

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.

UNAN-MANAGUA

RECINTO UNIVERSTARIO RUBEN DARIO.

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS.



**SEMINARIO DE GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIATURA
EN DERECHO.**

CARRERA: DERECHO.

TEMA: DERECHO LABORAL

"Análisis Jurídico de los derechos reivindicados a las asistentes del hogar y la familia, con la aprobación del decreto No. 7001, en Nicaragua, en el año 2013"

Integrantes:

1. Br. Dinora Díaz.
2. Br. Karen Pérez Blandino.



"Análisis Jurídico de los Derechos que son reivindicados a las Asistentes del hogar y a la familia, con la aprobación del Decreto Número 7001 en Nicaragua en el año 2013."

DERECHO LABORAL



“Análisis Jurídico de los Derechos que son reivindicados a las Asistentes del hogar y a la familia, con la aprobación del decreto Número 7001 en Nicaragua en el año 2013.”



INDICE

1. Resumen	6
2. INTRODUCCION	8
3. JUSTIFICACION	10
4. Concepto de trabajo doméstico	12
5. CAPITULO I: HISTORIA	14
5.1 HISTORIA DEL TRABAJO DOMESTICO	14
5.2 HISTORIA DEL TRABAJO DOMESTICO EN NICARAGUA	17
6. CAPITULO II: EL TRABAJO DOMESTICO CONFORME AL CONVENIO 189	19
6.1 TRABAJO DOMÉSTICO A NIVEL INTERNACIONAL.....	19
6.2 EL CASO NICARAGUA CONFORME AL CONVENIO 189	21
7. CAPITULO III: MARCO LEGAL	23
7.1 EL SERVICIO DOMÉSTICO COMO ACTIVIDAD LABORAL: PERSPECTIVA JURIDICA.....	23
7.2 SITUACION JURIDICA CONFORME LA LEY NO. 666	26
8. CAPITULO IV: ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DERECHOS DE LA ASISTENTE DEL HOGAR ESTABLECIDO EN EL DECRETO 7001	29
8.1 APROBACIÓN DEL CONVENIO 189 conforme el DECRETO 7001.....	29
8.2 DERECHOS BÁSICOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....	30
8.3 ANÁLISIS DEL cONVENIO 189 CON LA APROBACION DEL DECRETO 7001	30
8.3.1. SALARIO	32
8.3.2. AGENCIA DE EMPLEOS.....	33
8.3.3. SEGURIDAD SOCIAL	35
8.4. Regulacion de Trabajadoras Domesticas Nicaraguenses en el Extranjero	36
9. CAPITULO V: VENTAJAS DEL DECRETO 7001 EN NICARAGUA, con la aprobacion del convenio 189	38
9.1.1. Prestaciones sociales.....	40
10. CONCLUSIONES	43
11. Bibliografía	45
12. ANEXOS	46



OBJETIVO GENERAL

- Analizar los derechos reivindicados con el Decreto Número 7001, a las Asistentes del hogar en Nicaragua, en el año 2013.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comparar los derechos establecido en el Decreto 7001 vs derechos establecidos en el Código del Trabajo y sus reformas.
- Examinar el grado de conocimiento por parte de las Asistentes del hogar y la familia, de la legislación laboral dentro de su sector.
- Determinar la importancia del Decreto 7001 en la reivindicación de los derechos a las asistentes del hogar desde su entrada en vigencia



1. RESUMEN

Millones de personas, en su gran mayoría mujeres y niñas, son empleadas en viviendas particulares como trabajadoras del hogar. Según cálculos difundidos en el año dos mil trece por la OIT, en el año dos mil diez había en todo el mundo al menos cincuenta y tres millones de trabajadores del hogar. Esta cifra no incluye a los niños que no han alcanzado la edad mínima laboral estipulada en la ley, que normalmente es de 15 o 16 años. Se estima que 11.5 millones de niños menores de 18 años están empleados en el servicio doméstico en todo el mundo (IDWN, 2013). La OIT indicó que existen razones para creer que la estimación general no refleja la cantidad real de trabajadores del hogar que existen, y que la cantidad global podría ser próxima a su cálculo anterior de cien millones de trabajadores del hogar.

A nivel mundial, una de cada 13 mujeres que cuentan con un trabajo remunerado laboral en el servicio doméstico. Esta proporción asciende incluso a una de cada cuatro en América Latina y el Caribe y a casi una de cada tres en medio oriente (IDWN, 2013). Una gran cantidad de mujeres y niñas migran de una región a otra a nivel interno de los países o migran de un país a otro para desempeñarse en el servicio doméstico y esto genera el envío de remesas.

En muchos países se está produciendo un aumento de la demanda de trabajadoras del hogar, y, según la OIT esta situación se observa particularmente en Asia y el Pacífico, y también en América Latina y el Caribe. En el caso de Nicaragua, durante los últimos diez años el número de mujeres migrantes tanto a nivel interno o como aquellas que migran fueran del país para realizar este trabajo ha ido en aumento siendo sus principales destinos, Costa Rica, Panamá, España y Estados Unidos de América. Son varios los factores que contribuyen a esta tendencia, como la necesidad de asistencia vinculada con el envejecimiento de la población, empleos



que ofrecen a los trabajadores poca flexibilidad para responder a distintas responsabilidades domésticas, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral formal, la profunda desigualdad de ingresos individuales en los países y una mayor migración laboral que responde a brechas en los ingresos y disparidades económicas entre distintos países.

A pesar de la importancia del servicio doméstico para los hogares particulares y las economías nacionales, numerosos trabajadores del hogar enfrentan un espectro estremecedor de abusos laborales y otros delitos, y a menudo su trabajo no recibe ninguna protección ni se encuentra regulado, teniendo en este aspecto Nicaragua un Sistema Jurídico donde se vela por los intereses particulares de estos trabajadores incluyendo en su legislación medios legales para su protección. Las normas culturales que desmerecen el trabajo de la mujer en el hogar provocan que con frecuencia, sean consideradas como ayudantas antes que empleadas a quienes les corresponden derechos laborales básicos.

En este aspecto sean realizado diferentes trabajos e informes tendientes a reflejar y conocer las condiciones laborales de estos trabajadores, tales como La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en Nicaragua / investigación y Compañera Martha C. Palacios, Rebeca Centeno, Gilma Tinoco; ed. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). – 1ª. ed. – Managua, Nicaragua: Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana, 2010, de igual manera encontramos el informe realizado por Alexandra Bonnie de la Organización Internacional para las Migraciones, titulado: Trabajadoras domésticas Nicaragüenses en Costa Rica: un tortuoso camino hacia el reconocimiento.



2. INTRODUCCION

En el presente trabajo pretendemos abordar la reivindicación de los derechos de las y los asistentes del hogar y la familia, debemos mencionar que el trabajo doméstico representa hoy en día una parte importante de la fuerza laboral, especialmente en los países en vías de desarrollo. En efecto, el número de asistentes del hogar y la familia en el mundo ha aumentado a más de 100 millones.

De los cuales cerca de 14 millones son mujeres latinoamericanas, y se proyecta que esta tendencia seguirá aumentando en el futuro. Los trabajadores que caben en la categoría de trabajadores domésticos son mayoritariamente mujeres, sus condiciones de trabajo están entre las más precarias y sufren serios déficit de trabajo decente.

El trabajo doméstico tiende a perpetuar jerarquías basadas en la condición socio-económica, la raza, la etnia (Oficina Internacional del Trabajo, 2010). Una de las características del trabajo doméstico en la actualidad es la gran incorporación de mujeres migrantes de la zona rural a la zona urbana a este tipo de trabajo, entre los factores que han contribuido a un aumento en la demanda por trabajadores domésticos se encuentran el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la carencia de políticas públicas del Estado que permitan conciliar el trabajo con la vida familiar, la Feminización de las migraciones internacionales y el envejecimiento demográfico de las sociedades.

A pesar que las labores de cuidado del hogar son indispensables para el funcionamiento del núcleo familiar y de la sociedad en su conjunto, el trabajo



doméstico se encuentra fuertemente desvalorado y las habilidades que requiere son frecuentemente consideradas como innatas de la mujer. Esto debido a que el trabajo doméstico ha reemplazado generalmente al trabajo no pagado que tradicionalmente realizaban las mujeres como amas de casa, lo cual explica su desvalorización en términos culturales y económicos.

La falta de reconocimiento del valor agregado que aporta el trabajado doméstico ya que sus funciones consisten en la reproducción de condiciones adecuadas y necesarias para la vida cotidiana lo ha llevado a ser ignorado en legislación ya esta desamparado en términos comparativos con otros trabajos. Bajos salarios e insuficiente protección social caracterizan al trabajo doméstico en la actualidad. Esta desprotección legislativa se deben parte al hecho que el trabajo doméstico, debido al lugar donde se realiza, esto es en el hogar y no en una fábrica u oficina, permanece virtualmente invisible a los ojos públicos, siendo además extremadamente difícil su fiscalización.

La experiencia ha demostrado que las trabajadoras domésticas se encuentran vulnerables a tratos desiguales, injustos y frecuentemente abusivos. En su mayoría trabajan más horas que las establecidas como legales para otros trabajadores, se encuentran menos protegidas en términos de coberturas sociales y son mal remuneradas. A esto se le suma el contexto aislado en que se realiza su trabajo, lo que implica dificultades en cuanto a lograr mayores niveles de organización y de negociación colectiva para mejorar sus condiciones laborales.



3. JUSTIFICACION

El trabajo del hombre en sus diferentes formas se ha convertido a lo largo de la historia pero sobre todo hoy en día en uno de los principales motores que impulsan las economías a nivel mundial, proveyendo de los insumos necesarios y básicos, así como de aquellos que son para ocio y recreación de las personas, en este sentido el trabajo se convierte en una herramienta para la obtención de una remuneración producto del trabajo ejercido, pero el trabajo que realizan a las personas en las sociedades modernas no solo incluye una parte monetaria sino también una serie de derechos y reivindicaciones sociales que en su conjunto se transforman en un todo.

Dentro de las diferentes formas de trabajo, existe algunas que aun hoy en día no reciben ese carácter de ser visto como trabajo propiamente dicho, esto debido a las características particulares del mismo, el caso específico de esto es el trabajo ejercido por las trabajadoras domésticas, el cual en muchas sociedades no es visto con la relevancia e importancia que realmente tiene, siendo que quienes ejercen este trabajo tienen en sus manos una responsabilidad así como también se le da una confianza de gran valor porque son quienes se encargan de velar por el hogar mientras sus contratantes no estén.

En este sentido la legislación Nicaragüense durante muchos años a procura velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas siendo que en su mayoría quienes ejercen esta labor son mujeres y se ven en situaciones de vulnerabilidad en algunos casos, para el cumplimiento de los derechos laborales de estas trabajadoras el código del trabajo nicaragüense dentro de su cuerpo normativo estable los parámetros necesarios y mínimos sobre los que se basan los contratos de trabajo doméstico.



“Análisis Jurídico de los Derechos que son reivindicados a las Asistentes del hogar y a la familia, con la aprobación del Decreto Número 7001 en Nicaragua en el año 2013.”

No bastando con eso, Nicaragua durante el año dos mil doce, Ratifica el Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores doméstico (Convenio Número 189) y su recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, dos mil once (número 201), esto por medio del Decreto 7001.

Con la ratificación de este convenio el cual entrará en vigencia un año después de haber sido ratificado, viene a dar una mayor seguridad jurídica al trabajo ejercido por las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Es por tal razón que el realizar un Análisis Jurídico sobre este convenio y sobre los derechos que se reivindican se vuelve de gran importancia, puesto que se convierte en una herramienta jurídica de gran valor la cual viene a reforzar la materia en este aspecto particular, no solo en el sentido del contrato de trabajo, sino en otros derechos como el derecho sindical, prestaciones sociales entre otros.

Como estudiantes de derecho, el conocimiento de esta materia en particular, viene a contribuir en la formación como profesionales porque permite el conocimiento de una nueva herramienta jurídica, que viene a proteger a un sector que durante muchos años se vio vulnerable, permitiéndonos hacer aplicación de lo aprendido durante la carrera e introducirnos a este tema particular, que es de relevancia debido a su importante papel dentro de la sociedad y la economía de Nicaragua.



4. CONCEPTO DE TRABAJO DOMÉSTICO

El Convenio 189 define trabajo doméstico como "el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares". Este trabajo puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos(Decreto 7001, 2012).

Según el Convenio, una trabajadora o un trabajador doméstico es "toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo". Una trabajadora o un trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o tiempo parcial, puede ser empleada o empleado por una sola familia o por varios empleadores, puede que resida en la casa del empleador (puertas adentro, cama adentro, sin retiro) o puede estar viviendo en su propia residencia (puertas afuera, cama afuera, con retiro). Una trabajadora o un trabajador doméstico también pueden estar trabajando en un país extranjero(Decreto 7001, 2012).

El artículo 145 del Código de Trabajo de Nicaragua señala que trabajadores del servicio doméstico son los que prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador(Código del Trabajo, 1996).

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

De igual manera se puede definir el servicio doméstico como el desarrollo de actividades propias del hogar como son aseo, limpieza, preparación de alimentos,



lavado y planchado de ropa, atención de niños y cualquier otra actividad relacionada con el hogar del empleador.

Solo las personas naturales pueden prestar este tipo de servicios y se entiende que solo se puede prestar a personas naturales, puesto que el servicio está directamente relacionado con el hogar, la casa de habitación, y solo las personas naturales pueden tener hogar y casa de habitación.

4.1 Concepto de Contrato de Trabajo.

Contrato de trabajo es aquél contrato mediante el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración(www.gerencie.com, 2013).

