llamadas "categorías sospechosas"?

5.4 ¿La persona presenta características que la exponen a una doble discriminación por tratarse de un caso de interseccionalidad?

5.5. ¿El comportamiento que se esperaba de las personas involucradas o de las víctimas en el caso obedece a estereotipos o a una de las manifestaciones del sexismo?

## VI. Valoración de la Prueba con criterios de género

6.1 Valoró criterios de género.....Si 1.....No

2

6.2 -El texto de la sentencia:

- Es comprensible.....Si 1No.....
- La víctima se constituye como actora me parece más adecuado querellante..... Si..... No.....
  
- Utiliza doctrina y Jurisprudencia no sexista..... Si.....  No.....
  
- Los antecedentes probatorios son claros..... Si.....  No.....
  
- La prueba incorpora la perspectiva de género.....Si.....  No.....
  
- ¿Identificó manifestaciones de sexismo?.

- Androcentrismo..... Si...  No.....

-Misoginia .....Si...  No.....

- Ginopía..... Si...No.....

- Sobre generalización.....Si...No.....

- Sobre especificidad.....Si...No.....
- Doble Parámetro.....Si...No.....
- Insensibilidad al Género.....Si...No.....
- Dicotomismo Sexual.....Si... No.....
- Deber ser de cada sexo.....Si...No.....
- Familismo.....Si... No.....

**6.3-¿Se identificaron prejuicios relacionados con la masculinidad patriarcal?**

- Valientes .....Si...No.....
- Agresivos.....Si...No.....
- Sexuales.....Si... No.....
- Impulsivos.....Si...  No.....
- Dominantes.....Si...  No.....

Estos prejuicios están en el caso pero solo enunciados.

**5.4¿Se identificaron prejuicios relacionados con la feminidad patriarcal?**

- ..... Si..... No.....
- Sumisas.....Si..... No.....
- Dependientes..... Si..... No.....
- Provocadoras.....Si..... No.....
- Celosas..... Si..... No.....
- Manipuladoras.....Si..... No.....

**VII.- Determinación del Derecho Aplicable**

**7.1.- Usó instrumentos legales, reglamentos y otras herramientas establecidas en la política de género de Poder Judicial .**

**7.2 Internacionales (Ponga un check a los que observó en la Sentencia)**

- Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)..... 1
- Convención de Belém de Pará..... 2
- Convención de Derechos del Niño y la Niña (CDN).....3
- 100 Reglas de Brasilia.....4
- Ninguno.....5
- **Otros:** Mencione \_\_\_\_\_

**7.3 Nacionales (Ponga un check a los que observó en la sentencia)**

- Política de Igualdad de género del Poder Judicial.....1
- Ninguno.....2

Otros

Mencione: \_\_\_\_\_

7.4. ¿Se analizó la concepción de sujeto que subyace al marco normativo aplicable?

7.5. ¿La norma responde a una visión estereotípica o sexista del sujeto?

7.6. ¿La aplicación de la norma genera un impacto diferenciado para la persona y el contexto en el que se encuentra?

7.7. ¿Se consideró la norma que garantiza mejor el derecho a la igualdad de las personas involucradas en el caso? Estamos en un proceso de aprendizaje.

7.8 ¿El caso demandó la deconstrucción de un paradigma, concepto o institución jurídica?

No.

7.9 ¿El caso ameritó un trato diferenciado?

## **VIII.- Argumentación**

- 8.1 ¿Se aplicaron los principios de igualdad, universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos?
- 8.2. ¿Se tomó en cuenta la igualdad formal, material y estructural?
- 8.3. ¿Se esgrimieron las razones por las que la aplicación de la norma al caso en cuestión deviene en un impacto diferenciado o discriminador?
- 8.4. ¿Se evidenciaron los estereotipos y los sexismos detectados en los hechos acontecidos, en la valoración de las pruebas, en los alegatos y pretensiones de las partes, o en normas que podrían haber resultado aplicables?
- 8.5. ¿Se reconocieron y evidenciaron, en los puntos resolutorios de la sentencia, los sesgos de género encontrados a lo largo del proceso?
- 8.6. ¿Se evitó re victimizar y estereotipar a la víctima a través de los argumentos y de los puntos resolutivos de la sentencia?
- 8.7. -¿Se tomó en cuenta el ciclo de la violencia?

## **IX.- Reparación del daño**

- 9.1. ¿Se otorgó reparación del daño?
- 9.2. ¿Las medidas de reparación de hacen cargo del impacto diferenciado a partir del sexo, género, preferencia u orientación sexual de la persona involucrada?
- 9.3. ¿Existió un “daño colectivo”? ¿Se tomaron las medidas efectivas para repararlo?
- 9.4. ¿La reparación se hace cargo de todos los daños detectados?

**X. Califique de manera general la sentencia analizada en una escala del 1 al 10 (Siendo 1 menor calificación y 10 mayor calificación) (Su calificación no se aplicará a la línea base)**

X.



1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

## II ANEXO

**Nombre del o la entrevistada: nnnn**

**Nombre del entrevistador (a:**

**Fecha de la entrevista: nn/nn/nn**

- 5) ¿Qué es perspectiva de género?
- 6) ¿Cómo se puede aplicar la perspectiva de género en las sentencias de apelación en el tribunal laboral?
- 7) ¿Existe en el tribunal laboral un protocolo de perspectiva de género?
- 8) ¿Se aplica la perspectiva de género en las resoluciones emitidas por el tribunal laboral nacional de aplicación?
- 7) ¿Cómo juzgar con perspectiva de género?
- 8) ¿Pará juzgar con perspectiva de género es necesario usar lenguaje incluyente?
- 9) ¿Qué determina si existe o no discriminación?

### III ANEXO

<b>FECHA</b>	<b>No. SENTENCIA</b>	<b>PRETENCION</b>
<b>13/01/20</b>	06/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>13/01/20</b>	16/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>13/01/20</b>	21/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>13/01/20</b>	24/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>23/01/20</b>	31/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>30/01/20</b>	40/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>06/02/20</b>	44/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>06/02/20</b>	49/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>06/02/20</b>	52/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>06/02/20</b>	55/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>06/02/20</b>	61/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>13/02/20</b>	62/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>13/02/20</b>	67/2020	TRABAJO DE LA MUJER

<b>20/02/20</b>	79/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>20/02/20</b>	80/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>20/02/20</b>	84/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>20/02/20</b>	85/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>20/02/20</b>	91/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>27/02/20</b>	93/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>27/02/20</b>	97/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>27/02/20</b>	104/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>27/02/20</b>	105/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>27/02/20</b>	106/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>27/02/20</b>	108/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>27/02/20</b>	118/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>05/03/20</b>	127/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>05/03/20</b>	129/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>05/03/20</b>	130/2020	TRABAJO DE LA MUJER

