

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS



**PROTECCIÓN JURÍDICA  
DE LA MUJER EN LA SEGURIDAD SOCIAL  
DE NICARAGUA**

MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTADO POR:

- ∞ Jilma Luz Herrera Mejía
- ∞ Arlen Marienela Sándigo Montiel.

Tutor: Lic. Manuel Israel Ruiz Arias

Managua, Abril del 2005

# **INDICE**

**INTRODUCCIÓN**

**ANTECEDENTES**

**JUSTIFICACIÓN**

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

**OBJETIVOS**

**METODOLOGÍA**

**HIPÓTESIS**

**CAPÍTULO I : ASPECTOS GENERALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**CAPITULO II: CONTENIDO JURÍDICO DEL SEGURO SOCIAL A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL REFERIDOS A LA MUJER**

**CAPITULO III: ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA**

**ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS**

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

**ANEXOS**

## **Dedicatoria**

*Esta monografía fue producto del esfuerzo, de la paciencia, la comprensión y el cariño de mi familia por tal razón la dedico:*

*A Dios, mi creador por darme la oportunidad de vivir y poder alcanzar mis metas propuestas.*

*A mi esposo Rodrigo, por la ayuda incondicional y desinteresa que me ha brindado a lo largo de esta carrera que hoy culmina con la realización de este trabajo.*

*A mis hijos Pamela y Orlando, por que a pesar de su corta edad, han sabido comprender a su manera el tiempo que les he quitado.*

*A ellos muchas gracias.*

***Jilma***

## **Dedicatoria**

*Dedico muy especialmente este trabajo monográfico:*

*Primeramente a Dios, que me dio fortaleza, paciencia y sabiduría para poderlo concluir.*

*A mi esposo Tyron Acevedo, por el apoyo sentimental y económico y por ser mi fuente de inspiración.*

*A mi amada hijita Esther, por ser también mi fuente de inspiración y consuelo.*

*A mis padres, hermanas y tíos por animarme a seguir adelante.*

***Arlen***

## **Agradecimientos**

*Muy especialmente al Dr. Manuel Ruiz por su valiosa ayuda y colaboración en la realización de nuestro trabajo, que nos permitió tener una visión mas profunda y completa de la situación de la mujer en la Seguridad Social de Nicaragua.*

*Finalmente a todas aquellas personas que de una u otra manera nos ayudaron a concluir esta tesis.*

***Jilma y Arlen***

## Introducción

Actualmente el derecho ya no se concibe como un conjunto de normas escritas que se aplican aisladas de un contexto social, cultural político y económico; sino que están influenciadas por relaciones, situaciones y posiciones de las personas que las crean, las aplican y las tutelan.

Las organizaciones sindicales y de los trabajadores han traído como consecuencia la creación de leyes en el ámbito de la seguridad social. También se han dado transformaciones Constitucionales para nuestro país. Con el avance jurídico social de estos movimientos se ha logrado que los derechos de la clase trabajadora se vean más protegidos, pero aunque esto haya ocurrido la mujer ha sido la parte más vulnerable.

En el siglo reciente se presencio un fenómeno interesante: el ingreso masivo de las mujeres a trabajos que durante décadas habían parecido reservados a los hombres, en fabricas, oficinas, actividades industriales y comerciales, así como en las profesiones laborales, sin embargo las mujeres han trabajado siempre y a veces más que los hombres, en particular en las clases populares, en la preparación de alimentos, el lavado de ropas y aseo del hogar, tiempos en que no existían los aparatos y equipos que ahora han hecho menos penosa estas labores, se agregaba la crianza de los hijos.

En nuestro trabajo se analiza como a la mujer trabajadora y beneficiaria de la Seguridad Social, la protege el sistema jurídico de Seguridad Social y las demás leyes vinculadas a la materia.

También se pretende conocer la evolución de los derechos de la mujer, como han sido reivindicados, que es lo que ha hecho la comunidad Internacional a favor de ellas y en que medida han sido incorporados en nuestra legislación

Las políticas implementadas por el Estado, han disminuido los derechos de la mujer a la Seguridad Social, lo que constituye un retroceso, como ejemplo se tiene la disminución del tiempo para amamantar al lactante.

Para conocer la situación jurídico-social en que se encuentra la mujer en Nicaragua se estudio los artículos de la Constitución Política, la Ley de Seguridad Social y su Reglamento, la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, la Ley de la Policía Nacional (Ley que regula el Instituto de Seguridad Social y Derechos Humanos, ISSDHU), La Ley número 181, “Ley de Organización, Jurisdicción y Previsión Social Militar” , el Código del Trabajo y los Convenios Colectivos, relacionados con las prestaciones sociales de la mujer.

## **Antecedentes**

La evolución del papel de la mujer en la sociedad conduce a examinar la forma en que los regímenes de Seguridad Social son adecuados o no a las condiciones y necesidades de ella misma, necesidades que obviamente no se tomaban en cuenta, si no hace pocas décadas atrás, cuando la mujer comienza a formar parte del mercado laboral y de la población económicamente activa.

### **Europa.**

1601 nace, por mandato de la Reina Isabel de Inglaterra, la primera Ley de Ayuda a los Pobres, reconociéndose por primera vez la responsabilidad del Estado para con los sectores económicamente más débiles.

Alemania, a finales del siglo XIX, dejó de ser un país agrícola para transformarse en un país industrial, seguido del resto de los países Europeos. Este cambio provocó que una cantidad importante de trabajadores, constituidos por hombres, mujeres y niños laboraran bajo las condiciones más duras de miseria, insalubridad y explotación, lo que dio origen al nacimiento de hermandades, gremios, conventos y corporaciones dedicadas a establecer programas de ayuda de “enterramiento”, de “alimentación” y “creación de hospitales” de Seguridad Social. El 17 de noviembre de 1881 en Alemania el Canciller Otto Von Bismarck envió al Reichstage (Parlamento Alemán) un mensaje para que fuesen aprobados un conjunto de leyes en beneficio de los trabajadores que dio origen a la aprobación del Seguro de Enfermedad en junio de 1883; el Seguro de Accidente de trabajo en junio de 1884 y el Seguro de Invalidez y Vejez en junio de 1889.

Las prestaciones de funerales tuvieron su origen en las condiciones reinantes del siglo XIX cuando los trabajadores trataron de evitar que en su fallecimiento la viuda se viera agobiada por los gastos de entierro o tuviera que soportar la humillación de recurrir a la benevolencia pública.

En Europa se hizo uso de la expresión de Seguridad Social, por primera vez, en un texto jurídico en Nueva Zelanda en 1938, mediante la cual se unificaron diversas prestaciones de Seguridad Social ya existentes y se creó lo que hoy conocemos como servicio social y ayudas técnicas reflejadas en programas de bienestar social, prótesis y ortopedias.

## **Organizaciones Internacionales.**

En la denominada Carta del Atlántico que vio la luz durante la Segunda Guerra Mundial volvió a hablarse de Seguridad Social. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó rápidamente la expresión pues entendió que resumía en forma sencilla y clara una de las aspiraciones más profundas y generales de los seres humanos<sup>1</sup>.

Las normas que estableció la OIT procuraban propiciar la protección de determinadas categorías de trabajadores contra contingencias concretas. En la posguerra, se hicieron esfuerzos por establecer normas que instituyeran regímenes de Seguridad Social y abarcaran todas o varias ramas de seguridad social. Al respecto, la norma comprensiva es el Convenio núm. 102.

En el caso particular del trabajo de las mujeres las diferentes Organizaciones Internacionales que la protegían, demandaban la creación de medidas particulares de protección a la mujer por la insalubridad en que trabajaban, que provocaba un aumento en la mortalidad infantil, partos defectuosos y malformaciones congénitas en el niño producto del esfuerzo que hacían en el trabajo, por lo que instaban a los países a regular y vigilar el trabajo de la mujer. Para tal fin la OIT creó el Convenio No 3 “Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto” que fue aprobado en 1919, por lo que constituye el primer antecedente más importante para la mujer en la protección a la maternidad como prestación social.

En 1944 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), produce la declaración de Filadelfia que tiene importancia especial con relación a la seguridad social, pues su aparato primero ratifica la tesis de que “la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos porque la lucha contra la necesidad debe perseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo”. El aparato de seguridad agrega “todos los seres humanos sin distinciones de raza, credo, sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”; el aparato tercero señala que la OIT fomentará programas que permitan “lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, impartir formación profesional, garantizar ingresos básicos a quienes lo necesitan y prestar asistencia médica completa, proteger la infancia y la maternidad, administrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuadas, garantizar iguales oportunidades profesionales”



En 1948, se promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos y se ratificó el propósito de los pueblos de promover el progreso social y tener un mejor nivel de vida, se estableció en el artículo 22 que: “Toda persona tiene derecho a la Seguridad Social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, la satisfacciones de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

En 1952 la OIT aprobó el Convenio Número 102 “relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social”, que contemplan las prestaciones básicas que las Instituciones de Seguridad Social deben otorgar a los usuarios destacando asistencia médica, educación, desempleo, accidentes laborales y maternidad<sup>2</sup>.

### **América.**

En México en 1803 se expresó la necesidad de promulgar leyes que disminuyeran la miseria a través de una justa distribución de las riquezas, pero fue hasta en la Constitución de 1917 que se materializó esta necesidad y lo más importante fue el establecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley y la obligación de la nación de proteger la organización y el desarrollo de las familias.<sup>3</sup>

El antecedente más antiguo que se tiene del concepto de Seguridad Social fue expresado el 15 de febrero de 1819 por el Libertador de las Américas Simón Bolívar, quien en su discurso en Angostura, Panamá manifestó: “...que el Sistema de gobierno más perfecto es el que proporciona una mayor suma de felicidad posible y una alta suma de *Seguridad Social*...” y es así que aparecería por primera vez el término de seguridad social para América Latina.

En América Latina, la primera legislación de Seguridad Social fue promulgada en Chile en 1924, en ella se comprendían los regímenes de Maternidad, Invalidez, Vejez y Muerte.

La expresión “Seguridad Social”, fue utilizada por primera vez en un texto jurídico reflejado en la Ley de Seguridad Social promulgada el 14 de agosto de 1935, en Estados Unidos, que instituyó regímenes para cubrir prestaciones por vejez, invalidez, muerte y desempleo

---

<sup>1</sup> Izaguirre Orozco, Heberto. Ed. Tercer Milenio. Managua 1998 Págs. 5-9

<sup>2</sup> OIT. Introducción a la Seguridad Social. Tercera ed. Suiza 1984.

<sup>3</sup> Artículo 4 de la Constitución Política Mexicana de 1917.

En el año de 1942 en Santiago de Chile se da la primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), conformada por 21 países de América, aprobándose 14 resoluciones que abarcaban la salud, educación, miseria, habitación y asistencia médica. En 1952 Chile reforma su ley y crea un servicio de Seguridad Social que se encarga de las prestaciones económicas<sup>4</sup>.

### **Nicaragua.**

Hablar de la mujer en Nicaragua es hablar de la historia, de su pueblo y de su lucha. Durante su historia fue víctima del analfabetismo, relegando en su atención a sus necesidades primarias de salud, vivienda, empleo o tierras para subsistir despojada de sus derechos sociales y políticos; reprimida en todas sus esperanzas y esfuerzos de justicia y libertad.

Pero esta injusticia y opresión repercutía mayormente en la mujer nicaragüense, que experimentaba las expresiones ideológicas de discriminación. Esta situación de desventaja experimentada por la mujer estaba reflejada jurídicamente en los derechos políticos, civiles y laborales.

El ordenamiento jurídico que heredamos, como en la mayoría de países latinoamericanos, tanto en sus normas sustantivas como en el engorroso procedimiento de hacerlas valer, expresan, amparan y legitiman estas estructuras y fortalecen esta ideología de discriminación en todos los aspectos jurídicos sociales.

Las Constituciones de 1838 y 1854 contenían artículos discriminatorios; en la primera, el artículo 18 solo consideraba ciudadano a todos los nicaragüenses que poseyeran alguna propiedad, de aquí estaban excluidas las mujeres y hombres proletarios así como las mujeres de clase social alta, pues sus propiedades estaban a nombre de los hombres, y la segunda en su artículo 12 solo consideraba ciudadanos a los nicaragüenses varones.

En cambio la Constitución de 1893 es progresista y vemos como los artículos 20 y 21 establecen que: “Son ciudadanos todos los nicaragüenses mayores de 18 años y los mayores de 16 que sean casados o que sepan leer y escribir”, “son derechos de los ciudadanos el sufragio, el optar a cargos públicos y el tener o portar armas”.

El empuje legislativo a favor de las medidas protectoras de la mujer surge en los últimos años del siglo XIX, cobra apogeo a principios del siglo XX, pero es a la mitad de este,

---

<sup>4</sup> Izaguirre Orozco, Heberto. Ed. Tercer milenio. Managua 1998. Págs. 5-9.

que se perfecciona en la Constitución de 1939, que estableció el derecho a la Lactancia Materna<sup>5</sup>.

Existieron movimientos y organismos internacionales destinados a buscar medidas particulares de protección a la mujer por la insalubridad en que trabajaban, lo que provocó un aumento en la mortalidad infantil, partos defectuosos y malformaciones congénitas en el niño producto del esfuerzo que hacían en el trabajo, por lo que los medios instaban a los países a regular y vigilar el trabajo de la mujer. Un ejemplo de esta búsqueda es el Convenio No 3 “Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto” que fue aprobado en 1919 y ratificado por Nicaragua en 1934, por lo que constituye el primer antecedente mas importante para la mujer en la protección a la maternidad como prestación social.

---

<sup>5</sup> Vargas Escobar, Milu y Ramos, Josefina. Mujer y Constitución Política. Pág. 10

## Justificación

El Derecho no es una ciencia estática, por el contrario es una ciencia en constante evolución. Así también los derechos de la mujer han evolucionado, por largas décadas las mujeres han estado incorporadas en el mercado laboral: en el campo, la industria, el comercio y los servicios. Sin embargo, también por largas décadas esta participación permaneció oculta, debido a los esquemas imperantes que relegaba a la mujer en el ámbito doméstico, sin reconocer su aporte ni registrarlos en las estadísticas, situación que contribuyó a la exclusión de los beneficios del desarrollo económico y social. No obstante en la actualidad la mujer opta a cargos de relevancia tanto en el sector público como privado y es por tal razón que el seguro social las toma en consideración al brindarles una protección directa en su condición de trabajadora y derivada como beneficiaria.

La mujer requiere de una protección integral, pues ella es especial en el sentido que no solo es trabajadora sino también madre y parte fundamental del núcleo familiar. Además por que de la mitad de los 5 millones de habitantes que tiene Nicaragua actualmente son mujeres. Con este estudio se pretende encontrar y aportar al acervo cultural y a la vida universitaria, el vacío de estudio referido a la mujer nicaragüense en materia laboral y de Seguridad Social.

Al llenar este vacío pretendemos dotar de información básica al sector interesado, sobre todo a las mujeres y de esta manera facilitar un mejor conocimiento de los derechos que le concede la Constitución Política y además leyes que se vinculan a la materia, así como la obligación que tiene el Estado de velar por el cumplimiento de dichas normas. También debemos tomar en cuenta que el derecho actualmente ya no se concibe como un conjunto de normas escritas que se aplican aisladas de un contexto social, cultural, político y económico, si no como influenciadas por relaciones, situaciones y posiciones de las personas que las crean, las aplican y las tutelan. Por tanto no solo es importante leer los textos legales que tutelan el derecho de la mujer a la Seguridad Social, si no también realizar un análisis integral y más actual de la aplicación de estas normas a la realidad en que viven.

## **Planteamiento del Problema**

La Legislación Internacional en materia de prestaciones sociales ha establecido a través de la historia, parámetros o límites entre los cuales se deben situar los beneficios que la seguridad social debe contemplar para los trabajadores y sus familias, cuando estos parámetros están insertos en la ley nacional; los elementos que configuran su efectividad están referidos a la protección que tienen los ciudadanos.

La Constitución Política de Nicaragua reconoce, en todas partes, en principio, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y el derecho de todos los nicaragüenses al trabajo y a la seguridad social, como también se manifiesta en la legislación ordinaria respectiva. Observando que en la práctica no existen los medios necesarios para dar cumplimiento a estas disposiciones, podríamos decir que esta igualdad formal no sirve de gran ayuda dada la falta de interés y beligerancia por parte del Estado para que los encargados de aplicar las leyes la cumplan. De esto nos preguntamos:

**¿Existe protección jurídico-real por parte del Estado hacia la mujer nicaragüense en su condición de trabajadora y beneficiaria de la Seguridad Social?**

# **Objetivos**

## **Objetivo General**

Analizar la legislación nacional y los instrumentos jurídicos internacionales más relevantes sobre la protección jurídica de la mujer en la Seguridad Social de Nicaragua.

## **Objetivos Específicos**

1. Analizar la evolución jurídica de los derechos de la mujer en la Seguridad Social de Nicaragua.
2. Identificar las prestaciones sociales a favor de la mujer en Nicaragua.
3. Identificar las limitaciones que tiene la legislación nacional relacionadas a la situación de las mujeres en el Seguro Social, para proponer alternativas de respuesta.

## Metodología

A continuación se expone la metodología utilizada para el desarrollo de nuestra investigación monográfica la que nos permitió cumplir con los objetivos propuestos.

El tipo de estudio realizado es dogmático con enfoque realista porque está centrado en la revisión documental de la bibliografía relacionada con el tema, las cuales se analizaron para conocer cómo se aplican en el contexto social, económico y político del país.

Tomando en cuenta el tipo de investigación, los objetivos propuestos y las características propias del tema que se abordó, el método utilizado fue analítico por que se estudio la protección jurídica de la mujer en la Seguridad Social de Nicaragua.

Además se utilizaron técnicas empíricas haciéndose uso de la entrevista abierta no estructuradas, la que nos permitió reforzar lo encontrado en la bibliografía, para esto seleccionamos a las siguientes personas( por razón de su cargo y voluntad propia omitiremos sus nombres): funcionaria del Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio del Trabajo, Funcionario del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, Managua, trabajadora del Departamento de Recursos Humanos una dependencia de la Zona Franca Industrial “ Las Mercedes”, dueña de un pequeño negocio donde laboran siete trabajadores( Pizzería), operadora de maquinas Zona Franca Industrial “Las Mercedes” y una trabajadora del sector informal( vendedora de cosméticos).

## **Hipótesis**

El sistema jurídico del Seguro Social de Nicaragua, esta contenido dentro de los parámetros internacionales de la Seguridad Social, por tanto existe una protección jurídica hacia la mujer pero el Estado debería de materializar las leyes con el objetivo de que la protección sea real y efectiva.

La hipótesis esta referida a que:

**La falta de mecanismos efectivos para el cumplimiento de la ley, que debe implementar el Estado, trae como consecuencia que no exista una protección real en la Seguridad Social para la mujer en Nicaragua.**



## **Capítulo I: Aspectos generales de la Seguridad Social**

La Seguridad Social es un derecho fundamental de los seres humanos, a continuación se dan a conocer las generalidades de la misma a través de sus conceptos, naturaleza, principios, campo de aplicación, objeto y el papel que ha venido jugando la mujer en la historia de la seguridad social en Nicaragua.

### **1.1 Conceptos generales.**

Los conceptos que se aborda nos permiten comprender mejor lo que es la Seguridad Social y facilitan el estudio de nuestro trabajo. Entre estos tenemos:

#### **1.1.1 Derecho Social.**

El Derecho Social es un conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen y reivindican a los trabajadores y a sus beneficiados.

El Derecho Social nace producto de las necesidades sociales de las ideas de solidaridad, de justicia e igualdad social, además de la necesidad de proteger a los trabajadores de los abusos de quienes poseían la riqueza, sobre todo en los países industrializados entre los siglos XVII y XIX.

En el Siglo XIX, el derecho social contempló la legislación laboral y siguió el fenómeno obrero cuando este se despojó de las ataduras y vestimentas civilistas.

Esta es la razón por la cual se tiende a confundir el derecho social con el derecho laboral, pues en realidad todo derecho es social: o sea de la sociedad, donde todos los ordenamientos jerárquicos tienden a proteger al débil del mas fuerte y tratar el fenómeno dentro de un contexto social, en el que el Estado garantiza la plena libertad (fin del Estado) para lograr la igualdad humana ajena al individualismo.

Durante la Segunda Guerra Mundial, el derecho social tomó conciencia de la necesidad de: eliminar la desigualdad y la inseguridad social, promover la solidaridad y el cooperativismo con la convicción de ser el instrumento jurídico adecuado para mejorar las condiciones de vida del hombre y la mujer.

Para el español Gastón Tobeña el derecho social se comprende en diversos criterios como:

- ☞ El Derecho Social como derecho de sociedad civil: se refiere a normas de una sociedad determinada para alcanzar un bien común.

- ☞ El Derecho Social como derecho institucional: se basa en la teoría jurídica sociológica propuesta por Maurice Hauriau, el cual designa a la institución como el elemento de la sociedad cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de individuos determinados.
- ☞ El Derecho Social como derecho de integración social: se refiere a un derecho de comunión, y coordinación ajeno al individualismo.
- ☞ El Derecho Social como derecho de justicia: la justicia social representa la armonía de los valores personales y transpersonales en la realización del ordenamiento jurídico<sup>6</sup>.

El Derecho Social es un derecho de la clase explotada que tiende a mejorar la distribución equitativa de ingreso nacional, el bienestar social así como garantizar la tranquilidad de los ciudadanos y las ciudadanas. Tiene su razón de ser en las necesidades sociales, en la naturaleza humana y en la idea de justicia social, en ella no caben las individualidades.

Para Casarino Junior existe un derecho social genérico y otro restringido; el primero tiene por objeto la adaptación de la forma jurídica y la realidad social, considerando a los hombres y mujeres en su individualidad concreta como miembro de los grupos sociales diferentes del Estado y teniendo en vistas principalmente las diferencias de situaciones económicos entre ellos. Mientras que en otro aspecto es el conjunto de principios y leyes imperativas cuyo objetivo inmediato es (teniendo en cuenta el bienestar común) ayudar a satisfacer convenientemente las necesidades vitales propias o de su familia y a los individuos que dependen del producto de su trabajo<sup>7</sup>.

### **1.1.2 Seguro Social.**

Es el conjunto de prestaciones como enfermedad, maternidad, viudez, vejez e invalidez y riesgos profesionales contenido en una legislación determinada, que tiene como propósito proteger a los trabajadores y su beneficiaria o beneficiario de las contingencias propias de la vida y el trabajo.

El Seguro Privado sirve como un importante referente y pasa a ser social cuando interviene el Estado, en este se encuentra la idea básica de remediar necesidades, pero

---

<sup>6</sup> Báez M, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. México 1978.

<sup>7</sup> Izaguirre Orozco, Heberto. Seguridad Social. Ed. Tercer Milenio. Managua 1998. Págs. 22-25.

también de corregir infortunios que no necesariamente son una necesidad primordial en la vida del asegurado o de sus beneficiarias.

Los Seguros Sociales no son de naturaleza privada, pero tampoco podemos negar que están sobre un tipo de seguro social privatista laboral causal previsor de responsabilidad privada. Se encuentra centrada en el mundo del trabajo y bajo la idea de responsabilidad directa inicial del Estado.

El seguro social tiene por objeto proteger a los trabajadores junto con sus familias contra la interrupción temporal o cesación definitiva del trabajo a consecuencia de un accidente, enfermedad, maternidad, paro forzoso, invalidez, vejez o muerte<sup>8</sup>.

Para Roberto Pérez Pantón, el Seguro Social es la garantía mas eficaz contra los adversos resultados económicos de los riesgos que disminuyen o extinguen la capacidad del hombre para el trabajo<sup>9</sup>.

El Seguro Social es obligatorio, no persigue fines de lucro y su costo normalmente se distribuye entre toda la sociedad y aportes complementarios del Estado.

Los Seguros Sociales se diferencian de la Seguridad Social en que esta última constituye un sistema homogéneo, o sea un todo, en cambio los seguros son heterogéneos, aunque no podemos negar que estos últimos son el antecedente inmediato a la seguridad social.

Para Bonilla Marín es un seguro colectivo establecido por el Estado para atender las necesidades de ciertas clases sociales, nacidas por perdida, disminución, o insuficiencia del salario, a nuestro entender este ultimo no es muy frecuente en Latinoamérica.

Gonzáles Posada lo define como un conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial que inspirándose más o menos en la institución del seguro privado han sido dictadas para procurar a los trabajadores económicamente débiles y a sus familias una seguridad contra los trastornos que suponen la perdida o disminución sensible de la capacidad laboral o el aumento de sus necesidades debido a las vicisitudes de la vida humana<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Briceño R, Alberto. Derecho mexicano de los seguros sociales. México 1983.