Un contrato de trabajo con trabajadores del servicio doméstico tiene las mismas características y conllevan las mismas obligaciones y derechos que cualquier otro contrato de trabajo. Puede ser verbal o escrito, a término fijo o a término indefinido. Es importante recordad que cuando no en el contrato expresamente no se manifiesta que se trata de un contrato a término fijo, se entenderá indefinido.

Los trabajadores del servicio doméstico se deben vincular mediante un contrato de trabajo que bien puede ser verbal o escrito, a término fijo o indefinido. Recordemos que en el caso del contrato verbal, este será indefinido. Un trabajador del servicio doméstico puede ser contratado por tiempo completo, medio tiempo o por días.



5. CAPITULO I: HISTORIA

5.1 HISTORIA DEL TRABAJO DOMESTICO

Según el derecho romano los servicios domésticos ya existían en la antigüedad, pero bien debemos decir que a las personas que se encargaban de este servicio se les llamaba esclavos, el esclavo llegó a tener mucha importancia; en la antigüedad habían diferentes tipos ya que unos esclavos se encargaban solo del servicio en sí del hogar, y otros según la confianza llegaron a administrar el tesoro del amo, cabe mencionar que en la antigua roma como en la actualidad el servicio doméstico ha sido de mucha importancia en lo que a la confianza se refiere, ya que quien realiza esto se les brinda la llave de nuestro hogar.

(<http://www.monografias.com/trabajos65/derecho-romano/derecho-romano3.shtml#ixzz2fAeDmxBi>)

El sistema de la antigua roma era de tipo rígido en cuanto a estos, es decir los esclavos, pero de igual manera encontramos excepción a este sistema. Es de señalar que en la antigua roma existía un cierto grado de respeto hacia la vida del esclavo en dependencia de los servicios y lealtad prestada a su amo llegando algunos amos a concederles su libertad.

En la época imperial los esclavos pasaron a tener cargos de más importancia ya que con la confianza que ellos tenían pasaron a ser la mano derecha del emperador.

Las familias romanas tenían al principio un mínimo de uno o dos esclavos en casa, pero en la época imperial proliferaron tanto que no era extraño que familias como la de Plinio el Joven contara con 500, y el propio emperador poseía alrededor de unos



20.000 que incluían los que gestionaban ciertas tareas en las provincias, cuantos más esclavos mayor status social y económico.

Debemos de tomar en cuenta que la esclavitud se asemeja a lo que nosotros hoy en día conocemos como la clase obrera, teniendo en consideración que ha avanzado, ya que los derechos laborales son basados en una constitución llena de principio y valores, sobre todo, libre de esclavo.

Hay que tomar en cuenta que la esclavitud ha perdurado hasta hace menos de un siglo e incluso en la actualidad podemos encontrar algunas formas de esclavitud alrededor del mundo y que muchos de los derechos laborales son de hace unas decenas de años, por lo que debemos afrontar que esa esclavitud era la equivalencia a la clase obrera actual. Pero estos nos deben de dejar un avance profundo en nuestro vivir.

Históricamente el trabajo doméstico está vinculado a la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre(<http://es.wikipedia.org/>, 2013). Los trabajadores domésticos, a diferencia de los siervos y de los esclavos, reciben un salario, ya sea en especie (cama, alimentos, ropa), ya sea en metálico (retribución económica) o ambas cosas, y pueden renunciar a su trabajo. Esto último es relativo ya que los trabajadores domésticos carecen, la mayoría de las veces, de bienes con los que puedan emprender una vida independiente. En el caso de los trabajadores domésticos emigrantes sus derechos generales están muy restringidos al estar sometidos al permiso de trabajo o permiso de residencia y visas.

En el caso de Inglaterra es mediante las leyes Maestro del Reino Unido y Siervo ambas de 1823 la fue primera de su clase e influyo en la creación de leyes nacionales de servicios de otros países, aunque la legislación tiende a favorecer a



“Análisis Jurídico de los Derechos que son reivindicados a las Asistentes del hogar y a la familia, con la aprobación del Decreto Número 7001 en Nicaragua en el año 2013.”

los empleadores. Sin embargo, antes de la aprobación de este tipo de actos públicos, y trabajadores en general, no tenía protección en la legislación. La única ventaja real que el servicio doméstico siempre fue la provisión de alimentos, alojamiento, ropa y, a veces, además de un salario modesto. El servicio era normalmente un sistema de aprendizaje con el sitio para la promoción a través de las filas.

A diferencia de lo ocurrido en otras latitudes, en América Latina el servicio doméstico representó la principal ocupación femenina a lo largo de todo el siglo XX. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, en 2005 el servicio doméstico empleaba más de doce millones de mujeres y niñas en la región, lo que representa más del 15% de la población femenina económicamente activa. Además de ser la ocupación más feminizada, el servicio doméstico presenta, en términos generales, condiciones de trabajo más precarias que las de cualquier otro empleo –con legislaciones laborales que lo excluyen de los derechos que se garantizan a otros trabajadores, altos niveles de informalidad y bajos salarios.

El colectivo de los trabajadores domésticos ha estado muy alejado de las mejoras en las condiciones de trabajo conseguidas por el movimiento sindical y obrero (retribución digna, contrato de trabajo, cotizaciones por parte del empleador, horarios reconocidos, derecho al desempleo, reconocimiento de pensión, etc.)



5.2 HISTORIA DEL TRABAJO DOMESTICO EN NICARAGUA

Según un reportaje del *NUEVO DIARIO* realizado por el señor *JORGE EDUARDO ARELLANO*, nos explica que la esclavitud en Nicaragua, no acaba con la independencia política de los países latinoamericanos. Esta institución fue implantada en las colonias españolas del Nuevo Mundo durante el siglo XVI. Entonces se hallaba extendida en la propia península.

“Me refiero a la esclavización de los africanos capturados por los portugueses en Guinea, Cabo Verde y otras regiones. De manera que los primeros esclavos llegados a Nicaragua vinieron como criados de conquistadores y funcionarios civiles y religiosos. El primero --un muchacho-- lo llevó Gil González Dávila, quien lo había comprado a Pedrarias Dávila por 300 pesos en Panamá. De allí partieron a la recién creada provincia en la expedición de Francisco Hernández de Córdoba, once negros esclavos: cuatro de ellos se llamaban Antón, Juan Guante, Vicentillo, Perico y Francisco.” (Explica Arrellano)

Cabe mencionar que los esclavos cuando empezaron a traerse a nuestro territorio sufrían un maltrato físico, e incluso llegaron a ser separados y clasificándose entre esclavos con fines de mano de obra que son los inferiores y esclavos para servicios domésticos, también hay que recalcar que existió a lo largo de trescientos años en Centroamérica, la primera entidad política del continente que decretó su abolición en 1824. Luego la constitución federal de Centroamérica, emitida el 22 de noviembre del mismo año, proclamaba en su artículo 13: “Todo hombre es libre en la República. No puede ser esclavo el que se acoja a las leyes, ni ciudadano el que trafique con esclavos”.



“Análisis Jurídico de los Derechos que son reivindicados a las Asistentes del hogar y a la familia, con la aprobación del Decreto Número 7001 en Nicaragua en el año 2013.”

Y así vemos como empieza a tomar en cuenta la defensa de los derechos laborales, empezando por los derechos de las personas que eran consideradas esclavos, con la abolición que ésta tuvo, y, rompe la cadena de lo que se conocía como la esclavitud teniendo así 189 años en que en a nivel Centroamericano dejó de existir.

Ya en 1945, entra en vigor el primer Código Laboral en la República de Nicaragua con el Decreto No. 336 de fecha 12 de Diciembre de 1944, es decir que después de 121 años después se aprueba el primer Código. Y aquí se viene a dar la separación o bien la clasificación de los diferentes tipos de trabajos, como son: de la industria, del campo, de la pesca y los trabajos domésticos.

En los años noventa, con la creación del Código del Trabajo así como con sus reformas en las materia específica del trabajo doméstico, es que comenzamos a observar la incorporación de las nuevas tendencias y formas de visión que sobre el trabajo doméstico se tienen alrededor del mundo, llevando esto como consecuencia que se deje de ver como un trabajo con poco valor y elevando el valor real que tiene el trabajo doméstico a nivel tanto del hogar así como en la economía misma y la importancia de la protección de los derechos de estos trabajadores.

En la actualidad en Nicaragua, la Ministra del trabajo el 18 de Septiembre del año 2012, apuntó que se decidió cambiar el nombre de “empleada doméstica” por el de “Asistentes del hogar y la familia”, se fundamento es: que los que ellas hacen, asisten a la familia en el hogar.



6. CAPITULO II: EL TRABAJO DOMESTICO CONFORME AL CONVENIO 189

6.1 TRABAJO DOMÉSTICO A NIVEL INTERNACIONAL

Desde el cinco de Septiembre del año dos mil trece entra en vigor el convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio sobre los trabajadores del hogar o C189). Este es un tratado novedoso en el cual se vienen a implementar los primeros estándares a nivel internacional sobre esta materia en el cual existen más de 50 millones de trabajadores en donde encontramos que muchos de ellos son migrantes, abarcando principalmente a mujeres y niñas quienes se encargan de tareas tales como limpiar, cocinar, cuidar a niños y personas mayores en viviendas particulares.

Este convenio brinda garantías que son de suma necesidad e impostergables a los trabajadores del hogar y representan un adelanto sin precedentes para los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, de las mujeres y de los niños. A pesar del rol fundamental que desempeñan los trabajadores del hogar, este grupo ha sido excluido sistemáticamente de las garantías laborales habituales. De acuerdo con la OIT, casi el treinta por ciento de los trabajadores del hogar a nivel mundial se encuentran en países donde quedan totalmente marginados de las leyes laborales nacionales.

Desde que se adoptó el convenio sobre los trabajadores del hogar en 2011, numerosos países en todo el mundo han tomado medidas destinadas a ratificar el convenio y reforzar las leyes y reglamentaciones nacionales que protegen a estos trabajadores.



“Análisis Jurídico de los Derechos que son reivindicados a las Asistentes del hogar y a la familia, con la aprobación del Decreto Número 7001 en Nicaragua en el año 2013.”

En Venezuela en el año dos mil doce se implementó una reforma a la ley laboral que extendió sus disposiciones a los trabajadores del hogar, incluyendo las garantías sobre semana laboral máxima de cuarenta horas, dos días de descanso semanal, vacaciones remuneradas y salario mínimo. En el caso de Chile, en dos mil trece, la comisión de trabajo y previsión social del senado aprobó un proyecto legislativo que establecería un máximo de cuarenta y cinco horas laborales por semana y dos días adicionales de descanso por mes (IDWN, 2013).

En la región de América Latina y el Caribe se encuentra a la vanguardia mundial en lo que respecta a la ratificación. Cinco países de la región han ratificado el C189 (Uruguay, Nicaragua, Bolivia, Paraguay y Guyana), y otras naciones como Colombia, la República Dominicana y Ecuador están próximos a finalizar su ratificación (IDWN, 2013). Estos avances reflejan una nutrida historia de activismo en materia de derechos de los trabajadores del hogar y, en muchos lugares, de estrecha colaboración entre sindicatos y trabajadores del hogar. Los sindicatos en América Latina fueron los primeros en poner en marcha una campaña regional de ratificación tras la adopción inicial por la OIT del C189 en dos mil once. También Argentina, Brasil, Chile y Costa Rica se han producido avances considerables en los procesos nacionales de ratificación.



6.2 EL CASO NICARAGUA CONFORME AL CONVENIO 189

Nicaragua fue el cuarto país de aprobar el convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos instrumento que restituye los derechos de los y las trabajadoras del servicio doméstico.

Este convenio contempla dentro de sus objetivos el reconocimiento de iguales derechos básicos a las trabajadoras del hogar, en relación al resto de trabajadores/as, tales como horarios de trabajo, los descansos diarios y semanales, vacaciones, seguridad social, las condiciones y términos claros sobre su trabajo, entre otros.

La adopción del C.189 se fundamenta en el compromiso de la OIT de promover el trabajo decente tomando en cuenta sobre todo que en nuestros países en desarrollo, quienes emplean en trabajo doméstico constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional compuesta mayoritariamente por mujeres.

En este sentido refiere la Licenciada Cristina Morales, de la Oficina de Acceso a la Información Pública del MITRAB, que esta institución, aun cuando el convenio tenía un plazo de un año para su entrada en vigencia luego de la ratificación, han venido trabajando de manera continua en la implementación de políticas que permitan regular, vigilar y garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, aun contando con un presupuesto bajo siendo esto un factor que obstaculiza el poder llegar a todos los trabajadores, de igual manera señala que el MITRAB cuando son presentadas denuncias de incumplimiento de contrato sean estos verbales o escritos, actúa de manera beligerante a fin de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.



"Análisis Jurídico de los Derechos que son reivindicados a las Asistentes del hogar y a la familia, con la aprobación del Decreto Número 7001 en Nicaragua en el año 2013."

Por su parte la Central Sandinista de Trabajadores, por medio del Federación de Trabajadoras del Hogar y Oficios Varios Julia Herrera de Pomares y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas Blanca Arauz están realizando la labor de llegar a las trabajadoras domesticas e informarlas de sus derechos y de la reivindicación de derechos que por medio del convenio se les garantizan, siendo que el desconocimiento de estos derechos es una de las principales barreras que en la actualidad existen tal y como lo señalan tanto el sindicato como la federación.

Otra organización que está velando y organizándose alrededor de este tema y la implementación del convenio 189, es el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua, coordinado por la señora Andrea Morales Pérez y la señora Estela González, quienes desde este comité han realizado conferencias y exposiciones sobre las trabajadoras domesticas en Nicaragua y su situación, así como el dar a conocer el marco jurídico sobre el cual se asienta esta labor, los convenios y demás normativas pertinentes que vienen a asegurar las garantías constitucionales de estos.