<b>05/03/20</b>	139/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>05/03/20</b>	141/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>05/03/20</b>	142/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>05/03/20</b>	143/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>05/03/20</b>	149/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>05/03/20</b>	150/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>12/03/20</b>	155/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>12/03/20</b>	159/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>12/03/20</b>	162/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>12/03/20</b>	174/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>02/07/20</b>	404/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>02/07/20</b>	408/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>02/07/20</b>	409/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>02/07/20</b>	412/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>02/07/20</b>	413/2020	TRABAJO DE LA MUJER

<b>16/07/20</b>	437/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>16/07/20</b>	457/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>23/07/20</b>	461/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>23/07/20</b>	473/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>23/07/20</b>	480/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>23/07/20</b>	483/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>23/07/20</b>	485/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>23/07/00</b>	487/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>30/07/20</b>	489/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>30/07/20</b>	496/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>30/07/20</b>	499/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>30/07/20</b>	504/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>30/07/20</b>	510/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>30/07/20</b>	514/2020	TRABAJO DE LA MUJER
<b>06/08/20</b>	534/2020	SERVICIO DOMESTICO

<b>13/08/20</b>	562/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>27/08/20</b>	588/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>03/09/20</b>	618/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>03/09/20</b>	620/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>03/09/20</b>	621/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>08/10/20</b>	684/2020	SERVICIO DOMESTICO
<b>30/11/20</b>	789/2020	TRABAJO DE LA MUJER

#### IV ANEXO

**SENTENCIA No.: 355/2020** XIOMARA MERCEDES GARCÍA LANZAS

**JUICIO No.: 003696-ORM6-2019-LB**

**VOTO No.: 355/2020**

PAE NICARAGUA

**TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN.** Managua, veintiuno de mayo de dos mil veinte. Las nueve y cincuenta minutos de la mañana.

**VISTOS RESULTAS:** Por libelo de las dos y dos minutos de la tarde del uno de julio del dos mil diecinueve, concurrió ante el **JUZGADO PRIMERO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MANAGUA**, la Señora **XIOMARA MERCEDES GARCÍA LANZAS**, demandando con acción de pago a la Empresa **PROYECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL DE NICARAGUA CIA LTDA (PAE NICARAGUA)**. Por citadas y emplazadas las partes a la audiencia de conciliación y juicio, el Juez dirimió la contienda declarando SIN LUGAR la demanda, sin costas. Inconforme, apeló y expresó agravios el perdidoso, de lo cual se mandó oír a la parte apelada y; llegado el caso de resolver;

**SE CONSIDERA: I.- DE LOS AGRAVIOS DE LA PARTE ACTORA:** En el presente asunto el actor en su escrito de apelación aquejó lo siguiente: **a)** Le agravia que el Juez no valorara que la parte demandada aceptó los indicios expuestos en la demanda relacionados al acoso y asedio, quedando también demostrado que como parte de tal acoso, el despido se materializó cuando se encontraba de subsidio el cuatro de abril del dos mil dieciocho, lo cual también fue admitido por la parte demandada, existiendo entonces un trato desigual y discriminatorio en su contra que no fue desvirtuado por la contraparte, siendo claro que la discriminación supone una ausencia de trato igual para su persona, y que en materia de empleo y ocupación consiste en la alteración de las condiciones de igualdad en el trabajo. **b)** Le agravia que el Juez no valorara que demostró la violación a sus derechos con la valoración psicológica y estado de invalidez, ya que dicho acoso y el asedio discriminatorio fueron la detonante de sus

enfermedades, lo cual tampoco fue valorado en la sentencia, sin que la parte demandada negara tales hechos al tenor del Art. 90 CPTSS quedando por tales razones en indefensión, al no existir una apreciación debida de los hechos probados y acreditados en juicio, por lo que solicita se declare con lugar el recurso de apelación y se revoque la sentencia de primera instancia. **II. DE LA DETERMINACIÓN ACERTADA DE CONCURRENCIA DE INDICIOS AL TENOR DEL ART. 109.2 C.P.T.S.S.:** En el presente caso, hemos de decir que este Tribunal ha dejado en claro que para la interposición de demandas con acción de Tutela de Derechos Fundamentales, la parte demandante-trabajadora debe explicar claramente en su libelo petitorio los indicios que encaminan estos reclamos por violaciones de los supuestos a que alude el Art. 105 y 111 CPTSS, ya que a la parte demandada le corresponderá demostrar la ausencia de los mismos, al tenor del Art. 109.2 CPTSS, lo cual así fue explicado a través de la **SENTENCIA UNÁNIME**, No. 1004/2017, de las 9:05 a.m., del 08/04/17, en la cual se dijo lo siguiente: ***“...No debemos olvidar, que el Art. 109.2 de la Ley N° 815, es claro al establecer que: “...2. En la audiencia de juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical o de cualquier otro derecho fundamental, corresponderá al demandado la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad...”, ilustrando el Doctor JOSÉ LUIS MONEREO PEREZ, Director del MANUAL DEL DERECHO PROCESAL LABORAL: Teoría y Práctica, Cuarta Edición, Editorial Tecnos, Pág. 393, lo siguiente: “...En este proceso de tutela de la libertad sindical uno de los aspectos más importantes se refiere a la actividad probatoria, recogiendo la LRJS la doctrina de indicios o prueba de presunciones, de forma que el trabajador o el sindicato que alegue la lesión o la conducta discriminatoria deberá demostrar la existencia de indicios de los que racionalmente se deduzca la existencia de la presunta violación de la***

***libertad sindical (no se le puede exigir la prueba “diabólica” de la existencia de discriminación o de la lesión alegada). No se trata realmente de una inversión de la carga de la prueba sino de que, una vez constada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, “corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (art. 181.2 LRJS) (tampoco se le puede exigir al demandado, normalmente el empresario, al prueba también “diabólica” de que no ha existido discriminación, sino que demuestre que la medida adoptada está justificada y es razonable)...” (Fin de la cita pertinente). Esta Doctrina Española es compartida por este Tribunal al ser aplicable al caso de autos por la similitud a lo establecido en el Art. 109.2 de la Ley N° 815, de conformidad con el Art. 3 inciso a) de la Ley N° 815, en cuanto a que el trabajador no demostró la existencia de indicios de una supuesta discriminación o lesión como requisito sine quanon para este tipo de demandas...”.*** Lo anterior citado, calza como Jurisprudencia, en el sentido de que la parte actora cumplió cabalmente en proporcionar indicios claros en su demanda de Tutela por Violación de Derechos Fundamentales por motivo de acoso, discriminación y asedio, al explicar en su demanda lo siguiente: **1.-** Que fue despedida estando de subsidio el día tres de abril del dos mil dieciocho, y que al día siguiente la Gerente de País, señora **LIGIA PATRICIA TAPIA**, ratificó dicho despido vía correo electrónico; **2.-** Posteriormente el día doce de abril del dos mil dieciocho, es que la empresa se retracta de dicho despido, debido a una Inspección realizada por el MITRAB, lo cual realizaron con el fin de no contraer multas al tenor de la Ley N° 664, procediendo el empleador a solicitarle los subsidios que se encontraba gozando; **3.-** Luego, los funcionarios de la empresa procedieron a realizar una serie de llamadas telefónicas a su empresa médica previsional para constatar su estado de salud por motivo de los subsidios, motivo por el que la empresa se encontraba impedida de