<sup>9</sup> Pérez Pantón. Principios de derecho social y la legislación del trabajo. Bolivia 1978.

<sup>10</sup> *Ibíd.*

### 1.1.3 Seguridad Social.

Es el conjunto de leyes y organismos que aplican y tiene por objetos proteger al individuo de determinados riesgos sociales y a la sociedad en su conjunto.

La denominación Seguridad Social la usó por primera vez el “Libertador de las Américas” Simón Bolívar en un discurso en Angostura, Panamá, el 15 de febrero de 1819<sup>11</sup>.

Para la OIT, la Seguridad Social es un instrumento para la transformación y el progreso social que debe ser preservada, apoyada y desarrollada como tal, lejos de ser un obstáculo para el progreso económico, tal y como algunas veces se ha sugerido. La Seguridad Social organizada sobre bases firmes y sólidas puede promover el progreso, ya que entre otras cosas hace que desaparezca la ansiedad debido a la incertidumbre por el futuro<sup>12</sup>.

En la declaración de la OIT suscrita en Santiago de Chile en 1942 se proclamó que la seguridad social debe promover las medidas necesarias destinadas a aumentar las posibilidades de empleos o mantenerlo a un alto nivel, a incrementar la población y las rentas nacionales y su distribución equitativa, mejorar la educación, la salud, el vestuario, la vivienda y educación general de los trabajadores y sus familias.

La Seguridad Social es el producto de un proceso de desarrollo conceptual respecto de los fundamentos y métodos concebidos para luchar contra la adversidad que solo comienza a dar sus frutos en el siglo XX, sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial<sup>13</sup>.

La Seguridad Social surge como una dimensión humanista, integral, universal, solidaria y anti-individualista, uniendo dentro de ella la previsión, la protección, y cualquier otro sistema establecido que mejore las condiciones humanas y prevea todas aquellas que surjan de las contingencias propias de la vida y el trabajo. La Seguridad Social procura el bienestar social de los y las trabajadoras junto con su familia por medio de programas que mejoren las condiciones sociales económicas culturales y de salud para poder alcanzar un desarrollo integral de los países que la utilizan.

López Valencia, da dos sentidos al concepto de Seguridad Social: uno restrictivo o tradicional que es: “sinónimo de prevención social” y que significa los auxilios que el trabajador recibe del Estado en forma de seguro o subsidio, tales como la desocupación,

---

<sup>11</sup> Izaguirre Orozco. Heberto. Seguridad Social. Ed. Tercer Milenio. Managua 1998. Pág. 2

<sup>12</sup> OIT. Introducción a la Seguridad Social. Tercera ed. Suiza.1984.

<sup>13</sup> Báez M, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. México 1978.

la enfermedad, la invalidez, la ancianidad entre otros. Y en sentido amplio, la Seguridad Social económica que abarca disposiciones para la regulación de los salarios en relación con los precios; reglamentación con las condiciones de trabajo, la prevención social, la educación, la protección de la familia, la consecución de un nivel de vida decorosa y seguro. En algunos proyectos alcanza el bienestar, es decir, la participación de trabajadores en el disfrute de las ventajas que hoy están al alcance de las clases privilegiadas<sup>14</sup>.

#### **1.1.4 Acción Protectora.**

La Acción Protectora es un conjunto de medidas que ponen en funcionamiento la Seguridad Social de un país para prever reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estado de necesidad concretos que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que lo sufren, en su mayoría son económicos entre estas tenemos las prestaciones de Seguridad Social que nos ofrece nuestro sistema, como, la viudez, vejez, maternidad, enfermedad, riesgos profesionales etc. El conjunto de prestaciones sociales que implican la acción protectora son de carácter exigible a favor del trabajador y por lo tanto de obligatorio cumplimiento para el empleador y el Estado.

### **1.2 Naturaleza.**

El seguro social reviste una naturaleza sui generis, pues presenta simultáneamente de seguro individual, seguro patronal y el seguro social propiamente dicho.

Presenta el carácter de seguro individual por el aporte que el obrero hace al mantenimiento de los organismos encargados de su funcionamiento, recibiendo de él sus beneficios.

El segundo aspecto, el del seguro patronal se revela por el hecho de que con el se cubre la responsabilidad de la empresa.

En cuanto al tercer aspecto, el del seguro social propiamente dicho, da evidencia en el interés del Estado de proteger a los elementos que lo integran, dictando las leyes necesarias y pertinentes para regular los aportes correspondientes, los servicios que el seguro presta y los sujetos llamados a recibir sus beneficios.

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*

Muchos autores entre ellos Pérez Botija, Walter Linares y Gonzáles Posadas, estiman que las indemnizaciones por accidentes de trabajo deben seguir siendo materia relativa del derecho específico que regula la actividad laboral subordinada. A estos conceptos se han contrapuesto argumentaciones que promulgan por el desarrollo pleno de la seguridad social como una disciplina integral señalando Mario de la Cueva, “que es mejor sacrificar el derecho al trabajo que al trabajador”, con esto quiso señalar el maestro de la Cueva la importancia que tiene la seguridad social al arrancar del derecho al trabajo gran parte de su campo de acción en pro del interés colectivo<sup>15</sup>.

### **1.3 Principios rectores de la Seguridad Social.**

La política de la Seguridad Social está inspirada por varios principios adecuados para el cumplimiento de su objetivo inmediato y gradual y para el logro de su cumplimiento, estos principios han de ser jurídicos, dicho en otras palabras, es que la Seguridad Social es una parte de la compleja ciencia jurídica, pero no estructurada con arreglo a la dogmática jurídica.

Los principios de la política de Seguridad Social tienen como finalidad servir, desarrollar y regular el derecho de cada individuo integrante de la sociedad, por lo tanto son principios ético sociales, puestos firmes para los individuos y la sociedad y la acción del Estado debe ser estable y progresiva, de acuerdo a la necesidad real. Los principios acordes a la estructura socio-económica son los siguientes:

- ☞ Principio de universalidad.
- ☞ Principio de integralidad.
- ☞ Principio de solidaridad.
- ☞ Principio de unidad
- ☞ Principio de internacionalidad.

#### **1.3.1 Principio de universalidad.**

El derecho de Seguridad Social es natural e inherente a la persona humana y es precisamente ahí en donde se origina el primer gran principio que trataremos de explicar; este principio, se origina en la misma existencia del Derecho. No es un

---

<sup>15</sup> Hernández Lafnéz, Lázara. Seguridad Social: contingencias y prestaciones en la legislación nicaragüense. Tesis monográfico. UNAN-León 2001. Págs.16-23.

derecho absoluto, esta condicionado por una serie de circunstancias (económicas, políticas, demográficas y sociales) por lo tanto opera como una ley de tendencia.

Los antiguos sistemas de Seguro Social presentaron una constante protección hacia nuevos sectores de la población, por lo que han existido criterios legales en orden a los Seguros Sociales, si no momentos de evolución hacia la Seguridad Social.

La principal crítica que se le hace a este principio, es que obliga a las personas a encuadrarse en el sistema de Seguridad Social independientemente de sus recursos económicos. Al respecto la Oficina Internacional de Trabajo, afirma que la Seguridad Social es un derecho de todos, ya que es beneficioso para la sociedad y por consiguiente el factor que aminora las inseguridades sociales de los trabajadores.

Si bien es cierto como hemos afirmado anteriormente, este principio opera como una ley de tendencia en nuestra realidad social, económica y jurídica, este soporte de la Seguridad Social esta muy lejos de realizarse, ya que dentro del universo de la Seguridad Social la constante moderna es la población, es decir, el ser humano y se constituye en el eje de la problemática de la cuestión social<sup>16</sup>.

Como se notará en ningún momento se calificó el trabajo de las domésticas, ni a estas dentro de ambos regímenes. La situación de la mujer (trabajadora doméstica), en nuestro país no se considera aun hoy, su rol como sujeto de trabajo y este como medio de aminorar la deficiencia económica en el hogar.

### **1.3.2 Principio de integralidad.**

Se refiere en lo general a los beneficios que ofrece la Seguridad Social, tales como, enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y sobrevivientes a cargos en caso de muerte del asegurado, riesgos profesionales y otros, como un bloque de prestaciones protectoras o contra los riesgos o contingencias sociales más frecuentes de la vida y el trabajo del asegurado.

Los beneficios en salud o pensiones, no pueden y no deben estar divorciados de las vicisitudes de la economía y el desarrollo social de un país; prometer mas allá de lo que se puede dar es un sangriento engaño, así como negar lo que se debe en correspondencia con lo que se tiene, es un delito contra la dignidad de la persona.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> *Ibíd.*

<sup>17</sup> *Ibíd.*

Este principio trata de que los infortunios protegidos sean tanto en profundidad y extensión cubierto. Nuestra legislación social trata de hacerlo efectivo mediante la acción estatal de los riesgos para que gocen de una protección eficaz, tratando de adecuar la situación económica coyuntural a la realidad de la necesidad que hay en hombres y mujeres Nicaragienses.

En cuanto a este principio, su penetración en los textos legales comenzó en primer lugar en Europa con la legislación industrial que dispuso medidas protectoras de la mujer y el niño en las tareas laborales.

En América Latina desde los inicios se instaura un régimen protector que lo hizo inspirándose primitivamente en el criterio de “económicamente débil”, mas tarde se reconoció dicho derecho, consustancial a la naturaleza humana dando cabida a la protección incipiente de la mujer, las legislaciones incluyeron dentro del régimen jurídico de la Seguridad Social, la maternidad, no así el trabajo doméstico a domicilio y otros de la misma naturaleza, ejecutados por mujeres.

### **1.3.3 Principio de solidaridad.**

Para que este principio de haga efectivo es necesario la primacía de la efectividad en la aplicación del principio de integridad, puesto que en virtud de este principio y luego el costo (dinero) hay que repetirlo entre los miembros activos de la sociedad y según las posibilidades económicas de los mismos, y es ello lo que constituye al principio de solidaridad por lo cual cada uno debe de contribuir en la medida de sus fuerzas.

Las prestaciones han de ser eficaces y resolver las necesidades básicas y fundamentales de la vida, lográndolo solo con el esfuerzo de la colectividad, por consiguiente el principio de solidaridad es premisa lógica que ha de inspirar a toda la proyección futura de la política social. Las cotizaciones sin límites no afectan a las prestaciones puesto que estas deben ser proporcionales a los ingresos, y esto señala el nivel de vida de las personas.

### **1.3.4 Principio de unidad.**

El derecho de Seguridad Social es atributo humano, o sea, que el derecho es garantía sanitaria y medios económicos mínimos de subsistencia, entonces es un derecho igual para todos los hombres. El derecho por ser global en el orden de necesidades es único y



no admite su descomposición en derechos distintos que puedan suponer una desigualdad protectora en este mínimo vital por ninguna causa.

Por tanto de los principios de universalidad e integridad se deriva evidentemente el principio de unidad jurídica, como factor preponderante de la política.

Sin embargo, el principio de unidad considera que la unidad orgánica implica la colaboración de aquella organización y entidades no lucrativas y eminentemente sociales y que por su contacto con todo lo social han de ser interesantísima en la gestión de seguros sociales.

En consecuencia el principio de unidad, significa más que nada, unidad de responsabilidad en la gestión de la Seguridad Social.

### **1.3.5 Principio de internacionalidad.**

Si el derecho de Seguridad Social es un atributo humano, es lógico que no puede quedar desposeído del mismo aquel trabajador que se traslada de un país a otro. Cada día que pasa, las plazas de trabajo van variando las circunstancias y ello origina grandes corrientes migratorias y desplazamiento de población que ponen la conservación de los derechos de Seguridad Social en un plano de primer actualidad.

En contra de este principio, se dice que la limitación de derecho extranjero es un medio también político que poseen los Estado para obligar a que los demás Estados respeten recíprocamente los derechos de sus nacionales residentes en aquellos países. A la reciprocidad se han ajustado las principales convenciones bilaterales Europeas.

En cambio en aquellos países de poca densidad demográfica donde se estimaba la llegada de trabajadores extranjeros, el principio imperante fue el de proclamar la igualdad de trato en materia de seguros sociales.

Las cotizaciones deben de ser proporcionales a los ingresos, por que estos son el único factor que marca el nivel de vida de las personas, por cuanto la prestación debe de tener una eficacia real y practica y un máximo por que el seguro social debe garantizar la subsistencia mínima y básica del nivel de vida.

Al seguro social deben de contribuir en mayor proporción los que mas aporten, para que los que aporten poco reciban los beneficios con la misma igualdad de sus ingresos.

Es natural que esto provoque la reacción del egoísmo del fuerte, quien por creer que está menos necesitado del seguro social, prefiere no recibir los beneficios con tal de no aportar al fondo de solidaridad nacional por que según sus cuentas le costaría muy caro.

Estas posturas son excepcionales, ya que la sociedad se transforma en un devenir constante por lo que cada día serán mas aisladas las manifestaciones individualistas, por que el hombre moderno esta convenciéndose de que la realización de sus más caras aspiraciones son posible en la medida que sea eficaz el signo social que constituyen el secreto de la vitalidad en la construcción de toda obra humana.

#### **1.4 Campo de aplicación.**

Que la Seguridad Social debe proteger a todos los integrantes de la sociedad es algo que ni siquiera hace falta aclarar, que su protección debe ser uniforme dentro de cada categoría, es una exigencia elemental de derecho social y justicia social<sup>18</sup>.

En nuestra legislación de Seguridad Social encontramos, específicamente en la Ley de Seguridad Social en su artículo 5, el campo de aplicación, o lo que es igual, las personas protegidas, entre ellas tenemos:

1. Las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea esta natural o jurídica independientemente de la relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública o privada que utilice sus servicios.
2. Todos los integrantes o beneficiarios de Reforma Agraria, ya sea bajo la forma de explotación colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte el Ministerio respectivo.
3. Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales, ministros de cualquier culto, religiosos y demás trabajadores independientes de que se encuentren debidamente organizados
4. Los miembros de Cooperativas de producción debidamente reconocidas.

El modelo del Convenio No. 102, Norma Mínima de Seguridad Social de la OIT divide los seguros sociales en ramas de prestaciones, en algunas no sobrepasa el cincuenta por ciento de las personas expuestas a las contingencias, más aun el convenio reconoce que no todas las personas están expuestas a las contingencias en algunas ramas, diferenciando por ejemplo, entre las prestaciones de desempleo, accidentes de trabajos y enfermedad profesional destinadas solo a los asalariados<sup>19</sup>. Esto no es el caso de

---

<sup>18</sup> OIT. Introducción a la Seguridad Social. Tercera ed. Suiza 1984.

<sup>19</sup> *Ibíd.*.

Nicaragua por que no existe la protección al desempleado por parte de la Seguridad Social.

### **1.5 Objeto de la Seguridad Social.**

El objeto principal de la Seguridad Social es tal y como le define la OIT “brindar una protección universal y uniforme para todos y costada por todos”. La Seguridad Social debe proteger a los integrantes de la comunidad y es uniforme porque cada categoría es una exigencia elemental de justicia social, es decir que los miembros de un país, nacionales y extranjeros por igual, deberían aportar su contribución para que esta protección sea posible como una consecuencia directa de la solidaridad<sup>20</sup>.

Los regímenes de seguro social complementado con prestaciones familiares han sido incorporados de manera gradual y progresiva en la evolución histórica de Nicaragua este ideal de protección universal y uniforme costada por todos implica una variedad de prestaciones otorgadas por las leyes que van en dependencia de la necesidades propias de cada uno de los habitantes tanto de trabajadores como de beneficiarios. La universalidad y perfección de la Seguridad Social ha creado nuevas prestaciones en vista que los países han pretendido poner en práctica estos principios, lo que ha traído consigo la creación de nuevos servicios pero algunos casos han constituido un retroceso como consecuencia de los cambios políticos-sociales y económicos que ha enfrentado el país.

En ciertas ocasiones ha sido parcial debido a los periodos de estructuración de regímenes de Seguridad Social que hacen los países. Por un tiempo pueden estar simultáneamente en vigor múltiples disposiciones, en el peor de los casos dictadas cada una por su lado, en el mejor de los casos, estar adoptadas en etapas sucesivas cuidadosamente planificada y de esta manera conforman un régimen íntegro que responde realmente a las necesidades de la nación.

### **1.6 La mujer en el Seguro Social de Nicaragua.**

Uno de los problemas que más aquejan a los sistemas de gobierno, es la convivencia de sus componentes en forma armónica y la Seguridad Social, es la respuesta más efectiva para darle solución, por lo que debe estar incorporada en nuestra organización política.

---

<sup>20</sup> *Ibíd.*.

En nuestro país al igual que en la mayoría de países latinoamericanos, esa incorporación no se dio ni de una sola vez, ni en cuerpo unificado, ni con esa denominación; si no que por el contrario ha tenido su evolución más lenta que en el resto de países, pero evolución al fin.

Partiendo de esta realidad, podemos decir que en lo que respecta a la evolución del derecho de la mujer al Seguro Social en Nicaragua ha sido aún más lenta y más difícil de conseguir, pues este derecho deriva en su mayoría del derecho al trabajo, y la mujer se ha visto limitada al acceso del mismo

### **1.6.1 Período de 1923-1979.**

El precedente más antiguo de participación de Nicaragua en actividades relacionadas con la Seguridad Social, es la Convención Internacional sobre Derecho Laboral firmado en Washington el 7 de febrero de 1923, por los representantes de los gobiernos de los cinco países centroamericanos, en virtud del cual se comprometían los firmantes a desarrollar programas de Seguros Sociales en sus respectivos países, Nicaragua lo ratificó el 24 de julio de 1924. Sin embargo esta declaración de intenciones no tuvo repercusión efectiva y pasaron muchos años hasta que en nuestro país las condiciones políticas, económicas y sociales llevaron al gobernante a mover las bases para la creación de un sistema de Seguridad Social. Esta preocupación se manifestó intensamente en 1936 y se concretó con la Constitución de 1939, donde se estableció que el Estado procuraría la creación de un Instituto de Seguridad Social a favor de los trabajadores.

Hasta antes de la aprobación de la primera Ley de Seguridad Social, y su promulgación el 22 de Diciembre del año 1955, en Nicaragua, si bien es cierto que se desarrollaban acciones para proteger de la indigencia a las personas que sufrían de los efectos de determinadas contingencias, nuestro ordenamiento jurídico carecía de un mecanismo coordinador de esas acciones y de un Instituto especializado a cuyo cargo está no solo el funcionamiento, si no también, la promoción y protección de la Seguridad Social, estas acciones eran desarrolladas principalmente por medio de la Junta Nacional y las Juntas Locales de Asistencia Social, en virtud de decisiones contenidas en las más variadas materias<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup>Navarro, Karlos. Evolución jurídica Seguridad Social en Nicaragua. Tesis monográfica. UCA-Managua 2001 Pág. 65-78.

La Constitución Política de 1939, marcó la pauta para una transformación política jurídica y social de la vida de la mujer en Nicaragua. Si bien es cierto que contenía designaciones y practicas discriminatorias contra la mujer, no podemos obviar que se establecieron normas que definieron el inicio de los derechos de la mujer en Nicaragua. Entre estas tenemos:

- ☞ Artículo. 106. Se incorporó por primera vez el término de “igualdad ante la ley”, que no había sido utilizado en las anteriores Constituciones de Nicaragua
- ☞ Artículo. 104 y 105. Por primera vez en la Constitución Política de Nicaragua se estableció el derecho a la Seguridad Social, aunque solo señalaba que el Estado “procurará la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales”
- ☞ Artículo. 77, 88 y 100, inc. 9. Estos garantizan por primera vez la protección y defensa de la maternidad, la asistencia médica a la mujer embarazada y el aseguramiento de su salario y periodo de reposo prenatal y postnatal. aunque no elevan a nivel constitucional la prohibición de no ser despedida por razón de su estado<sup>22</sup>.

El primero de abril de 1945 entró en vigencia el Código del Trabajo, que agrupó en un solo capitulo las normas que protegían a la mujer trabajadora, ubicándolas en un mismo plano jurídico (Titulo III, “casos Especiales”, capitulo I “De los menores y de las Mujeres”).En su estructura y contenido mantenía la discriminación jurídica hacia la mujer, pues además de ubicarnos con los menores, contenía una serie de disposiciones laborales discriminatorias, aunque constitucionalmente se garantizaba la “igualdad ante la ley”.

Como un ejemplo a estas disposiciones tenemos:

- ☞ Prohibición a las mujeres de realizar trabajos en minas subterráneas o en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales a su sexo, además la prohibición de emplear a mujeres en estado de gravidez en trabajos que requieran esfuerzo físico

---

<sup>22</sup> Castillo, Evertsz, Ramos, Silva, Vargas, Vega u otros. Comentarios a la Constitución política, parte dogmática,. Managua 1994.

considerable o puedan producir abortos o mal desarrollo del feto. Esto constituye una violación al principio de igualdad para el acceso de hombres y mujeres al trabajo.

- ☞ En el trabajo doméstico, donde siempre ha habido gran presencia femenina, se establecía que las enfermedades infecto-contagiosas eran una causal para la terminación de la relación laboral, esto limitaba el derecho de la mujer a que se le brindara asistencia médica por parte del empleador y las instituciones de Seguridad Social.

En el aspecto socio-económico y como una práctica discriminatorias para la mujer las jornadas laborales sobrepasaban las 14 horas, siendo mal remuneradas y menos calificadas a la mujer, además de esta situación se le agrega que no tomaban en cuenta que después de la labor normal de trabajo que desempeñaban, también tenía ésta que atender el trabajo en el hogar, que venía a hacer como una segunda jornada de trabajo<sup>23</sup>.

Las constituciones de 1948 y 1950 establecieron la obligación de crear el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), para la protección de los trabajadores financiados en forma tripartita (estado, empleador y trabajador), para cubrir los riesgos de enfermedades comunes, invalidez, ancianidad y desocupación<sup>24</sup>.

El 22 de diciembre de 1955 se aprobó la Ley Orgánica de Seguridad Social que estructuraba los seguros sociales y moderniza los sistemas médicos asistenciales pretendiendo elevar el nivel de vida de la población y tratar de garantizar el mínimo de bienestar basada en la protección de los trabajadores contra las involuntarias contingencias de la vida diaria del trabajo, como enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte y un año después el seguro de riesgos profesionales y por Decreto número 7 del Poder Ejecutivo el 24 de octubre de 1956 se aprueba el “Reglamento General de la Ley de Seguridad Social”.

La administración de la Seguridad Social estaba a cargo de la “Junta Nacional de Asistencia y Previsión Social” (JNAPS) que a su vez se dividía en las “Juntas Locales de Asistencia y Previsión Social” (JLAPS).

---

<sup>23</sup> Ramos, Josefina. Derechos de la mujer trabajadora. CDC. Managua, 1992.

<sup>24</sup> Castillo, Evertsz, Ramos, Silva, Vargas, Vega u otros. Comentarios a la Constitución política, parte dogmática,. Managua 1994.

La Seguridad Social estaba dividida en tres aspectos fundamentales: Asistencia Social, Asistencia Médica y Seguros Sociales. La Asistencia Social procuraba brindar bienestar a los indigentes y su financiamiento estaba a cargo principalmente del Estado, algunos impuestos especiales, dominaciones y aportes de la Lotería Nacional.

En febrero de 1957 se comenzó a aplicar el seguro social en Nicaragua. La población protegida comprendía a los trabajadores del sector público y de los bancos privados, a sus cónyuges en el seguro de maternidad y a los hijos de los asegurados hasta los seis años de edad. No se incluía en el programa aplicado la protección en caso de riesgos profesionales.

La Asistencia Médica se brindaba a la población a través de los distintos organismos de la Junta Nacional de Asistencia y Previsión Social y las Juntas Local de Asistencia y Previsión Social, pero en parte el INSS, contaba con policlínicas y hospitales para atender a los trabajadores asegurados.

El Seguro Social administrado por el INSS como parte del sistema de Seguridad Social con carácter obligatorio, con patrimonio propio y autonomía funcional, debía atender los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales y en 1961 se crea el seguro facultativo, cubriendo a aquellas personas que no habían sido afiliadas al régimen obligatorio<sup>25</sup>.

Como se observa de lo expuesto anteriormente, se desprende que la Seguridad Social en Nicaragua primero obtuvo rango Constitucional y es hasta más tarde que pasó a formar parte del ordenamiento jurídico nacional con una legislación autónoma, es de resaltar también que los derechos de la mujer, aunque limitados comenzaron a expresarse en el Texto Supremo de la República en uno de sus más insignes misionos; la maternidad y por ende la protección jurídica de esta. Pero los esfuerzos realizados hasta ese momento no satisficieron la problemática en cuanto a los derechos de la mujer, por que es de considerar que las leyes anteriores de Seguridad Social y laborales no actuaban por si mismas, si no que era necesario que los destinatarios de las normas jurídicas hicieran conciencia para que esta fueran eficaces en la realidad social en que iban a ser aplicadas, lo que significa que no había una labor educativa en todos los ordenes y

---

<sup>25</sup> Izaguirre Orozco, Heberto. Seguridad Social. Ed. Tercer Milenio. Managua 1998. Págs. 20-22.

estratos donde la mujer-madre, mujer-profesional, mujer-obrera, mujer-campesina, no era valorado su quehacer ético y económico por la sociedad.