7. CAPITULO III: MARCO LEGAL

7.1 EL SERVICIO DOMÉSTICO COMO ACTIVIDAD LABORAL: PERSPECTIVA JURIDICA.

Pese a que el trabajo doméstico remunerado ha sido difícilmente conceptualizado como simplemente un trabajo, la actividad presenta características muy similares a las exhibidas por cualquier otro trabajo de bajo estatus social: demanda largas de horas de trabajo, el salario es bajo, no ofrece posibilidades de movilidad laboral y tiene bajo nivel de seguridad en el trabajo (Romero, 1997; Anderson, 2002). Sin embargo, el ámbito de las actividades específicas realizadas incide en el nivel de personalización y conceptualización netamente laboral de la actividad. Por ejemplo, el trabajador en labores de aseo por hora puede caracterizar la relación contractual con mayor claridad que el trabajador puertas adentro, responsabilizado del cuidado de dependientes.

El nivel de personalización en este último caso tiende a oscurecer la relación laboral entre empleador y trabajador y a resaltar el ámbito emocional de la economía del cuidado. Este vínculo ubica al trabajador como "parte de la familia", por lo que su lealtad personal es demandada y ofrecida en potencial desmedro de sus intereses como trabajador. La precariedad laboral del trabajo doméstico es característica de las distintas modalidades en esta actividad, pero en particular lo es para las trabajadoras domésticas puertas adentro. Ello se refleja en ciertos aspectos de esta modalidad, como tiempos de descanso inferiores a lo establecido por la legislación para otros trabajadores y pago por servicios en dinero y en especie. Para las trabajadoras domésticas puertas afuera, la ocupación se ha acercado a la regulación jurídica y condiciones laborales de los demás trabajadores, aun cuando persisten normas diferenciadas de protección social.



Las características de precariedad laboral del trabajo doméstico indican por qué la ocupación ha sido tradicionalmente incluida en el sector informal y sugieren como en la actividad desempeñada se reproduce la exclusión social de los trabajadores. Estas particularidades del trabajo doméstico lo transforman en un área de estudio relevante para las ciencias sociales: la ubicación de esta ocupación en el engranaje de distintas jerarquías sociales: género, clase social, raza y etnicidad, ofrece un prisma privilegiado para el análisis de los sistemas de estratificación social y sus componentes. Ello, porque existe una conexión entre la posición ocupada dentro del mercado laboral y las desigualdades en términos de oportunidades y distribución del bienestar y poder.

En materia laboral el trabajo doméstico remunerado es desarrollado por aquellas personas que prestan servicios propios del hogar a una persona natural o a una familia, en la casa de habitación de esa persona o familia, de forma habitual o continua, y sin que ese servicio genere lucro o negocio para el empleador. Entre estos trabajadores tenemos al conductor, al portero, al vigilante, al jardinero, a la cocinera, a la niñera, a la que lava y/o plancha, el ama de llaves.

El trabajo doméstico remunerado es una de las varias condiciones especiales de trabajo, y tiene los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras, por lo que, a quienes lo hacen se les debe reconocer sus prestaciones sociales como salario no inferior al mínimo, vacaciones, decimotercer mes, indemnización por antigüedad, horas extras.

Igualmente tienen derecho a que se les respete su jornada de trabajo y a que se le afilie al régimen de la Seguridad Social obligatoria para gozar de esos beneficios; sin embargo, si su empleador no la afilia, deberá asumir los gastos médicos por enfermedad común o enfermedad laboral, y el suministro de los medicamentos



requeridos. En caso de que fallezca o quede incapacitado permanentemente en algún accidente de trabajo, se le debe indemnizar conforme al Código del Trabajo.

Esta fuerza laboral en nuestra realidad es vulnerable y sus derechos le son violentados en muchos casos; también es inestable y en determinadas situaciones ha sido un medio para la comisión de hechos delictivos. Estas personas trabajadoras son necesarias y no constituyen privilegio para sectores pudientes.

En cualquier estrato social se precisa de un trabajador del servicio doméstico, que por lo general es realizado por mujeres. No tenemos cifras exactas sobre la cantidad de personas que trabajan en esta actividad; sin embargo, se especula que supera las 114 mil. En cuanto a la Seguridad Social, al 2010, en el conglomerado de otros servicios comunales, sociales y domésticos se registran apenas 3,829 asegurados.

La protección jurídica y su efectividad, para el trabajo doméstico remunerado, no será fácil de conseguir en su plenitud, ya que los factores sociales y económicos siempre lo limitarán, sin embargo es imprescindible que todos reconozcamos los méritos de dicha actividad laboral y darle la importancia que tiene, puesto que constituye un engranaje más en la actividad del empleador y de cada uno de los miembros de su familia.

Ser trabajador del servicio doméstico no es distinto de otra persona trabajadora de cualquier sector de la economía. Todos los trabajadores en general tenemos Derechos Fundamentales consagrados en la Constitución Política, en las leyes y en los tratados internacionales. Vale pues referir que todos tenemos la responsabilidad social de garantizarle a estos trabajadores esos derechos.



7.2 SITUACION JURIDICA CONFORME LA LEY NO. 666

En Nicaragua el trabajo doméstico adulto está normado en el Código Laboral vigente (1997) en su Capítulo I, dentro de la categoría "Condiciones especiales de trabajo", este se reformo mediante la Ley 666 Ley De Reformas Y Adiciones Al Capítulo I Del Título VIII Del Código Del Trabajo De La República De Nicaragua. Esta norma parte haciendo la reforma al artículo 145. C.T a "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.

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."

Esta reforma hace referencia a la definición de quien es considerado un trabajador o trabajadora doméstica, de igual manera se incluye el trabajo lo referente al trabajo de los menores de edad y el rol que el ministerio del trabajo juega a través de los inspectores del trabajo a fin de garantizar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de sus derechos y garantías que son concedidas por la legislación.



“Análisis Jurídico de los Derechos que son reivindicados a las Asistentes del hogar y a la familia, con la aprobación del Decreto Número 7001 en Nicaragua en el año 2013.”

La reforma hace referencia a la retribución del trabajador doméstico, la que comprende además del pago en dinero, alimentos de calidad corriente, y el suministro de habitación cuando el trabajador duerme en la casa donde trabaja. Para el pago de sus prestaciones establece que se tomarán en cuenta los alimentos y habitación, con un valor estimado del 50% del salario que perciba en dinero.

También regula la frecuencia de pago que puede ser semanal, quincenal o mensual y con la reforma se elimina el período de prueba de 15 días. Sin embargo, la legislación laboral no establece salario mínimo, ni normas por labor realizada porque este tipo de trabajo no está incluido en ninguno de los sectores económicos.

En cuanto a la jornada laboral establece que tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas, a un día de descanso después de seis días de trabajo ininterrumpido y a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización en su caso(Ley 666, 2007).

La legislación laboral norma el descanso en doce horas, pero no la jornada laboral, lo que implícitamente abre la posibilidad de que la jornada pueda extenderse hasta por la otra mitad del día. Igualmente establece la obligación del empleador de inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social, en caso de incumplimiento el empleador asume la responsabilidad en los casos que corresponda, pero esta institución no incluye el trabajo doméstico dentro de sus categorías de cobertura, únicamente ofrece la posibilidad a los empleadores que lo soliciten de asegurarlas bajo el régimen de seguro facultativo, categoría que puede ser utilizada paracualquier persona aunque no sea trabajador asalariado. Esta categoría incluye



prestación de servicios médicos, pero no otras coberturas importantes como la de riesgos profesionales, por ejemplo. La reforma establece que toda enfermedad común del trabajador doméstico, contraída por contagio del empleador o de las personas que habitan la casa, obliga al empleador a garantizarle su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos médicos cuando no esté afiliado a la seguridad social. En el caso de trabajadores no afiliados al seguro

Social, el empleador está en la obligación de complementarle el 100% del salario.

Esta referencia explícita a enfermedades contraídas por contagio, excluye otro tipo de enfermedades, lo que agregado a la discrecionalidad en lo que a seguridad social se refiere, coloca a los trabajadores domésticos en una situación de desprotección en lo relativo a servicios médicos.

A partir del análisis de la norma del servicio doméstico que aparece en el código laboral y en su reforma se puede señalar, que subyace la idea de servidumbre a partir del mismo concepto de condiciones especiales de trabajo dentro del que se clasifica, del término con el que se le nombra y de los vacíos de norma en aspectos fundamentales como salario, jornada laboral, seguridad social y atención médica que de alguna manera fortalecen la desvalorización y desprotección del trabajo doméstico y de las empleadas domésticas.

Al hecho anterior se agrega que la legislación laboral es desconocida por empleadas y empleadoras, y por supuesto incumplidas. Consecuentemente este sector de la población acude con poca frecuencia a interponer demandas laborales al Ministerio del Trabajo. Son, además, un sector laboral con muy pocas expresiones organizativas.



8. CAPITULO IV: ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DERECHOS DE LA ASISTENTE DEL HOGAR ESTABLECIDO EN EL DECRETO 7001.

8.1 APROBACIÓN DEL CONVENIO 189 CONFORME EL DECRETO 7001.

El Decreto 7001 viene a Aprobar lo establecido en el Convenio 189, en donde a las empleadas o empleados domésticos se les garantiza y se le da derechos el cual será respetado y asegurado por el Estado.

Así bien sabiendo que Nicaragua ha sido uno de los pocos países que acepta o bien ratifica este convenio, el convenio ha venido a aprobarse por medio del Decreto número 7001, 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 (arto 2, inc.1 C. 189). Así bien este mismo Decreto establece que entrará en vigencia 12 meses después de haber sido publicado en la Gaceta el Diario Oficial.

En el preámbulo del Convenio 189 vemos el interés de la OIT de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.



8.2 DERECHOS BÁSICOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS

En el Convenio 189, nos dan unos derechos básicos en lo cual nuestro país debe de guiarse o tener como parámetro para establecer los derechos que se les otorgara a los empleados y empleadas domestica de Nicaragua

- Promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos (Preámbulo; Artículo 3).
- Respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: (a) la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;(c) la abolición del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Artículos 3, 4, 11 Convenio 189).
- La protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (Artículo 5).
- Condiciones justas de empleo incluyendo una vivienda digna (Artículo 6

8.3 ANÁLISIS DEL CONVENIO 189 CON LA APROBACION DEL DECRETO 7001

Así bien estos derechos básicos están establecidos en el C.189, y nuestro Decreto 7001 viene a ratificarlos. Los primeros artículos (arto.2 y 3 C. 189), establece la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Los artículos del 4 al 7 C. 189, establece una seguridad, en que el empleador deberá de darle a los y las trabajadoras domésticas, tanto en las edades establecidas, para no llegar a contrataciones que son fueras de la ley.



Considerando así que esta medida que dá el cuarto artículo es una medida de seguridad tanto para el empleador como el empleado, ya que si el empleador contratara a alguien menor de edad se estaría exponiendo al trabajo infantil, que según nuestra legislación la edades mínimas para labora mediante remuneración es de catorce años (arto 131 ley 447 reforma al título VI del código del trabajo) estos mismos podrán celebrar contratos con previa autorización de los padres.

Así mismo un estudio realizado por la OIT y IPEC (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) en un libro llamado “El trabajo Infantil Domestico en Nicaragua” revela que Según esta Encuesta de Hogares, del total de niños y niñas que trabajan, 17 mil 694(5.68%) lo hace en el servicio doméstico, y de éste, el 83.07% son niñas y adolescentes mujeres.Su trabajo aparece enmascarado bajo la denominación de “labores domésticas”.La misma Encuesta revela que del total que trabaja en servicios domésticos el 67.03 %Son del área urbana y el 32.97 % provienen del área rural. Los departamentos que reflejan mayor porcentaje de trabajo doméstico en niños, niñas y adolescentes son Managua (29.40 %)y León (9.60 %)(Oficina Internacional del Trabajo, 2010).En esto vemos como se le protege y se les da valor a nuestros niños, niñas y adolescentes que mediante la necesidad abordada en sus hogares entran a la necesidad de empezar a laborar a temprana edad y lo más pronto en trabajo es las labores domésticas.

Así bien el artículo 5-10 C. 189, nos da las medidas de seguridad, en cuanto a la protección de cualquier abuso sexual que los y las trabajadores puedan sufrir en el ambiente laboral y en lo cual se deberán adoptar medida de segura, así mismo se estable que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación



nacional o con convenios colectivos (ato. 7 inc. 1, C. 189) teniendo en cuenta también que las contrataciones fuera del país. “Los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio” (arto. 8 inc. 1º C. 189).

Así bien el artículo 10 C. 189, establece en su normativa que las domesticas tiene el derecho de su hora de descanso, descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas y su horario de laborar que será no mayor a lo establecido en los convenios colectivo y a la legislación nacional, así bien si las o los trabajadores del hogar tienen dormida adentro tiene el igual derecho de descanso. Y El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas (arto.10, inc. 2º C. 189).

8.3.1. SALARIO

Según el artículo 82 C.T. El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

Según el artículo 85 del Código del Trabajo, todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.

El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes.



La retribución del trabajador o trabajadora del servicio doméstico del hogar comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad y cantidad suficiente y suministro de habitación cuando duerma en la casa donde trabaja, de esta manera el salario en especie comprende hasta un 50 % del salario.

En el caso que se contrate al trabajador del servicio del hogar con dormida fuera , el empleador deberá pagar el salario en su totalidad del 100 %.

8.3.2. AGENCIA DE EMPLEOS

Una agencia de empleo es un servicio que responda a las necesidades laborales de sus clientes corporativos con personas que tengan las habilidades necesarias para satisfacer esas necesidades.

En este punto vemos que las agencias vienen a formar un papel relevante, ya que muchas personas con necesidad de laborar de empleadas o empleados domésticos recurren a ellas para así tener una oportunidad laboral o una credibilidad, ya que por ser su primer trabajo tienen dificultad de ser contratadas inmediatamente.