realizar una nueva contratación, todo lo cual afectó aún más su estado de salud al sentirse perseguida, cuando otros cargos gerenciales nunca fueron objeto de tal acoso; **4.-** También expuso que dicha empresa comenzó a acosarla para que reembolsara el 40% del salario que ellos mismos le habían reconocido voluntariamente por motivo de los subsidios, lo cual fue elevado hasta un juicio civil por pago indebido de salario entablado en su contra; **5.-** Que el diecinueve de noviembre del dos mil dieciocho fue convocada vía telefónica para una reunión en donde ya tenían redactada su renuncia, la cual tuvo que firmar bajo coacción y amenaza, cuando desde el mes de abril del dos mil dieciocho ya querían deshacerse de ella; y **5.-** Para ocultar el acoso y asedio del que fue objeto, la empresa publicó que su retiro fue por jubilación, y sorprendentemente se le pagó la Indemnización del Art. 47 C.T., lo cual da aún más indicios de que tal proceder fue para ocultar dicho acoso, y que a la fecha aún continua siendo perseguida maliciosamente en la vía civil. Resumido lo anterior, es claro que la demandante cumplió con la carga que alude el Art. 109.2 CPTSS al dejar claramente explicados los indicios a través de los cuales sustenta su reclamo de indemnización reparadora, por lo que en la siguiente parte considerativa analizaremos si la parte demandada también cumplió con su carga de ley, en cuanto a demostrar las ausencias de tales indicios, también de conformidad con el Art. 109.2 CPTSS. **III. DE LA NO DEMOSTRACIÓN DE AUSENCIA DE LOS INDICIOS Y PROCEDENCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN REPARADORA:** Continuando con el estudio del caso de autos, tenemos que a partir del minuto 15:12 de la grabación de la audiencia de conciliación y juicio, la parte demandada contestó verbalmente la demanda, centrando parte de su debate en que no procede acoso ni discriminación por el hecho de que la demandante ya no es trabajadora de la Empresa, ni porque está optando a ningún puesto dentro de la misma, sin que entonces la demanda llene según la parte demandada, los requisitos preestablecidos en la ley. También reconoce que el despido se llevó a cabo porque la demandante no llevó el subsidio

a la empresa y que tal situación fue ventilada ante el MITRAB, reconociendo también que se han tomado diversas acciones en su contra hasta la fecha. Previo a la solución de fondo del caso, diremos a priori que para demandar la acción de reparadora, no es necesario demandar el reintegro y el pago de salarios dejados de percibir, a como ya lo dijo este Tribunal a través de la **SENTENCIA UNÁNIME**, No. 113/19, de las 12:20 p.m., del 07/02/19, en la cual se dijo lo siguiente: **“II.- DE LA INDEMNIZACIÓN CONTEMPLADA EN EL ARTO. 110 DE LA LEY 815: UNA FIGURA AUTÓNOMA E INDEPENDIENTE AL REINTEGRO.** *Por estudiado en su conjunto el cuaderno de primera instancia, procederemos a darle respuesta a las quejas puntuales del apelante arriba detallado. El esquema trazado por la demandada es uno solo, al decir: si la acción de reintegro invocada se encuentra prescrita y al haber la misma ex trabajadora tomada a su entera satisfacción su liquidación final ¿Por qué la autoridad A Quo ordena el pago de una indemnización reparatoria a su favor? Y es que ha como se ha demostrado en autos la demandada en parte tiene la razón, la acción para demandar el reintegro de la actora ya se encontraba prescrita, al comparecer después de cuatro meses de efectuado su despido a sede judicial a invocar tal acción (ver folios 32 y 38); además de ello, la misma actora ha aceptado expresamente haber recibido la cantidad de Cincuenta y siete mil doscientos cincuenta y uno córdobas con ocho centavos (C\$ 57,251.08) en concepto de liquidación final (ver folio 13); es decir, claramente la acción de reintegro resulta improcedente. Pero aquí hay que aclararle a la demandada, que la indemnización reparatoria aludida en el art. 110 de la Ley 815, no es una acción accesoria al reintegro. A través del art. 46 C.T., se ha establecido que “Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente Código y demás normas laborales..., el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que*

*desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.”, dicho lo anterior, conforme a ley expresa, la única acción accesorio al reintegro son los salarios caídos; y la indemnización reparatoria no es más que una acción autónoma que surge por conducto de la Ley 815 “CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA”, Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 229, con fecha del veintinueve de noviembre del dos mil doce, en su Libro Segundo. Esta indemnización reparatoria, resulta ser la sanción judicial formalmente declarada, mediante la cual una persona resarce a otra de forma pecuniaria, por haber cometido falta grave en algún derecho fundamental de aquella, causándole con ello un grave daño moral y/o psicológico y que resulta ser distinta de las formas reparatorias de las causas que lo originan. Esta se encuentra regulada en el Art. 110, Núm. 1), de aquel cuerpo normativo, que a la letra, reza: “Efectos de la resolución judicial 1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada y ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical o la conducta impugnada y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda, la cual deberá haber sido pedida en la demanda en forma cuantificada;”; esto significa que los actores agraviados podrán además de denunciar el acto violatorio de sus derechos fundamentales, pedir la forma en que este debe ser restituido, y definir en el escrito de demanda los daños que el empleador le ha causado con el actuar vulneratorio. De ahí la diferencia entre el reintegro y la indemnización en estudio, el primero que busca la restitución de las cosas a su mismo estado de origen a través del reintegro propio e incluye el pago de los salarios dejados de percibir desde cometida la violación; y la segunda figura, la cual*