### **1.6.2 Período de 1980-1989.**

Con el triunfo de la Revolución Popular Sandinista, el 19 de julio de 1979, las mujeres pasan a ser sujetos de derecho, aun con los obstáculos que se dieron en este periodo, se inició un ejercicio de los derechos que contemplaron las nuevas normas laborales y de Seguridad Social.

El 20 de julio de 1979 la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, promulga el Estatuto Fundamental de la República de Nicaragua, por el cual se derogaron la Constitución Política y las Leyes constitutivas de 1974. Así mismo el 21 de agosto de ese mismo año se promulga el Estatuto sobre Derechos y Garantía de los nicaragüenses. Ambos estatutos, constituían el fundamento teórico sobre el que se irían desarrollando el nuevo régimen político.

El 8 de agosto de 1979 se crea mediante la Ley No. 35 el Sistema Nacional Único de Salud (SNUS), correspondiéndole a este la atención médica preventiva y curativa de toda la población asegurada y no asegurada, administrado por el Ministerio de Salud.

El primero de marzo de 1982 se promulga la Ley de Seguridad Social y su Reglamento mediante los Decretos 974 y 975, estableciendo el Seguro Social Obligatorio como un servicio público de carácter nacional cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias, reforma los periodos prenatal y postnatal de 4 semanas el primero y 8 semanas para el segundo, fomenta la lactancia materna, amplía el derecho a la pensión de viudez y se supera el concepto clásico de trabajador dependiente<sup>26</sup>.

Posteriormente mediante Decreto No. 976 de ese mismo año le anexan las atribuciones del Ministerio de Bienestar Social y la Institución pasa a llamarse Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar (INSSBI), asumiendo desde entonces la realización de programas asistenciales en beneficio de sectores sociales desprotegidos, como aportes del gobierno, la Lotería Nacional y donaciones provenientes del extranjero.

---

<sup>26</sup> Ley de Seguridad Social y su Reglamento publicada en “La Gaceta”, Diario Oficial No. 49 del 1ro. de marzo de 1982.



El 9 de enero de 1987 después de un proceso de consulta a todos los sectores del país, donde las mujeres tuvieron una amplia participación en el proceso de elaboración, se promulgó la Constitución Política de Nicaragua. En ella se garantizaba el derecho a la Seguridad Social (artículo 61 Cn.).

### **Conquistas Jurídicas de este período.**

- ☞ La Ley de Seguridad Social amplía el concepto de beneficiario de la pensión de viudez, incorporando a la compañera, y por otro lado amplía los derechos para el periodo de embarazo.
- ☞ La creación de la Oficina de la Mujer, se establece con el objetivo de coordinar todos los programas y acciones que tanto en el área estatal como en el sector privado se realicen para lograr el pleno desarrollo de la mujer Nicaragüense.
- ☞ Ley de Reforma del Reglamento de Protección Familiar, señala que las actividades referidas a la protección familiar están bajo la responsabilidad de Bienestar Social.

Las normas jurídicas que se aprobaron en este período regularon los derechos tanto del hombre como de la mujer, los cuales tuvieron una evolución positiva en los que se refiere a que prevalecieran y se reconocieran los mismos derechos reales y efectivamente y no solo quedaran plasmados en los textos jurídicos como letra muerta.

### **1.6.3 Período de 1990-a la actualidad.**

En 1990 con la nueva administración del Seguro Social y la vigencia de las políticas neoliberales, surge un nuevo modelo de atención que vincula estrategias y políticas en las áreas de Seguridad y Bienestar Social que rompe el esquema de Servicio Único de Salud, sin que se promulgue una ley o decreto, y se da paso a que surjan otras formas de atención médica a los asegurados o beneficiarios por la vía de las Empresas Medico-Previsionales.

En 1993 se inicia la descentralización de funciones con la creación de sucursales del INSSBI, procurando cubrir y atender de manera mas directa a la población protegida por el INSSBI. En este mismo año se crea mediante la Ley No. 181 el Instituto de Previsión Social Militar (IPSM) correspondiéndole al Sistema de Seguridad Social de los miembros del Ejército de Nicaragua.

En 1995, por Decreto No. 235, emitida por la presidencia ejecutiva de la Institución en la cual se reestablece la denominación del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), mediante la separación de lo que era antes desarrollo humano (Bienestar Social), convirtiéndose desde ese momento en Fondo Nicaragüense de la Niñez y la Familia (FONIF), asumiendo las atribuciones, funciones y competencia de bienestar social.

Con la implementación del neoliberalismo, da inicio en 1996 la privatización de la Seguridad Social y en el año 2000 se aprobó la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, la que pretendía abarcar únicamente las ramas de invalidez, vejez y sobrevivientes cuyo monto depende de la capacidad económica del trabajador, pero en el 2004 se suspende por resolución del Consejo Directivo de la Superintendencia de Pensiones, debido a que su aplicación no se enmarca en el contexto económico - social que vive el país.

## **Capítulo II: Contenido jurídico del Seguro Social a nivel nacional e internacional referidos a la mujer**

En este acápite se expone como la legislación internacional aborda de manera amplia el derecho de las mujeres en sus diferentes aspectos como; la seguridad social, en especial la protección de la maternidad (de los que se han aprobado varios convenios y recomendaciones), la no discriminación por motivos de sexo, el respeto a su dignidad y reputación, etc. Así también la Legislación Nacional que debe contener al menos los lineamientos básicos establecidos en las leyes internacionales vinculadas a la materia.

### **2.1 Legislación internacional.**

Desde su aparición a finales del Siglo XIX, los seguros sociales primero y mas tarde la Seguridad Social, tal y como hoy la conocemos, se han ido convirtiendo en el núcleo fundamental de las políticas de protección social de los Estados, y en cuanto tales, en parte también esencial de sus políticas de derecho y libertades civiles, económicas y políticas. Como consecuencia de ello, la Seguridad Social ha venido figurando con carácter destacado en los diversos instrumentos internacionales dedicados a recoger y garantizar esos derechos y libertades y desarrollarlos en diferentes ámbitos geográficos de alcance universal y regional.

Al tiempo y dada su singular importancia en el mundo actual, la Seguridad Social en si misma ha sido también, objeto de muy diversas Convenciones Internacionales de distintos tipos, que han procurado sentar las bases de su desarrollo armónico en un mundo variado y cambiante en el que muy diferentes fórmulas de protección tienen plena cabida, pero en el que la existencia, al menos de unos mínimos protectores se constituye en una existencia ética y política de primer orden a la que la mayor parte de los Estados modernos procuran dar respuesta<sup>27</sup>.

Los convenios internacionales son una fuente formal del derecho, sobre todo del derecho a la Seguridad Social, por que constituyen las normas mínimas sobre las cuales deben basarse los ordenamientos jurídicos de la Seguridad Social de los países.

---

<sup>27</sup> OISS. Instrumentos internacionales en materia de Seguridad Social. 1ra. Ed. Madrid, 1996.

## **2.1.1 Convenios y Tratados Internacionales reconocidos en la Constitución Política de Nicaragua.**

La Constitución Política de la Republica de Nicaragua, en su artículo 46, consagra la plena vigencia de los derechos consignados en diferentes Convenios y Tratados Internacionales que contienen entre otras, disposiciones relativas a los derechos de las trabajadoras que, al estar reconocidos Constitucionalmente, son leyes de la República.

### **∞ Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

El artículo 23 establece el derecho al trabajo, a la libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo, a la protección contra el desempleo y a un salario igual por trabajo igual. Todos estos derechos deberán ejercerse sin discriminación alguna.

### **∞ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.**

El artículo 7 del Capítulo I establece el derecho que tiene toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia de recibir protección, cuidados y ayudas especial

Los artículos 14 y 16 establecen el derecho al trabajo y a la Seguridad Social. Y en el artículo 35 se proclama el principio de universalidad al establecer que toda persona tiene el deber de cooperar con el Estado y con la comunidad en la asistencia y Seguridad Social de acuerdo con sus posibilidades y con las circunstancias.

### **∞ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Políticos y Culturales.**

El artículo 7 reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria; el artículo 9 señala que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social contra las contingencias de vejez, incapacidad, muerte. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando la Seguridad Social cubrirá al menos la atención médica, la jubilación, los accidentes de trabajo o de enfermedad profesional. Cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

El artículo 10 establece que se debe conceder especial protección a las madres antes y después del parto, periodo durante el cual a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de Seguridad Social.

### **∞ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

Consagra en su artículo 3 el compromiso de los Estados partes en el presente pacto, a garantizar la igualdad de hombres y mujeres en el goce de todos los derechos civiles y políticos.

### **☞ Convención Americana sobre Derechos Humanos.**

El artículo 16 establece la libertad de asociación con fines laborales.

El artículo 24 proclama la igualdad que deben tener las personas ante la ley, así como una igual protección de la ley<sup>28</sup>.

#### **2.1.2 Convenios Internacionales de la OIT.**

La OIT, fundada en 1919, hasta la fecha cuenta con 174 Estados miembros, se constituyó para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, creando un código completo de derechos y prácticas mediante los esfuerzos conjunto de los gobiernos, los patronos y los trabajadores. La Conferencia Internacional del Trabajo es un foro mundial para el debate sobre cuestiones sociales y laborales, ha aprobado más de 182 convenios y 190 recomendaciones. Cada delegación nacional esta compuesta de dos delegados gubernamentales, un delegado de la patronal y otro de los trabajadores, acompañados por asesores técnicos.

Los Convenios de la OIT son instrumentos legales que cubren un amplio espectro de cuestiones sociales, incluyendo derechos humanos básicos, como la libertad de asociación, la abolición del trabajo forzado y la eliminación de la discriminación en el empleo, así como los salarios mínimos, la administración laboral, las relaciones industriales, las políticas de empleo, las condiciones trabajo y la Seguridad Social.

Los Convenios una vez que han sido ratificados por un gobierno conlleva una doble obligación: tanto un compromiso formal de aplicar las disposiciones como una voluntad de aceptar un cierto grado de supervisión internacional.

Una de las principales funciones de la OIT es la fijación de normas internacionales de trabajo y prácticas de empleos, su constitución específica sugiere que estas normas se establezcan a través de la negociación de los grupos de trabajadores reconocidos, los grupos patronales y los representantes de los estados miembros de la OIT en los que se conoce como un proceso de consulta tripartita. Cualquiera de los tres grupos puede proponer convenios y recomendaciones, y también puede desarrollarse a partir de

---

<sup>28</sup> CEJIL. Los Derechos Humanos en el Sistema Interamericano. Compilación de instrumentos.3ra. ed. Costa Rica, 2001.

conferencias y asambleas técnicas de la OIT. Una recomendación se diferencia de un convenio en que no está sujeta a ratificación sino que brinda directrices específicas para la legislación y la práctica nacional<sup>29</sup>.

### **2.1.2.1 Convenios internacionales de la OIT ratificados por Nicaragua.**

Los Convenios internacionales referidos específicamente a la mujer trabajadora adoptados por la OIT y ratificados por Nicaragua son:

#### **∞ Convenio No. 3 “Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto”. (Aprobado en 1919 y ratificado por Nicaragua en 1934).**

Este Convenio establece los derechos de las trabajadoras antes y después del parto, considerando que el concepto de mujer comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no; y el concepto de hijo comprende a todo hijo, legítimo o no.

Señala que en todas las empresas industriales y comerciales, públicas o particulares, o en sus dependencias, con excepción de aquellas donde estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer tendrá derecho a:

- Seis semanas de prenatal y seis de postnatal.
- Recibir en ambos periodos, antes y después del parto, prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo, en buenas condiciones de higiene.
- A la asistencia gratuita de un médico o una comadrona.
- Si amamanta a su hijo, tendrá derecho a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Cuando una mujer este ausente de su trabajo en los periodos referidos, antes y después del parto, o por mayor tiempo a consecuencia de una enfermedad motivada por el embarazo o por el parto, según certificado médico, será ilegal que el empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se le comunique señalando un plazo que expire durante la misma ausencia. En caso que la ausencia exceda de un periodo máximo fijado por la autoridad competente de cada país, ésta señalará lo pertinente.

---

<sup>29</sup> Página web de la OIT: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

**☞ Convenio No. 4 “Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres”.  
(Aprobado en 1919 y ratificado por Nicaragua en 1934).**

Este Convenio establece que las mujeres no podrán ser empleadas durante la noche (entre las 10 y 5 de la mañana), a excepción de:

- Las empresas donde estén empleados únicamente la familia.
- En caso de fuerza mayor o caso fortuito.
- En caso de que el trabajo se relacione con materias primas que puedan alterarse rápidamente.

**☞ Convenio No. 45 “Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda clase de minas”. (Aprobado en 1935 y ratificado por Nicaragua en 1976).**

Este Convenio prohíbe el empleo de mujeres en trabajos subterráneos de las minas, excepto cuando:

- Las mujeres ejerzan cargos de dirección y no realicen trabajo manual.
- Las mujeres trabajen en servicio de sanidad y sociales.
- Las mujeres en el ejercicio de su profesión o para efectos de formación profesional.

**☞ Convenio No. 100 “Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor”. (Aprobado en 1951 y ratificado por Nicaragua en 1957).**

Este Convenio establece la obligación de promover y garantizar la aplicación del principio de salario igual y trabajo igual.

**☞ Convenio No. 111 “Relativo a la Discriminación en Materia de Empleos y Ocupación”. (Aprobado en 1958 y ratificado por Nicaragua en 1967).**

Este Convenio obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

**☞ Convenio No 122 “Relativo a la Política de Empleo”.(Aprobado en 1964 y ratificado por Nicaragua en 1981).**

Este Convenio establece que se debe formular una política de empleo destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

**2.1.2.2 Convenios Internacionales de la OIT no ratificados por Nicaragua.**

Otros Convenio relativos a los derechos de los trabajadores, que no han sido ratificados por Nicaragua son:

**☞ Convenio No. 41 “Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres” y No. 89 “Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria”. (Aprobado en 1934 y 1948, respectivamente).**

Este Convenio No. 41 fue revisado en su totalidad por el Convenio No. 89, el cual supera el No. 41 como el No. 4, aprobado en 1919, relativo al mismo tema. Este Convenio No. 89 contempla aspectos nuevos:

- Considera trabajo nocturno la jornada de 7 horas consecutivas de trabajo comprendidas entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.
- Mantiene la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres, pero exceptúa los casos de mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico, que entrañen responsabilidad; también las mujeres empleadas en servicio de sanidad y bienestar que no afecten un trabajo manual.

**☞ Convenio No. 102 “Relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social”. (Aprobado en 1952).**

El Convenio 102 abarca las nueve ramas principales de la Seguridad Social, a saber: asistencia médica; prestaciones monetarias de enfermedad; prestaciones de desempleo; prestaciones de vejez; prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional; prestaciones familiares; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez, y prestaciones de sobrevivientes. Un Estado debe aceptar las obligaciones relativas a tres de estas ramas para poder ratificar este convenio cuya norma mínima se define respecto del alcance de la protección y las prestaciones, incluido el monto de las mismas. El convenio sustenta la idea del nivel general de Seguridad Social que, paulatinamente, debe alcanzarse en todas partes, dado que el régimen puede adaptarse a



las condiciones socioeconómicas imperantes en cualquier país, independientemente del grado de desarrollo del mismo.

Contiene una parte específica sobre las prestaciones de maternidad (“parte VIII. Prestaciones de Maternidad”). En esta parte del Convenio No. 102, se garantiza a las personas protegidas la concesión de prestaciones de maternidad, cuya cobertura deberá comprender el embarazo, el parto, sus consecuencias y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, la prestación deberá comprender, por lo menos:

- Asistencia médica prenatal, durante el parto y puerperal (después del parto), prestada por un médico o una comadrona diplomada.
- Hospitalización, si fuere necesario.

**☞ Convenio No 103 “Relativo a la Protección de la Maternidad”.  
(Aprobado en 1952).**

El Convenio No 103 es una revisión del Convenio No 3, aprobado en 1919, no ratificado por Nicaragua; se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en un domicilio.

Se establecen como derechos de toda mujer a la que se aplique este Convenio:

- El descanso de maternidad y su duración, cuyo mínimo será de 12 semanas, seis de las cuales serán de obligatorio descanso después del parto.
- En caso de enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto, se deberá prolongar el descanso pre o postnatal.
- Derecho a recibir prestaciones en dinero, en cantidad suficiente para garantizar la manutención de la mujer y su hijo.
- Derecho a recibir asistencia médica y hospitalización en caso necesario, antes, durante y después del parto.
- Permiso de lactancia, cuya duración será determinada por la Ley.
- Prohibición de despido durante los periodos pre y postnatal, o por enfermedad que sea consecuencia del embarazo o del parto.

**∞ Convenio No. 118 “Sobre la Igualdad de Trato( Seguridad Social)”.(Aprobado en 1962.)**

El Convenio 118 “Sobre la Igualdad de Trato( Seguridad Social)”, estipula que todo Estado ratificante ha de reservar igualdad de trato a los trabajadores de otro Estado ratificante en lo que respecta a las nueve ramas de la seguridad social, aunque las obligaciones del convenio hayan sido aceptadas con respecto a una sola de esas ramas. El pago de prestaciones a largo plazo a personas residentes en el extranjero debe asegurarse tanto a los nacionales del propio país como a los nacionales de cualquier otro Estado que haya aceptado las obligaciones del Convenio relativas a la rama correspondiente. Además, en relación con los niños residentes en el territorio de cualquier Estado ratificante, se debe garantizar el beneficio de las asignaciones familiares a los propios nacionales y a los nacionales de otros Estados que hayan aceptado las obligaciones que emanan de dicha rama.

**∞ Convenio No. 156 “Igualdad de Oportunidades y de Trabajo entre Trabajadores y Trabajadoras”.**

Este Convenio establece el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación al hombre y la mujer trabajadores, mediante la aplicación de políticas que favorezcan a las familias numerosas, establezcan servicios dentro de la comunidad y medidas educativas para reconocer el concepto de la igualdad de tratamiento entre el hombre y la mujer trabajadora.

**∞ Convenio No. 157 “Sobre el Establecimiento de un Sistema Internacional para la Conservación de los Derechos en Materia de Seguridad Social”. (Aprobado el 21 de junio de 1982).**

El presente Convenio contiene prestaciones de Seguridad Social que deben incorporar los Estados suscriptores, que son: asistencia médica, prestaciones económicas de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, supervivencia, prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones de desempleos y prestaciones familiares.

Este Convenio se aplica también a las prestaciones de readaptación prevista por una legislación, a los regímenes generales y especiales de Seguridad Social, de carácter

contributivo o no contributivo, así como a los regímenes legales relativos a las obligaciones del empleador, establecidas por la Ley, respecto de esas ramas<sup>30</sup>.

### **2.1.2.3 Otros Convenios Internacionales relativos a la mujer ratificados por Nicaragua.**

Además de los instrumentos antes expuestos, existen convenios y declaraciones adoptados por la ONU y la OEA, que contemplan aspectos relativos a los derechos específicos de la mujer y contienen referencias al derecho de la misma a la Seguridad Social y que han sido ratificados por Nicaragua, estos son:

☞ **Convenio “Sobre Derechos Políticos de la Mujer”. (Aprobado en 1954).**

☞ **Declaración “Sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer”. (Aprobado en 1967).**

Pero el más importante de estos es la “Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer” (CEDAW, por sus siglas en inglés). Esta fue aprobada y ratificada por Nicaragua mediante Decreto Legislativo Número 789 del 10 de agosto de 1981. La Convención consta de 30 artículos, distribuidos en 7 partes, fue adoptado por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979 y abierta a firma y ratificación o adhesión el primero de marzo de 1980 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

Esta Convención es la Norma Mínima, Básica y Universal de igualdad entre hombres y mujeres, en la cual se codifican principios ya enunciados en los documentos fundamentales de las Naciones Unidas. Por tanto desde el punto de vista de su contenido normativo, no es una convención mas y ha sido calificada como la *Carta Magna de los Derechos Humanos de la Mujer*, siendo para los Estados partes una declaración de las políticas orientadas hacia la promoción de estos derechos.

En esta Convención encontramos en los artículos 11 y 12 disposiciones para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del trabajo, a fin de asegurar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres; entre estos derechos tenemos:

- Derecho al trabajo.
- Derecho a la Seguridad Social.

---

<sup>30</sup> Ramos, Josefina. Derechos de la mujer trabajadora. Managua 1992.

- Prohibición de despido por motivos de embarazo.
- Licencia de maternidad con sueldo pagado y sin pérdida de empleo.
- Protección especial durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto.

## **2.2 Legislación nacional.**

En este acápite se abordan de manera precisa las leyes nacionales que regulan el derecho de los nicaragüenses a la seguridad con énfasis en la protección que se le brinda a las mujeres.

### **2.2.1 Constitución Política de Nicaragua vigente.**

La Constitución Política de Nicaragua, fue promulgada el 9 de enero de 1987.

El principio de igualdad, el derecho a la Seguridad Social y la protección a la maternidad, actualmente tiene rango constitucional, tal como está establecido en el articulado siguiente:

Artículo 46 “En el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.”

Artículo 48 “ Se establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades; existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer.

Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país.”

Artículo 61 “ El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la seguridad social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en las forma y condiciones que determine la ley.”

Artículo 62 “El Estado procurara establecer programas en beneficio de los discapacitados para su rehabilitación física psicosocial y profesional y para su ubicación laboral.”

Artículo 63 “El derecho de los nicaragüenses a estar protegidos contra el hambre. El Estado promoverá programas que aseguren una adecuada disponibilidad de alimentos y una distribución equitativa de los mismos.”

Artículo 74 “El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social.

Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo, ni despedirlas durante este o en el periodo post natal; todo de conformidad con la ley”.

Artículo 105 “ Es obligación del Estado promover, facilitar y regular la prestación de los servicios públicos básicos de energía, comunicación, agua, transporte, infraestructura vial, puertos y aeropuertos a la población, y es derecho inalienable el acceso a ellos. Las inversiones privadas y sus modalidades y las concesiones de explotación a sujetos privados estas áreas, serán reguladas por la ley en cada caso.

Los servicios de educación, salud y seguridad social, son deberes indeclinables del Estado, que está obligado a prestarlos sin exclusiones a mejorarlos y ampliarlos. Las instalaciones e infraestructura de dichos servicios propiedad del Estado, no pueden ser enajenados bajo ninguna modalidad. Se garantiza la gratuidad de la salud para los sectores vulnerables de la población, priorizando el cumplimiento de los programas maternos infantil. Los servicios estatales de salud y educación deberán ser ampliados y fortalecidos. Se garantiza el derecho de establecer servicios privados en las áreas de salud y educación.

Es deber del Estado garantizar el control de calidad de bienes y servicios, y evitar la especulación y el acaparamiento de los bienes básicos de consumo”.

### **2.2.2 Ley de Seguridad Social.**

En la actualidad las normas básicas generales sobre la materia están contenidos esencialmente en la Ley de Seguridad Social decreto 974, publicado en “La Gaceta”

Diario Oficial No. 49 del 1ro de marzo de 1982. De la cual sustraemos aquellos artículos de relevancia para este estudio y dentro de los cuales tenemos:

### De la Institución y sus Objetivos

Artículo 1 “Se establece como parte del sistema de Seguridad Social de Nicaragua el seguro social obligatorio, como un servicio público de carácter nacional, cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias de acuerdo a las actividades señaladas en esta Ley y su Reglamento.

Artículo 3 “La organización, ejecución y administración del seguro social estará a cargo de un Ente Autónomo del Estado, de duración indefinida, con patrimonio propio, personalidad jurídica y plena capacidad para adquirir derecho y contraer obligaciones, denominado Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

### Campo de Aplicación ( Personas Protegidas).

Artículo 5 “son sujetos de aseguramiento obligatorio

- a) Las personas que se encuentran vinculadas a otras, sea esta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública o privada que utilice sus servicios.
- b) Todos los integrantes o beneficiarios de los Programas de Reforma Agraria, ya sea bajo la forma de explotación colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte el Ministerio respectivo.
- c) Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales, ministros de cualquier culto, religiosas y demás trabajadores independientes que se encuentren debidamente organizados.
- d) Los miembros de Cooperativas de Producción debidamente reconocidas”.