Pero bien que se hace o quien regula estas agencias a parte que ganan por la colocación de personal, en la actualidad vemos como cada día crece una agencia de empleo y que ocasionalmente estas son pantallas para así comenzar lo que son las tratas de personas.



Teniendo en cuenta todas estas características descritas es por ello que el Decreto 7001 viene a regular las normativas para las empresas o las agencias de empleos que tienen como objetivo la colocación de las empleadas o empleados domesticas. En el artículo 15 del Decreto 7001 nos dan los parámetros y determina requisitos que las agencias de empleos deben y tiene que poseer para estas contrataciones:

1.1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

- (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
- (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo y



-(e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

8.3.3. SEGURIDAD SOCIAL

El Seguro Social: Son las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea ésta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule. El Código del Trabajo en su arto. 150, establece de manera categórica que los empleadores tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y el arto. 14. Inciso 1, C. 189, refiere que se deben adoptar medidas apropiadas con el fin de garantizar que los trabajadores gocen de este derecho, inclusive en lo relativo a la maternidad.

El objetivo institucional, es garantizar a los asegurados y beneficiarios un futuro mejor sobre todo cuando más lo necesitan que es: pensiones, vejez, invalidez, incapacidad, viudez y orfandad en el caso de muerte del asegurado

Así bien es un derecho que siempre ha estado estipulado en las leyes pero vemos que hoy en día no ha sido implementado, pesando en una falta de cultura en la sociedad nicaragüense, pero así siendo regulado por este Decreto 7001 se considera que el Estado va a garantizar el cumplimiento de cada uno de los derechos que le son reivindicado a las y los asistentes del hogar.



8.4. REGULACION DE TRABAJADORAS DOMESTICAS NICARAGUENSES EN EL EXTRANJERO

Con la ratificación del Convenio 189 por medio del Decreto 7001, la Legislación Nicaragüense se ha visto fortalecida con nuevo instrumento que permite, brindar mayores medidas de protección a las trabajadoras domésticas a nivel nacional, pero un importante aspecto a tomar en cuenta en el caso de este sector de trabajadores, es que muchas de estas, son contratadas para trabajar fuera del país, es decir son contratadas para laborar en otros países.

En este sentido, El Convenio 189 con su aprobación en el Decreto 7001, en primer lugar artículo 7 C. 189, se establecen los requisitos necesarios que debe contener el contrato de trabajo de la trabajadora doméstica, lo cual aporta en el trabajo de MITRAB, al poder estos verificar que el contrato de trabajo, que está firmando la persona cumpla con estos requisitos permitiendo ofrecerle seguridad a la trabajadora doméstica, sobre todo en lo relativo a la repatriación en caso de que el contrato de trabajo termine y no sea renovado. Por otro lado en el artículo 8 les señale igualmente que este contrato no es verbal sino por escrito con los requisitos del artículo 7. C. 189

En el artículo 9. C. 189, establece el derecho de la trabajadora domesticas de conservar sus documentos de viaje e identidad; en su artículo 15. C. 189, expresa los parámetros con los que la legislación nacional debe trabajar, para verificar que a los trabajadores domésticos contratados en países extranjeros se les cumpla las condiciones de trabajo por las cuales fueron contratados, esto mediante acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales.



En este sentido en el MITRAB, aun no existen este tipo de acuerdos, porque tal y como se ha expresado el decreto 7001, es de reciente entrada en vigor, con lo cual aún no se han creado estos mecanismos, pero que si está previsto, que se implementen en un futuro, mas sin embargo el MITRAB está en facultad de revisar los contratos de trabajo de las trabajadoras domésticas que sean contratadas en el extranjero, siempre que sea solicitados por estas, por tener dudas sobre su contenido y repercusión del mismo.

Tal como se nos señaló en la entrevista realizada a la Licenciada Cristina Morales encargada de la Oficina de Acceso a la Información Pública del MITRAB, estos no pueden intervenir de manera directa a menos que sean menores de edad, su intervención se da a partir de la denuncia realizada ante el MITRAB, o sobre la base de una consulta que sea abordada ante ellos, en cuyo caso si se ven posibilitados para intervenir de forma directa.

Otro aspectos importantes a tener en cuenta, es que las trabajadoras domésticas se encuentran disgregadas en todo el territorio nacional por lo que ubicarlas en un lugar específico hace que la tarea sea más compleja para el MITRAB, así como la falta de recursos económicos, que no son suficientes para permitirle a la institución llegar a todas las trabajadoras por medio de los inspectores laborales, pero que pese a estos obstáculos han realizados labores de inspectoría en los casos solicitados y de asesoramiento cuando las trabajadoras se avocan a la institución.

Como se observó el MITRAB, si está implementando diferentes medidas en pro de los trabajadores aun sin la entrada en vigor del Convenio 189, y en el futuro implementara otras en la medida que este tome mayor fuerza y se vaya integrando al sistema de leyes nicaragüense.



9. CAPITULO V: VENTAJAS DEL DECRETO 7001 EN NICARAGUA, CON LA APROBACION DEL CONVENIO 189.

Según un informe elaborado por el Diario La Prensa, el Consejo Superior de la Empresa Privada, (Cosep) ha advertido que se podría desestabilizar la "economía familiar" si se reduce la jornada laboral de 12 a ocho horas para las domésticas. Sin embargo, Navarro cree que ese no es el foco de la discusión, si no los beneficios que tendrá este sector(<http://m.laprensa.com.ni>, 2012).

Actualmente estos servidores no "están sujetos a ningún horario", aunque el Código de Trabajo vigente establece que deben disfrutar de un reposo ininterrumpido de por lo menos nueve horas entre dos jornadas de labores.

Como "beneficios", el Código sólo les prevé dos semanas de vacaciones remuneradas, el salario de Navidad y permisos para estudiar y asistir a servicios de salud en caso de enfermedad.

Justamente suprimir estas desigualdades, es lo que persiguen los promotores del convenio, emanado por la OIT en junio de 2011, y aprobado ya por seis países, entre ellos Nicaragua, Bolivia y Paraguay, que fue el primero.

En el país, los sindicatos de trabajadores tradicionales como la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) y la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) son los que, junto al Ministerio de Trabajo han impulsado la aprobación del convenio, que tiene su principal oposición en los patronos.

Con el Decreto Número 7001, se busca dignificar el trabajo doméstico, el cual define como aquel que se realiza para o dentro de un hogar o varios hogares.



"Análisis Jurídico de los Derechos que son reivindicados a las Asistentes del hogar y a la familia, con la aprobación del Decreto Número 7001 en Nicaragua en el año 2013."

El organismo internacional de trabajadores indica que en los países subdesarrollados, dentro de los que está República Dominicana, el trabajo doméstico constituye una proporción importante de la fuerza de trabajo, y quienes lo desempeñan se encuentran entre los trabajadores más marginados.

Otros de los aspectos que aborda éste Decreto es asegurar la protección de los derechos humanos de éstos, garantizar la libertad de asociación y sindical, la eliminación de todas formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además, sostener la igualdad entre los trabajadores domésticos y los demás, la compensación de las horas extras, los períodos de descanso y las vacaciones pagadas de conformidad con la legislación nacional. Asimismo, tendrá que garantizar que los trabajadores sean informados de los términos y condiciones del empleo de manera fácilmente comprensible, de preferencia a través de contrato escrito.

Igualmente deberá adoptar medidas eficaces para asegurar la seguridad y la salud de los trabajadores de este sector. Y garantizar que disfruten de condiciones igualitarias respecto a la protección de la seguridad social, y en lo relativo a la maternidad.



9.1. PRESTACIONES SOCIALES

Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho al pago de las respectivas prestaciones contempladas por el Código del Trabajo, a excepción de la prima de servicios, a la cual no tiene derecho.

Quiere decir esto que a los trabajadores de servicio doméstico se les debe pagar las cesantías, intereses sobre cesantías y la dotación, para el pago de las prestaciones sociales se incluye lo pagado en especie y el auxilio de transporte.

1. Salario

Nuestra legislación establece en su arto. 17 inciso a, del C.T, dentro de las obligaciones de los empleadores está; pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador.

Los trabajadores del servicio doméstico no pueden devengar menos del salario mínimo. “Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia. “

Refiere el arto. 11 del C. 189 que se deberán adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo. El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley, (arto 150 C.T párrafo último).



El art. 12 del Convenio 189 en su inciso 1 e inciso 2, hace mención que el salario a este rubro, se debe pagar directamente en efectivo, como mínimo una vez al mes, salvo excepciones, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal, giro postal o por otro medio de pago. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores

En el caso que el patrón le suministre la alimentación y la vivienda, estos conceptos se pueden pactar como salario en especie, teniendo en cuenta que el salario en especie no puede superar el 30% del total del salario.

2. Vacaciones

Según lo establecido en nuestro Código del Trabajo en su art. 76, refiere que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de 15 días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.

Es obligación del empleador elaborar calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores, art. 76, párrafo infine, C.T

Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho a las vacaciones en proporción del tiempo laborado cualquiera que éste sea, al igual que las prestaciones sociales.



3. Seguridad social

Los trabajadores del servicio doméstico deben ser afiliados al sistema de salud, pensiones y riesgos profesionales. La salud y pensión es aportada entre el trabajador y el patrón al igual que en el resto de trabajadores. Los riesgos profesionales son pagados en su totalidad por el patrón.

La base para el pago de la seguridad social no puede ser inferior al salario mínimo e incluye el valor del salario que se pague en especie.

Si el trabajador devenga menos del salario mínimo, el faltante por el aporte mínimo a seguridad social debe ser sumido entre el trabajador y el empleador en las mismas proporciones que le corresponden a cada uno.

4. Terminación del contrato de trabajo

Para la terminación del contrato de trabajo en el servicio doméstico se aplican los mismos principios generales contemplados en el código laboral conforme a los artículos 41,43,44 y 48 C.T, lo que significa que en el caso de existir despido injustificado o renuncia por parte del trabajador, se tiene que pagar la respectiva indemnización.

5. Del Décimo tercer mes.

Señala nuestro Código del Trabajo en su arto 93. Que todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes, menor de un año.



10. CONCLUSIONES

1. El marco jurídico en material laboral referente a la protección de las trabajadoras domésticas en Nicaragua, se encuentra contenido en el código del trabajo ley 185 y en su reforma ley 666 LEY DE REFORMAS Y ADICIONES AL CAPÍTULO I DEL TÍTULO VIII DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA en donde se establecen las normativas jurídicas relativas al trabajo doméstico como lo son contrato de trabajo, jornada laboral, horarios, remuneración y seguridad social, de igual también en todo aquello que tiene que ver con la particularidades del trabajo doméstico infantil.
2. En la actualidad en el marco jurídico existente se ha incorporado una nueva herramienta que es el Decreto 7001 producto del CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. C189) Y SU RECOMENDACIÓN SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. R201) el que ha venido reforzar todo lo relativo a la materia laboral en Nicaragua y la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas a nivel nacional e internacional.
3. Que existe una gran cantidad de trabajadoras domésticas que desconocen los derechos y garantías tanto constitucionales, del código del trabajo y su reforma y del Decreto 7001 respecto al trabajo doméstico que desempeñan que hace falta mayor acercamiento a este sector de trabajadores para que hagan propia esta legislación que les permite hacer valer y reivindicar sus derechos.



4. Tanto la reforma al Código del Trabajo como el Decreto 7001 tiene puntos en común en lo referente a la reivindicación de los derechos de las trabajadoras domésticas, del establecimiento de contratos de trabajo, de eliminación de cualquier forma de abuso o discriminación que estas puedan sufrir por parte de sus empleadores, que sus jornadas y horarios de trabajo, del acceso a la justicia, de sus derechos a seguridad social.

5. Las instituciones encargadas del cumplimiento del Decreto 7001 CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. C189) Y SU RECOMENDACIÓN SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. R201) en este caso el MITRAB como principal encargado y los sindicatos como apoyo a esta función, han ido trabajando de manera paulatina y reiterad aun antes de la entrada en vigencia del decreto en busca de hacer del conocimiento de la mayor cantidad posible de trabajadoras cuáles son sus derechos, así mismo de facilitarles el acceso a la justicia en aquellos casos en que lo demanden tal y como lo establece el decreto 7001 permitiendo de esta manera proceso con mayor celeridad, siempre con los principios de gratitud, intermediación, publicidad y la lealtad y buen fe procesal.

6. Que estas instituciones MITRAB y los sindicatos cuentan con recursos limitados lo cual obstaculiza la labor que estos ejercen al momento de hacer del conocimiento de las trabajadoras el decreto 7001, que se necesitan más recursos tanto económicos como humanos para poder llegar a cubrir una mayor cantidad de trabajadoras siendo que se encuentra muchas veces en regiones aisladas sobre todo en el área rural.



11. BIBLIOGRAFÍA

Codigo del Trabajo, N. (1996). *Codigo del Trabajo*. Managua: Gaceta Diario Oficial.

DECRETO DE APROBACIÓN DEL CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. C189) Y SU RECOMENDACIÓN SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. R201) 2012 Managua Gaceta Diario Oficial

<http://es.wikipedia.org/>. (11 de 2013). http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico.
Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico:
http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico

<http://m.laprensa.com.ni>. (2012). <http://m.laprensa.com.ni/reportajes-especiales/119541>.
Obtenido de <http://m.laprensa.com.ni/reportajes-especiales/119541>:
<http://m.laprensa.com.ni/reportajes-especiales/119541>

<http://www.monografias.com/trabajos65/derecho-romano/derecho-romano3.shtml#ixzz2fAeDmxBI>.

IDWN. (2013). *Reinvindicar los Derechos: Movimientos de los trabajadores del hogar y avances globales en materia de reforma laboral*. Human Rights Watch.