***sirve para reparar las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable de la vulneración, esto es del daño moral causado unido a la vulneración del derecho fundamental y los daños y perjuicios derivados de los mismos, lo que se estimará prudencialmente por la autoridad judicial de tal modo que se logre resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a esta, en la medida de lo posible en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño y la continuidad de la conducta lesiva, denominada por la doctrina tutela reparadora, en este caso; se pretende que el importe del resarcimiento sea de peso suficiente para erradicar su comisión a futuro o reincidencia conductual del infractor, en otras palabras suprimir mediante la aplicación de una sanción severa la posibilidad que el acto o conducta lesiva se vuelva habitual en la relación laboral. Por lo tanto, al ser la indemnización reparatoria una gestión ajena al reintegro que inclusive se puede invocar cómo una acción independiente...".*** Cita que se explica por sí misma y que explica que la acción de reintegro es independiente de la indemnización reparatoria. Luego, teniendo por resumida la contestación oral de la demanda, considera este Tribunal que la parte demandada no negó expresamente cada uno de los hechos expuestos por la parte demandante en su libelo, y que fueron resumidos en el considerando anterior, lo cual en materia del Trabajo y de la Seguridad Social constituye una aceptación tácita de los hechos, a como así lo establece el Art. 90.2 CPTSS. Esto ha sido dilucidado por este Tribunal en numerosos fallos, siendo uno de ellos la **SENTENCIA UNANIME No. 1132/2018**, de las 9:50 a.m., del 14/11/18, en donde se dijo lo siguiente: ***"...Ahora bien, el representante de la parte demandada, al momento de contestar la demanda, negó únicamente la existencia de la relación laboral, no negó de forma expresa cada punto expuesto en la demanda, lo cual debe tenerse como una aceptación tácita de los mismos al tenor de lo que estatuye el Art. 90.2 de la Ley 815; tema del cual este Tribunal***

ya se pronunció a través de la Sentencia N° 1379/2016, de la una y cincuenta minutos de la tarde, del veintiuno de octubre del año dos mil dieciséis, y que citaremos en lo pertinente: “...II...Por último en relación a la queja del salario que sirvió de base para calcular el pago de la indemnización, encuentra este Tribunal que el salario de C\$6,800 córdobas determinado por el trabajador en su libelo de demanda **NO FUE NEGADO DE FORMA EXPRESA** por el demandado en la contestación verbal de la demanda, quien se limitó únicamente a negar las procedencia de las vacaciones y de la indemnización por años de servicio pero esto último en base a que el actor no le asistía tal derecho por haber sido declarado en estado de invalidez total por el INSS, en tal sentido la falta de negación expresa del salario en la contestación verbal de la demanda debe tenerse como una aceptación tácita del mismo al tenor de lo establecido en el art. 90.2 de la Ley N° 815 CPTSS que literalmente establece: “...A continuación, el demandado será invitado a contestar verbalmente la demanda, para que admita los hechos con los que está conforme o los niegue expresamente, debiendo el órgano judicial considerar el silencio respecto a esos hechos o sus respuestas evasivas como admisión tácita de los que le sean perjudiciales...” (Negrilla y subrayado del Tribunal), no siendo el recurso de apelación el momento procesal oportuno para iniciar un debate sobre el salario del actor, debiendo desestimarse por estas razones dicho agravio...” (fin de la cita). Los fallos coitados constituyen Jurisprudencia Nacional Unificada, al tenor del Art. 3 inciso b) de la Ley N° 815 aplicable al caso de autos, cabiendo aplicar la sanción por la no exhibición de documentos a que alude el Art. 55.2 de la Ley 815 a favor del trabajador, debiendo declararse sin lugar el presente Recurso de Apelación y confirmarse la sentencia recurrida...”. Estos fallos como otros anteriores y posteriores, aplican como Jurisprudencia análoga en la presente causa (Art. 13 L.O.P.J.), ya que la parte demandada acepta tácitamente los

hechos planteados por la demandante desde su libelo. Ahora bien, el acoso en sí puede reclamarse vía Tutela de Derechos Fundamentales, al tenor del Art. 111 CPTSS, al establecer claramente dicha disposición lo siguiente: ***“...Exclusividad del procedimiento Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio Y DEL ACOSO, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos...”*** (fin de la cita); de manera que la parte demandada yerra al decir que no existe la posibilidad de que un trabajador pueda demandar vía Tutela una situación de Acoso, siempre y cuando sea por motivo de la relación laboral, durante o después de finalizada la misma, dentro del plazo de un año a que aluden los Arts. 257 C.T. y 159.1 CPTSS, al no tratarse de una demanda con acción de Reintegro, sino de una demanda solamente de Indemnización reparadora a que alude el Art. 110.1 CPTSS, lo cual viene a ser un pago directo reclamado más no de una acción de reintegro y pago de salarios caídos (esto último accesorio a la acción de reintegro), sin que la ley vea la posibilidad de entablar dicha demanda de forma individual o ajena a la acción de reintegro, ya que evidentemente la trabajadora no quiere reintegrarse a su puesto de trabajo por motivo del acoso y asedio sufridos, que provocó que la parte empleadora inclusive se retractara del despido ilegal realizado inicialmente durante la trabajadora se encontraba de subsidio. Para una mejor apreciación y aun cuando la parte demandada reconoció tácitamente los indicios establecidos en la demanda y confesó sus irregularidades cometidas en contra de la trabajadora, se observa a folio 67 la carta del despido realizado cuando la demandante se encontraba de subsidio (Art. 80 C.T.), confirmándose dicho despido a folio 68, y en posteriores folios 74 al 76 en adelante se aprecia que tal reclamo inclusive fue ventilado ante el MITRAB. Adicionalmente, la parte demandada hizo referencia en la audiencia a su única prueba documental aportada, como lo es el Dictamen Especial visible del folio 189 al 195, lo cual es

contradictorio con el mismo documento denominado “**ACUERDO DE FINIQUITO LABORAL**” que firmó junto a la demandante y que rola del folio 39 al 42, al desprenderse en dicho documento en lo pertinente que: **“...PRIMERA: Que LA TRABAJADORA y EL EMPLEADOR han revisado y conciliado los montos y conceptos de cada uno de las prestaciones laborales reclamadas correspondientes a salarios, vacaciones no gozadas, décimo tercer mes proporcional, indemnización por antigüedad, en base a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo. Por lo que una vez conciliados y acordados los mismos, EL EMPLEADOR procede a realizar el pago de las prestaciones laborales...”** (Fin de la cita pertinente y subrayados de este Tribunal); evidenciándose ahí una total conformidad del empleador en referencia al pago de prestaciones de la trabajadora en base al salario ahí establecido. Este análisis es sin perjuicio de que la parte demandada no negó expresamente ninguno de los indicios otorgados en la demanda a como así se explicó también con anterioridad. También se deja establecido que para la determinación de la misma, queda a criterio prudencial de las autoridades laborales ordenarlo, siendo claro que en este caso en particular a criterio de este Tribunal fue demostrado el acoso laboral durante la relación laboral cuando la demandante estaba de subsidio, evidenciándose un **DAÑO A SU INTEGRIDAD PSÍQUICA QUE REQUIERE TRATAMIENTO PSICOTERAPÉUTICO**, según el Dictamen Médico Legal visible del folio 329 al 332, el cual fue remitido a la Judicial vía correo electrónico, y así se puso en conocimiento de las partes en la audiencia, sin que debamos olvidar que al tenor del Art. 68 CPTSS: ***“...La autoridad judicial valorará los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica...”***; considerando este Tribunal que dicho peritaje vino a encarnizar el acoso del que fue víctima la trabajadora, mismo que no fue impugnado.