Artículo 6 “Podrán inscribirse en el régimen del Seguro Facultativo:

- a) Los profesionales, ministros de cualquier culto, religiosos, y demás trabajadoras independientes, mientras no se hayan incorporados al régimen obligatorio.
- b) Las personas que hayan dejado de estar sujetas al los regímenes obligatorios del Seguro Social.

- c) Los familiares de un empleador que presten sus servicios en misiones diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país, así como los miembros de dichas misiones y organismos.
- d) Los dueños de propiedades agrícolas y demás empleadores que deseen hacerlo”.

### Contingencias y Prestaciones <sup>31</sup>

Artículo 36 “Las prestaciones de *Invalidez* tiene por objeto subvenir a las necesidades básicas del incapacitado y de las personas a su cargo, promover la readaptación profesional del incapacitado y procurar su reingreso a la actividad económica.”

Artículo 46 “Las prestaciones de *Vejez* tiene por objeto subvenir a las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, cuando su aptitud de trabajo se encuentra disminuida por la senectud.”

Artículo 55 “El Seguro de *Muerte* tiene por objeto subvenir a las necesidades básicas de los dependientes económicos del asegurado o pensionado fallecido.”

Artículo 57 “ Son beneficiarios de la pensión de *Viudez* la esposa o compañera, el esposo o compañero inválido que hubiere dependido económicamente del causante.”

Artículo 60 “Las prestaciones por *Riesgos Profesionales* tiene el propósito de proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de sus actividad laboral y la reparación del daño económico que pudiere causarle a él y a sus familiares.”

Artículo 79 “Las prestaciones por *Subsidios Familiares* tiene como propósito favorecer la constitución de la familia del trabajador y contribuir al sostenimiento y educación de los hijos.”

Artículo 86 “Las prestaciones que comprenden los *Servicios Sociales* tienen como propósito favorecer y contribuir a la elevación del nivel de vida de la población asegurada, coadyuvando a su formación moral, cultural y profesional”.

### Sistema Nacional Único de Salud- Prestaciones Médicas .

Artículo 89 “ De acuerdo con la Ley de creación del Sistema Nacional Único de Salud, a cargo del Ministerio de Salud, le corresponde a este la asistencia médica de carácter preventivo y curativo de toda la población cualquiera que sea la causa del estado mórbido, así como la protección integral de la maternidad y los hijos.”

Artículo 93 “ Cuando la *Enfermedad* que sufra un asegurado activo o cesante produzca incapacidad para el trabajo comprobada por los servicios médicos del Sistema Nacional Único de Salud, disfrutará mediante ordenes de reposo de un subsidio equivalente al 60% de la categoría en que esté incluido el promedio de las ultimas 8 cotizaciones semanales dentro de las 22 semanas anteriores a la fecha inicial de la incapacidad...”

Artículo 94 “Tendrán derecho al *Subsidio de descanso por Maternidad* la trabajadora asegurada que acredite 16 cotizaciones semanales dentro de las últimas 39 semanas que precedan a la presunta fecha del parto.”

Artículo 97 “Durante los primero seis meses de vida del niño se otorgara un *Subsidio de Lactancia...*”

Artículo 99 “El asegurado que halla sufrido *Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional* y se encuentre en estado de incapacidad temporal para el trabajo tendrá derecho a partir del día siguiente del riesgo a un subsidio diario igual al 60 % del salario promedio calculado en igual forma que el subsidio por enfermedad común.”

### **2.2.3 Reglamento General de la Ley de Seguridad Social.**

Al igual que la Ley de Seguridad Social su Reglamento fue publicado en “La Gaceta” Diario Oficial No. 49 del 1ro de marzo de 1982. Contiene en su articulado las definiciones para su aplicación y los procedimientos para el otorgamiento de cada una de las Contingencias y Prestaciones del Seguro Social. Dentro de los mas relevantes para este estudio tenemos:

#### Definiciones

---

<sup>31</sup> Dada su importancia en el desarrollo de este trabajo se analizarán de forma amplia en el capítulo III.



Artículo 1 “Para los efectos de la aplicación de este Reglamento, se adoptan las siguientes definiciones<sup>32</sup>:

d) Asegurado: En un régimen del seguro social, es toda persona inscrita como tal y que debe cumplir con los requisitos establecidos en este Reglamento para tener derecho a las prestaciones del régimen al que esta afiliado.

l) Beneficiario: Es toda persona que por sus vínculos con el asegurado, tiene derechos a prestaciones en los términos preceptuados por este Reglamento.

m) Cónyuge: Es la persona que esta a cargo de su marido aún cuando viva separada de cuerpo. En el caso del varón es mayor de 60 años o inválido de cualquier edad, a cargo de su esposa.

n) Viuda: Es la persona que estaba a cargo de su marido aún cuando viva separada de cuerpo. El viudo es la persona que estaba a cargo de su esposa, mayor de 60 años o inválido de cualquier edad.

ñ) Compañera de vida del asegurado: Es la mujer soltera que convive bajo el mismo techo con el asegurado no casado por un periodo mayor de 5 años continuos o hallan tenido hijos. Si existe al momento de reclamar alguna prestación mas de una compañera en iguales condiciones, se reconocerá la condición de beneficiaría a aquella con la cual tenga el mayor número de hijos menores.

En el caso que el asegurado o su compañera sean casados y se encuentren separados de cuerpo de sus respectivos cónyuges por mas de 5 años y sin dependencia económica, se considerará a la compañera actual como su beneficiaria para todos los beneficios del seguro social, siempre que reúna los requisitos señalados en el párrafo anterior.”

#### De la inscripción de empleadores y trabajadores

Artículo 6 “Los empleadores están obligados a efectuar la inscripción de sus trabajadores incluyendo los aprendices. La inscripción de los trabajadores se hará por medio de cédulas que el Instituto entregará a los empleadores. La cédula de inscripción del asegurado contendrá los datos personales y de trabajo que el Instituto estime necesario.”

Artículo 9 “En igual forma la cónyuge del asegurado recibirá del Instituto su carné de identificación como beneficiaria, previa presentación del certificado de matrimonio. El

---

<sup>32</sup> Para el estudio de este trabajo solo citaremos los conceptos importantes para el mismo.

Instituto podrá señalar la forma de identificación de la compañera de vida del asegurado, en su caso, y de los demás beneficiarios<sup>33</sup>.”

De las cotizaciones y su forma de pago.(Ver anexo página 146).

Artículo 10 “Para los efectos de las cotizaciones al seguro social, se tendrá por sueldo o salario la remuneración total que corresponda al trabajador por su servicio, cualquiera que sea la forma y periodo de pago establecido en los términos señalados en el artículo primero letra i) de este Reglamento.

No se consideraran como remuneraciones afectas al seguro social, los viáticos y el aguinaldo que reciba el trabajador.”

Inscripción al Seguro Facultativo.(Ver anexo página 146).

Para efectos de la inscripción pueden pertenecer al seguro facultativo todos aquellos que anteriormente mencionamos en el artículo 6 de la Ley de Seguridad Social.

Artículo 30 “Las personas que no han sido aseguradas anteriormente no deben ser mayores de 55 años a la fecha de solicitar su inscripción facultativa y deberán indicar el régimen de seguro y la categoría en que desean estar asegurados, sin que pueda ser inferior a la que corresponde a su actividad profesional, según la Ley de Salario Mínimo vigente.”

Artículo 34 “Los asegurados facultativos tendrán derecho a las mismas prestaciones y en igual cuantía que las que se otorgan a los asegurados obligatorios, excepto los subsidios por enfermedad y maternidad durante el primer año de la inscripción y pago de las cuotas.”

Prestaciones.

El Reglamento establece los requisitos y el procedimiento para acceder a cada una de las prestaciones contempladas en la Ley de Seguridad Social a excepción de los

---

<sup>33</sup> Actualmente el INSS requiere para identificar a la compañera del asegurado el testimonio de dos testigos que se presentaran debidamente identificados ante el Instituto.

subsidios familiares, que no serán abordadas en este acápite, si no, en el capítulo III por la importancia de su contenido.

#### De la inspección.

Artículo 100 “Los inspectores y personal autorizado por el instituto están facultados para verificar el cumplimiento de las obligaciones que incumben a los empleadores y trabajadores, prescrita por la Ley de Seguridad Social y por este Reglamento. Para este efecto, podrán examinar los libros de contabilidad, planillas de pago de sueldos y salarios, contratos de trabajo, comprobantes de egreso, declaraciones de impuestos sobre la renta y de capital, estados financieros, convenios colectivos y demás documentos que fuesen necesarios para la comprobación de todos los datos relacionados con el seguro social.”

#### Disposiciones finales.

Artículo 105 “A los trabajadores asegurados que contribuyan con el aporte solidario a que se refiere el artículo 90 de la Ley de Seguridad Social, no se les cobrará recargo por las prestaciones médicas y medicamentos que les preste el Sistema Nacional Único de Salud. Este beneficio es extensivo para la esposa o compañera del asegurado en caso de maternidad y a los hijos menores de 6 años de edad.”

Artículo 106 “La liquidación, control y pago de subsidios de enfermedad, maternidad, lactancia y riesgos profesionales, a que se refieren los artículos 92 al 101 de la Ley de Seguridad Social, lo hará el Instituto por cuenta del Ministerio de Salud, de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley citada.”

Artículo 107 “ El subsidio de lactancia se otorgará a los hijos de la beneficiaria del asegurado cuando se acredite el periodo de calificación prescrito para el subsidio de maternidad. Este derecho se reconocerá incluso a la compañera de vida del asegurado con un año de convivencia anterior al nacimiento del niño, bajo las condiciones generales señaladas en el artículo primero letra ñ) de este Reglamento.”

Artículo 109 “En caso de incumplimiento del empleador en la inscripción, información de ingreso del trabajador o pago de las cuotas respectivas, el Instituto otorgará las prestaciones económicas correspondientes de conformidad con lo indicado en el artículo 92.”

#### Disposiciones transitorias.

Artículo 110 “Cuando al entrar en vigor el aporte solidario para el sostenimiento de SNUS, en cada zona las aseguradas que no acrediten el periodo de cotización prescrito para el disfrute del subsidio de maternidad por descanso pre y post natal, corresponderá a sus respectivos empleadores su pago, siempre que la asegurada haya cumplido con el requisito previsto en el Código del Trabajo.”

#### **2.2.4 Código del Trabajo.**

El Código del Trabajo vigente fue publicado en “La Gaceta” Diario Oficial No. 205 del 30 de octubre de 1996.

El Código del Trabajo regula las obligaciones de los empleadores para con los trabajadores que sufren de algunas contingencias de la vida y el trabajo que son:

#### Riesgos Profesionales.

Artículo 109 “Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuesto los trabajadores en ocasión del trabajo.”

Artículo 112 “Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física psíquica, permanente o transitoria o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional del que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional establecidas en el Capítulo I de este Título V.

Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión sufrida con anterioridad en la misma empresa o establecimiento se considerara dicha agravación como resultado directo del riesgo profesional sufrido e indirecto de la enfermedad o lesión anteriores.”

Artículo 113 “ Son también obligaciones del empleador :

- a) Notificar a los organismos competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en su empresa o establecimiento, e investigar sus causas;
- b) Colaborar en las investigaciones que, por ocurrencia de accidentes realicen los organismos facultados para ello;
- c) Indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñan, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social, o no estar afiliados en el cuando sea del caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente;
- d) Colocar cartelones en los lugares visibles de los centros de trabajos en los que se exija al trabajador el uso del equipo protector adecuado a la clase de trabajo y se le advierta del peligro que representa el uso inadecuado de la maquinaria, equipo, instrumentos o materiales;
- e) Restablecer en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido accidente o enfermedad profesional, en cuanto esté capacitado, siempre que no haya recibido indemnización total por incapacidad permanente;
- f ) Dar al trabajador que no pueda desempeñar su trabajo primitivo, otro puesto de trabajo de acuerdo a su incapacidad parcial permanente o temporal;
- g) Dar asistencia inmediata y gratuita, medicinas y alimentos a los trabajadores enfermos como consecuencia de las condiciones climáticas del lugar de la empresa. El Ministerio de Salud vigilará el número de enfermos, enfermedades que adolecen y los medicamentos disponibles en las empresas, haciendo que se llenen los vacíos observados;
- h) Realizar, por su cuenta, chequeos médicos periódicos a aquellos trabajadores que por sus características laborales estén expuestos a riesgos profesionales, debiendo sujetarse a criterios médicos en cada caso específico.”

Artículo 114 “Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo halla afiliado al mismo, este último deberá pagar las

indemnizaciones por muertes o incapacidad ocasionadas por accidentes o riesgos profesionales.”

Artículo 115 “Los riesgos profesionales pueden producir :

- a) La muerte;
- b) Incapacidad total permanente;
- c) Incapacidad parcial permanente;
- d) Incapacidad temporal<sup>34</sup>.”

#### Protección de la maternidad de la mujer trabajadora.

Artículo 141 “Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatros semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarles las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de trabajo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes.

Cuando el parto sobreviniere antes la fecha presunta, señalada por el medico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso post natal.

Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable, o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.”

Artículo 142 “Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que se conste la fecha probable de parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo.”

Artículo 143 “El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de

---

<sup>34</sup> La definición de cada una de ellas se encuentra establecidas en los artículos 116 al 118 del Código del Trabajo vigente.

treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amantar a sus hijos.

La trabajadora cuando este lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.”

#### De los Servicios domésticos.

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

#### **2.2.5 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP).**

La Constitución en su artículo 61, 82 y 105 dice que los trabajadores tienen Derecho a una Seguridad Social y que es deber indeclinable del Estado mejorar y ampliarlo. Basado en esos principios surge un sistema nuevo, que se conoce como Sistema de Ahorro para Pensiones<sup>35</sup>, que en América Latina, lo han seguido cuatro países: Chile, Bolivia, El Salvador y Nicaragua. En nuestro país el Sistema por sus características es cuasi privado, ya que se basa fundamentalmente en la capacidad económica del trabajador, a mayor salario, mayor será la cantidad de ahorro y viceversa.

#### Objeto.

La Ley tiene por objeto regular el Sistema de Ahorro para Pensiones que se entenderá como parte integrante de la Seguridad Social de Nicaragua. De este objetivo se desprende tres aspectos: primero es un sistema por que interactúan cinco elementos que lo conforman: Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP), Superintendencia de Pensiones(SIP), Instituto Nicaragüense de Seguridad Social(INSS), el asegurado y el empleador; es de ahorro porque el trabajador ahorra a una cuenta individual y tercero es de pensiones por que la pensión estará en dependencia de lo ahorrado por el trabajador

---

<sup>35</sup> Ley 340 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, publicada en “La Gaceta” Diario Oficial, No 72 y 73 de los días 11 y 12 de abril del 2000.

## Características.

La Ley se caracteriza por:

- ☞ Las cotizaciones se destinarán en una cuenta individual de ahorro para pensiones de cada afiliado.
- ☞ Los afiliados tendrán libertad para elegir y traspasar su fondo entre instituciones administradoras.
- ☞ Los recursos acumulados serán propiedad de cada afiliado al sistema.
- ☞ Cada institución administradora administrará uno o varios fondos de pensiones.
- ☞ Aportación del Estado para garantizar el pago de pensiones mínimas.
- ☞ La afiliación es de carácter obligatorio.
- ☞ Los afiliados al Sistema causará por su fallecimiento el derecho a subsidio de funeral.
- ☞ Se establece la pensión del décimo tercer mes.

## Ámbito de aplicación.

Existen tres tipos de afiliación:

- ☞ Afiliación obligatoria, que comprende los trabajadores dependientes y todas aquellas personas que ingrese a la fuerza laboral por primera vez en calidad de dependientes, una vez cumplido los primeros quince días de trabajo.
- ☞ Afiliación voluntaria, en esta forma de afiliación se incluyen además de las personas mencionadas en el artículo 5 de la Ley de Seguridad Social, las siguientes:
  - 1) Los Nicaragüenses que trabajen y vivan en el extranjero
  - 2) Todos los Nicaragüenses domiciliados que ejerzan una actividad mediante la cual obtengan un ingreso, incluidos los patronos de las micros y pequeñas empresas.
  - 3) Los trabajadores agrícolas y domésticos, de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de su trabajo.
- ☞ Afiliación individual, subsistirá durante la vida del afiliado ya sea que se encuentre o no en actividad laboral.

## Pensiones.



En el Título III, Capítulo I se encuentran contingencias y prestaciones que ofrece este nuevo Sistema, las que son:

- ☞ Pensión de vejez, podrán acceder a esta pensión los afiliados que tengan sesenta años de edad o mas a excepción de los y las maestras que podrán hacerlo a los cincuenta y cinco años de conformidad con lo establecido en el artículo 55 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social. La Ley otorga la posibilidad de jubilarse antes de la edad establecida, pero posee la desventaja de que el jubilado no es acreedor de la garantía estatal de pensión mínima, lo que significa que una vez agotado lo ahorrado termina la pensión.
  
- ☞ Pensión por Invalidez, en ella se señala el objeto de la pensión, requisitos tipos, comisión calificadora para determinar el derecho y los reclamos ante la Comisión. Es importante mencionar que la pensión de invalidez es incompatible con el régimen de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales otorgados por el INSS.
  
- ☞ Pensiones de sobrevivencia, en ella se enumeran los beneficiarios de la pensión, como son los hijos legítimos e ilegítimos, adoptivos padres legítimos o adoptivos, la cónyuge o la conviviente de unión de hecho siempre y cuando el afiliado acredite los nombres y existencia de los posibles beneficiarios. Para acceder a esta pensión el o la cónyuge debe haber contraído matrimonio con el afiliado fallecido con seis meses de anterioridad a la fecha del fallecimiento y en caso de unión de hecho deberá demostrar al menos tres años de vida en común sin embargo si la cónyuge o la conviviente estuviere embarazada o existieren hijos en común, o si la viuda o viudo, el o la conviviente fuere invalido tendrán derecho a pensión de sobrevivencia, independientemente de los términos señalados.

#### **2.2.6 Ley de la Policía Nacional (Instituto de Seguridad Social y Derechos Humanos, ISSDHU).**

La Policía Nacional posee su propio Sistema de Seguridad Social, lo que significa que no está sujeto a lo establecido en la Ley de Seguridad Social, su Reglamento, ni al nuevo Sistema de Ahorro para Pensiones.

En cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 61 y 82 de nuestra Carta Magna y los artículos 104 y 105 de la Ley de la Policía Nacional (Ley número 228. Publicado en “La Gaceta” Diario Oficial 162 del 28 de agosto de 1996) se estableció el Régimen Especial de Seguridad Social y Desarrollo Humano dirigido a los miembros de la Policía Nacional, el Ministerio de Gobernación y sus dependencias creándose con tal fin el Instituto de Seguridad Social y Derechos Humanos (ISSDHU).

El ISSDHU, es una institución autónoma del Estado, no obstante asumirá el pago de una indemnización y pensión a los policías y bomberos voluntarios que fallezcan o se discapaciten por razones de Riesgos Profesionales, posee su propio patrimonio y personalidad jurídica, por consiguiente tiene la plena capacidad legal de contraer obligaciones y ser sujeto de derechos. Su duración es por tiempo indefinido, tendrá su domicilio en la ciudad de Managua, pero se reserva el derecho de crear sucursales en cualquier parte del territorio nacional. Su principal objetivo es la organización, ejecución y administración de la Seguridad Social de sus miembros con fines de desarrollo humano.

Los afiliados que hayan cotizado un periodo mayor o igual a 15 años podrán solicitar la pensión de vejez, discapacidad o muerte.

Los sujetos del Régimen Especial de Seguridad Social de la P.N. son:

1. El personal de planta y auxiliar de la P.N.
2. El personal del Sistema Penitenciario Nacional, Migración y Extranjería, Bomberos de Nicaragua, como dependencia del Ministerio de Gobernación y demás dependencias del mismo Ministerio.
3. El personal que conforma el Instituto.
4. El personal de servicio del Instituto.

Las Prestaciones que cubre el Régimen Especial de Seguridad Social de la P.N. son:

1. Pensión por discapacidad.
2. Pensión por vejez.
3. Pensión por muerte.
4. Asignaciones familiares.
5. Indemnizaciones.
6. Auxilio funerario.

7. Subsidio de lactancia.
8. Prestaciones para prótesis y órtesis.

A la pensión por Discapacidad por causa común tienen derecho los afiliados que hayan cumplido los siguientes requisitos:

1. Afiliado no mayor de 55 años.
2. Que haya cotizado al menos 3 años, dentro de los últimos 6 años que preceden a la causa que dio origen a la discapacidad.

Si la causa discapacitante es por razones de su trabajo no se requieren periodos de cotización para calificar.

A la pensión de vejez tienen derecho los afiliados que hayan cumplido los siguientes requisitos:

1. Cotización mayor o igual a 15 años.
2. Haber cumplido 55 años de edad.

En caso que el afiliado activo haya cotizado al menos 5 años tendrá derecho a una pensión mínima al cumplir 60 años de edad.

A la pensión por muerte tendrán derecho los beneficiarios del afiliado fallecido por causa común que haya cumplido el siguiente requisito: haber cotizado al menos 3 años dentro de los últimos 6 años que precedan a la muerte.

Si el afiliado fallece por riesgos profesionales, no necesitará periodo de calificación.

Las asignaciones familiares tiene como propósito contribuir al sostenimiento de la familia dependiente del pensionado por vejez o discapacidad y forman parte de las prestaciones que estas pensiones otorgan.

Auxilio funerario es la prestación destinada a subsidiar el costo de los servicios fúnebres del afiliado y del pensionado por discapacidad y vejez.

El subsidio de lactancia es la prestación a que tienen derecho los hijos menores de los afiliados o pensionados directos durante los primeros seis meses de su vida.

El afiliado voluntario deberá pagar mensualmente el total de cotizaciones vigentes para el financiamiento de las prestaciones a que tendrá derecho, es decir, específicamente para las ramas de discapacidad común, vejez y muerte común, sin solución de continuidad con el período de afiliación obligatoria.

El régimen especial en materia de desarrollo humano tiene como propósito favorecer y contribuir a la elevación de la calidad de vida de los afiliados y sus núcleos familiares

Coadyuvando a su formación cultural y profesional.

El Instituto estará facultado para extender en forma gradual y progresiva su régimen de prestaciones y servicios, atendiendo el grado de eficiencia que ostente la organización administrativa del mismo, la situación económica y necesidades más urgentes de la población afiliada y las posibilidades técnicas de prestar los servicios.

Toda modificación podrá ser aprobada si se cuenta con el financiamiento adecuado.

Con estas finalidades se promoverán y desarrollarán, entre otros, los programas siguientes:

1. Planes de ahorro.
2. Programas de préstamos personales o hipotecario
3. Pensiones complementarias.
4. Administración de programas de jubilación de La Policía
5. Administración de Programas de jubilación de las demás dependencias del Ministerio de Gobernación.

Se mantiene el sustento legal de las prestaciones concedidas a la fecha por el Ministerio de Gobernación en concepto de discapacidad, vejez o muerte.

El Instituto asumirá la administración y pago de estas prestaciones por los montos que actualmente tiene cada una otorgadas de conformidad a las normas de Seguridad Social establecidas en el Ministerio de Gobernación. Estas prestaciones se seguirán ajustando hasta lo que ellas dispongan hasta su extinción.

Como habíamos mencionado el ISSDHU cuenta con un patrimonio propio, cuyo origen es:

1. Cotizaciones de sus afiliados, esta se divide entre el cuatro por ciento del salario mensual del afiliado y el once por ciento mensual de los salarios totales pagados al personal sujeto de cobertura.
2. El aporte del Estado establecido por la Ley del Instituto de Seguridad Social.
3. Los fondos provenientes de los numerales anteriores recaudados antes de la entrada en vigencia de la presente Ley.
4. Las asignaciones especiales que autoriza el Gobierno Central para cubrir los déficit que se presenten eventualmente.
5. Las transferencias, legados o donaciones que sean aceptadas por el Instituto.

6. Los rendimientos, intereses o utilidades obtenidas de las inversiones utilizadas.
7. Los inmuebles propiedad del Estado que por ministerio de ley pasaron legalmente a ser propiedad del Instituto.
8. Las cesiones o donaciones de bienes y/o recursos que el Estado realice con el propósito de conservar, mejorar y otorgar derechos a la población, y
9. Otros valores, bienes o recursos que se le asignen o requieran.

Para cumplimiento de lo anterior el Estado velará por la solvencia económica del Instituto a fin de cumplir con las obligaciones previstas para los afiliados que se vean afectados en casos graves como alteraciones al orden público, desastres naturales o emergencia nacionales.