Ley 666, N. (2007). *ey 666 Ley De Reformas Y Adiciones Al Capítulo I Del Título VIII Del Código Del Trabajo De La República De Nicaragua*. Managua: Gaceta Diario Oficial.

Mora, M. E. (2009). *Trabajo Domestico: un largo camino hacia el trabajo decente*. santiago: OIT.

Oficina Internacional del Trabajo. (2010). *Trabajo Infantil Domestico en Nicaragua*. OIT.

Tamayo, M. (1994). *Metodologia de la Investigacion*.

www.gerencie.com. (11 de 2013). <http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>. Obtenido de <http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>: <http://www.gerencie.com>



12. ANEXOS

Normas Jurídicas de Nicaragua

Materia: Laboral

Rango: Decretos Legislativos

DECRETO DE APROBACIÓN DEL CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. C189) Y SU RECOMENDACIÓN SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. R201)

DECRETO A. N. No. 7001, Aprobado el 17 de Octubre de 2012

Publicado en La Gaceta No. 201 del 22 de Octubre de 2012
LA ASAMBLEA NACIONAL
DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

CONSIDERANDO

I

Que 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 N°. 606, "Ley Orgánica del Poder Legislativo", es atribución concedida a la Asamblea Nacional, aprobar o rechazar los instrumentos internacionales celebrados con países u organismos sujetos de Derecho Internacional.

POR TANTO

En uso de sus facultades,

HA DICTADO

El siguiente:

DECRETO A. N. No. 7001

DECRETO DE APROBACIÓN DEL CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. C189) Y SU RECOMENDACIÓN SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. R201)

Artículo 1 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.

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.

Art. 4 Se recomienda al Presidente de la República que en el acto del depósito, presente una Declaratoria Unilateral Interpretativa que enfatice que en la legislación nicaragüense, el sentido del término “trabajadoras y trabajadores domésticos” contenido en el instrumento internacional aprobado en este Decreto, es el de “trabajadoras y trabajadores del servicio del hogar”, tal como se establece en la Ley No. 185, Código del Trabajo, según reforma aprobada por la Ley No. 666, “Ley de reformas y adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua”, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 181 del 22 de septiembre de 2008.

Art. 5 El presente Decreto entrará en vigencia a partir de su publicación en La Gaceta, Diario Oficial. Por tanto, publíquese.

Dado en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, a los diecisiete días del mes de octubre del año dos mil doce. **Ing. René Núñez Téllez**, Presidente de la Asamblea Nacional. **Lic. Alba Palacios Benavidez**, Secretaria de la Asamblea Nacional.

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales

basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

(a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

(b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

(c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

1.1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2.2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

-(a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y

-(b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3.3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1.1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2.2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3.3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1.1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2.2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;

- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1.1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2.2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3.3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4.4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1.1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2.2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3.3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1.1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2.2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1.1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2.2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

1.1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2.2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

1.1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

- (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
- (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el

fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y -(e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2.2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1.1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2.2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3.3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

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

Artículo 21

1.1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2.2. 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. 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1.1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en

vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2.2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1.1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2.2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

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

Artículo 25

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

Artículo 26

1.1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

-(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

-(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

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

Artículo 27

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

R201- Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos,

2011;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión,

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

1.1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

2.2. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

-a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y

-b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

3.3. Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

-a) asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;

-b) prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y

-c) asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

4.4. Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar:

-a) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;

-b) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; y

-c) difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.

5.5.

-1) Tomando en consideración las disposiciones del Convenio (núm. 182) y la Recomendación

(núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, los Miembros deberían identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o a las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil.

-2) Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el empleo definida en la legislación nacional, y adoptar medidas para protegerlos, inclusive:

- a) limitando estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares;
- b) prohibiendo que trabajen por la noche;
- c) limitando el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico; y
- d) estableciendo o reforzando mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.

6.6.

-1) Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo.

-2) Además de los elementos enumerados en el artículo 7 del Convenio, en las condiciones de empleo deberían incluirse los datos siguientes:

- a) la descripción del puesto de trabajo;
- b) la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal;
- c) la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio;
- d) todo otro pago al que el trabajador doméstico tenga derecho;
- e) todo pago en especie y su valor monetario;
- f) los detalles relativos al alojamiento suministrado; y
- g) todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador.

-3) Los Miembros deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

-4) El contrato tipo debería estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.

7.7. Los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo:

- a) creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia;
- b) asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y
- c) estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud.

8.8.

-1) Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.

-2) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a este respecto, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando

tales

organizaciones

existan.

9.9.

-1) Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios (períodos de disponibilidad laboral inmediata), los Miembros, en la medida que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos, deberían reglamentar:

-a) el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que permanezca en disponibilidad laboral inmediata, y la forma en que se podrían calcular esas horas;

-b) el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata; y

-c) la tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata.

-2) Por lo que se refiere a los trabajadores domésticos cuyas tareas habituales se realicen por la noche, y teniendo en cuenta las dificultades del trabajo nocturno, los Miembros deberían considerar la adopción de medidas comparables a las que se señalan en el subpárrafo 9. 1).

10.10. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas.

11.11.

-1) El descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas.

-2) El día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes, en conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico.

-3) Cuando en la legislación nacional o en convenios colectivos se prevea que el descanso semanal podrá acumularse en un período de más de siete días para los trabajadores en general, dicho período no debería exceder de 14 días en lo que atañe a los trabajadores domésticos.

12. 12. En la legislación nacional o en convenios colectivos se deberían definir las razones por las cuales se podría exigir a los trabajadores domésticos que presten servicio durante el período de descanso diario o semanal, y se debería prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación financiera.

13.13. El tiempo dedicado por los trabajadores domésticos al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar como período de vacaciones anuales pagadas de estos trabajadores.

14.14. Cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se hará en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:

-a) establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;

-b) calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;

-c) limitar los pagos en especie a los que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y el alojamiento;

-d) asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte ese descuento; y

-e) asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los

trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, así como su limpieza y mantenimiento, no se consideren para el pago en especie, y que su costo no se descuente de la remuneración de los trabajadores domésticos.

15.

15.

-1) Los trabajadores domésticos deberían recibir junto con cada paga una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho.

-2) Cuando se ponga fin a la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.

16. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.

17. Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

- a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y
- d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

18. En caso de terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, a los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan se les debería conceder un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento.

19. Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían adoptar medidas al objeto de, por ejemplo:

- a) proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo;
- b) establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo;
- d) prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y
- e) desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

20.

-1) Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo mediante un sistema de pago simplificado.

- 2) Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.
- 3) El valor monetario de los pagos en especie debería tenerse debidamente en cuenta para los fines de seguridad social, inclusive respecto de la cotización de los empleadores y de los derechos a prestaciones de los trabajadores domésticos.

21.

21.

- 1) Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes, como, por ejemplo:
- a) establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;
 - b) en consonancia con el artículo 17 del Convenio, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;
 - c) crear una red de alojamiento de urgencia;
 - d) sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
 - e) asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y
 - f) establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, sobre sus derechos, sobre la legislación pertinente, sobre los mecanismos de queja y de recurso disponibles, tanto en lo relativo a la legislación en materia de empleo como a la legislación sobre inmigración, y sobre la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y que les proporcione otros datos que puedan necesitar.
- 2) Los Miembros que son países de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados y adoptando toda otra medida que sea apropiada.

22. Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían considerar la posibilidad de especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones con arreglo a las cuales los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a ser repatriados, sin costo alguno para ellos, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

23. Los Miembros deberían promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos, inclusive los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta los principios y enfoques contemplados en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).

24. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la privacidad, los Miembros podrán considerar las condiciones con arreglo a las cuales los inspectores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico deberían estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.

25.25.

- 1) Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:
- a) fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo;
 - b) atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y
 - c) asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.
- 2) Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían elaborar indicadores y sistemas de medición apropiados con el fin de reforzar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística al objeto de recopilar eficazmente los datos necesarios para facilitar la formulación eficaz de políticas en materia de trabajo doméstico. It:

26.26.

- 1) Los Miembros deberían considerar la cooperación entre sí para asegurar que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y la presente Recomendación se apliquen de forma efectiva a los trabajadores domésticos migrantes.
- 2) Los Miembros deberían cooperar en los ámbitos bilateral, regional y mundial con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores domésticos, especialmente con respecto a materias que atañen a la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas, el acceso a la seguridad social, el seguimiento de las actividades de las agencias de empleo privadas que contratan a personas para desempeñarse como trabajadores domésticos en otro país, la difusión de buenas prácticas y la recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico.
- 3) Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para ayudarse mutuamente a dar efecto a las disposiciones del Convenio mediante una cooperación o una asistencia internacionales reforzadas, o ambas a la vez, lo que incluye el apoyo al desarrollo social y económico y la puesta en práctica de programas de erradicación de la pobreza y de enseñanza universal.
- 4) En el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar:
- a) la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y
 - b) la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas.

Normas Jurídicas de Nicaragua

Materia: Laboral

Rango: Acuerdos Ministeriales

RELATIVO A LA NORMACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

ACUERDO MINISTERIAL JCHG-004-04-07, Aprobado el 20 de Abril del 2007

Publicado en La Gaceta No 109 del 11 de Junio del 2007

LA MINISTRA DEL TRABAJO

En uso de las facultades que le confiere los artos. 263, 264 literal d, y arto. 265 de la Ley No 185 Código del Trabajo, a la ley 290 "Ley de Organización Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo" y Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones del Decreto 71-98 Reglamento de la Ley 290.

CONSIDERANDO

I

Que en el sector privado hay empresas, entidades y personas que como parte de sus actividades prestan servicios retribuidos de intermediación entre trabajadores y empleadores mediante los cuales se ayuda a los primeros a conseguir un empleo u ocupación acorde con su formación, capacidad y experiencia, y a los segundos en la preselección de personal con la calificación que el puesto de trabajo vacante requiere;

II

Que de conformidad con el artículo 16 de la Ley No. 185, Código del Trabajo, el funcionamiento de los servicios de intermediación o agencias de empleos privadas deben ser autorizadas y reguladas por el Ministerio del Trabajo;

RESUELVE

Arto. 1. El Ministerio del Trabajo registra, supervisa y regula el funcionamiento de las agencias de empleo privadas para la intermediación del empleo entre trabajadores y empleadores, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Acuerdo.

Arto. 2. Se denomina agencias de empleo privadas cualquier servicio retribuido de intermediación en el empleo ejercido dentro del territorio nacional, con exclusividad o como parte de sus actividades por personas naturales o jurídicas, sean éstas últimas empresas mercantiles o entidades sin fines de lucro.

Arto. 3. En caso que las agencias de empleo privadas realicen simultáneamente otras actividades diferentes a la intermediación, el presente Acuerdo se aplicará únicamente a esta y no a las otras actividades.

Arto. 4. Las agencias de empleo privadas no podrán prestar servicios consistentes en emplear trabajadores de la propia agencia con el fin de ponerlos a disposición de terceras personas la actividad de contratista de mano de obra queda sujeta a las disposiciones y obligaciones consignadas en la legislación laboral, Arto. 9. Capítulo II, del Título I de la Ley No. 185, Código del Trabajo.

Arto. 5. Toda persona natural o jurídica que constituya una agencia de empleo privada está obligada a registrarse en el Ministerio del Trabajo. Si la agencia opera en el Departamento de Managua, o en dos o más Departamentos, o en todo el país, la solicitud se presentará ante la Dirección General de Empleo y Salario; si la agencia ejerce su actividad en un solo Departamento, deberá presentarse ante la Delegación Departamental del Ministerio del Trabajo correspondiente.

Arto 6. La solicitud deberá ser acompañada por:

a) Personas jurídicas: el acta constitutiva debidamente inscrita en el registro mercantil, matrícula vigente emitida por la alcaldía correspondiente y carnet de RUC extendido por la Dirección General de Ingreso, (original y copia).

Personas naturales: Cédula de Identidad, matrícula vigente emitida por la alcaldía correspondiente y carnet de RUC extendido por la Dirección General de Ingreso (original y copia)

b) El domicilio de la(s), el nombre y generales de ley de la (s) persona (s) que ejerce su representación legal;

c) Descripción de la estructura y el ámbito territorial donde ejercerá sus actividades.

d) Descripción de los métodos de selección de personal para la intermediación entre los trabajadores y empleadores;

e) Descripción de los montos o porcentajes de la comisión que la agencias de empleo privadas cobrará al empleador por brindar este servicio;

f) Descripción de otras actividades que presten que no se relacionan con la intermediación del empleo, en referencia a lo establecido en el Art. No. 3 de este Acuerdo Ministerial.

Arto. 7. Las agencias de empleo privadas para cada acto de intermediación cobrará la comisión exclusivamente al empleador.

Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

Arto. 8. En la intermediación del empleo el trabajador no puede ser objeto de discriminación por razón de raza, sexo, religión, edad, color, discapacidad, opinión política y origen nacional o social, de conformidad a los Arto. No. 27, 56, 57 de la Constitución Política de Nicaragua, Ley 202, Relativa a las personas con discapacidad, ninguna otra forma de discriminación proscrita en la legislación nacional.

Arto. 9. Presentada la solicitud y los documentos pertinentes, la Dirección General de Empleo y Salario del Ministerio del Trabajo resolverá dentro de los siguientes quince días hábiles.

Arto. 10. Una vez revisada y aprobada la solicitud, las agencias de empleo privadas, cualquiera que sea su régimen social procederá a enterar en la tesorería del Ministerio del Trabajo, el costo por inscripción y/o renovación anual, que consiste en el 50% del salario mínimo del sector servicio.

Arto. 11. El Ministerio del Trabajo otorgará un Certificado de acreditación a las Agencias de Empleo Privadas autorizadas para ejercer, el que deberá ser colocado en un lugar visible, para que los usuarios verifiquen su legalidad.