**IV. DOCTRINA INTERNACIONAL SOBRE LOS INDICIOS E INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA DEL DEMANDADO:** Ya para finalizar, el Doctor JOSÉ LUIS UGARTE CATALDO, en su obra “TUTELA LABORAL DE

DERECHOS FUNDAMENTALES Y CARGA DE LA PRUEBA pág. 224 y 225, nos ilustra lo siguiente: ***“...El trabajador debe aportar indicios que no prueban inmediata y directamente el hecho principal –la conducta lesiva- sino que, cosa distinta, hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido. Tal y como lo ha señalado la jurisprudencia comparada en caso de una regla probatoria similar: “un indicio razonable de que tal lesión se ha producido, vale decir, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto. Los indicios en esta materia pueden ser, entre otros: i) la correlación temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador (como ocurriría si una vez enterado el empleador que el trabajador ha efectuado una denuncia lo despidiera en el tiempo inmediato); ii) manifestaciones del empleador que den a entender o puedan leerse motivadas por un móvil lesivo de derechos fundamentales; iii) la comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable al denunciante, y especialmente iv) la existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales de la empresa dado por conductas previas y persistentes del empleador. Aunque la expresión utilizada por la ley de entender una pluralidad de indicios, lo cierto es que eso obviamente no excluye que se considere un indicio suficiente, cuando su calidad y precisión probatoria lo amerite. Por suficientes, expresión utilizada por la ley, debe entenderse, más que un número determinado indicios, la existencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido. Así, el hecho de que el empleador despida a los trabajadores al otro día de terminarse el fuero laboral post negociación colectiva, lesionando la libertad sindical del afectado, o al día siguiente de ser notificado de una denuncia a la Inspección del Trabajo o una demanda judicial, lesionando su garantía de indemnidad, es solo un indicio,*”**

***pero suficiente de que razonablemente se ha producido la conducta denunciada. Frete a la aportación de los indicios suficientes, el empleador tiene la opción, como lo señala el mismo artículo 493 C.T. rab., de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. El empleador debe aportar la prueba que acredite que la conducta denunciada obedece a motivos razonables y que la misma no dice relación con la vulneración de derechos fundamentales del trabajador. Una rigurosa inversión de la carga formal de la prueba en esta materia podría someter al empleador “ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales, sino que ha de comprobarse la existencia de indicios de que se ha producido una violación de un derecho de tal naturaleza”. El rigor, el objeto de la prueba del empleador no es, como podría pensarse a primera vista, acreditar que su conducta no tenía como dirección la lesión de los derechos fundamentales del trabajador -lo que importaría, como ha señalado la jurisprudencia comparada, la prueba diabólica de un hecho negativo- sino que una cosa distinta: debe aportar elementos de prueba que le permitan justificar ante el juez laboral que su conducta obedece a motivos razonables, destruyendo de paso la sospecha que sobre ella recae...”*** (fin de la cita textual). Esta Doctrina calza a la perfección con nuestra norma Nacional al tenor del Arto. 3 Inciso a) CPTSS, por las detalladas razones expuestas en el Considerando II de la presente sentencia, a cuya parte considerativa remitimos su lectura en aras de no ser repetitivos, lo cual además sustentado con Jurisprudencia Nacional ahí citada (Sentencia N° 1004/2017), al haber cumplido la demandante con proporcionar suficientes indicios de las violaciones a sus Derechos Fundamentales, sin que la parte demandada demostrara la ausencia de los mismos y que su conducta fuera razonable al tenor del Art. 109.2 de la Ley N° 815; disposición que reza: ***“...2. En la audiencia de juicio, una vez constatada la conurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical o de***

***cualquier otro derecho fundamental, corresponderá al demandado la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad...***”; aunado a la no negación expresa de los hechos expuestos en la demanda, a como así se explicó en el Considerando III de la presente sentencia, a cuya parte considerativa también remitimos su lectura en aras de no ser repetitivos, lo cual constituye en esta materia una aceptación tácita de tales hechos, al tenor del Art. 90.2 de la Ley N° 815; disposición que también reza: “...2. ***A continuación, el demandado será invitado a contestar verbalmente la demanda, para que admita los hechos con los que está conforme o los niegue expresamente, debiendo el órgano judicial considerar el silencio respecto a esos hechos o sus respuestas evasivas como admisión tácita de los que le sean perjudiciales. También podrá oponer cuantas excepciones estime procedentes, así como los hechos y alegaciones que pongan de relieve cuanto obste a la pretensión y formular en su caso reconvencción, de haberse cumplido previamente los requisitos para ello...***”; cabiendo por tales razones, disposiciones legales, Doctrina y amplia Jurisprudencia citada, acoger parcialmente los agravios aquí vertidos y ordenarse libre y prudentemente el pago de tres meses de salario en concepto de Indemnización reparadora, en base al salario expuesto en la demanda que tampoco fue negado por la parte demandada, que asciende a la cantidad de siete mil ochocientos dólares norteamericanos (U\$7,800.00), cuya indemnización ascendería a la cantidad de **VEINTIRÉS MIL CUATROCIENTOS DÓLARES NORTEAMERICANOS (U\$23,400.00)** o su equivalente en moneda nacional al tipo de cambio oficial y así se hace. **POR TANTO:** Con base en las consideraciones hechas y lo dispuesto en los Arts. 129, 158 y 159 Cn, Ley 815 en sus Arts. 101, 120, 128, 134, Arts. 1 y 2, L.O.P.J; este **TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES,** **RESUELVE:** I.- **HA LUGAR PARCIALMENTE,** al recurso de apelación interpuesto por la señora **XIOMARA MERCEDES GARCIA LANZAS,** a las

nueve y dos minutos de la mañana, del diecinueve de noviembre del año dos mil diecinueve; en consecuencia, **SE REVOCA** la resolución **No. 127/19** dictada por el **JUZGADO PRIMERO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MANAGUA**. **II.-** Se ordena al demandado, por quién legalmente la represente, pague a la Señora **XIOMARA MERCEDES GARCÍA LANZAS**, dentro de tercero día de notificado el “**CÚMPLASE**” de la presente sentencia, la cantidad de **VEINTITRÉS MIL CUATROCIENTOS DÓLARES NORTEAMERICANOS (U\$23,400.00)** o su equivalente en moneda nacional al tipo de cambio oficial a la Trabajadora, equivalente a tres meses de Salario en concepto de Indemnización Reparadora al tenor del Art. 110.1 CPTSS, o su equivalente en moneda nacional al tipo de cambio oficial. **II.-** No hay costas. Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan los autos al Juzgado de origen. LUIS MANUEL OSEJO PINEDA.- A. GARCIA GARCIA.- A. CUADRA N.- R. URROZ. G.-. ILEGIBLE (KARLA EMILIA SAENZ TERAN).- PM CASTELLON CH. SRIO. Managua, veintidós de mayo del dos mil veinte.