El ISSDHU tiene como máxima autoridad administrativa al Consejo Directivo, presidido por el Ministro de Gobernación y en su ausencia temporal de este asumirá la responsabilidad el Ministro en funciones y que además es su representante legal. Su función principal es la dirección, administración, orientación y determinación de las políticas que regirán al Instituto como por ejemplo la obligación de constituir reservas económicas que garanticen el desarrollo y cumplimiento de sus prestaciones.

Finalmente todo lo que no se prevea en la Ley será resuelto de conformidad con lo establecido en la Legislación de Seguridad Social de Nicaragua.(artículos 114 al 120 de la LPN)

### **2.2.7 Código de Organización, Jurisdicción y Previsión Social Militar (Instituto de Previsión Social Militar, IPSM).**

Con la Ley No 181, publicado en La Gaceta Diario Oficial No.165 del 2 de septiembre de 1994, se crea el “Código de Organización, Jurisdicción y Previsión Social Militar”, correspondiente al Sistema de Seguridad Social de los miembros del Ejército de Nicaragua, el cual cubre un doble aspecto de la Seguridad Social: Seguros Sociales, asistencia y mejoramiento social y económico de los integrante militares del Ejército Nacional y de sus familiares. El presidente del INSS y el Ministro de Hacienda y Crédito Público son miembros de sus órganos administrativos.

El afiliado al momento de retirarse tendrá que escoger el método de pago de la pensión que corresponde a su beneficiario. Así mismo el afiliado, mientras viva tendrá la opción de cambiar beneficiario. Una vez ocurrido el fallecimiento del afiliado, el beneficiario que ya estuviese gozando del beneficio de pensión por retiro, tendrá derecho a una

pensión, correspondiendo ésta al cincuenta por ciento (50%) del equivalente actuarial de la pensión recibida por el afiliado. La modalidad de pago para el beneficiario será una de las siguientes:

1. Pago de la pensión correspondiente por un período igual a diez años o mientras viva el beneficiario, el período de tiempo que sea menor.
2. En este método de pago el afiliado podrá nominar hasta dos beneficiarios adicionales que podrán sustituir sucesivamente al beneficiario principal en caso de fallecimiento de aquel.
3. Pago de la pensión correspondiente durante la vida del beneficiario; en este caso se incorporara al equivalente actuarial la perspectiva de vida del beneficiario.(artículo 5 COJPSM)

La ejecución y administración de la Previsión Social Militar está a cargo del Instituto de Previsión Social Militar (IPSM), el cual tiene personalidad jurídica, patrimonio propio, duración indefinida, plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, y que opera sin fines de lucro.

Las prestaciones que otorga el Instituto se encuentran reguladas en el artículo 50 del Código Militar, el cual tiene a su cargo la asistencia y el mejoramiento social de los miembros del Ejército y sus familiares, mediante el establecimiento y operación de :

1. Planes de ahorro y pensiones complementarias.
2. Programas para préstamos hipotecarios para vivienda.
3. Programas para préstamos personales, y
4. Cualquier otro plan de asistencia y mejoramiento social que autorice la administración.

El Ejército otorgara una pensión de retiro a sus miembros que hubiesen acreditado un mínimo de 18 años de servicio activo y efectivo en el ejército y cumplan con los requisitos que el Reglamento disponga, esta prestación se otorgara de la siguiente forma:

1. El 35 % del haber ordinario mensual con 18 años de servicio activo y efectivo.
2. El 50% de haber ordinario mensual con 24 años de servicio activo y efectivo.

3. El 75% del haber ordinario mensual con 30 años de servicio activo y efectivo.

Para efectos de determinar el haber ordinario mensual este corresponderá al promedio del haber ordinario mensual de los últimos 3 años inmediatamente anterior al año de retiro. No obstante el Instituto de común acuerdo con el afiliado podrá establecer una modalidad diferente de la obligación de la prestación de pensión por retiro, siempre y cuando no se exceda de los plazos y montos que corresponda.

La jurisdicción militar contiene una prestación especial para sus miembros llamada “pensión para el retiro” la que se entiende para los fines de este Código, aquellas prestaciones a la cual tendrán derecho todos los integrantes del Ejército que pasen a la condición de retiro que determine la Reglamentación correspondiente y que además hubieren acreditado un mínimo de dieciocho años de servicio activo y efectivo en el Ejército y cumplan con los requisitos establecidos.

Los que tuvieren derecho a la prestación de pensiones por retiros podrán establecer su propio beneficiario, quien recibirá la pensión a partir del fallecimiento del afiliado, siempre y cuando éste, estuviere gozando de tal beneficio<sup>36</sup>.

A su vez, la incorporación al Régimen de Previsión Social, establecido en el Código de Organización, Jurisdicción y Previsión Social Militar, es obligatoria para los integrantes militares del ejército en la medida que las prestaciones y servicios vayan siendo incorporados, y las cotizaciones que corresponda realizar a los afiliados a medida que se incorporen a este régimen, serán deducibles para los efectos del pago de impuesto sobre la renta, y las prestaciones y beneficios que se otorguen no estarán sujeto a impuesto fiscal, ni municipal especial.

Además de la pensión de retiro los miembros del Ejército gozan de otras prestaciones sociales que administra el Instituto para la protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, incapacidad total o parcial, temporal o permanente, vejez, riesgos profesionales, accidentes y enfermedades, extensiva a los respectivos beneficiarios.

El sistema de Seguridad Social funcionará mediante racional contribución de cotizaciones compartidas por el Estado y los beneficiados. El aporte individual del beneficiado por el Seguro Social no será mayor del tres por ciento (3%) de su haber

---

<sup>36</sup> Comúnmente la esposa o compañera de vida es la beneficiaria del afiliado convirtiéndose en pensión de viudez de manera tácita.

ordinario mensual. Los afiliados al Instituto no podrán estar sujetos a ningún otro régimen de Seguridad Social dependiente del Estado, ni se le obligará a cotizaciones o deducciones salariales diferente a los que establezca el Instituto. En todo caso la indemnización por muerte, accidente, invalidez, incapacidad total o parcial, temporal o permanente, producida como resultado de la participación de cualquier militar en servicio activo del Ejército será cubierta por el Estado en el monto que corresponda, como si el fallecido hubiere estado cubierto por muerte natural, accidental, invalidez e incapacidad total o permanente.

El patrimonio del Instituto estará constituido por:

1. Las aportaciones del Ejército.
2. Las aportaciones, cuotas y contribuciones obligatorias que de conformidad con la ley le corresponda.
3. Las donaciones cuotas y aportaciones voluntarias para planes que opere el Instituto, herencias y legados que le sean hechas y a su vez por él aceptadas, y
4. Las rentas e ingresos que genere su propio patrimonio.

Cada año el Instituto esta obligado a obtener de un actuario certificación, que los fondos existentes son suficientes para cumplir con las obligaciones de cobertura. También el Instituto posee un fondo de reserva para garantizar el cumplimiento de obligaciones originadas por una elevada inestabilidad o por situaciones imprevisibles, y en ningún caso se determinará este fondo para incrementar los beneficios o mejoras de servicio. Esta reserva se constituirá con el aporte equitativo del afiliado y del Estado a través del presupuesto anual del Ejército.(artículos 47 al 63 COJPSM)



## **Capítulo III: Análisis jurídico de la situación de la mujer en la Seguridad Social de Nicaragua**

### **3.1 Constitución Política de Nicaragua vigente.**

La Constitución Política de Nicaragua, promulgada el 9 de enero de 1987, después de un proceso de consulta a todos los sectores del país, constituye el marco legal al que deben sujetarse todas las leyes, autoridades y ciudadanos, por tanto el Estado nicaragüense desde el punto de vista jurídico, es un Estado de régimen constitucionalista. Así lo establece el artículo 182 Cn. Que dice:

#### Supremacía de la Constitución.

“La Constitución Política es la carta fundamental de la República, las demás leyes están subordinadas a ella. No tendrán valor alguno las leyes, tratados, órdenes o disposiciones que se le opongan o alteren su disposiciones”. En consecuencia, la Constitución es la ley más importante de Nicaragua; de ahí que muy usualmente sea llamada nuestra “Carta Magna”.

La Constitución Política consta de 202 artículos agrupados en 11 Títulos, entre ellos el Título referido a los “Derechos, Deberes y Garantías del Pueblo Nicaragüense”, en esta parte están ubicados los principales derechos de los nicaragüenses, tanto en el ámbito privado, como público; y en el capítulo V se concentran los aspectos más relevantes en materia de Seguridad Social y laboral, que deben ser desarrollados en las leyes de Seguridad Social y en el Código del Trabajo.

Es importante expresar que las normas constitucionales de nuestro país garantizan la igualdad incondicional y absoluta de hombres y mujeres, lo que está contenido en el artículo 48 Cn. Que dice:

#### Igualdad incondicional de todos los nicaragüenses.

“Se establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos, en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades; existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer.

Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país”.

Esta norma es un principio constitucional que debe ser respetado en toda Ley, Tratado, Decreto-Ley, Reglamento, Disposición, Orden, Acto o Resolución que dicte el Poder Ejecutivo o Legislativo por los particulares, como por ejemplo, por los empleadores en sus reglamentos internos de la empresa.

El artículo 27. También es de vital importancia para la mujer por establecer en su primer párrafo que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo...”

La declaración de derechos es un postulado fundamental del régimen constitucional. En este artículo, la Constitución ha querido destacar entre las causas de no discriminación, aquellas que se originan en función del sexo de las personas, con el fin de terminar con la histórica situación de inferioridad en que se ha colocado a las mujeres en la vida laboral, social y jurídica.

El principio de igualdad es un principio de formulación clásica, que marca, a todos los derechos reconocidos por la Constitución y despliega su eficacia a través de cuatro aspectos: 1) *la igualdad ante la Ley*, o sea que no pueden plantearse exclusiones ante ella; 2) *la igualdad en la aplicación de la Ley*, se obliga que se aplique de manera igual a todas las personas; 3) *la prohibición de discriminación*, es decir que tanto el legislador al crear una ley como el aplicador al ponerla en práctica, no pueden tomar como criterios de distinción determinadas condiciones o características de las personas; 4) *la igualdad real y las medidas afirmativas*, significa que los artículos 4 y 48 de la Constitución referidos a la igualdad contemplan medidas tendientes a garantizar la igualdad real y efectiva de los Nicaragüenses.

Además de los artículos antes expuestos encontramos en la Constitución Política derechos más específicos en relación a la protección de la mujer en la Seguridad Social y el Trabajo, contenidos en el título IV “Derechos, Deberes y Garantías del Pueblo Nicaragüense”, los cuales son:

Derecho a la Seguridad Social.

Artículo 61. “El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la Seguridad Social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determina la Ley”.

Este artículo eleva a rango Constitucional la Seguridad Social. En el se reflejan sus principios fundamentales como son:

☞ **Universalidad.**

La inclusión de este artículo en los derechos sociales y la mención de “los Nicaragüenses” como sujetos activos del derecho establece, de modo claro, una meta de generalización de los beneficios de la seguridad social a toda la población, como por ejemplo la creación del Sistema Nacional Único de Salud.

☞ **Integralidad.**

En este artículo se propugna una protección “integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo”. La meta es que se proteja frente a todas las contingencias que generen una situación de necesidad.

☞ **Solidaridad.**

El sistema de Seguridad Social no se plantea con una mera técnica aseguratoria, si no que, para su financiación recibe el aporte del Estado para una acción de redistribución, tal como se deriva de la garantía estatal consignado en este artículo.

☞ **Participación en la Gestión.**

No esta directa ni indirectamente reconocido en este artículo, pero deriva del derecho de participaciones del Estado, trabajadores y empleadores<sup>37</sup>.

### Derecho a la protección de la maternidad.

La obligación del Estado de velar por la maternidad se encuentra contenida en el artículo 74 Cn. Que a la letra dice: “El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de Seguridad Social.

---

<sup>37</sup> Castillo, Evertsz, Ramos, Silva, Vargas, Vega u otros. Comentarios a la Constitución política, parte dogmática., Managua 1994.

Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo, ni despedirlas durante éste o el periodo postnatal; todo de conformidad con la Ley”.

A través de este artículo las mujeres tenemos la protección Constitucional a la maternidad, que cumple una función social, y por lo tanto, debe ser protegida por el Estado. Esta protección especial a la maternidad se expresa en tres aspectos fundamentales señalados en este artículo.

- ☞ Gozar de licencia con remuneración salarial, es decir tener un prenatal que proteja nuestra salud y la del niño que está por nacer, y un postnatal que nos permita recuperarnos del parto y poder amamantar y cuidar a nuestro hijo recién nacido. Además, durante ese periodo, tener nuestro salario para garantizar nuestra sobrevivencia y la de nuestro hijo.
- ☞ Prestaciones adecuadas de Seguridad Social, entre las que se encuentran el subsidio, la atención médica, la leche, las medicinas y otras que la Ley de Seguridad Social contempla actualmente.
- ☞ Fuero maternal, lo que está expresado en el último párrafo del artículo, que significa la garantía de inamovilidad de la mujer trabajadora embarazada o en su periodo postnatal, así como también garantiza que nadie puede negarle empleo a una mujer por estar embarazada.

Este derecho debe ser reconocido y defendido por nosotras, ya que su incumplimiento constituye una grave violación a nuestros derechos, el que debe ser denunciado ante los organismos del Ministerio del Trabajo, los Tribunales de Justicia y las Organizaciones Sindicales, para apoyar efectivamente a las mujeres a quienes se les violente esta garantía constitucional.

### Derecho al trabajo.

Artículo 57. “Los Nicaragüenses tiene el derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana”.

En este artículo ubicado en el capítulo relativo a los “Derechos Sociales”, se establece el derecho al trabajo como un derecho social de todos los nicaragüenses y además, es claro al señalar que el trabajo debe ser digno, lo que implica que le permita a la persona condiciones sociales básicas e indispensables para su desarrollo y el de su familia. De

tal manera que un Código del trabajo no debería legislar condiciones de trabajo lesivas a la dignidad humana.

Artículo 80 “El trabajo es un derecho y una responsabilidad social.

El trabajo de los Nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurara la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona”.

En este artículo podemos distinguir los siguientes conceptos: el trabajo como un derecho y una responsabilidad social; el trabajo como un medio fundamental para satisfacer las necesidades sociales, personales y nacionales; el trabajo como fuente de riqueza; la obligación del Estado es procurar la ocupación plena y productiva de los nicaragüense, garantizando sus derecho fundamentales.

Esto significa que el trabajo es inherente a los derechos de los nicaragüenses y que el Estado y la sociedad en su conjunto también tienen que garantizar ese derecho a los ciudadanos. De ahí que las mujeres, como personas protegidas por la Constitución Política también tenemos derecho a exigir que los puestos de trabajos no solamente sean para los hombres, y que en las políticas de ajuste se tenga en cuenta que como personas también exigimos la responsabilidad social de tener un trabajo para garantizar la sobrevivencia de nuestras familias, máxime que constituimos un alto porcentaje de las cabezas de familia en Nicaragua.

Artículo 82. “Los trabajadores tiene derecho a condiciones de trabajo que le aseguren en especial: inc. 7 “Seguridad Social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en caso de muerte, en la forma y condiciones que determine la Ley”.

Este artículo debe ser defendido por los trabajadores, y en especial por las mujeres trabajadoras en lo relativo a todos sus derechos como trabajadora y en especial a la Seguridad Social.

Finalmente el artículo 105, párrafo segundo, señala que “Es deber indeclinable del Estado prestar los servicios de educación, salud y Seguridad Social, y que está obligado a prestarlos sin exclusiones, a mejorarlos y ampliarlos”, por tanto la Constitución nuevamente delega la responsabilidad al Estado de velar por que todos los ciudadanos tengan acceso a la seguridad social en especial aquella parte que por la pobreza que

existe en el país son mas vulnerables a las contingencias de la vida y que no están protegidas por el seguro social.

### **3.2 Ley de Seguridad Social y su Reglamento.**

La Ley de Seguridad Social y su Reglamento fue aprobada por los Decretos No. 974 y 975 respectivamente por la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional (publicado en La Gaceta, Diario Oficial No 49 del día lunes 1 de marzo de 1982).

En el primer capítulo se crea el seguro social con carácter obligatorio, como un servicio público de carácter nacional, se dice que es público por ser el Estado el que se encarga de velar por su aplicación y se dice de carácter nacional, ya que su campo de aplicación es para todo el territorio nacional. De esta manera queda establecido un instrumento jurídico de Seguridad Social encaminada a mejorar las condiciones de vida de la población en general asegurándole además su obligatoriedad y su carácter exigible ante el Estado.

La Ley da cumplimiento al principio de universalidad, pues, cubre a toda la población nicaragüense que requiere no solo la protección de las contingencias tradicionales en cuanto a la salud y medios económicos de subsistencia, si no los instrumentos de servicios de acción formativa, empleo, vivienda, ahorro, crédito, recreación y además servicios sociales necesarios para la promoción y desarrollo del hombre, es decir que existe una cooperación dentro de la sociedad.

Es importante mencionar que en su consideración VIII, la ley expresa que “han sido notoriamente significativa la deficiencia y la limitación de la atención médica que se ha prestado, ya que han excluido a la esposa del trabajador de las prestaciones médicas por enfermedad, se ha marginado prácticamente a la compañera de vida del trabajador soltero, equiparándosele a la condición de la esposa solamente después de cinco años de convivencia, negándosele consiguientemente el servicio de maternidad y el cuidado de los hijos nacidos en ese periodo, también se ha reducido la atención a los hijos a los dos primeros años de vida, lo que significa que una vez terminado el periodo quedan desprotegidos”. Estas motivaciones de equidad y humanismo fueron incorporados en los artículos 57, 94, 95 y 102 de la Ley, de esta misma forma contiene artículos que excluye de su aplicación a un amplio sector laboral con presencia femenina como el caso de las trabajadoras domésticas y las campesinas que trabajan por cuenta propia.

Tomando en cuenta el principio de universalidad las personas pueden afiliarse al seguro social por dos vías :

- ☞ La primera, es el aseguramiento obligatorio establecida en el artículo 5 de la Ley que señala de manera específica las personas que pueden pertenecer a este régimen y que están vinculadas directamente a un trabajo formal es decir a través de un contrato de trabajo
  
- ☞ La segunda, es el régimen del seguro facultativo que permite a las personas incorporarse al seguro social por la vía de la continuación voluntaria y la incorporación voluntaria(artículo 6 de la Ley y 24 al 41 del Reglamento). La continuación voluntaria concede el derecho al trabajador, cualquiera sea la edad, que ha pertenecido al seguro social obligatorio, y pasa a la condición de cesante a inscribirse en este seguro facultativo y seleccionar la misma categoría a una inferior a la registrada en su cuenta individual, y acogerse a la rama de Enfermedad-Maternidad, Invalidez, Vejez y Muerte (EM-IVM) o solamente la rama de Invalidez, Vejez o Muerte (IVM).

La continuación voluntaria universaliza la cobertura al permitir a las personas, menores de 55 años de edad, que no han pertenecido al seguro social obligatorio, acceder al seguro facultativo y seleccionar la rama de Enfermedad-Maternidad, Invalidez, Vejez y Muerte.(EM-IVM) o la rama de pensiones de Invalidez, Vejez o Muerte (IVM). En este caso, el INSS establece la categoría salarial de la persona.

En la actualidad se tiene el concepto de que la subordinación laboral es el elemento central para la afiliación de las personas al seguro social, pero esto debe de irse olvidando por que constituye un obstáculo para las mujeres trabajadoras, ya que gran parte labora en el sector informal a quienes se supone que va dirigido el seguro facultativo, pero que en la realidad se conoce poco o no se tienen los recursos económicos para su acceso. Por tanto la mujer no goza de los beneficios que ofrece el seguro facultativo.

Otro aspecto que debemos de analizar en el contenido de la Ley y su Reglamento, que disminuye la protección de la mujer como beneficiaria del asegurado, activo o cesante, es la conceptualización de “Compañera de vida” al definir que la compañera de vida es la mujer soltera que convive bajo el mismo techo con el asegurado no casado por un periodo mayor de cinco años continuos o haya tenido hijos, lo que significa que si la

convivencia es menor la compañera queda en total desamparo aunque el cotizante haya pagado para la protección de su compañera, además en el caso de tener hijos se considera beneficiaria la que tenga mas hijos por lo que si en un dado caso una mujer tuvo cuatro hijos con determinado cotizante y la otra procreó cinco, la que tiene cuatro queda en total desamparo.

### **3.2.1 Las prestaciones del seguro social a favor de la mujer: directas e indirectas.**

La Ley de Seguridad Social, y su reglamento, entre otras leyes referentes a la materia, constituyen la base legal de la Seguridad Social, es por eso que contiene un titulo que aborda las contingencias y prestaciones como derecho de los asegurados y sus beneficiarios, pero para comprender mejor lo que a continuación vamos a desarrollar es necesario definir lo que es contingencia y prestaciones: contingencias son riesgos y/o eventualidades que pueden acaecer en el transcurso de la vida y el trabajo y las prestaciones son aquellos servicios que el Estado, el gobierno, Instituciones Publicas o empresas de carácter privado proporcionan a sus trabajadores.

#### **3.2.1.1 Prestaciones directas.**

Las prestaciones directas de la mujer son aquella que se le otorgan por estar afiliadas al seguro social, es decir que las recibe por ser titular del derecho y no como derivación del seguro de su cónyuge, compañero de vida o como familiar dependiente del causante. Al respecto la Ley de Seguridad Social vigente establece las siguientes:

##### **∞ Prestación de maternidad.**

Desde 1939, las Constituciones de Nicaragua garantizan la protección y defensa del estado a la maternidad, así como asistencia médica a la mujer embarazada, asegurándole sus ingresos y período de reposo prenatal y postnatal. En cambio ninguna de ellas, a excepción de la actual, expresamente eleva a nivel Constitucional la prohibición de despedir a mujeres embarazadas en el periodo postnatal o negarles empleo por razones de embarazo.

La maternidad a como expresamos anteriormente tiene rango constitucional y es obligación del Estado protegerla (artículo 74 Cn.), no obstante de tres convenios y cinco recomendaciones de la OIT sobre la prestación de maternidad, Convenio No. 3 “Relativo al Empleo de las Mujeres Antes y Después del Parto”, Recomendación No. 12, "Sobre la Protección, Antes y Después del Parto, de las Mujeres Empleadas en la



Agricultura”, Recomendación No. 67, “ Sobre la Seguridad de los Medios de Vida”, Recomendación No. 69, “ Sobre la Asistencia Medica”, Recomendación No. 95,” Sobre la Protección de la Maternidad”, Convenio No. 102, “ Relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social”, Convenio No. 103, “ Relativo a la Protección de la Maternidad” y Recomendación No. 123, “ Sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares”.Nicaragua solo ha ratificado el Convenio No. 3 “Relativo al Empleo de las Mujeres Antes y Después del Parto”, aprobado en 1919 y ratificado en 1934. por lo que el Estado no cumple con la función vital de proteger a la mujer en el proceso de reproducción humana, al no incorporar a la legislación nacional instrumentos internacionales de este tipo.

Si bien la protección de la maternidad es cuestión que afecta a las mujeres, tiene particular significación para aquellas que ejercen una actividad laboral y que intentan que su función biológica no constituya un obstáculo en su actividad profesional. Para ello en su protección van a confluir medidas de distinta índole: desde las que tienen un marcado carácter laboral, cuya finalidad es acomodar la relación jurídica preexistente al proceso biológico para que queden salvaguardados los derechos de la trabajadora, hasta aquellas medidas, generalmente articuladas en normas de la Seguridad Social, que pretenden garantizar no solamente la preservación de la salud de la madre y el hijo, sino el nivel de recursos (es decir, aminorar la pérdida de recursos que se produzca por las contingencias de la vida y el trabajo.).

Es en el descanso por maternidad donde ambos sectores del ordenamiento laboral y de Seguridad Social, van a actuar de forma coordinada. De un lado recogiendo la maternidad como causa de suspensión del contrato de trabajo y fijando su duración máxima, a través de la determinación temporal del citado descanso, y de otro articulando el mecanismo protector necesario respecto de las prestaciones sanitaria y económicas a ser otorgadas por los sistemas de salud y de seguridad social.

La Ley de Seguridad Social, en armonía a lo preceptuado en la Constitución referida a la protección de la mujer en el periodo de embarazo y las consecuencias de este, establece un conjunto de prestaciones a favor de la mujer y sus hijos menores destacando las siguientes: Subsidio de prenatal y postnatal

Para tener derecho al subsidio de descanso por maternidad, la trabajadora debe cumplir con los siguientes requisitos:

- ☞ Ser trabajadora asegurada y,
- ☞ Acreditar 16 cotizaciones semanales dentro de las últimas 39 semanas que preceda a la presunta fecha del parto. (Ver anexo página 138).