Arto. 12. La autorización para el funcionamiento de las agencias de empleo privadas será válida por un año a partir de la fecha de su expedición y, a solicitud, podrá ser renovada por un período igual.

Arto. 13. El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las agencias de empleo privadas deberán:

a) Efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con los artos. 26 y 46 de la Constitución Política de Nicaragua.

b) Limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencias profesionales de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

c) Las agencias de empleo privadas no deben pedir, conservar ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo.

d) El trabajador tiene derecho a examinar y obtener copia de sus datos personales así como el derecho a solicitar que se supriman o rectifiquen los datos inexactos o incompletos.

Arto. 14. Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios.

Arto. 15. Las agencias de empleo privada deberán reportar obligatoriamente cada mes a la Dirección General de Empleo y Salario o a la Delegación Departamental del Ministerio del Trabajo que corresponda, datos estadísticos de la oferta, de la fuerza de trabajo demanda y los trabajadores según sean colocados, de conformidad a guía metodológica que se le facilitará.

Arto. 16. El Ministerio de Trabajo establecerá mecanismos de cooperación entre el Servicio Público de Empleo y las agencias de empleo privadas autorizadas para el intercambio de información sobre puestos vacantes, la utilización de una terminología común y otras sanciones que ayuden a la inserción laboral.

Arto. 17. Las agencias de empleo privadas que estén operando en el país a la fecha de la publicación de este Acuerdo Ministerial, deberán presentarse dentro del término de treinta días hábiles ante la Dirección General de Empleo y Salario o la Delegación Departamental del Ministerio del Trabajo que corresponda, con el fin de cumplir con los requisitos señalados y obtener su registro y autorización correspondiente.

Arto. 18. La autorización del registro de funcionamiento será cancelada cuando las agencias de empleo privadas incumplan con los objetivos para la que fue creada y/o incurran en alguna de las siguientes infracciones:

a) Cuando intermedie para la contratación de niños y niñas menores de 14 años y adolescentes en los casos establecidos en la Ley 474, Ley de Reforma al Título VI, del Código del Trabajo;

b) Cuando se dedique a otras actividades para las cuales no ha sido autorizada;

c) Cuando utilizare criterios discriminatorios en razón de raza, sexo, religión, edad, color, discapacidad, opinión, política y origen nacional o social, de conformidad a los Artos. No. 27, 56, 57 de la Constitución Política de Nicaragua y Ley 202, relativas a las Personas con Discapacidad;

d) Cuando difundiere información o hiciera publicidad falsa o maliciosa de la oferta de empleo;

e) Cuando por un mismo acto de intermediación cobre comisiones o retribuciones al trabajador;

f) Cuando incumpla las normas para intermediar con el objeto de colocar trabajadores nicaragüenses en el exterior, de acuerdo con el artículo No 14 de este Acuerdo Ministerial.

g) Cuando las agencias encubran actividades ilícitas, como la trata de personas, la explotación sexual comercial y otros delitos contemplados por la legislación nacional y comprobadas por autoridades competentes.

h) Cuando pacten trabajos en condiciones que violen la Legislación Laboral.

Arto. 19. La vigilancia de estas disposiciones estarán bajo la responsabilidad de la Inspectoría Departamental del Trabajo.

Arto. 20. El presente Acuerdo Ministerial deja in efecto, el Acuerdo Ministerial anterior suscrito el diecinueve de Septiembre del año dos mil cinco.

Arto. 21. Este Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación por cualquier medio de comunicación escrito, sin perjuicio de su publicación posterior en “La Gaceta” Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua, a los veinte días del Mes de Abril del año dos mil siete, Jeannette Chávez Gómez, Ministra.

**Asamblea Nacional de la República de Nicaragua.
Complejo Legislativo Carlos Núñez Téllez.
Avenida Peatonal General Augusto C. Sandino
Edificio Benjamin Zeledón, 7mo. Piso.
Teléfono Directo: 22768460. Ext.: 281.
Enviar sus comentarios a: [División de Información Legislativa](#)**

Nota: Cualquier Diferencia existente entre el Texto de la Ley impreso y el publicado aquí, solicitamos sea comunicado a la División de Información Legislativa de la Asamblea Nacional de Nicaragua.

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es el impacto del Decreto 7001 en la legislación laboral nicaragüense vigente y su incidencia dentro del sector de trabajadoras domésticas?

PREGUNTAS DIRECTRICES

¿Qué relación tiene el Decreto 7001 con la ley 666 Ley De Reformas Y Adiciones al Capítulo I Del Título VIII Del Código del Trabajo de la República De Nicaragua y El Código De Trabajo Nicaragüense?

¿Cuál es el principal obstáculo para la correcta aplicación de los derechos laborales de las trabajadora domesticas?

¿Cuáles son los parámetros de verificación utilizados por las instituciones durante las realizaciones de inspecciones en el caso de menores trabajadores?

¿Cuál es el grado de seguimiento de los empleadores producto de las sentencias emitidas en materia laboral en el caso de las trabajadoras domésticas?

¿Qué estrategias han implementado las instituciones involucradas en pro de hacer del conocimiento de las trabajadoras domésticas sus derechos y garantías?

CAPITULO VI: DISEÑO METODOLOGICO

El proceso investigativo permite a quienes hacen uso del mismo tener una guía a seguir sobre los procedimientos y pasos que han de tomar al momento desarrollar una determinada investigación, pero el como punto de partida se debe tener claro que es una investigación y que no es investigación para lo cual debemos tener una concepción clara sobre los que es la investigación ante lo cual podemos citar a tres autores:

La investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento. "(Tamayo, 1994), de acuerdo con Tamayo el método científico requiere la utilización de procedimientos o estándares que permitan la obtención de la información por medio de mecanismos que aseguren su validez.

La investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad...-una búsqueda de hechos, un camino para conocer la realidad, un procedimiento para conocer verdades parciales,-o mejor-, para descubrir no falsedades parciales."(Ander-Egg, 1992:57).

La investigación acción es el proceso de reflexión por el cual en un área problema determinada, donde se desea mejorar la práctica o la comprensión personal, el profesional en ejercicio lleva a cabo un estudio -en primer lugar, para definir con claridad el problema; en segundo lugar, para especificar un plan de acción. Luego se emprende una evaluación para comprobar y establecer la efectividad de la acción tomada. Por último, los participantes reflexionan, explican los progresos y comunican estos resultados a la comunidad de investigadores de la acción. La investigación acción es un estudio científico auto reflexivo de los profesionales para mejorar la práctica". (McKernan, 1999, p. 25).

El trabajo doméstico como uno de los mecanismos que dinamiza la economía nacional y su importante rol dentro del hogar, se vuelve un objeto de estudio del derecho por cuanto existe un sector de trabajadores que durante mucho tiempo han visto vulnerados una serie de derechos y garantías que en otros sectores económicos y laborales son protegidos, siendo el marco jurídico sobre el que se desarrolla este tipo de trabajo de gran interés puesto que un marco jurídico robusto y aplicado de manera eficaz por parte de las instituciones involucradas, permitirá asegurar que los trabajadores tengan las condiciones necesarias para el desarrollo de su labor y es sobre estos elementos particulares donde se desarrolla el proceso investigativo tomando en cuenta otros aspectos que puedan fortalecer al mismo y lo enriquezcan.

Al ser una investigación de índole jurídica así como sus componentes, se harán en base a paradigmas de investigación cualitativos, dado que se analizarán los elementos fundamentales de la realidad jurídica que constituye la aplicación de la del convenio 189 ratificado mediante el decreto 7001. y como este se relaciona con los diferentes actores involucrados, y cuáles son los principales criterios de aplicación de la normativa laboral nicaragüense en este sector de trabajadores en particular.

La elaboración del estudio de investigación a realizar en la elaboración del estudio será de tipo exploratoria, puesto que se explorará la forma en que las instituciones velarán por la aplicación del convenio o que pasos han dado para su futura aplicación siendo que en la actualidad aún no se encuentra ejecutado de forma directa y solo se ha comenzado a realizar un proceso de información y comunicación de este para que aquellos hacia quienes va dirigido comiencen a apropiarse del mismo de igual manera porque este es un convenio nuevo y aun no existen estudios al respecto sobre su aplicación; así también es de tipo transversal por cuanto se está tomando un periodo de tiempo determinado para realizar este estudio el cual es a partir desde su ratificación hasta la entrada en vigencia la cual se hizo efectiva el diecisiete de octubre del año dos mil trece. Por último este estudio es prospectivo porque se está registrando información

según van ocurriendo o acaeciendo los fenómenos de estudio en este caso la aplicación del decreto 7001

POBLACION Y MUESTRA

La población y la muestra se constituyen como dos elementos de gran importancia para el investigador esto debido a que sería casi imposible que un investigador logre abarcar toda la población de una investigación siendo por tal razón que se toma una muestra de la misma la cual debe ser representativa para poder permitir al investigar que se obtenga información confiable y válida, por tal motivo se debe poseer conceptos claros sobre los puntos antes referidos para determinar ambos dentro del proceso investigativo y que de esta manera no se invierta ni recursos ni tiempo innecesariamente.

POBLACION

Conceptualizaciones

Para Pardo Merino, población (universo) es un conjunto de elementos (sujetos, objetos, entidades abstractas), que poseen una o más características específicas en común.

Al respecto Buendía, C. (1998: 40) nos refiere “Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados”.

Al realizar un análisis sobre la aplicación del decreto 7001 en esto se ven involucradas una serie de instituciones principalmente el Ministerio del Trabajo como institución por excelencia encargada de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, pero a estos se suman también los sindicatos, asociaciones sindicales, federaciones y confederaciones quienes también trabajan en pro del cumplimiento de estos derechos, de darlos a conocer y que estos lleguen al mayor número de trabajadoras y trabajadores, y los principales

elementos dentro de esto las trabajadoras y trabajadores domésticos que es hacia quienes van dirigidos los instrumentos jurídicos a fin de velar por su protección y garantizar su derechos.

MUESTRA

Conceptualizaciones

Jiménez, F. (1983: 237) expresa que “Muestra es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población. Sus características más importantes es la representatividad, es decir que sea una parte típica de la población en las características que son relevantes para la investigación”.

De igual manera Sierra, B. (1998: 174) sostiene “Muestra es una parte representativa de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo total investigado”.

Debido a que la población que abarca el Decreto se circunscribe en un grupo en particular el cual es muy amplio debido a la gran cantidad de trabajadoras domésticas que existen en todo el país para poder realizar el proceso investigativo se ha circunscrito la muestra a las instituciones encargadas de hacer cumplir o velar por el cumplimiento del decreto en este caso MITRAB y los Sindicatos particularmente el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Nicaragua Blanca Arauz y la Federación de Trabajadoras del Hogar Julia Herrera de Pomares, tomando en cuenta el acceso a la información, siendo el lugar donde se puede obtener los datos e información que alimentaran el proceso investigativo, así como su cercanía geográfica logrando una obtención de datos más amplia y sin la necesidad de invertir gran cantidad de recursos económicos y de tiempo.

INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA RECOPIACION DE INFORMACION

METODOS

El método se plasma como un camino con el objetivo de llegar más lejos, o en otras palabras la forma en cómo se llevara a cabo un determinado proceso, esto de una manera ordena y sistemática con el fin de obtener un resultado lo cual puede estar basado en los diferentes métodos como lo son observación, recolección de datos o la experimentación.

Conceptualizaciones

De acuerdo con Jarrin (2004:35) afirma que “el método es la forma, manera, modo estrategia de cómo realizar un trabajo investigativo para llegar a la consecución de sus objetivos.

Por otro lado Sabino (1992:24) afirma “el método es el procedimiento o conjunto de procedimientos que se utilizan para obtener conocimientos científicos, el modelo de trabajo o secuencia lógica que orienta la investigación científica.

Métodos generales:

Análisis: consiste en la separación de las partes de un todo a fin de estudiarlas por separado así como examinar las relaciones entre ellas.

Este método será utilizado ya que partiremos del estudio de diversos conceptos generales o bases de nuestro trabajo de investigación que son parte importante de nuestro trabajo y que en forma conjunta dan vida a este proceso investigativo, es decir procuraremos realizar un estudio de cada elemento o concepto jurídico importante que abordemos a fin de poder comprenderlo y

analizarlo, primero individualmente y luego en función de los demás conceptos siendo que el decreto 7001 y la ley 666 ofrecen diversos conceptos que son puntuales para la investigación.

Síntesis: consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad. La síntesis se da en el planteamiento de la hipótesis. El investigador efectúa suposiciones o conjeturas sobre la relación de tales o cuales fenómenos, pero la conexión entre ambos fenómenos no es evidente por sí misma. El investigador las sintetiza en la imaginación para establecer una explicación tentativa que será puesta a prueba.

Este método lo emplearemos en el sentido de que acumularemos todo el conocimiento posible sobre el tema y después de ello, a manera de síntesis, concretizaremos los que consideremos más importante y que contribuyan a nuestro trabajo de investigación.

Métodos empíricos

Durante el proceso investigativo y al ir abordando las diferentes etapas, se da inicio a la recolección de información para lo cual se utilizan métodos que faciliten el acercamiento y contacto con el fenómeno de estudio y de esta manera obtener la información que es requerida para la investigación, lo que consecuentemente vendrá a cumplir con los objetivos de investigación propuestos en un inicio y tener un reflejo de la realidad que es objeto de estudio.

Conceptualizaciones:

Los métodos empíricos son definidos de esta manera por cuanto su fundamento radica en la percepción directa del objeto de investigación y del problema. Estos métodos al tener un mayor acercamiento sobre el fenómeno de estudio permiten que durante el proceso investigativo se logre determinar con mayor precisión cuales es el grado de avance en la aplicación del decreto 7001 y cuál es la correlación existen con la normativa legal vigente

Observación

La observación será el método por medio del cual se lograra tener un referente de cuál es el procedimiento que realiza el MITRAB al momento de que una trabajadora doméstica interpone una demanda y si en este proceso realmente se asegura los derechos y garantías que establece el decreto 7001 así como la legislación laboral vigente en esta materia en particular.