**SENTENCIA No.: 534/2020**

ESMERALDA SALINAS CACERES

**JUICIO No.: 000138-ORO2-2020LB**

**VOTO No.: 534/2020**

LUIS ANDRÉS MAIRENA LIRA

**TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN.** Managua, seis de agosto de dos mil veinte. Las diez y cinco minutos de la mañana. **VISTOS RESULTAS:** Ante el Juzgado de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Chinandega, Circunscripción Occidente, compareció la señora **ESMERALDA AZUCENA SALINAS CACERES**, presentando demanda con acción de pago de vacaciones, indemnización conforme el Art. 45 C.T., salario, complemento de salario mínimo, séptimos días y días feriados hasta por la cantidad de SESENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS VEINTE CORDOBAS CON OCHENTA Y SEIS CENTAVOS (C\$62,420.86) en contra del señor **LUIS ANDRÉS MAIRENA LIRA**, en calidad de empleador particular. Alega la demandante que fue contratada desempeñándose como Asistente del hogar, por un periodo comprendido del quince de enero del año dos mil diecisiete hasta el día veintiocho de diciembre del año dos mil diecinueve, devengando un salario de Cuatro mil doscientos treinta y seis córdobas con setenta centavos (C\$4,236.70), por debajo del salario mínimo legal según su dicho. Que la relación laboral finalizó por renuncia en base a lo establecido en el Art. 44 C.T., sin que hasta la fecha la parte demandada le haya pagado sus prestaciones sociales que en derecho le corresponden. Admitida la demanda, se citó para la celebración de la Audiencia de Conciliación y Juicio, realizada en fecha y hora establecida, a la cual comparecieron ambas partes. El Juzgado A quo dirimió la contienda dictando la Sentencia definitiva a las dos y treinta y seis minutos de la tarde del día diecisiete de abril del dos mil veinte, declarando con lugar la demanda hasta por la cantidad de OCHENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS VEINTICUATRO CORDOBAS CON VEINTICUATRO CENTAVOS (C\$85,624.24). Por no estar de acuerdo con la referida resolución, la parte demandada interpuso recurso de apelación, y habiendo

sido admitido y tramitado dicho recurso, remitieron las diligencias a este Tribunal Nacional, siendo recepcionadas las mismas por la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos de este Tribunal el día diez de junio del año dos mil veinte, por lo que estando el caso para resolver;

**SE CONSIDERA: I.- SINTESIS DE LOS AGRAVIOS EXPRESADOS:** De conformidad con los Artos. 128 y 134 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, este Tribunal Nacional procederá en virtud del recurso de apelación interpuesto, al revisar el proceso en los puntos de la resolución que causen agravio a la parte apelante. En tal sentido, el señor LUIS ANDRES MAIRENA LIRA en calidad de demandado, en resumen expresó que le causa agravio la sentencia apelada, por declarar sin lugar la excepción de falta de legitimación procesal, y se tenga por demostrada la existencia de la relación laboral, a pesar de que a su juicio demostró con la excepción de falta de legitimación procesal opuesta y medios probatorios presentados en el proceso, que la relación laboral convenida fue con la madre de sus hijos la señora KENIA DEL SOCORRO VALVERDE, y nunca con él demandado. Que se tenga por demostrada la relación laboral con los testigos, cuando sus declaraciones son contradictorias entre sí, y con los hechos señalados en la demanda. Solicita se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y se revoque la sentencia apelada declarando sin lugar la demanda.

**II.- DE LA IMPROCEDENCIA DE LA EXCEPCION DE ILEGITIMIDAD DE PERSONERIA Y SU CONFUSION CON LA EXCEPCION PERENTORIA DE FALTA DE ACCION:** Planteados así los agravios de la parte apelante, procede este Tribunal Nacional a revisar las diligencias formadas en primera instancia, tanto el expediente físico como grabación del audio de la audiencia de conciliación y de juicio recogido al tenor del Arto. 30 de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En relación a ello, observa este Tribunal que el apelante expresa como agravio, que el Juez A quo, no dio lugar a la excepción de falta de legitimación procesal opuesta por el demandado, por cuanto según la demandante nunca ha tenido ninguna relación laboral con el demandado,

en vista que quien contrató a la actora fue la madre de sus hijos la señora KENIA DEL SOCORRO VALVERDE, quien fue su empleadora. No obstante, al revisar las diligencias de primera instancia, nos encontramos con que la demandada de forma verbal al momento de oponer su excepción de ilegitimidad de personería en su contestación de demanda (a partir del minuto 18:48, de la grabación de la Audiencia de conciliación y de juicio), lo hizo argumentando de manera taxativa lo siguiente: **“...Quiero interponer la excepción de falta de legitimación procesal, de conformidad con el Artículo 17 del Código laboral y con el Artículo 3 y 70 del Código Procesal Civil Nicaragüense, todas las personas naturales puede ser demandadas, las personas jurídicas, pero tiene que haber una relación, quiero demostrar señor Juez, para demostrar la excepción, con quien tenía una relación laboral era con la señora Valverde, que es la persona ante quien renunció, porque aquí mismo, acaba de decir que el único que vivía en la casa era él y ella, es decir que con quien inició la contratación o la relación laboral, a quien debe de demandar es a la señora con quien renunció, porque ella misma reconoce que tuvo una relación laboral, él es el compañero de vida...”**, quedando claro que la justificación y fundamentación de la parte demandada hoy recurrente para sostener su Excepción de Ilegitimidad de Personería, no consiste en vicios de representación o de capacidad procesal, sino que está basada en elementos de fondo, por cuanto refiere no ser la persona empleadora, es decir, manifiesta que entre las partes no ha existido relación laboral, sino con otra presume lo que resulta ser el soporte de una excepción perentoria de Falta de Acción, pues ataca el fondo del asunto, de manera que la parte aquí recurrente, lo que pretende es que se acoja una excepción sobre la forma que en el presente caso no procede, pues la excepción opuesta no se corresponde con el real fundamento de la misma, ni con la razón de ser y naturaleza de la Excepción de Ilegitimidad de Personería, la cual fue confundida por el demandado, con el fundamento de una excepción perentoria de falta de