Al respecto, las normas internacionales de seguridad social regulan en sus diferentes convenios estos requisitos de la siguiente manera: el Convenio No. 102 ha acuñado el termino “ periodo de calificación” para determinar que periodo mínimo se requiere para causar una prestaciones y deja en cierta medida, a la legislación nacional, el cuidado de determinar las condiciones en que debe cumplirse dicho periodo de calificación, siempre que su duración no exceda de lo previsto en la norma.

### Cuantía

La Ley establece que la remuneración en los casos de la contingencia de maternidad alcanza el 60 por ciento del salario, a cargo del Seguro Social y es obligatorio para el empleador el completarle el cien por ciento de su salario (artículo 141 CT), pero en el caso de trabajadoras no aseguradas, el empleador responde por ser su obligación inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social.<sup>38</sup> Cuando la persona no cumpla con el requisito de cotización, el empleador está obligado a darle el cien por ciento<sup>39</sup>, al respecto el Convenio No. 103 en su artículo 4 establece que el empleador no deberá asumir la obligación de cubrir el costo de las prestaciones de maternidad a nuestro modesto entender, el convenio antes citado previno el hecho de que si el empleador asume el pago, total o en parte de la prestación, limita la contratación o el mantenimiento de mujeres que laboran en una empresa; en cambio si el Estado lo asumiera, éste, no sería un obstáculo y se evitarían diferentes violaciones que se le cometen a las mujeres por razón de su estado.

El monto de subsidio por maternidad en ningún caso podrá exceder del salario máximo señalado por los servidores públicos, salvo que la asegurada haya cotizado continuamente durante los seis meses anteriores a la prestación; se suspenderán los subsidios cuando la asegurada no acepte, infrinja o abandone el tratamiento o reposo prescrito<sup>40</sup>.

Existen dos situaciones que protegen los periodos prenatal y postnatal para que estos no se disminuyan bajo ninguna circunstancia señalada en el artículo 96 de la ley:

---

<sup>38</sup> Artículo 150 del Código del trabajo.

<sup>39</sup> Artículo 110 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social.

- ☞ Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta señalada por los servicios médicos, el descanso prenatal será prolongado hasta la fecha del parto, sin que proceda reducir el período postnatal de 8 semanas y,
- ☞ Cuando el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, el período faltante se acumulará al período postnatal señalado.

### Caso práctico

Suponiendo que el subsidio de una mujer asegurada preavisada el 14 de junio del 2004 con fecha probable de parto el 28 de noviembre del mismo año es decir que ha cumplido las 16 semanas de cotización dentro de las 39 semanas anteriores al parto, que exigen los artículos 94 y 97 de la LSS y que devenga un salario de C\$ 3,000.00 mensuales, en este caso el salario se ubica en la categoría 13, o sea dentro de los C\$2,938.00 a C\$ 3,562.00 cantidades que se suman, se dividen entre 2 y así se obtiene el resultado correspondiente a la remuneración base mensual de C\$ 3,250.00, de la cual el INSS esta obligado a darle a la mujer el 60% que en este equivale a C\$ 1,950.00 y el empleador esta obligado a completarle el 40% restante que equivale a C\$ 1,300.00.

Expresar el término de maternidad, en Derecho Laboral nos remite inmediatamente al tema de derecho al empleo de la mujer embarazada, como también a la estabilidad de ésta una vez que labora bajo un contrato de trabajo, a las prestaciones de descanso con goce de salario en el tiempo de prenatal y a la atención de cualquier contingencia del embarazo y el parto que requiera extensión del descanso antes mencionado.

El Convenio No.103 y el Convenio No. 102 de la OIT, determinan que las prestaciones médicas han de comprender la asistencia sanitaria durante el embarazo, el parto y el periodo puerperal que serán prestado por un médico gratuitamente o por una comadrona, así como la hospitalización si fuere necesario y en cumplimiento a esta disposición el Código del Trabajo delega la responsabilidad de la asistencia médica a las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad.

Además dispone que el período prenatal y postnatal debe ser con goce del último o mejor salario computado como tiempo efectivo de trabajo para efectos de ley y así, proteger las prestaciones del pago por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes, esta disposición se complementa con los artículo 37, literal “c” del Código del Trabajo, al

---

<sup>40</sup> Artículo 101 de la Ley de Seguridad Social.

considerar como causa de suspensión individual del contrato de trabajo el reposo prenatal y postnatal y el 35 del Código del Trabajo, que establece que la suspensión no extingue la relación jurídica establecida.

La prestación de maternidad consiste propiamente en el descanso prenatal por un período de cuatro semanas y el postnatal en ocho, pudiendo ser de diez semanas en caso de partos múltiples, y si el parto sobreviniere antes de la fecha presunta del parto señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal<sup>41</sup>. El subsidio por maternidad comprende además del reposo antes referido el pago económico respectivo. Cuando la trabajadora esta afiliada al INSS, significa que esta adscrita a una Empresa Medico-Previsional, conforme al Reglamento del Seguro de Enfermedad y maternidad y a lo estipulado en la relación contractual entre el INSS y la EMP, será esta ultima la que determinará las situaciones particulares en la situación de embarazo y parto de la asegurada.

#### **∞ Subsidio de lactancia.**

El subsidio por lactancia materna deriva de la prestación de maternidad por que se otorga después del parto de la mujer, no obstante podríamos decir que el beneficiario directo es el lactante, ya que se le protege su derecho a ser amamantado.

El subsidio de lactancia es un derecho contemplado en el artículo 97 de nuestra Ley de Seguridad Social, esta disposición tiene como objetivo y finalidad fomentar la lactancia materna y garantizar que la madre se encuentre al cuidado de su niño el mayor tiempo posible, pero no necesariamente con la de promover la lactancia materna, pues recordemos que el periodo postnatal es de 8 semanas y para que el niño lacte de la madre exclusivamente es muy poco tiempo, además encontramos la posibilidad que el niño no sea amantado y en este caso será dado el subsidio preferentemente en leche de calidad, cantidad en idénticas condiciones que determine el servicio pediátrico. Sin embargo en ciertos casos podrá determinarse la sustitución del producto con el equivalente en dinero entregado directamente a la madre del niño.

En caso de muerte de la madre o en su ausencia, se entregara el subsidio de lactancia a la persona que tenga a su cargo al niño y se suspenderá si la madre o quien la sustituya

---

<sup>41</sup> Artículo 141 del Código del Trabajo.

infringen las instrucciones que impartan los servicios médicos pediátricos para el control periódico y oportuno del niño<sup>42</sup>.

El subsidio de lactancia se otorgará a los hijos de las beneficiarias del asegurado cuando se acredite el periodo de calificación prescrito para el subsidio por maternidad. Este derecho se reconocerá incluso a la compañera de vida del asegurado con un año de convivencia anterior al nacimiento del niño<sup>43</sup>.

El INSS dentro de sus políticas internas tiene establecido un conjunto de criterios, como la edad del lactante para proporcionar los potes de leche como se indica en el cuadro siguiente:

<b>Edad en meses</b>	<b>Cantidad de potes</b>
1	4 potes
2	6 potes
3	8 potes
4	9 potes
5	9 potes
6	9 potes
<b>Total de Potes</b>	45 potes

Toda trabajadora asegurada o beneficiaria en estado de embarazo tiene derecho a que se le entreguen los 45 potes de leches, de la manera antes vista, pero para recibirlos deberá presentarse a la Sección de Subsidios de la Sucursal del INSS que le corresponde con la siguiente documentación:

---

<sup>42</sup> Artículo 98 de la Ley de Seguridad Social.

## Documento requeridos para la tramitación del Subsidio de Leche.

<b>Madres Aseguradas.</b>	<b>Madres Beneficiarias.</b>
Carnet de asegurada.	Carnet de beneficiaria.
comprobación de derechos actualizados( colillas de pago)	Comprobación de derecho actualizados( colillas de pago)
Orden de entrega de leche, extendida por el Servicio Médico Pediátrico de la Empresa Médica-Previsional o del Centro de Salud.	Orden de entrega de leche, extendida por el Servicio Médico Pediátrico de la Empresa Médica-Previsional o del Centro de Salud.
Partida de nacimiento del niño. (original y copia)	Partida de nacimiento del niño. (original y copia)
Tarjeta Control de Niño Sano extendida por la Empresa Médica-Previsional o el Centro de Salud.	Si no tiene carnet de beneficiaria deberá presentarse a trabajo social de la Sucursal que le corresponda con dos fotos tamaño carnet de frente y un testigo familiar del asegurado

### ☞ **Prestación de invalidez.**

La prestación de invalidez en nuestra legislación y en la práctica opera de manera igual para hombres y mujeres por lo que no existe ningún beneficio exclusivo para la mujer y hacer alguna distinción podría ser susceptible a discriminación.

Nuestro sistema de Seguridad Social para el caso de la invalidez de origen común sustenta el criterio de imposibilidad laboral para obtener una remuneración en las mismas condiciones que un trabajador y en las mismas condiciones de edad y cultura.

El objetivo concreto de la prestación de invalidez es de atender aquella situación en que se encuentra un trabajador habitual cuando una enfermedad o un accidente no profesional le dejan incapacitado para seguir ganando el salario que venía percibiendo. En la X Asamblea de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), planteó casi con carácter programático la protección de la invalidez y en la XI Asamblea celebrada en París en 1953 afrontaron aspectos técnicos de dicha protección al estudiar los criterios de evaluación de la invalidez.

---

<sup>43</sup> Artículo 107 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social.

Así afirmó que debe tenerse en cuenta especialmente la distinción, entre la incapacidad permanente y la incapacidad definitiva, como igualmente la distinción entre la incapacidad física (proceso de curación médica) y la incapacidad profesional (capacidad de ganancia). Nuestra Ley de Seguridad Social, adopta estas diferencias en el artículo 39 al decir que para la evaluación de la invalidez se reconocen dos grados de incapacidad total y parcial, para tal efecto se definen de la siguiente manera:

Invalidez total: Se considera invalido total al que ha perdido facultades para ganar un salario superior al 33 % de la que percibe en la misma región, un trabajador sano del mismo sexo, capacidad semejante y formación profesional análoga.

Invalidez parcial: Se considera inválido parcial el que podrá ganar más del 33 %, pero menos del 50%<sup>44</sup>.

El artículo 88, párrafo segundo del Reglamento a la Ley de Seguridad Social previene que el grado de invalidez o incapacidad puede variar de parcial a total o viceversa y esto trae como consecuencia que la cuantía de la pensión también varíe en dependencia del caso.

La calificación de la invalidez la hace el instituto a través de una comisión formada por profesionales médicos y funcionarios administrativos; se estudian los antecedentes personales en cuanto a ocupación, edad, cultura del asegurado; y circunstancias del daño que provocó la incapacidad.

El Convenio 128 de la OIT, en su artículo 8, indica que la contingencia de invalidez deberá comprender la incapacidad para ejercer una actividad lucrativa cualquiera en un grado prescrito, cuando sea probable que esta incapacidad será permanente o cuando subsista la terminación de un periodo prescrito de incapacidad temporal o inicial, en este sentido la Ley de Seguridad Social da cumplimiento con esta norma al considerar invalido al asegurado que, a consecuencia de una enfermedad o accidente de origen no profesional, se haya incapacitado como mínimo en un 50 % para procurarse mediante un trabajo proporcionado a sus fuerzas, a sus capacidades y a su formación profesional, la remuneración habitual que percibe en la misma región, un trabajador sano del mismo sexo, capacidad semejante y formación profesional análoga<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Artículo 42 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social.

<sup>45</sup> Artículo 37 de la Ley de Seguridad de Social.

Para tener derecho a la pensión de invalidez, el asegurado menor de 60 años, tiene que haber cotizado 150 semanas dentro de los últimos 6 años que preceden a la invalidez, o haber cumplido con el requisitos de la pensión de vejez.

Las prestaciones que generalmente son de larga duración, como la Invalidez, tienen en nuestro ordenamiento jurídico, el objetivo de subvenir a las necesidades básicas del inválido y de las personas a su cargo, promover la readaptación profesional del inválido y procurar su reingreso a la actividad económica y la divide entre las de naturaleza de servicios en especie y las que se otorgan en dinero y son:

- a) Pensión de invalidez total o parcial
- b) Asignaciones familiares
- c) Servicio de readaptación profesional`
- d) Servicio de colocación en actividades de los inválidos, en coordinación con las dependencias correspondientes del ministerio del trabajo.
- e) El suministro, mantenimiento y renovación de aparato de prótesis y de ortopedia que fueran necesario.

#### Cuantía.

Para los efectos del calculo de la pensión, la remuneración base mensual será igual al promedio que resulte de dividir entre 150 la suma de los promedios semanales que corresponde a las 150 ultimas semanas cotizadas y multiplicar el cociente por el factor  $4 \frac{1}{3}$ . Para este efecto, las semanas subsidiadas comprendidas dentro del periodo de clasificación se consideran como cotizadas<sup>46</sup>.

El asegurado mayor de 60 años que le sobrevenga una invalidez y no tenga derecho a pensión de vejez se le reconocerán sus derechos en los términos que establecen los artículos 43 y 44 de la Reglamento a la Ley de Seguridad Social.

#### Causas de suspensión o cancelación.

El Instituto suspenderá la pensión mensual de invalidez en caso de falta de asistencia no justificada del inválido a los exámenes médicos periódicos que le fueren indicados.

---

<sup>46</sup> Artículo 52 del Rgalemnto a la Ley de Seguridad Social.



En este caso el instituto podrá otorgar el total o parte de la pensión a los familiares que tuviere derecho a las prestaciones que se conceden en caso de muerte y mientras persista la invalidez<sup>47</sup>.

También se suspenderá si el asegurado reanuda sus actividades, salvo que se trate de remuneraciones adicionales para completar la última remuneración que tenía al pensionarse o la que sirvió de base para el cálculo de la pensión<sup>48</sup>. En este artículo observamos que limita al pensionado a buscar otras alternativas de ingreso por los que no se cumple con uno de los propósitos de la seguridad social que es elevar el nivel de vida de la población y en especial de los asegurados inválidos por que pierden lo cotizado que por derecho y esfuerzo se ganó, por tanto en Nicaragua donde existe un régimen fundado en los principios de la asistencia social los pensionados de invalidez, están subordinadas a la prueba de carencia de recursos o ingresos.

El artículo 16 de la Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre, suscrita en 1948, ofrece las bases suficientes para entender que si las personas sanas tienen el conjunto de derechos, sociales y concretamente de la seguridad social, con mayor razón este derecho lo tienen que tener los inválidos, cualquiera sea su origen (congénita o adquirida por causa profesional o no profesional), el inválido debe tener derecho a recibir de la sociedad en que vive cuanto pueda esta proporcionarle para devolverle, en lo posible, la capacidad perdida. Este derecho tiene mayor importancia si se plantea en el seno de los seguros sociales, ya que si el derecho a la seguridad social implica las prestaciones para el cuidado de su salud y prestaciones económicas para su subsistencia y la de su familia cuando se pierde la capacidad de ganancia, está claro que estas prestaciones serían factores de un cuadro incompleto de seguridad social si faltase, en el mismo, otro tipo de prestaciones que ayuden a la recuperación de la capacidad de ganancia en el orden económico.

La rehabilitación del inválido, es también otro factor importante que debemos tomar en cuenta al analizar la invalidez por que esta permite al trabajador contribuir con su elevación moral por medio de la solidaridad que la sociedad le otorga y por eso es importante que desaparezca el concepto de que un inválido es *una carga para la sociedad* ya que a través de la rehabilitación podrá incorporarse a un trabajo, en

---

<sup>47</sup> Artículo 44 de la Ley de seguridad Social.

<sup>48</sup> Artículo 91 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social.

dependencia de las nuevas habilidades adquiridas, y así ganarse el sustento de su familia.

En el orden económico, la rehabilitación no solo tiene efectos individuales por cuanto le da a la persona las posibilidades de restablecer la situación de seguridad económica con su trabajo, si no que desde el punto de vista colectivo, la rehabilitación es la inversión mas rentable que puede efectuar la seguridad social, ya que cada rehabilitado supone traspasar una unidad del grupo de los pasivos al grupo de los activos y con esta disminución de cargas permanentes(pensiones) para aumentar las cotizaciones, la posibilidad de otorgar pensiones suficientes cuando el numero de estas vaya reduciéndose y , en último término, la conservación de la capacidad productiva por la defensa del potencial humano de Nicaragua, en donde existe tanta pobreza pero a la vez ignorancia de la importancia de la rehabilitación de los inválidos y la necesidad de incorporarlos en la vida económica del país.

#### Factores que se consideran en la evaluación.

Al evaluar la invalidez con objeto de admitir o dar paso a una solicitud de prestación, los sistemas de seguridad social toman en cuenta el estado físico del solicitante, certificado por un profesional de la medicina.

La edad es un factor importante en la evaluación, puesto que los mismos problemas físicos o mentales o los problemas de salud suelen tener secuelas mas graves en los ancianos que en los jóvenes. Para evaluar las actitudes y calificaciones del interesado hay que estar claro de las exigencias de las diversas ocupaciones y poseer una clara comprensión de los problemas generales del empleo y del mercado. Por lo tanto en el personal de las instituciones que administre un régimen de prestaciones de invalidez debe haber especialista de diversas disciplinas.

Por regla general, la mayor parte de las asignaciones o incrementos que se añaden a las pensiones de vejez, a causa de tener personas a su cargo, debe haber cumplido un largo periodo de cotización o de empleo y por otros motivos similares se añaden a las pensiones de invalidez. Prácticamente siempre se le agrega una asignación cuando el beneficiario necesita permanentemente la ayuda de otra persona, asignación que por lo general continua pagándose en los casos en que la pensión de invalidez pasa a ser

automáticamente de vejez al alcanzarse la edad prescrita. Esta asignación representa a veces una porción entre el 20 y el 50 % de la pensión.

### **☞ Prestación de vejez.**

La pensión de vejez tiene como propósito cumplir las consecuencias propias de la vida, constituida por la pérdida gradual y progresiva de los atributos del ser humano, por el transcurso del tiempo. Si tenemos presente que la razón de ser de la seguridad social es la protección integral del trabajador y su núcleo familiar, de las contingencias propias de la vida y el trabajo, la Ley de Seguridad Social vigente cumple con ese hermoso objetivo, sobre todo para aquellos trabajadores que han dejado su juventud o sus energías en el trabajo y que al llegar a la edad de 60 años requieren de este esquema de protección de seguridad social, tal y como lo establece el artículo 46 que a la letra dice: las prestaciones de vejez tienen por objeto subvenir las necesidades básicas del asegurado y las personas a su cargo cuando su aptitud de trabajo se encuentra disminuida por la senectud.

La Ley de Seguridad Social y su reglamento siguiendo las tendencias sobre la tercera edad tienen establecidas un conjunto de prestaciones, denominada pensión de vejez, que comprenden:

- Pensión mensual vitalicia.
- Asignaciones familiares.
- Servicio para la readaptación del anciano.
- Ayuda asistencial al anciano, que necesite de la asistencia constante de otra persona.

Para acceder a la pensión de vejez el reglamento a la Ley de Seguridad Social en su artículo 55 enumera que tendrán derecho a esta pensión las siguientes personas:

- El asegurado que cumple 60 años de edad y acredite 750 cotizaciones semanales.
- Las maestras de educación del cualquier nivel al cumplir 55 años de edad, siempre que hubiere cotizado las 750 cotizaciones exigidas.
- Los maestros varones podrán jubilarse a partir de los 55 años, si acredita 1500 cotizaciones semanales.

- Los trabajadores que acrediten haber cotizado 15 o mas años en labores mineras, al cumplir 55 años de edad. Los que realizan trabajos mineros se les reduce la edad de vejez en una proporción igual al tiempo de servicio prestado en tales laborales.

- El asegurado que se incorpore en el seguro social habiendo cumplido 45 años de edad. En este caso deberá haber cotizado la mitad del tiempo comprendido entre la fecha de incorporación y la fecha del cumplimiento de la edad correspondiente o de la última semana cotizada con posterioridad<sup>49</sup>).

Como podemos observar las maestras de educación son el único sector de trabajadoras femeninas que se les considera su desgaste físico y por lo cual se les reduce su requisito de acceso a la pensión de vejez, pero creemos que en este sentido deberían considerarse otros trabajos en los que la mujer se desgasta como es el trabajo en las maquilas, en donde se analiza mas adelante, que sus condiciones de trabajo son malas.

### Cuantía.

Para el cálculo de la pensión de vejez la remuneración base mensual de un asegurado será el promedio que resulte de dividir entre las 250 la suma de los promedios de las 250 ultimas semanas cotizadas o de las 250 anteriores que resulten mejor al asegurado y al multiplicar el cociente por el facto  $4 \frac{1}{3}$ .<sup>50</sup>

Sin embargo los asegurados que acrediten mas de 1000 cotizaciones semanales y menos de 1250 la remuneración base mensual será el promedio de las 200 últimas semanas cotizadas y si ha cotizado 1250 o mas semanas será el promedio de las 150 semanas. Esto se aplicará siempre que beneficie al asegurado. Pero además el artículo 56 del Reglamento a la Ley, protege al asegurado que no ha cumplido el requisito de cotización, pero si al menos ha cotizado un tercio del período, se le otorgará una pensión equivalente a dos tercios del salario mínimo mas las asignaciones familiares correspondientes.

El artículo 85 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social da un paso muy importante al elevar las cuantías básicas de las pensiones en forma muy significativa, al introducir el principio técnico de redistribución del ingreso dentro de las pensiones, de tal manera que las derivadas de los salarios bajos obtienen cuantías básicas superiores, hasta el

---

<sup>49</sup> Artículo 55 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social.

<sup>50</sup> Artículo 58 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social.

100% del salario promedio. Las derivadas de salarios altos observan incrementos moderados, hasta un máximo del 80 % del promedio salarial, más 15% en concepto de asignación familiar para la cónyuge y el 10% para cada hijo, pudiendo sumar hasta el 100% del promedio salarial.

#### Caso práctico.

Para ilustrar de la mejor manera posible la cuantía de la pensión, recurriremos a un ejemplo: suponiendo que un afiliado de 60 años, que ingresó a cotizar antes de cumplir los 45 años, ha cotizado 800 semanas equivalentes a 15 años aproximadamente y tiene una remuneración base mensual de C\$ 4121.00 ubicado en la categoría XIV. Como la remuneración base mensual es superior al doble del salario mínimo vigente se aplica el segundo acápite del artículo 85 del reglamento por tanto a las 800 semanas cotizadas se le resta 150 semanas que da como resultado 650, las que se fraccionan entre 50 para un total de 13 semanas que se multiplican por el factor 1.365 y da como resultado 17.74%, que será el segundo factor. Una vez realizada esta operación y siguiendo con lo preceptuado en el artículo antes referido se saca el 40% de la remuneración base mensual (4,121.00) que es 1,648.40 a esto se le suma el 17.74% de la remuneración base mensual (4,121.00) y da 731 que sumado con los 1,648 se obtiene la pensión base equivalente a 2,379 mas el 15% de esta por asignación familiar da un total de pensión liquida de C\$2,736.37.<sup>51</sup> (Ver anexo página 135). Se puede observar que el ejemplo no transgrede el Reglamento a la de Seguridad Social, al no sobrepasar el 100% del promedio salarial del afiliado ni los 100 mil córdobas establecidos en la administración pública.

Algunas legislaciones se preocupan que las pensiones de vejez no recaben porcentajes o cuantías determinadas con objeto de darles un sentido de moderación protectora, que supongan al mismo tiempo la eliminación de posibles abusos que podrán darse por los incrementos de la pensión, incluso con la posibilidad de ser la pensión superior al salario habitual que venia percibiendo, técnicamente para tener el derecho a la pensión de vejez basta con un mínimo de 15 años de cotización, como Nicaragua, pero muchas legislaciones no se contentan con este periodo y buscan la solidez de las prestaciones en cobertura de cotización mas elevada .

---

<sup>51</sup> Este mismo ejemplo se utilizo como base para ilustrar la cuantía de la pensión de viudez.

La Ley de Seguridad Social y su Reglamento (artículo 47, 48, 49, 55 y 57) establecen tres modalidades de pensiones de vejez para los trabajadores en general y una de carácter extraordinario:

1) Pensión Completa: diseñada para los trabajadores que ingresaron a cotizar a edades menores de 45 años, en este caso se requiere de 60 años de edad y 750 semanas (14 ½ años de cotización).

2) Pensión Básica: para los asegurados que ingresaron a cotizar a edades mayores de 45 años, y, por consiguiente, no se encuentran en la posibilidad de cotizar las 750 y en estas circunstancias, por recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se requiere de 60 años de edad y 250 semanas (5 años de cotización).