De acuerdo con Sierra y Bravo (1984), define la observación como “la inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos, con o sin ayuda de aparatos técnicos, de las cosas o hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente”. Van Dalen y Meyer (1981) consideran que la observación juega un papel importante en toda investigación porque le proporciona a uno de sus elementos fundamentales; los hechos.

Dentro de este estudio el método de observación utilizado será la observación sistemática, esto producto a que se tiene una idea concreta sobre lo que se desea investigar, es decir ya de ante mano existe un escenario y un problema de investigación, pudiendo hablar también de una observación participante.

Entrevista

La entrevista al ser un método empírico igual que los anteriores le permiten al investigador de una manera cercana registrar la información que se observa del fenómeno de estudio constatando con los involucrados aspectos esenciales de este.

Tamayo. M. (1993: 100) la define “como la relación directa establecida entre el investigador y sus objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios reales.

Durante el proceso investigativo la entrevista permitirá tener un mayor acercamiento a los funcionarios encargados de apropiarse y aplicar el decreto

7001 a fin de garantizar los derechos y reivindicar las garantías de las trabajadoras domésticas, es por medio de ellos que se obtendrá la información de carácter cualitativo sobre los aspectos relevantes del decreto 7001 como es el aseguramiento de los contratos de trabajo, las prestaciones sociales, también la abolición del trabajo infantil y la eliminación de barreras discriminatorias entre otros aspectos que puedan darse en la actualidad.

Para este menester sea tomado en cuenta los siguientes pasos:

- Elaboración del instrumento de entrevista con preguntas de acuerdo a los objetivos planteados.
- Selección de las preguntas de conformidad con los funcionarios a entrevistar en el MITRAB y en el Comité Nacional de Mujeres Sindicalista de Nicaragua.
- Aplicación de la entrevista.

Documentos/Materiales Escritos

Dentro de este, aspecto de la investigación sean utilizado informes previos relacionadas directamente sobre el tema, e investigación vinculadas al tema de manera indirecta siendo que estas se encuentran dentro del ámbito laboral de las trabajadoras domésticas y algunos aspectos de las mismas son aplicables a esta investigación, y se relación con su contenido tomando los aspectos más relevantes de las misma.

Recopilación de leyes laborales relacionadas, es decir el código del trabajo, la ley 666 y el decreto 7001 el cual es materia principal de estudio.

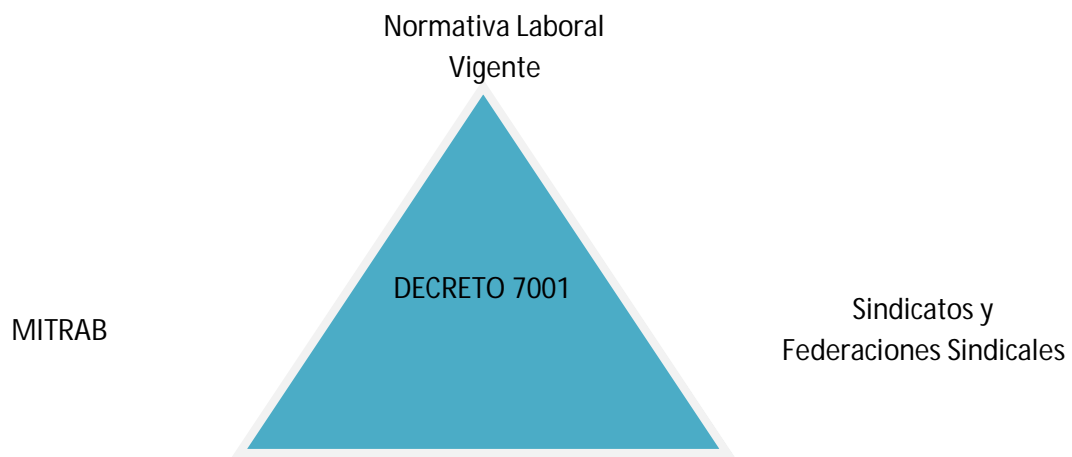
Triangulación de Indicadores.

La normativa laboral vigente, es el marco jurídico tomado por los empleadores en los diferentes ámbitos para la contratación de las trabajadoras domésticas, pero a esta legislación se debe sumar el decreto 7001 donde se ratifica el convenio 189 y como este se correlaciona con la legislación cuál es su proceso de aplicación e integración a las normativas ya existentes y cuáles son los

medios por los cuales será aplicado y dado a conocer a aquellos hacia quienes va dirigido.

Por otro lado el MITRAB junto con las otras instituciones gubernamentales involucradas son responsables por el correcto cumplimiento de la normativa de este decreto, y están directamente involucrados en el proceso de inspección a las sobre su cumplimiento y correcta aplicación a fin de reivindicar los derechos que han sido reconocidos y ratificados por Nicaragua mediante este, dentro de ellos podemos mencionar al Seguro Social, que es un actor no muy mencionado pero que efectivamente se ve inmerso dentro de la problemática de este sector.

Dentro del proceso investigativo, se observan tres indicadores asociadas que se interrelacionan de manera directa, y estas son la Normativa Laboral Vigente (Leyes, Reglamentos) que deben cumplir los empleadores, MITRAB como institución encarga del cumplimiento de la Normativa Laboral y las asociaciones sindicales.



RECOLECCION DE LA INFORMACION

Durante el proceso de investigación realizado en el periodo de julio a octubre del año dos mil trece, donde se llevó a cabo la recolección de información revisando la literatura pertinente al caso, sobre la legislación laboral la materia específica del trabajo doméstico, se visitaron las bibliotecas, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-MANAGUA), Biblioteca Nacional “Jaime Incer Barquero” del Banco Central de Nicaragua, encontrando que la información que hay en las bibliotecas se encuentra desfasada o son escasos los estudios investigativos respecto de este tema, siendo estos en su mayoría informes o congresos realizados por la asociaciones sindicales u organismos de ONG’s que de manera particular han realizado algún estudio a fin de conocer la problemática de las mujeres y niñas trabajadoras domésticas.

MATRIZ DE DESCRIPTORES

Aspectos jurídicos vigentes en materia laboral su relación con el Decreto 7001 en donde se ratifica el Convenio 189 y sus Recomendaciones sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Objetivo General	Objetivos Específicos	Preguntas	Fuentes	Técnicas
Analizar los derechos reivindicados con el Decreto Número 7001 a las Asistentes del hogar en Nicaragua en el año 2013.	a) Identificar las medidas de seguridad y protección que el Estado y el Ministerio del trabajo implementara n con base en el decreto Número	¿Qué relación tiene el Decreto 7001 con la ley 666 Ley De Reformas Y Adiciones al Capítulo I Del Título VIII Del Código Del Trabajo De La República De Nicaragua Y El Código De Trabajo	Marco jurídico laboral. MITRAB INSS	Revisión jurídico documental Revisión

	7001. b) Comparar los derechos establecido en el decreto 7001 versus derechos establecidos en el código del trabajo.	Nicaragüense? ¿Cuál es el principal obstáculo para la correcta aplicación de los derechos laborales de las trabajadora domesticas?	SINDICATOS MITRAB	jurídico documental Entrevista
	c) Examinar el grado de conocimiento por parte de las trabajadoras domésticas de la legislación laboral dentro de su sector	¿Cuáles son los parámetros de verificación utilizados por las instituciones durante las realizaciones de inspecciones en el caso de menores trabajadores?	MITRAB MITRAB	Entrevista Entrevista
	d) Determinar la importancia del decreto 7001 en la reivindicación de los derechos a las asistentes del hogar desde	¿Cuál es el grado de seguimiento de los empleadores producto de las sentencias emitidas en materia laboral en el caso de las trabajadoras domésticas?	MITRAB	Entrevista Entrevista

	su entrada en vigencia	¿Qué estrategias han implementado las instituciones involucradas en pro de hacer del conocimiento de las trabajadoras domésticas sus derechos y garantías?	MITRAB	
--	------------------------	--	--------	--

RESULTADOS

ENTREVISTAS

Licenciada Cristina Morales, Oficina de Acceso a la Información Pública, MITRAB

- 1- ¿Cuál es el impacto a nivel institucional que el Decreto 7001 ha tenido en el MITRAB?

El MITRAB al ser la institución encargada del cumplimiento de todo lo relativo a la legislación laboral en Nicaragua, se ve con un nuevo instrumento jurídico que viene a reforzar los ya existentes en materia laboral y con nuevas herramientas para velar por la reivindicación de los derechos de las compañeras trabajadoras domésticas así como también en el caso de los menores de edad que ejercen esta misma labor.

- 2- ¿Qué estrategias ha implementado el MITRAB en aras del cumplimiento de la normativa laboral vigente?

En este sentido el MITRAB, ha buscado como dar a conocer por medio de diferentes medios sobre todos escritos, a través de folletos por ejemplo, las normativas que establecen los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticos, esto también es algo que va de la mano con el Decreto 7001 y que aun cuando este no se ha implementado de manera concreta si se ha trabajado sobre los aspectos más importantes, tratando de asegurar que sea puesto en conocimiento de las compañeras trabajadoras del hogar.

- 3- ¿Qué papel juegan los inspectores del trabajo respecto del Decreto 7001?

En el caso de los inspectores laborales ellos están autorizados para realizar inspecciones en el caso de los menores que se encuentran trabajando como domésticas, para velar que estén recibiendo el trato adecuado y que no sean

sometidas a ningún tipo de maltrato, que sus condiciones laborales sean las acordadas dentro del contrato, que estén trabajando en el lugar en el cual fueron contratados y no sustraídos a otros lugares distintos de este. En el caso de los trabajadores adultos no está autorizado que realicen esta labor porque sería realizar una invasión dentro de la propiedad del empleador y esto está prohibido.

4- ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que como MITRAB tienen al momento de querer velar porque lo establecido en el Decreto 7001 y la legislación laboral sea cumplido?

El principal obstáculo para esta función es el corto presupuesto con que cuenta la institución, dado que por falta de recursos los compañeros inspectores muchas veces se ven imposibilitados para llegar a todas las compañeras trabajadoras, además de que este es un sector amplio y como es de todos sabido no se encuentran ubicados geográficamente dentro de un solo lugar porque tenemos trabajadoras domésticas en el Caribe, en la región central, en el norte, es decir en todo el territorio nacional.

Muchas veces hay casos que se les da seguimiento cuando las compañeras trabajadoras vienen al MITRAB a realizar una denuncia por que su empleador ha incumplido con el contrato de trabajo o ha violentado algún trato, sobre todo pasa esto cuando celebran contratos verbales, en este caso como MITRAB, llamamos al empleador y hablamos con él a fin de hacer cumplir el contrato que ha hecho con la compañera y que pague los salarios o prestaciones de ley que sean adeudados.

5- ¿Qué grado de desconocimiento según el MITRAB tienen los trabajadores de este sector en cuanto a la legislación laboral?

Podemos decir que muchas compañeras trabajadoras, no conocen sus derechos, no saben que tienen derecho a servicio médico, al pago de sus prestaciones sociales que por ley tienen derecho, como explique anteriormente la cantidad de trabajadoras es muy alto, de acuerdo a algunos informes dentro de este sector en dos mil cinco existían alrededor de 114,854 entre

trabajadoras y trabajadores domésticos en todo el país para el año dos mil trece esta cifra puede ser superior a los doscientos mil, como podemos ver su número es inmenso y muchos de estos compañeros no conocen aun sus derechos, sobre todo en las zonas rurales donde es más difícil el acceso.

Muchos de ellos han logrado tener acceso porque se ha pasado la voz como decimos en Nicaragua, es decir una trabajadora le dice a otro y esta a su vez otra más y así muchas de ellas han logrado tener algún conocimiento básico podemos decir, además hay que tener en cuenta que no solo hablamos de las trabajadoras que se encuentran dentro del país, recordemos que muchas de estas compañeras migran a otros países como Costa Rica para ejercer esa labor y este Gobierno ha procurado velar por los intereses de las compañeras que están en el extranjero y que sus derechos sean igualmente cumplidos.

6- ¿Qué perspectivas a futuro tiene el MITRAB en la implementación del Decreto 7001?

Como se mencionó antes esta es una nueva herramienta jurídica con la que contamos y por ejemplo en el caso de las compañeras migrantes nos servirá para velar por la reivindicación de sus derechos, sobre todo al haber otros países que han ratificado este el Convenio 189 y sus recomendaciones y que son países de destino de nuestras compañeras domesticas así como a las compañeras que se encuentran trabajando dentro del territorio, podemos tener mayor incidencia.

7- ¿Cuál es el rol del MITRAB frente a las agencias de empleo en relación con el Decreto 7001?

El MITRAB vela por el cumplimiento de los derechos laborales y su reivindicación, en cuando a las agencias de empleo ellas tienen sus propias regulaciones de la materia, lo que realmente como instituciones nos interesa no es la agencia de empleo sino garantizar el cumplimiento de los derechos de las compañeras trabajadoras, porque medio fueron contratadas no están importante, pudo haber sido por un agencia o directamente por un empleador,

esto no están relevante como si lo es lo anterior que se mencionó que el contrato que han firmado ya sea con la agencia o con el empleador directamente sea respetado en todo sentido y que garanticen todos los medios necesario para que las compañeras puedan realizar su labora en condiciones óptimas de trabajo.

Compañera Andrea Morales Pérez, Federación de Trabajadoras(es) Domesticas y Oficios Varios y la Compañera Estela González, Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua.

1- ¿Cómo se encuentran organizadas las trabajadores domesticas en Nicaragua?