acción, tema que este Tribunal Nacional ya ha dejado claro en reiteradas sentencias, tales como la SENTENCIA 32/2011, dictada a las diez y cincuenta minutos de la mañana del quince de diciembre del dos mil once, en la cual se ha fijó lo siguiente: “**...SE CONSIDERA:...II.- SOBRE LA EXCEPCION DE ILEGITIMIDAD DE PERSONERIA Y FALTA DE ACCIÓN: ...Sobre el particular, estima el Tribunal Nacional que no hay nada mejor que transcribir lo sostenido por nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia, desde Boletín Judicial del año mil novecientos treinta, Pág. 7563, Cons. II: “Es preciso no confundir la falta de personería con la falta de acción; AQUELLA NO PUEDE FUNDARSE EN ESTA, PORQUE SON COSAS DISTINTAS Y PRODUCEN EFECTOS DIFERENTES. La falta de personería o de representación legal consiste en carecer de las calidades necesarias para comparecer en juicio, o en acreditar el carácter o representación con que se reclama; y la falta de acción consiste, como es fácil comprenderlo, en la falta de título o derecho para pedir, que no afecta a la personalidad del litigante, sino a la eficacia de la acción ejercitada. La falta de personería afecta a la forma y la de acción al fondo...”** (Fin de la cita). En el caso concreto se puede constatar que el demandado interpuso la Excepción de Ilegitimidad en la Persona, alegando que el demandante no ha tenido con él ningún vínculo contractual, fundamentos jurídicos antes señalados que evidencian la oposición incorrecta de su excepción. Esta temática también fue sentada por este Tribunal, a través de la Sentencia N°596/2019, de las nueve y veinte minutos de la mañana del día veinte de septiembre del año dos mil diecinueve, en la que se planteó: “**... DE LA IMPROCEDENCIA DE LA EXCEPCION DE ILEGITIMIDAD DE PERSONERIA Y SU CONFUSION CON LA EXCEPCION PERENTORIA DE FALTA DE ACCION:** *Observa este Tribunal que el apelante expresa como agravio, que el A-Quo no dio lugar a la Excepción de Ilegitimidad, por cuanto la demandante nunca ha tenido ninguna relación laboral con el demandado, en vista que quien contrató a la actora fue la señora Jacqueline Graciela Vallecillo Toruño, quien fue su*

empleadora. No obstante, al revisar las diligencias de primera instancia, nos encontramos con que la demandada de forma verbal al momento de oponer su excepción de ilegitimidad de personería en su contestación de demanda, lo hizo argumentando de manera taxativa lo siguiente: “... **Niega cada uno de los puntos de la demanda e interpone la Excepción de Ilegitimidad de Personería en la persona del demandado por cuanto nunca ha tenido ningún tipo de vínculo laboral ni contractual con la demandante...**”, quedando claro que la justificación y fundamentación de la parte demandada hoy recurrente para sostener su Excepción de Ilegitimidad de Personería, no consiste en vicios de representación o de capacidad procesal, sino que está basada en elementos de fondo, por cuanto refiere no ser la persona empleadora, es decir, manifiesta que entre las partes no ha existido relación laboral, lo que resulta ser el soporte de una excepción perentoria de Falta de Acción, pues ataca el fondo del asunto, de manera que la parte aquí recurrente, lo que pretende es que se acoja una excepción dilatoria que en el presente caso no procede, pues la excepción opuesta no se corresponde con el real fundamento de la misma, ni con la razón de ser y naturaleza de la Excepción de Ilegitimidad de Personería, tema que este Tribunal Nacional ya se ha pronunciado en reiteradas sentencias, tales como SENTENCIA 32/2011, dictada a las diez y cincuenta minutos de la mañana del quince de diciembre del dos mil once, en la cual se ha fijado lo siguiente: “...**SE CONSIDERA:...****II.- SOBRE LA EXCEPCION DE ILEGITIMIDAD DE PERSONERIA Y FALTA DE ACCIÓN:** ...**Sobre el particular, estima el Tribunal Nacional que no hay nada mejor que transcribir lo sostenido por nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia, desde Boletín Judicial del año mil novecientos treinta, Pág. 7563, Cons. II: “Es preciso no confundir la falta de personería con la falta de acción; AQUELLA NO PUEDE FUNDARSE EN ESTA, PORQUE SON COSAS DISTINTAS Y PRODUCEN EFECTOS DIFERENTES. La falta de personería o de representación legal consiste en carecer de las calidades necesarias para comparecer en juicio, o en**

**acreditar el carácter o representación con que se reclama; y la falta de acción consiste, como es fácil comprenderlo, en la falta de título o derecho para pedir, que no afecta a la personalidad del litigante, sino a la eficacia de la acción ejercitada. La falta de personería afecta a la forma y la de acción al fondo. La primera ha de proponerse como excepción dilatoria, y da lugar al recurso de casación por quebrantamiento de forma; y la segunda, ha de proponerse en la contestación de la demanda, y da lugar al recurso de casación en el fondo...”** (Fin de la cita), dejando pues al descubierto este Tribunal la existencia de criterios reiterados y definidos, al respecto, que dejan en claro los equívocos alegados de la parte demandada. Por ello, teniendo en cuenta que en el caso concreto el demandado opuso la excepción de ilegitimidad en la persona, con fundamentos que no corresponden a esta excepción, sino a una distinta, debiendo rechazarse el presente agravio por las todas razones aquí expuestas. **III.- EN CUANTO A LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS APORTADAS EN EL PROCESO Y REFORMATORIA DE LA SENTENCIA:** Dando continuidad al estudio del caso de autos, notamos que la parte demandante, para demostrar los hechos reclamados propuso prueba testifical en la personas Leninova Centeno Gutierrez, Wendy Celeste Solórzano Centeno y Maria Bonita Moreno Cáceres, demostrándose la relación laboral con la declaración de la señora Wendy Celeste Solórzano Centeno, (a partir del minuto 01:03:23), quien en forma coherente dijo: **”...¿Vos sabes en que se desempeñaba, en los últimos tres años, 2017, 2018, 2019, en que trabajaba la señor Esmeralda Azucena? R= Sí, era doméstica, ¿Dónde trabajaba, a quien le trabajaba? R= En la casa del señor Luis, ¿Vos pode decirle a su autoridad, que trabajo ejercía esta señora y cuál era su jornada laboral, o sea vos sabes a qué hora entraba y a qué hora salía de trabajar? R= Si, ella limpiaba, le cocinaba a él y a sus niños y lavaba, incluso eran las diez, once de la mañana y ella estaba poniendo frijoles afuera porque al señor no le gustaba que se le ahúme la casa, y ella entraba**

*a la siete y salía a las cinco y media, pero como sabe, él es agricultor, usted sabe que siembra, limpia la tierra todo eso, ella pasaba a las cinco de la mañana y eran las siete, ocho y ella estaba todavía en la casa esperándolo porque no podía dejar a los niños solos,.. ¿Sabes vos, de quien recibía órdenes esta señora, quien le daba las órdenes de lo que tenía que hacer, en la casa que trabajaba? R= El señor Luis...”* Contra interrogatorio: “... *¿Usted sabe que ahí vive una señora, que es compañera de él? R= No vive ahí ella, esta fuera del país, ¿Y ella tiene años de esta fuera el país? R= Si, ya tiene años, ¿Y no regresa al país? R= De vez en cuando, para finales del año,...”*. Quedando pues a consideración de este Tribunal, demostrada la existencia de la relación laboral, con la aludida prueba testifical que no fue desvirtuada en el interrogatorio, siendo procedente la demanda en cuanto al reclamo de la prestaciones laborales ordinarias correspondientes a vacaciones, décimo tercer mes, más la indemnización conforme al Art. 45 C.T., y salario, bajo el principio de Primacía de la realidad (arto. 2, inc. K. ley 815) y la valoración conjunta de la prueba conforme a la sana crítica (arto. 53 numeral 1), lo que conlleva al conocimiento de la verdad real y resolviendo conforme a derecho como lo hizo el A quo. No obstante en relación al reclamo de pago de complemento de salario mínimo que fue ordenado en pago por el Juez A quo, este Tribunal considera que no es procedente tal pretensión por cuanto la parte demandante en el escrito de demanda (folios 01 al 02), refirió en relación a ésta, lo siguiente: ***“DEMANDA LABORAL. Por lo antes expuesto vengo ante su autoridad como en efecto lo hago demandar en la vía laboral con ACCION DE PAGO DE... Reajuste salarial por devengar un salario menor al salario mínimo establecido por la CNSM en Nicaragua, la cantidad de cincuenta y un mil doscientos noventa y seis córdobas con 40/100 (C\$51,296.40), debido a que todo el tiempo que duró la relación laboral mi empleador me pagó lo equivalente a ciento treinta dólares mensuales, cuando el salario mínimo para el sector servicio era el***