3) Pensión Extraordinaria: La Ley de Seguridad Social (artículo. 48) y su reglamento (artículos 55 y 57) tienen establecido la “Pensión de Vejez” extraordinaria como un reconocimiento a las maestras y el trabajo de los mineros, con la condición que hayan cotizado 750 semanas y cumplido 55 años de edad. También con criterio amplio se tiene preceptuado que los asegurados que han prestado servicios por 15 o más años en una misma labor que signifique un desgaste físico o mental, ratificado por los médicos, recibirán la Pensión de vejez Extraordinaria a la edad de 55 años de edad.

#### Accesibilidad de la mujer a la pensión de vejez.

El acceso a la pensión de vejez anteriormente estaba referido a que las mujeres en décadas anteriores trabajaban a tiempo parcial por que eso les permitía también dedicarse a las tareas del hogar. Para efectos de los cálculos de los periodos de calificación, el tiempo parcial significaba que difícilmente obtendrían derecho a pensiones donde el requisito de tiempo para el trabajo es demasiado extenso, pero actualmente la mujer trabaja fuera del hogar a tiempo completo por lo que problema del trabajo a tiempo parcial ya no es un obstáculo para el derecho a una pensión de vejez completa, si no que el problema radica en la cobertura por que no todas las mujeres están afiliadas al seguro social obligatorio por la naturaleza de su trabajo( laboran en el sector informal) y tiene que optar a un seguro facultativo que posee muchas ventajas como tal pero que actualmente es inalcanzable por las siguiente razones:

- La situación económica en que viven las mujeres no les permite financiarse la afiliación al régimen facultativo.
- Existe el concepto de “Subordinación Laboral” como elemento central para afiliar a la persona al seguro.
- la falta de información por parte del INSS.

### Edad de retiro

En cuanto a la edad de retiro ha habido extensos debates. En la mayoría de los países del mundo la edad de pensión es más baja para la mujer por lo general cinco años inferiores a la fijada por el hombre, en Nicaragua solo el trabajo de las maestras gozan de este beneficio y los trabajadores que laboran en las minas<sup>52</sup>. En Nicaragua las leyes de seguridad social no toman en cuenta que la mujer se agota antes, más físicamente que el hombre, ya que a su empleo se le agrega la maternidad, crianza de los hijos, los trabajos del hogar etc. Lo que trae como consecuencia que su jornada de trabajo oscila entre las 12 y 18 horas. Otro argumento a favor de una edad de retiro mas baja para la mujer es el de que por lo general el hombre es varios años mayor que su cónyuge. De este modo la edad de retiro mas baja permitiría a la mujer retirarse del trabajo más o menos al mismo tiempo que el marido y organizar ambos en común su nueva vida de jubilados (Ver anexo página 134).

### **∞ Riesgos Profesionales.**

La prestación por riesgos profesionales se otorga indistintamente a hombres y mujeres en Nicaragua, sin embargo una gran parte de la población femenina trabaja en las empresas de maquilas o zonas francas como se les conoce, donde existe mayor desprotección, debido a las violaciones a normas mínimas de higiene y seguridad ocupacional que deben tomar dichas empresas para proteger a sus trabajadoras de los riesgos profesionales y la falta de supervisión por parte del INSS y sobre todo del MITRAB.

En Nicaragua para los riesgos profesionales se mantiene los criterios de automaticidad o inmediatez, y el de capacidad anatómica; el primero consiste en que cuando una persona comienza a trabajar por ejemplo el día de hoy y mañana sufre un riesgo profesional puede acceder a esta prestación sin periodo de calificación; y la segunda

consiste en que se puede sufrir un accidente de trabajo pero no necesariamente es una incapacidad al trabajo, por lo que puede seguir laborando y además el otorgamiento de la prestación es compatible con el trabajo.

La prestación de riesgos profesionales comprenden de manera general las prestaciones de accidente del trabajo y enfermedad profesional, quizás esta no sean las mas antiguas, pero, son las que contemplan la mayoría de los países en sus sistema de Seguridad Social. Las primeras disposiciones legislativas sobre la materia versaban generalmente sobre la incapacidad temporal o permanente, y total o parcial, y sobre ciertas enfermedades prescritas, mientras que las mas recientes, así como el Convenio 102, indica una diferencia entre la capacidad para trabajar, que es el resultado inmediato, y la perdida total o parcial de la capacidad para ganar, que puede ser resultado duradero, y tratan así mismo, de las necesidades de los sobrevivientes en casos mortales.

Al definir los riesgos profesionales como aquellos que tiene el propósito de proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudieran causarle a el y su familia.<sup>53</sup>, la Ley de Seguridad Social protege al trabajador de las contingencias del trabajo y les garantiza que en caso de accidente se le otorgara las prestaciones económicas y en especie que solvente sus necesidades básicas y las de quienes dependen de él, tal es el caso del artículo 67 de la Ley que garantiza el 60 % del salario prescrito, si el asegurado tiene esposa y al menos dos hijos y el 50% del salario prescrito si no tiene carga familiar. También considera cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión sufrida con anterioridad en la misma empresa o establecimiento se considera dicha agravación como resultado directo del riesgo profesional sufrido e indirecto de la enfermedad o lesión anterior.

Esta prestación comprende la protección en casos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y la conceptúa de la siguiente manera:

*Accidente de Trabajo:* Es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una

---

<sup>52</sup> Ver artículo 55 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social.

<sup>53</sup> Artículo 60 de la Ley de Seguridad Social.



causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él.

Como un complemento a este artículo, el Código del Trabajo establece que los accidentes de trabajo no solo son los que ocurren propiamente en el lugar de trabajo, si no también los ocurridos en las siguientes circunstancias:

- a) Los ocurridos en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo o viceversa.
- b) El que ocurre al trabajador al ejecutar ordenes o prestar servicios bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar de trabajo, y hora de trabajo,
- c) El que sucede durante el periodo de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones<sup>54</sup>.

*Enfermedad Profesional:* Es estado patológico que sufre un trabajador motivado por una causa mantenida o repetida por largo tiempo, que es consecuencia de la clase de trabajo o del medio en que se desempeña el trabajo y provoca una incapacidad en el organismo.

Se consideran por lo tanto enfermedades profesionales, los envenenamientos producidos en el trabajo realizado en contacto con sustancias toxicas, radiaciones o cuando se labora en condiciones mal sanas, pero es el Reglamento a la Ley de Seguridad Social el que contiene la lista de enfermedades profesionales indemnizables conjuntamente con las ocupaciones en que estos pueden ser contrarios. Para tal fin la lista debe contener al menos las enfermedades enumeradas en los Convenios de la OIT.

En caso de muerte del asegurado la esposa y los hijos quedan al menos protegidos por las siguientes prestaciones:

- a) Subsidio adecuado para cubrir los gastos del funeral.
- b) Pensión a la viuda o viudo invalido. En este sentido la ley no deja claro si la pensión que se establece para el viudo se entregará si cumple con los requisitos que establece el artículo 67 del reglamento a la ley a pesar de que el artículo 80

---

<sup>54</sup>Artículo 110 del Código del Trabajo.

de la ley establece que en caso de muerte se otorgarán las mismas prestaciones económicas en idénticas condiciones que las indicadas en capítulo III de la muerte.

- c) Pensión a los hijos menores por lo menos hasta cumplir los 15 años de edad, prorrogables si se cumple con las disposiciones que el reglamento dispone para tal fin y,
- d) Pensión a otras personas que vivan a su cargo.

La principal obligación del empleador es la de notificar en el plazo establecido por el reglamento, cualquier accidente de trabajo. También establece que cuando el accidente sea provocado por el empleador o por negligencia de este correrá por su cuenta la indemnización, es por ello que el Instituto en conjunto con el Ministerio de Salud y la División de Higiene y Seguridad Ocupacional de Ministerio del Trabajo han dado pautas y orientaciones necesarias a los empleadores para la prevención de accidentes profesionales.

#### **∞ Subsidios familiares.**

La Constitución Política de Nicaragua protege este derecho en sus artículo 70 y 71 y establecen que “la familia es el núcleo fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de esta y del Estado, que es derecho de los nicaragüenses constituir una familia y que la niñez goza de protección especial y de todos los derechos que su condición requiere...”

Las prestaciones por subsidios familiares son aquellas ayudas que el asegurado recibe, cuando su ingreso es muy bajo, generalmente para la educación y manutención de los hijos y tal como lo establece el artículo 79 de la Ley de Seguridad Social el objetivo es favorecer la constitución de la familia del trabajador y tiene derecho a recibir el subsidio familiar para el sostenimiento de los hijos cualquiera de los cónyuges que acredite el derecho para el sostenimiento del subsidio de maternidad, circunscribiéndose un solo derecho por familia. Es esto radica el hecho de que sea una prestación directa para la mujer, pero lamentablemente esta prestación nunca se puso en practica en nuestro país debido a su falta de reglamentación e interés por parte de las autoridades encargadas de la Seguridad Social.

Es una prestación que estimula la institución de la familia por que ella comprende: una ayuda para gastos de matrimonio, pero el trabajador deberá haber acreditado al menos tres años de cotización y solo se otorga una vez en la vida y un subsidio por los hijos que consistirá en pagos mensuales complementarios del sueldo o salario del trabajador y su cuantía se establecerá en una tabla que será decreciente en relación a la elevación del salario y al número de hijos.

### **3.2.1.2 Prestaciones derivadas.**

Las prestaciones derivadas son aquellas que nacen del derecho de un asegurado distinto del que recibirá la prestación, es decir el beneficiario no esta afiliado al régimen de seguridad social aunque si esta designado por el asegurado como tal. La ley de seguridad social contempla para la mujer las siguientes:

#### **∞ Pensión de viudez.**

Aunque la viuda sigue siendo la principal beneficiaria en todos los regímenes de prestaciones de sobrevivientes, las diferencias entre los regímenes de seguridad social son notoriamente significativas en lo que respecta a la ayuda que le otorgan y a las condiciones que ponen para ellos. No obstante, algunos sistemas observan de una u otra manera los principios sentados en los convenios 102 y 128 de la OIT, así por ejemplo el segundo convenio define a la viuda como la cónyuge o compañera de vida que estaba a cargo del causante fallecido<sup>55</sup>.

En la Ley de Seguridad Social se define a la viuda como la persona que estaba a cargo de su marido aun cuando vivía separada de cuerpo y al viudo como la persona invalida que estaba a cargo de su esposa mayor de 60 años o invalido de cualquier edad, sin embargo considera también a la compañera de vida como beneficiaria de la pensión de viudez.<sup>56</sup> De esta manera queda protegida, al contrario del viudo que en la realidad no recibe la pensión debido a que la esencia de la prestación como tal nace de la idea de que la mujer ha dependido siempre económicamente del marido.

---

<sup>55</sup> Artículo 1 del Convenio No. 128 de la OIT.

<sup>56</sup> Artículo 1 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social incs. n y ñ.)

En la ley, la pensión de viudez es una prestación del seguro de muerte que se concede en caso de fallecimiento del asegurado no originada por enfermedad profesional o accidente de trabajo.<sup>57</sup>

La ley establece un orden de prelación que tienen los beneficiarios para acceder a la prestación de viudez tomando en cuenta los tres puntos siguientes:

*La situación familiar de la viuda;* si esta tiene ahora a su cargo a los hijos de su difunto marido o esta embarazada de él; según el artículo 66 del reglamento a la Ley de Seguridad Social la viuda no pierde su pensión si ha nacido un hijo durante el matrimonio o haya sido legitimado por el matrimonio o la viuda estuviere embarazada.

*El estado de salud de la viuda;* implica el otorgamiento de una pensión vitalicia; para ello el artículo 64 del reglamento indica que la pensión será vitalicia si al fallecer el causante la viuda hubiere cumplido 45 años o fuere invalida.

*La edad de la viuda;* esta disposición tiene un fundamento económico por que si bien una viuda joven y sin hijos puede esperarse que se emplee, otra ya no tan joven encontrara dificultades para ello; para esto el artículo 64 del reglamento en su primer párrafo señala que la pensión será vitalicia si al fallecer el causante la viuda hubiere cumplido 45 años... Sin embargo existen dos excepciones al requisito de la edad para mantener el carácter vitalicio de la pensión dentro de las cuales tenemos: primero si la viuda menor de 45 años tuviere hijos pensionados a su cargo se extenderá hasta que extingan todas ellas y si en esa fecha ya cumplió los 60 años se le mantendrá su carácter vitalicio<sup>58</sup> y segundo si la viuda ha disfrutado de una pensión temporal y no halla contraído matrimonio ni viva en concubinato, reanudará su derecho a la pensión con carácter vitalicio al cumplir la edad de 60 años, si no trabaja o no tiene derecho a otra pensión, es importante resaltar que en nuestras leyes existan términos tan despectivos hacia la mujer como lo es el de concubina que atenta directamente contra el precepto constitucional que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y reputación y al principio del respeto a la dignidad de la persona humana, establecidos en los artículos 3 y 26 de la Constitución Política.

#### Requisitos.

---

<sup>57</sup> Artículo 56 inc. b de la Ley de Seguridad Social.

<sup>58</sup> Artículo 64 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social.

La concesión de esta pensión con carácter vitalicio se encuentra sujeta a ciertos requisitos que la viuda debe reunir, como son: ser mayor de 45 años o ser invalida. Si no reúne estas condiciones a lo mas se le acepta pagar la pensión por un plazo de dos años salvo que tuviere hijos pensionados a su cargo, en tal caso se le extenderá hasta que extingan todas las pensiones de orfandad, y si en esa fecha ya cumplió los 60 años se le mantendrá con carácter vitalicio

Una condición que se establece para reconocer derecho a la pensión de viudez es la de que el matrimonio se haya efectuado antes de los 6 meses de la muerte del causante excepto que el deceso se haya debido a accidente, que haya nacido un hijo durante el matrimonio o haya sido legitimado por el matrimonio o que la viuda estuviera embarazada, otra condición para obtener la pensión es de que el asegurado haya contraído matrimonio antes de haber cumplido los 60 años de edad<sup>59</sup>. Vale la pena anotar que resulta extraño adjudicar una pensión vitalicia a una mujer aunque sea joven solo por el hecho de haber enviudado aunque se encuentre en condiciones idénticas a la de una mujer sola o divorciada, pues la edad determina la capacidad física de la mujer para el trabajo. Esta disposición tiene un fundamento económico, porque si bien una viuda joven y sin hijos puede esperarse que se emplee otra ya no tan joven tendrá dificultades para ello, también debemos tomar en cuenta el principio de solidaridad que establece que el aporte mayoritario de un grupo determinado subvenciona las necesidades de un grupo que lo necesita más.

#### Cuantía de la prestación.

La viuda de un asegurado fallecido tendrá derecho a percibir una pensión equivalente al 50 por ciento de la que percibía el causante o la que este percibiría por invalidez total si hubiere cumplido con el requisito de cotizaciones para tener derecho a ella sin incluir las asignaciones familiares sin embargo si la viuda tiene dos o mas hijos recibirá el total de la pensión base. Sobre el particular los Convenios 102 y 128 de la OIT, disponen que la prestación mínima de una viuda con dos hijos a cargo, debe ser equivalente a la pensión de vejez para un matrimonio y que este monto debe normalmente garantizarle después de cumplidos los 15 años de cotización o de empleo, por tanto en lo que respecta a la cuantía de la pensión de viudez Nicaragua cumple con dichas disposiciones internacionales.

---

<sup>59</sup> Artículo 66 de la Ley de Seguridad Social.

### Caso práctico.

Para ilustrar de manera sencilla la pensión de viudez partiremos del supuesto que una mujer de 49 años de edad estaba casada con el causante desde hace 23 y que antes de morir percibía una pensión de vejez equivalente a C 2,736.37. Los hijos que procrearon son mayores de 21 años. Entonces cumpliendo con lo preceptuado en el artículo 58 de la Ley de Seguridad Social y los artículos 62 y 64 del reglamento, se le otorgará a la viuda el 50 por ciento de C\$2,736.37 ( se toma como pensión base la que recibía el causante por vejez) que da como resultado C\$ 1,368.185. pero la ley establece además un subsidio por gastos funerales, que se otorga una sola vez equivalente a la mitad del salario mensual que recibía el causante, pero como recibía una pensión de vejez se toma como base el salario que tenía al momento de realizarse su pensión que era de C\$4,121.00, por tanto el subsidio de funeral es de C\$ 2,060.5 córdobas.

### Suspensión de la pensión.

La pensión se extingue cuando la viuda contrae nuevas nupcias, cuando entra en concubinato (lamentablemente esta palabra carece de fundamento jurídico pues nuestro Código Civil vigente no la reconoce como tal, si no que reconoce la unión de hecho estable como una forma de constituir la familia amparada por la Constitución Política en su artículo 72) o lleve vida notoriamente deshonesto, el cual queda en el criterio de las personas encargadas de la administración del seguro social y lamentablemente la forma que en la practica se usa de dar a conocer la vida deshonesto que puede llevar una viuda es a través de familiares o vecinos que conocen al causante y algunas veces a la viuda, en este sentido la Ley no es clara al no definir que tipo de conductas son una vida notoriamente deshonesto y que bien jurídico se protege con esta medida.

Subyacente esta la idea de que la mujer no puede bastarse así misma económicamente y que el régimen de seguridad social debe ayudarlo si ya no cuenta con la protección del marido o compañero de vida, reflejo de esta idea es el hecho de que en nuestra legislación reconoce el derecho a pensión al viudo solamente que se encuentre invalido o que sea mayor de 60 años sin derecho a pensión de vejez, dependiente de su cónyuge, pero en la practica no se otorga<sup>60</sup>. Es importante destacar que 17 países latinoamericanos otorgan pensión al viudo. Consideramos que paulatinamente se ira revisando la concesión doctrinaria que sustenta el derecho a pensión de viudez y se

tomara en cuenta que cada vez mas la mujer trabaja fuera de su hogar y que en caso de necesidad podrá obtener prestaciones de la seguridad social por derecho propio y no por una simple derivación del seguro del marido.

#### La mujer divorciada y la pensión de viudez.

Existen pocas referencias sobre la mujer divorciada en la legislación latinoamericana y nacional, quizás se deba a que en los sectores populares que constituyen el mayor efectivo de los institutos de seguridad social, se recurre mucho menos al divorcio que entre los sectores de clase media o alta.

Por lo general la pensión de viudez para la divorciada se condiciona a la que el asegurado haya estado obligado a pagarle una pensión alimenticia. Cuando este hubiera contraído nuevas nupcias, algunas legislaciones disponen dividir la pensión entre ambas viudas lo que puede resultar que la cuantía sea muy reducida. En Suiza, por ejemplo, la ley dispone que aun si el ex marido no estaba sujeto al pago de una pensión alimenticia, la seguridad social otorgara una pensión de viudez a la ex esposa si esta tiene a cargo a hijos de ambos o si ella cuenta al menos con 45 años de edad. En Nicaragua no existe disposición alguna que contemple esta situación, pues a pesar de que el artículo 55 de la Ley de Seguridad Social contempla que el seguro de muerte tiene por objeto subvenir las necesidades básicas de los dependientes económicos del asegurado,( y tomando en cuenta que la mujer divorciada puede depender económicamente de una pensión alimenticia que le otorgaba el causante), mas adelante en el artículo 57 señala que los beneficiarios de la pensión de viudez son la esposa o la compañera que hubiere dependido económicamente del causante, quedando por lo tanto fuera de la pensión de viudez la mujer divorciada.

#### La mujer separada y la pensión de viudez

En América Latina los casos de mujeres separadas o simplemente abandonadas por el marido, son mucho mas abundantes que el de las divorciadas.

Conforme a la legislación de Costa Rica, aunque haya solo una separación de hecho y no de divorcio se pagará pensión a la viuda si el asegurado le estaba pagando una pensión alimenticia; en Nicaragua ya hemos analizado que tal situación no se presenta lo que demuestra la vulnerabilidad y falta de los derechos de la mujer en la seguridad

---

<sup>60</sup> Artículo 67 de la Ley de Seguridad Social.

social. Otros ejemplos que podemos citar al respecto son, Ecuador donde no tiene derecho a pensión de viudez la mujer simplemente separada por mas de 10 años y en Brasil, no reciben prestaciones en calidad de dependiente la mujer que halla abandonado el hogar por mas de cinco años o la que se rehúse a volver al hogar.

#### La mujer soltera en la pensión de viudez .

No hace falta recalcar la desfavorable situación de la madre soltera en la sociedad Latinoamericana y en especial la nuestra, al contrario de Europa y Estados Unidos donde existe una actitud cada vez mas comprensiva y tolerante de esta situación.

Pese a la difusión cada vez más extensa de los medios anticonceptivos a través de los diferentes organismos gubernamentales y no gubernamentales que en nuestro país existen y que son suministrados por los servicios médicos de la seguridad social, el hecho es que hay un considerable número de madres solteras. Esto trae como consecuencia un gran número de hijos que no están reconocidos por el padre y de cierto modo se encuentran excluidos de algunas prestaciones sociales que nuestro sistema contempla, por que debemos recordar que el menor debe estar inscrito en el INSS para que se le otorgue determinada prestación. Sin embargo una ventaja que existe al respecto es que en nuestra legislación civil ya no existen los hijos ilegítimos. No obstante nos damos cuenta que la madre soltera bajo ninguna circunstancia recibe prestación de viudez, ni siquiera que se compruebe la paternidad del causante o la dependencia económica, claro sin menoscabo de las asignaciones familiares a la que el menor podría tener derecho, pero en todo caso no seria una prestación otorgada a la madre .

#### **∞ Asignaciones familiares.**

La familia es considerada como una unidad económica formada por un conjunto de personas donde en países como el nuestro solo una de ella (el esposo o compañero) obtiene ingresos, por que el trabajo de la mujer en el hogar no es remunerado, en consecuencia el seguro social otorgará las asignaciones familiares como complemento al salario que recibe el trabajador.

El Seguro Social otorgara las asignaciones familiares como complemento a la pensión que recibe el asegurado y no podrá exceder del 100% del salario base respectivo ni de la cantidad que se señale como sueldo máximo mensual en la administración pública y



esta regulada en el Reglamento a la Ley de Seguridad Social en los artículos 85 y 86 de la manera siguiente:

- ☞ Por la esposa o compañera de vida o esposo invalido recibirá un 15% sobre la cuantía de la pensión
- ☞ Por los hijos menores de 15 años o ascendientes a su cargo mayores de 60 años recibirá un 10%.
- ☞ Por los hijos mayores de 15 años y menores de 21 años, no cotizante que encuentren estudiando con aprovechamiento de conformidad con el artículo 69 del reglamento recibirá un 10%.
- ☞ Cuando el asegurado necesite de la asistencia constante de otra persona, el monto de esta ayuda será el 20% de la pensión base que en ningún caso podrá ser inferior del 50% del salario mínimo vigente para los trabajadores en general ratificado por la comisión de invalidez.

### **3.3 Código del Trabajo.**

El Código del Trabajo vigente fue publicado en “La Gaceta” Diario Oficial No. 205 del 30 de Octubre de 1996, contiene disposiciones relacionadas con la mujer en su condición de trabajadora y regula algunas prestaciones sociales que como tal tiene derecho, agrupadas en cinco temas:

#### **3.3.1 Principio Fundamentales.**

Nuestro Código Laboral agrupa en un solo Título los Principios Fundamentales, que inspiran el Derecho del Trabajo; entre ellos encontramos uno de particular interés para la mujer, que es la “igualdad del hombre y la mujer en el acceso al trabajo y en el trato”. Para efectos de este principio el código en el Título VII “Del trabajo de las mujeres”, Cáp. I “De Las Mujeres Trabajadoras, artículo 138 señala que “La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este Código y demás Leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe”.

### **3.3.2 Trabajo donde hay gran presencia femenina.**

Por largas décadas las mujeres han estado incorporadas en el mercado laboral: en el café, algodón, en el trabajo, industria y agroindustria, en el comercio y los servicios. Sin embargo también por largas décadas esta participación permaneció oculta, debido a los esquemas culturales imperantes que relegaban a la mujer en el ámbito doméstico, sin reconocer su aporte ni registrarlo en las estadísticas, situación que contribuyó a la exclusión de los beneficios del desarrollo económico y social. No obstante el trabajo de la mujer ha empezado a ser reconocido producto de la persistencia de grupos de mujeres y Organismos No Gubernamentales (ONG), que han realizado esfuerzos para lograr que la sociedad y las estadísticas reconozcan su trabajo.

Uno de los fenómenos mas destacados de las últimas décadas es la masiva incorporación de las mujeres nicaragüenses al mercado de trabajo. La participación de las mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA) ha pasado del 18% en 1950 al 43% en el año 2003, según datos recopilados por el FIDEG.

Las mujeres enfrentan situaciones de mayor desventajas que los hombres en el mercado de trabajo en la medida que tienen menores oportunidades de empleo y además tienen una mayor presencia en sectores económicos de baja productividad y remuneración, como son las actividades del sector comercio y servicios.