Dentro del territorio nacional existen cuatro organizaciones sindicales de trabajadores domésticas, dos de ellas en la CST, una es el Sindicato de Trabajadoras Domésticas Blanca Arauz y el segundo es el Sindicato de Trabajadores Domesticas Arlen Siu, además existe la Federación de Trabajadoras del Hogar Julia Herrera de Pomares.

También en apoyo de estos sindicatos existen otras catorce organización más y que están dentro del Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua, desde donde se desarrollan estrategias a fin de poder ayudar a las compañeras a tener mayor acceso a información y cumplimiento de sus derechos.

2-¿Qué tipo de impedimentos han existido para la formación de estos sindicatos?

Impedimentos como tal no existen porque la libertad de asociación sindical está contemplada dentro de nuestra constitución, es un derecho de los compañeros trabajadores sin importar cuál sea su área de trabajo, y además está establecido en el código laboral, y las leyes de la materia respectivamente, lo que podríamos hacer notar es que si un sindicato no se forma es por falta de los requisitos que la misma ley exige.

Otro aspecto es la falta de recursos económicos para llevar a cabo sus funciones para la protección de los derechos de los compañeros.

3-¿Qué impacto ha tenido el Decreto 7001 dentro de las organizaciones sindicales y federaciones sindicales?

Para nosotros como sindicatos ha tenido un gran peso puesto que la lucha por reivindicar los derechos de las compañeras domesticas no es de ahorita, es un trabajo que por años se ha realizado, pero fue hasta que el gobierno de reconciliación y unidad nacional encabezado por el FSLN, asumió el poder que realmente se ha avanzado de forma más rápida y progresivamente en pro de este sector de trabajadores que sea visto muy vulnerado durante mucho tiempo.

El Decreto 7001 vino a convertirse en un nuevo instrumento para reivindicar sus derechos y para reforzar la legislación nacional, porque es sabido que este sector es de los que menos ven garantizados sus derechos sobre todo en las zonas rurales donde más se puede notar el desconocimiento de los derechos que estos tienen.

4-¿Qué mecanismos utilizan los sindicatos para dar a conocer el Decreto 7001 y la legislación de la materia?

Este sector de trabajadoras es muy amplio se encuentran por todo el país y, trabajan de manera individual, no de la misma forma que otros trabajadores que los puedes encontrar reunidos a todos en un mismo lugar, como los trabajadores de las salud que sabes que están en los hospitales, o los maestros estos son más accesibles, están más a la mano.

La manera que se trabajado es realizando foros, los que se anuncian por la radio, o por medio de folletos, mantas y un sin número de medios, a veces se le dice a una compañera doméstica y esta le cuenta a otra y así, en los foros se les habla de sus derechos, de cuáles son las instancia a las que pueden recurrir, que pasos deben tomar, a veces se va a los barrios o colonias específicamente a las iglesias o cuando hay ferias o actividades comunales y

ahí se les hace saber de sus derechos también, porque intentar llegar a un cien por ciento de todo el sector es imposible.

5- ¿Cuáles son las limitantes que tienen los sindicatos en particular los sindicatos de trabajadoras domésticas?

La principal limitante es la falta de recursos económicos, no contamos con recursos suficientes para realizar todas las actividades que deseáramos, ni para llegar a todos los trabajadores, muchas veces este trabajo se realiza por el amor de ayudar a los trabajadores no porque se gane un salario o se pueda vivir de esto, pero si sabemos que es necesaria la labor que desde los sindicatos se ejerce somos un fuerte apoyo para los trabajadores en pro de hacer valer sus derechos y mejorar sus condiciones laboras.

6- ¿Qué relación tienen los sindicatos con el MITRAB?

En primer lugar los sindicatos deben estar registrados ante el MITRAB, y existen una serie de regulación que el código del trabajo dispone al respecto de los sindicatos y que son regulados por el MITRAB ese es un primer punto.

En segundo los sindicatos en conjunto con el MITRAB velan por los derechos de los trabajadores, y sumando fuerzas les damos a conocer a los trabajadores todo lo relativo a la legislación nacional de la materia, también los sindicatos cuando tienen conocimiento de que un empleador está violentando los derechos de una trabajadora doméstica en este caso, se le informa al MITRAB a fin de que realicen la inspección necesaria y se tomen las medidas pertinentes la caso particular, porque no podemos dejar en indefensión a las compañeras en situaciones que vulneren sus derechos.

7-¿Cuál es la visión a futuro de los sindicatos con el Decreto 7001?

Como mencionamos antes este decreto aun cuando fue ratificado hace un año atrás, aun es nuevo su entrada en vigencia se realizó apenas el diecisiete de octubre del año dos mil trece, no tiene mucho tiempo de haber comenzado a

trabajar hay que dejar que este se vaya acoplado en la legislación para ver cuál es su impacto a futuro aunque ya existe cierta aplicación del mismo, es decir no hemos dejado que su fecha de entrada en vigor sea una barrera para ir implementando su contenido, pero si hay que dejarlo caminar para poder tener mayores datos tanto del decreto como de la situación de las compañeras trabajadoras domesticas a nivel nacional.

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS DEL DECRETO 7001 DECRETO DE APROBACIÓN DEL CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. C189) Y SU RECOMENDACIÓN SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NUM. R201) Y SU IMPLEMENTACION.

El análisis de resultados contiene la información encontrada durante el proceso de investigación. Esta información fue analizada de manera tal que guiaran hacia la consecución de los objetivos planteados en el trabajo investigativo.

En principio se exponen los resultados obtenidos de la técnica de entrevista, seguido de la observación directa y la investigación documental. Estos resultados se presentan ordenados con sus respectivos análisis, de manera que el lector no tenga confusión alguna, permitiendo de esta manera ser asequible al lector los datos recopilados y de fácil comprensión para cualquier clase de lector que desee conocer sobre la temática de la investigación.

Análisis de entrevistas realizadas:

En función del estudio y los objetivos establecidos a continuación se presenta la interpretación de los hallazgos encontrados una vez aplicada la entrevista realizada a la Licenciada Cristina Morales encargada de la Oficina de Acceso a la Información Pública del MITRAB así como también a las señoras Andrea Morales Pérez y Estela González, de la Federación de Trabajadoras(es) Domesticas del Hogar Julia Herrera de Pomares y el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua respectivamente. Las entrevistas fueron

realizadas con base en un guion previamente desarrollado, involucrando temas claves para fines de esta investigación. Cabe mencionar que son preguntas concretas y que en alguna situación se modificaron para poder ahondar en la temática que nos ocupa.

En la entrevista realizada a la Licenciada Cristina Morales encargada de la Oficina de Acceso a la Información Pública del MITRAB y a las señoras Andrea Morales Pérez y Estela González, de la Federación de Trabajadoras(es) Domesticas del Hogar Julia Herrera de Pomares y el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua respectivamente en fecha veintinueve y treinta de octubre del año dos mil trece, se utilizó un formato compuesto por siete preguntas dirigidas específicamente a conocer el grado de aplicación y desarrollo que ha tenido el Decreto 7001 en el MITRAB y en los Sindicatos.

- 1- De acuerdo con el objetivo uno, Identificar las medidas de seguridad y protección que el Estado y el Ministerio del trabajo implementaran con base en el decreto Número 7001.

En este sentido por medio de la entrevista realizada a la Licenciada Morales del MITRAB, se puede determinar que si ciertamente el estado ha procurado establecer diferentes parámetros para la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas y lo podemos observar con la adopción e integración del Convenio 189, por medio del Decreto 7001, con el que se busca que las condiciones de trabajo sean mejores o sean mejoradas con el tiempo, que tengan acceso a los diferentes servicios médicos y otros derechos a que puedan acceder, que ciertamente el MITRAB se ve obstaculizado en sus funciones por la falta de presupuesto tal como nos refiere la Licenciada Morales pero que esto tampoco ha sido impedimento para no realizar su labor de prevención e inspección en la materia.

Así mismo vemos que en este sentido los sindicatos han procurado llegar a la mayor cantidad de trabajadoras domésticas y que su trabajo no es en solitario sino en base a la legislación y de la mano con el MITRAB, también que el gobierno ha estado abierto al derecho de asociación por medio de la

creación de sindicatos de trabajadoras domésticas en concordancia con la constitución política de Nicaragua.

- 2- En el proceso de análisis de la legislación conforme al objetivo dos que refiere: Comparar los derechos establecido en el Decreto 7001 versus derechos establecidos en el Código del Trabajo y sus reformas, en este sentido tanto la reforma al Código como el Decreto tienen puntos en común en pro de la protección de derechos de las trabajadoras domésticas, en este aspecto el decreto establece las forma de contrato, el periodo de tiempo la forma de pago, las horas de trabajo, las vacaciones, las especificación del tipo de trabajo a realizar, lo cual está contenido de igual manera en la reforma del Código del trabajo mediante la ley 666.

Un aspecto muy importante que el Decreto viene a establecer y que no se encuentra en la LEY DE REFORMAS Y ADICIONES AL CAPÍTULO I DEL TÍTULO VIII DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA, es lo relativo a las trabajadoras domésticas migrantes que en el caso de Nicaragua son muchas las mujeres que migran a otros países a desempeñar este trabajo y que ven vulnerados sus derechos pero con la ratificación del convenio se van a garantizar el cumplimiento de sus derechos, por medio de los otros países que han ratificado el mismo, uno de estos aspectos es la repatriación una vez terminado o expirado el contrato de trabajo.

- 3- En lo referente al objetivo tres examinare el grado de conocimiento por parte de las trabajadoras domésticas de la legislación laboral dentro de su sector, tanto de parte del MITRA y de los Sindicatos coinciden en que aún existe una gran desconocimiento por parte de las trabajadoras domésticas sobre la legislación y leyes que abordan su sector de trabajo, que si bien se han hecho campañas para dar a conocer estos, hace falta más trabajo al respecto para que estas se empoderen de la legislación y puedan hacer valer sus derechos.

Uno de las áreas donde más difícil se hace el acceso a esta información es el área rural, en donde influyen diferentes factores, como la distancia, la falta de educación entre otros, sumado a esto que el Decreto 7001 es de reciente incorporación habrá que realizar estudios en el futuro para evaluar el grado de

conocimiento del mismo y que impacto ha tenido en forma más precisa dentro de los trabajadores y las instituciones involucradas.

- 4- Como último punto pero no menos importante está el objetivo número cuatro determinar la importancia del Decreto 7001 en la reivindicación de los derechos a las asistentes del hogar desde su entrada en vigencia, ante lo cual tanto la funcionaria entrevistada en el MITRAB, como en la Federación de Trabajadoras Domésticas y el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas coinciden en que el Decreto 7001, reviste gran importancia dentro de la legislación nacional, por cuanto es una nueva herramienta jurídica que asegura la reivindicación de los derechos a las trabajadoras domésticas por un lado pero también porque su alcance es a nivel internacional, es decir tanto es aplicable si una nicaragüense migra a otros países a trabajar y asegurar sus derechos así como también si una ciudadana de otro país que viene a Nicaragua a trabajar como doméstica tiene garantizado la protección de sus derechos y que no sea violentada en manera alguna, ni objeto de malos tratos

Por otro lado el Decreto viene a reforzar nuestro marco jurídico en materia laboral, permitiendo a que se integran nuevos aspectos en la legislación nacional, tales como la seguridad que si bien es cierto está en la legislación nacional el decreto viene a ejercer una mayor obligación para que sea cumplido de forma más beligerante, así como el acceso a tribunales de justicia en aquellos casos que las trabajadoras soliciten este servicio por una demanda contra un empleador y de esta manera hacer valer sus derechos.



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2013:
**BENDECIDOS,
PROSPERADOS Y
EN VICTORIAS!**

COMUNICADO

La Ministra del Trabajo, en uso de las facultades que le confiere la Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo y el Arto. 264 literal d) del Código del Trabajo,

Hace saber

A todos los empleadores del país lo siguiente:

PRIMERO:

Que de conformidad con el Arto. 93 del Código del Trabajo, toda persona trabajadora tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que le corresponda al periodo de tiempo trabajado. Ese año se cuenta del uno de diciembre del año dos mil doce al treinta de noviembre del año dos mil trece.

SEGUNDO:

Que el décimo tercer mes debe pagarse conforme al salario ordinario, lo cual incluye salario básico más comisiones, incentivos, y cualquier otra suma que devengue la persona trabajadora de forma fija, periódica y sobre la cual no rinda cuentas. Cuando el salario sea fijo o por unidad de tiempo, se pagará conforme el salario del último mes; pero cuando se trate de salario variable, se pagará con el salario más alto de los últimos seis meses.

TERCERO:

El décimo tercer mes debe pagarse en los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros



CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!
BUEN GOBIERNO!

MINISTERIO DEL TRABAJO

Dirección: del Estadio Nacional 400 metros al norte. Managua / Telex: 2115

Página Web: www.mitrab.gob.ni / apartado postal: 487





Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2013:

**BENDECIDOS,
PROSPERADÓS Y
EN VICTORIAS!**

diez días de terminada la relación laboral. En caso de no cumplir esta disposición, el empleador pagará al trabajador un día de salario por cada día de retraso, en concepto de indemnización. La multa deberá pagarse con el mismo salario con el que se paga el décimo tercer mes. Se recuerda a los empleadores de personas trabajadoras del servicio doméstico y asistente del hogar y la familia, que en los casos en que dichas personas trabajadoras duerman en su lugar de trabajo, el décimo tercer mes debe pagarse con un 50 % adicional al salario ordinario mensual.

Dado en la ciudad de Managua, a los veintiséis días del mes de noviembre del año dos mil trece.


Alba Luz Torres Briones
Ministra del Trabajo



CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!
BUEN GOBIERNO!

MINISTERIO DEL TRABAJO

Dirección: del Estadio Nacional 400 metros al norte. Managua / Tels: 2222-2115

Página Web: www.mitrab.gob.ni / apartado postal: 487