***equivalente a ciento setenta y cinco y ciento ochenta dólares mensuales, es decir su equivalente en córdobas...*** De lo antes transcrito tenemos que la parte actora en cuanto al reclamo de complemento de salario mínimo, no ofreció al Juzgado ni a este Tribunal una panorámica integral de la pretensión reclamada, pues se limitó a exponer tal reclamo de manera simple y globalizada, sin detallar la base que sustenta su reclamo, es decir, no individualizó los hechos que constituyen elementos esenciales de la acción jurídica invocada, y así como también no fue presentado detalle de salario mínimo de todo el periodo reclamado, periodo por periodo dado que el salario mínimo se actualiza cada seis meses según la Ley de Salario Mínimo, considerando este Tribunal que la pretensión no fue reclamada con sustento fáctico necesario y esencial, de manera que el Juzgado o Tribunal no puede sustituir la actividad fáctica de la parte, ni ello puede resultar de la prueba a producirse, puesto que los hechos expuestos son las razones y explicaciones de la valoraciones esenciales determinantes que conllevan al Juez a la convicción de la pretensión reclamada, sin los cuales ni siquiera es posible entrar a examinar el reclamos. Todo lo anterior implica que en el juicio no se produjo la más mínima certeza de la prestación objeto de debate en esta segunda instancia, pues el actor no proporcionó detalladamente los hechos que debatir al respecto, y mucho menos pruebas detalladas que demostraran lo reclamado. En este sentido es evidente que el actor incumplió con los requisitos de la demanda establecidos en el Art. 74, incisos c) y d), de la Ley N° 815, que reza: “... **1. El juicio se inicia por la demanda que deberá ser presentada ante el juzgado competente, debiendo contener al menos los siguientes requisitos:...** **c. Los hechos relevantes que relacionan al demandante con la parte demandada, imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas, por servir de fundamento a la petición o pretensión objeto del proceso;** **d. Lo que se pide o se reclama al órgano judicial...**”; habiendo incumplido la parte actora con tal requisito de precisión en la reclamación de la acción de pago

de complemento de salario mínimo intentada, por tal razón nos encontramos imposibilitados de entrar a conocer sobre hechos que no fueron detallados debidamente en el escrito de demanda, siendo entonces un imposible jurídico que este Tribunal pueda realizar valoración de los medios de pruebas al respecto dado que no hay hechos precisos e individualizados sobre los cuales debatir. Situación similar a esta, fue analizada y resuelta por este Tribunal mediante la **Sentencia N° 188/2018, de las dos y cuarenta y cinco minutos de la tarde del día veintidós de febrero del año dos mil dieciocho**, en donde se dijo lo siguiente: *“...En el libelo de demanda expuso que el salario percibido como asistente del hogar era de dos mil córdobas (C\$2,000), no obstante, en el acta de acuerdo de conciliación ante el Ministerio del Trabajo reconoció que su salario era de tres mil córdobas (C\$3,000). De manera que no existe una cantidad precisa del salario de la actora para proceder a calcular el complemento de salario, decimotercer mes y vacaciones, máxime cuando la actora tampoco detalló el importe del salario mínimo de cada año reclamado, a efectos de conocer la diferencia dineraria a complementar...”*, siendo entonces improcedente el pago ordenado de complemento de salario mínimo. En conclusión al tenor de los razonamientos, disposiciones legales y Jurisprudencia expuesta, no le queda más a este Tribunal que declarar con lugar parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante y Reformar la sentencia recurrida, específicamente en cuanto al concepto de complemento de salario mínimo, dejando sin efecto dicho pago, en el sentido que será expuesto en la parte resolutive de la presente sentencia a continuación.- **POR TANTO:** En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Artos. 129, 158, 159 Cn., Ley No. 815, Artos. 120, 128, 134, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 1 y 2 LOPJ, **este Tribunal, RESUELVE:** I. Ha lugar parcialmente al Recurso de Apelación interpuesto por el señor LUIS ANDRES MAIRENA LIRA en calidad de demandado, en contra de la Sentencia definitiva a las dos y treinta y seis minutos de la tarde del día

diecisiete de abril del dos mil veinte, dictada por el Juzgado de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Chinandega, Circunscripción Occidente, la cual se reforma. II. En consecuencia se reforman los puntos I) y II), inciso e), de la sentencia apelada, debiendo leerse así: **I)** Ha lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la señora ESMERALDA AZUCENA SALINAS CÁCERES, en contra del señor LUIS ANDRES MAIRENA LIRA en calidad de empleador particular. **II)** El señor LUIS ANDRES MAIRENA LIRA, deberá pagar a la señora ESMERALDA AZUCENA SALINAS CÁCERES las cantidades y conceptos siguientes: 1) Diecisiete mil doscientos ochenta y ocho córdobas con veintinueve centavos (C\$17,288.29) en concepto de indemnización conforme al Art. 45 C.T. 2) Ocho mil setecientos ochenta y dos córdobas con veinte centavos (C\$8,782.20), en concepto de vacaciones, 3) Seis mil doscientos noventa y cuatro córdobas con un centavos (C\$6,294.01), en concepto de décimo tercer mes, 4) Dos mil novecientos veintisiete córdobas con cuarenta y nueve centavos (C\$2,927.49), en concepto de salario. Para un total de TREINTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y UN CORDOBAS CON NOVENTA Y NUEVE CENTAVOS (C\$35,291.99), según lo expuesto en la parte considerativa de la presente sentencia. III. No ha lugar al pago de Complemento de Salario mínimo. IV. No hay costas. Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan las diligencias a su lugar de origen.- LUIS MANUEL OSEJO PINEDA.- A. GARCIA GARCIA.- A. CUADRA N.- R. URROZ. G.-. ILEGIBLE (KARLA EMILIA SAENZ TERAN).- PM CASTELLON CH. SRIO. Managua, siete de agosto del dos mil veinte.