#### **3.3.2.1 De los servicios domésticos.**

Para los empleadores del servicio doméstico, se establece en el artículo 150 CT. La obligación del empleador de inscribir al trabajador doméstico al Seguro Social y si se obvia este mandato será obligación del empleador asumir los casos en que se corresponda, no obstante hace referencia a dos prestaciones sociales que debe asumir el empleador. Estas son:

##### **☞ Enfermedad común.**

Artículo 151 CT. “Toda enfermedad común del trabajador doméstico, contraída por contagio del empleador o de las personas que habitan la casa, obliga al empleador a garantizarle su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba de hacer, cuando el trabajador no esté afiliado al

régimen de Seguridad Social. En todo caso estará obligado a complementar el cien por ciento de su salario, cuando estuviere afiliado al Seguro Social”.

### ☞ Muerte.

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

Es importante destacar que no se establecen para la trabajadora doméstica ni el fuero maternal, ni protección específica en caso de accidentes de trabajo. Pero existe la Ley 202 “Reglamento de aplicación del Seguro Social a lo Trabajadores del Servicio Domestico” publicado en “La Gaceta” Diario Oficial No.92 del 27 de abril de 1979, que establece la obligación de afiliarlas al Seguro Social obligatorio, pero que lamentablemente el INSS no la implementado desde 1979, de manera que este importante segmento de la población aun se encuentra desprotegida de los beneficios del Seguro Social. (Ver anexo página 149 ).

El trabajo doméstico conlleva una doble acepción. La primera donde la mujer recibe una remuneración por su trabajo y es realizado fuera del hogar, regulado en el Código del Trabajo de la manera antes expuesta y una segunda no remunerada que implican las tareas domésticas en su propio hogar, ésta es en la que la mujer trabaja mas por la situación histórica de subordinación ante los hombres y donde hay mas brechas de desigualdades. Según una encuesta realizada por el FIDEG encontramos que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico en su casa.(Ver anexo página 143).

En términos generales cuando el hombre participa en actividades domésticas no se observan mayores diferencias en el tiempo dedicado a estas actividades, si no que existe una división clara en las responsabilidades del hogar, siendo las mujeres las mas involucradas en esas actividades. El número de horas promedio dedicadas al trabajo doméstico por parte de las mujeres es de 10 horas en el sector rural y 6 horas en el sector urbano. Un elemento que da cuenta de la doble jornada que pesa sobre las mujeres es el hecho de que ya sea que se refiera a las cónyuges que trabajan fuera o no de la casa o como jefas del hogar, no se existen mayores variaciones en el numero promedio dedicadas por éstas al trabajo doméstico.(Ver anexo página 143).

Para el cálculo de las cuentas nacionales aquellas actividades que se realizan en el espacio de trabajo doméstico, aunque tiene un valor económico, no se toman en cuenta. Esas actividades por lo general, son consideradas dentro de las transacciones intrafamiliares y por tanto no se expresan contablemente.

En términos generales, podríamos afirmar que el aporte económico de las personas en la esfera de trabajo, da indicaciones bastante aproximadas de la subestimación del Producto Interno Bruto, (PIB). A nivel nacional, el valor del trabajo en la esfera representa el 39.9% del consumo privado correspondiendo el 33.15% a las mujeres y apenas el 5.7% a los hombres.

### **3.3.2.2 Del trabajo en el campo.**

El Código vigente en su artículo 185 define: “Son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en faenas agrícolas, agropecuarias o forestales a la orden de un empleador”, pero no especifica si es de manera eventual o permanente.

El artículo 186 CT. Señala que el Ministerio del Trabajo dictará normativas de carácter temporal, de conformidad con los ciclos agrícolas y productivos y deberán contener disposiciones al menos sobre higiene y seguridad ocupacional. Esto significa que, esta parte del sector laboral donde existe gran presencia femenina, no tiene derecho a prestaciones de Seguridad Social como pensión de sobrevivencia, fuero maternal, atención médica inmediata en caso de accidente laboral, entre otras.

También en el artículo 202 CT, encontramos las obligaciones del empleador con respecto a los trabajadores que laboran en las plantaciones de banano, algodón, palma de aceite, café, tabaco y los demás cultivos tradicionales incluyendo los no tradicionales, las cuales no anulan las obligaciones generales del empleador consignadas en la parte general del Código tales como las derivadas de riesgos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, suministros de gastos por funeral del cónyuge, del compañera o compañero en unión de hecho estable e hijos del trabajador, licencia, permisos e incentivos, por permanencia en el centro de trabajo etc.

Cuando se habla de trabajar en el campo y/o ser dueño de la tierra de inmediato se piensa en un “productor”, hombre de botas, camisa a cuadro, y de sombrero. La imagen de una mujer produciendo nunca se viene a la mente, mas bien se le asocia a la piedra

de moler, crianza de animales domésticos. Sin embargo, diversos estudios en los que se destacan los de FIDEG, han mostrado que las mujeres siempre han trabajado la tierra, pero muy pocas han sido dueñas de este medio de producción.

Como lo ha venido repitiendo FIDEG, la mujer no solamente es productora de granos básicos, si no que se ha involucrado en la crianza de ganado, así como en otros cultivos que generan ingresos. En 1995 estos mismos estudios mostraron que las mujeres rurales generaron el 24% del PIB agrícola y el 33% del PIB agropecuario, esto lo logran diversificando su producción e involucrándose en tareas que generalmente fueron consideradas para hombres, en aras de generar ingresos. (Ver anexo página 141).

Entre 1995 y el año 2003, hombres y mujeres rurales han disminuido su participación en las labores agropecuarias y han incursionado en actividades informales como son el servicio y comercio, así como en actividades artesanales. Estos cambio en la ocupación se han profundizado mas en las mujeres que en los hombres. Los datos dan cuenta que las mujeres han reducido su participación en actividades agropecuarias (44.8% versus 24.15%) y han incrementado su quehacer principalmente en el sector comercio(19.5% versus 24%), alimenticio y artesanal(12.8% versus 32.3%).(Ver anexo en páginas 141 y 143).

En el sector rural, las actividades no agropecuarias están generando empleos a hombres y mujeres que no encuentran trabajo. Dadas estas condiciones, son las mujeres las que tienen mayores “ventajas comparativas”, ya que el rol doméstico que se le impuso a lo largo de sus vidas les permite trasladarlo al ámbito laboral, y es así que miles de mujeres se insertan en el mercado de trabajo a realizar actividades como cocineras, lavanderas, planchadoras, vendedoras, etc. Es decir, que están dispuestas a realizar cualquier tipo de actividad laboral, siempre que les permita generar ingresos para la manutención de su familias y donde los seguros sociales no son parte de sus necesidades básicas.

Se puede decir entonces, que si existe una voluntad política de apoyar al sector rural, esta política debe ser integral, de lo contrario los hombres y mayormente las mujeres no se verán beneficiadas cuando se les entrega un recurso dirigido a mejorar sus vidas, si no que continuarán siendo obligadas a sobrevivir a través de actividades informales que no son otra cosa que una prolongación del trabajo que realizan en la esfera doméstica.

### **3.3.2.3 Del trabajo en la Zonas Francas.**

El Código no regula dentro de las condiciones especiales de trabajo la labor en las Industrias Zonas Francas de Exportación, donde la mayoría de trabajadores son mujeres y donde más se ha visto que hay una desprotección en relación al derecho a la Seguridad Social y el trabajo. Son las empresas de mayor capital en Nicaragua, pero a pesar de esto gozan de exenciones fiscales.

En Nicaragua estas empresa se amparan bajo la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación, en el Decreto No. 46-91, publicado en La Gaceta Diario Oficial el 22 de noviembre de 1991, permite el establecimiento de zonas francas industriales de exportación, consistente en áreas de territorio nacional, sin población residente, bajo el régimen de vigilancia de la Dirección General de Aduanas y sometida bajo un régimen de control aduanero especial. La Ley establece en su artículo 20 ocho beneficios fiscales, pero en su parte final exige a las empresas que para poder gozar de estos beneficios deberán mantener un número razonable de trabajadores de acuerdo a lo manifestado al presentar su solicitud de admisión a la zona, y mantener también razonablemente los mismos salarios y prestaciones sociales que ofreció en todo caso las empresa usuarias estarán sujetas a las leyes de la República de Nicaragua, lo que implica que deben apegarse y cumplir estrictamente con las normativas del Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, pero en la realidad las normativas internas de esta empresas prevalecen sobre las antes mencionadas y afectan sobre todos los derechos de las trabajadoras. El Estado no crea mecanismos efectivos para el cumplimiento de las leyes que protegen al trabajador en estas empresa, por lo tanto no cumple con los artículos 61 y 80 de la Constitución Política que señala la obligación del Estado de velar por que se garanticen los derechos fundamentales de Seguridad Social y laborales a los trabajadores.

Las medidas de política económica que se han venido impulsando en Centroamérica en general y de Nicaragua en particular han estimulado el desarrollo en actividades económicas bajo el régimen de Zonas Francas y de manera particular el sistema de maquilas, las cuales ya comienzan a dar síntoma de cierto agotamiento de la fuerza laboral femenina, debido al sistema de producción basado en el control cronométrico de ritmo de trabajo y parcelación de tareas.

Las industrias instaladas en nuestro país amparadas en el régimen de Zonas Francas, que son intensivas en el uso de mano de obra, tienen como uno de sus principales atractivos el bajo costo de la mano de obra existente en el país. Un estudio de la OIT constata que el diferencial de salario en Centroamérica con relación al norteamericano es superior al de las productividades y en Nicaragua la mano de obra obtuvo un costo de US\$0.46 por hora<sup>61</sup>.

Una de las principales características que tiene la ocupación en este tipo de empresa es su carácter eminentemente joven (menores de 26 años) y con relativo bajo nivel educativo. Debido a los esquemas prevalecientes, en general las condiciones de trabajo en estas empresas, no son susceptible de evaluación abierta y transparente. En pocas ocasiones esas empresas admiten la inspección de autoridades competentes nacionales, como el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud, entre otros. Por tanto, los mecanismos de detección de irregularidades en la mayoría de los casos es por medio de canales informales, lo que pone en una situación de mayor vulnerabilidad a las mujeres que son trabajadoras de estas empresas.

En Nicaragua, del total de la ocupación femenina (80%) que trabajan en la zonas francas, 7 de cada 100 eran mujeres solas, sin parejas, con cuatro hijos y con un alto índice de dependencia, de lo que se desprende la importancia que adquiere para esas mujeres la posibilidad de tener un empleo y un ingreso monetario para sus hogares aún a costa de sacrificios. Según los muestreos del Sindicato, un 85 % es menor de 26 años, quienes debido a las largas jornadas de trabajo en la empresa y al trabajo doméstico en sus hogares han dejado los estudios, reduciendo así sus posibilidades de desarrollo y de sus hijos.

Un artículo elaborado por Eloisa Ibarra de El Nuevo Diario<sup>62</sup> expone que “La tasa de desempleo femenino asciende al 14 % de la Población Económicamente Activa (PEA), pero en el campo todavía alcanza el 30%, o sea tres de cada diez mujeres rurales se encuentran en desempleo. La situación de explotación y violencia a que son sometidos los obreros y las obreras de la Zona Franca, enfocado hasta hoy sólo como un problema

---

<sup>61</sup> USIC, 1994: Pág. 2-19, citado por OIT, 1996.

<sup>62</sup> Eloisa Ibarra, El Nuevo Diario, “Violencia institucionalizada contra la mujer en la Zona Franca”.. Managua Nicaragua, martes 5 de septiembre del 2000.

estrictamente laboral, es un tema de violencia contra las mujeres, partiendo de que el 80 % son del sexo femenino, según datos oficiales.

En 1998 las Zonas Francas representaban un 16 % del empleo industrial. Siendo el valor agregado de la actividad de maquila el 22 % del Producto Interno Bruto (PIB) industrial. Las exportaciones han crecido desde unos 3 millones de dólares en 1992 a 182 millones de dólares en 1998, generando un valor agregado de 69 millones de dólares, según datos oficiales.

Pese a las altas ganancias que los empresarios extranjeros, especialmente taiwaneses, obtienen de las maquilas y de los beneficios que recibe a su vez el gobierno, la situación de las mujeres no ha sido atendida debidamente por ninguna institución del Estado, que por el contrario ha defendido desde el Ministerio del Trabajo los intereses de los inversionistas.

En la mayoría de las empresas las mujeres ganan por producción y un 80 % pagan entre 700 y mil córdobas mensuales incluyendo horas extras, según datos de la Secretaría de Zonas Francas.

☞ Derecho a la lactancia no existe.

En el parque industrial Las Mercedes donde hay 20 mil trabajadores existe solo una guardería infantil que alberga a unos 80 niños y niñas, cuando el 80 % son mujeres en edad fértil.

Durante la encuesta del Movimiento María Elena Cuadra, 27 % de las trabajadoras consultadas afirmaron que no les dan permiso cuando sus hijos están enfermos y el 14 % respondió que a veces les conceden el permiso pero el tiempo le es deducido del salario y que la falta de guarderías infantiles en la Zona Franca es uno de los mayores problemas que tienen las trabajadoras.

Uno de los mayores problemas de las obreras es el cuidado de sus hijos sobre todo porque las jornadas de trabajo son hasta de doce horas, tomando en cuenta las extras que tienen que hacer obligatoriamente.

En los CDI no hay lactantes sino que niños en edad de preescolar, porque las condiciones no permiten tener a menores. Por tanto lo estipulado en el Código Laboral en relación a la lactancia materna es imposible de aplicar no sólo en las Zonas Francas



sino que las instituciones y empresas en general, porque se habla de permisos de 15 minutos cada tres horas durante los primeros seis meses.

En una empresa determinada que tiene 20 mil trabajadores, en el área de empaque y lavado, donde sólo laboran mujeres, son obligadas a realizar jornadas de las 6 de la mañana a igual hora del día siguiente, lo que les causa serios problemas porque tienen que dejar a sus hijos abandonados, pues no tienen para pagar quien se los cuide.

Otro problema es que los empresarios cuando los embarazos son difíciles, prefieren despedir a las mujeres por cualquier causa con lo cual se viola la libre maternidad de las mujeres.

De esta forma las facetas de la mujer; como el embarazo y el ser madres, que deben ser motivo de felicidad, se convierten para miles de obreras de las Zonas en pesadas cargas de presión y desesperación debido a que los empleadores trasgreden sus derechos, como por ejemplo garantizarles los quince minutos cada tres horas para amamantar a sus hijos.

☞ Falta de acceso a la salud e incumplimiento del Código del Trabajo en los riesgos profesionales.

Y mientras la obreras no tienen todas las condiciones necesarias para proteger su salud, los empresarios violan el Código Laboral y los derechos de las mujeres cuando les limitan el permiso para asistir a consultas médicas.

El 63 % de encuestadas, por el Movimiento María Elena Cuadra, afirmó que cuando van al médico les deducen algo de su salario o pierden algo de los incentivos. Así mismo un 57% dijo que no hay mascarillas para protegerse de la pelusa que provoca enfermedades respiratorias, pulmonares, alergias, problemas de la vista y renales.

Un 52% por ciento de las encuestadas respondieron que no tienen gabachas para el trabajo y más grave aún el 87 % dijo que no hay capotes, lo que afecta la salud de las mujeres que tienen que salir bajo la lluvia en invierno, después de haber planchado o realizado otras actividades”.

En síntesis puede decirse que el empleo en las Zonas Francas, aunque aparenta ser de carácter formal, cada vez mas tiene connotaciones de empleo informal. El acceso a esas actividades es mediante relaciones personales. La baja calificación requerida y la

existencia de elevado desempleo, garantiza la fácil reposición de la mano de obra que se considera “prescindible” por razones técnica, de rotación, o de naturaleza sindical. El gobierno debe motivar a las autoridades nacionales a revisar y mejorar la situación de las trabajadoras, desde una perspectiva de género.

#### **3.3.2.4 Sector informal.**

El Código del Trabajo no regula esta parte del sector laboral, a pesar de que un alto índice de trabajadores se dedican a esta actividad laboral.

La “terciarización” de la economía nicaragüense muestra sus primeros indicios a mediados de los años ochentas, cuando los ingresos generados a través de actividades especulativas, se tornaban mas rentables que los ingresos que se obtenían a través de un trabajo formal. Sin embargo, este fenómeno se profundizó y caminó a pasos agigantados en los primeros años de los noventas, cuando el gobierno implementó planes de ajuste estructural a fin de corregir los desequilibrios macroeconómicos que experimentaba la economía en ese entonces.

Los datos estadísticos evidencian de manera dramática esta realidad mostrando un crecimiento vertiginoso del sector informal. Mientras en 1985 el sector informal proporcionaba el 52.1% de los empleos de la PEA ocupada en el año 2003 los empleos generados por este sector son el 78%. Es decir que de cada 100 nicaragüenses que tienen un empleo 78 lo realizan en el mercado informal.(Ver anexo página 142).

Un millón y medio de nicaragüense trabajan en el sector informal debido a la imposibilidad que tiene de insertarse en sectores mas modernos y dinámicos de la economía. Si bien es cierto, hombres y mujeres tiene una participación significativa en el sector informal, los datos reflejan que las mujeres incursionaron masivamente en el primer quinquenio de los años noventa, mientras que los hombres lo hicieron de forma mas gradual. Esto se ha venido afirmando de manera reiterada porque su entrada al sector formal pasa por exigencias relacionadas por su edad, nivel académico, estado civil y su apariencia física. Sin embargo esta afirmación no es del todo cierto, ya que la paralización que experimenta la economía nicaragüense, es tan aguda, que el sector formal no logra captar a personas calificadas y esta personas al igual que las de menor nivel educativo encuentran en el sector informal una alternativa de trabajo.

La mayoría de hombres y mujeres que laboran en el sector informal lo hacen en actividades de comercio y servicio, con altos niveles de subempleos y con ingresos bajos. Aunque hombres y mujeres trabajan bajo estas condiciones se pueden apreciar serias desigualdades de género en detrimento de las mujeres. Por lo general, las mujeres se insertan en actividades vinculadas a sus roles reproductivos y con menos remuneración, desempeñándose mayoritariamente en el sector servicio, como procesadoras y vendedoras de alimentos, pequeñas comerciantes etc.

Pasar de un trabajo en el sector formal al informal afecta profundamente a las personas que viven esta experiencia, no solo por la reducción sustancial de sus ingresos y la ubicación en trabajos ajenos a sus expectativas, sino que también se quedan desprovistos de todo beneficio social, como lo es el acceso al Seguro Social, a pesar de que en el artículo 6, inc. b de la Ley de Seguridad Social se establece que pueden afiliarse al seguro facultativo.

A manera de conclusión podemos afirmar que aunque con todos los programas de empleo que se han abierto a través de la inversión nacional y extranjera, el sector informal continúa siendo determinante para la sobrevivencia de las familias nicaragüense, por ser una alternativa que genera ingreso y garantiza las necesidades esenciales de sus miembros, aunque los trabajos que desarrollen perjudiquen sus derechos laborales y el acceso a las prestaciones que brinda el Seguro Social.

### **3.3.3. Protección a la Maternidad.**

Primeramente el Código reconoce expresamente el derecho de la mujer a no ser objeto de discriminación. (artículo 138 CT). En él se implementan medidas de protección a la trabajadora en estado de gravidez o expuesta al peligro de su vida y del que está por nacer. Al respecto el artículo 140 CT. Párrafo primero a la letra dice: “Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo”, significa pues que el empleador no puede despedir a la trabajadora embarazada si no reubicarla y una vez concluido los periodos correspondientes, se integrara nuevamente a sus labores en idénticas condiciones.

### 3.3.4 Lactancia materna.

Respecto a la lactancia materna, el Código señala que debe computarse como tiempo de efectivo trabajo, el empleado para la lactancia durante la jornada de trabajo que será de quince minutos cada tres horas para alimentar a su hijo. Además obliga al empleador a suministrarle lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes y si en el centro laboran más de 30 mujeres deberá tener un lugar apropiado para hacer efectiva la lactancia.<sup>63</sup>

El artículo 143 del Código del Trabajo contiene dos dificultades de orden práctico real que limitan el derecho de la madre a lactar al infante y de éste a ser amamantado:

- ☞ Limita la contratación de la mujer en los centro de trabajo; el hecho de establecer que donde trabajen mas de treinta mujeres se deberá condicionar el local para amamantar, conllevaría a que si fuera de cumplimiento efectivo este artículo, el empleador evitaría la contratación de mujeres, para no verse obligado a ese gasto, o contratar solo 29 mujeres, pero ambas decisiones limitarían el empleo de la mujer.
- ☞ Falta de instalaciones físicas para la lactancia materna; es importante mencionar la situación económica y financiera de las empresas, que son una limitante para cumplir con la disposición de construir locales para amamantar. El problema financiero se podría abordar a como lo establece la recomendación No. 95, “ Sobre la Protección de la Maternidad” de la OIT, que haya una cotización especifica de todos los trabajadores en conjunto con la empresa y el aporte del Estado para que a través de ella se pueda ir creando el financiamiento para construir dichos locales,( la lactancia como la maternidad deben ser centro sociales), que permitirían las condiciones de otorgar las dosis de leche materna necesarias para el niño.

En el Código del Trabajo de 1945, artículo 128, disponía que: “ en los establecimientos donde trabajen mas de treinta mujeres, los empleados deberán acondicionar o construir, previa aprobación del inspector del trabajo correspondiente un local para que las madres puedan amamantar a sus hijos. En todo caso, la mujer que amamante a su hijo tendrá derecho a dos descansos de media hora para permitir la lactancia”en comparación la

---

<sup>63</sup> Artículo 143 Código del Trabajo.

legislación vigente observamos que existe un retroceso para las mujeres en la protección de la lactancia materna por que se le redujo el tiempo para amamantar.

De lo antes expuesto, podemos, decir que en las leyes de nuestro país se reconoce el derecho de la mujer a gozar de una licencia o descanso de maternidad y se asegura con arreglo a ello la protección de las embarazadas respecto a las prestaciones de seguridad social que se otorgan al menos a las trabajadoras que laboran bajo un contrato de trabajo (sector formal), no así una parte de la población integrada por mujeres económicamente activas, que laboran en el sector informal, siguen sin protección debido a que el INSS cuando llega a ofrecerles el seguro facultativo no pueden acceder al mismo porque sus ingresos monetarios no son suficientes para afiliarse a él.

### **☞ Ley de Promoción, Protección y Mantenimiento de la Lactancia Materna.**

Para regular la protección a la lactancia materna la ley 295 “Ley de Promoción, Protección y Mantenimiento de la Lactancia Materna”, publicada en “La Gaceta” Diario Oficial No. 122 del 28 de junio de 1999. establece en su considerando primero que “la lactancia materna es un medio inigualable que proporciona el alimento ideal para el sano crecimiento y desarrollo del lactante, constituyendo la base biológica, psicológica y fisiológica para el desarrollo normal de los niños y niñas. Sin embargo la ley solo esta referida a la comercialización de los sucedáneos de la leche materna pero no promueve la lactancia materna.

Uno de los mayores inconveniente esta dirigido al contexto de la ley por no contener normas especificas de las acción en salud ( lactancia materna) que lleven un carácter normativo, educativo y divulgativo, mas que de coerción e imposición por parte de los sectores involucrados como el MINSA, INSS, MITRAB y el MECD. Partiendo de esto podemos decir que la ley debe estar dirigida a la divulgación plenamente de los beneficios de la lactancia materna( para la madre y el hijo) y promover una campaña educativa a las mujeres trabajadoras y a los empleadores a través de su reglamentación donde se definan las funciones de cada una de las instituciones antes mencionadas, a fin de crear los mecanismos necesarios para la implementación de la lactancia materna en el hogar y en los centros de trabajo.

La ley además no menciona como sujetos de ley a la madre, ni la atención integral de la madre-hijo lactante, que son los sujetos principales hacia cuyo bien se debería promocionar con una norma legal y a cuidar su estado de salud contemplado en el

artículo 59 de la Constitución Política que establece: “los nicaragüenses tienen derecho, por igual a la salud. El Estado establecerá las condiciones básicas para su promoción, protección, recuperación y rehabilitación. Además le corresponde al Estado dirigir y organizar los programas, servicios y acciones de salud y promover la participación popular en defensa de la misma. Los ciudadanos tienen la obligación de acatar las medidas sanitarias que se determinen”

Esto no debe ser obra únicamente realizada por la mujer-madre que es quien lacta y desteta si no que en cumplimiento con el precepto constitucional, el Estado mismo y la población en general deben ir modificando su quehacer en el sentido de apoyar esta saludable conducta.

### **3.3.5 Higiene y seguridad ocupacional (riesgos profesionales).**

El Código contiene disposiciones que regulan la higiene y seguridad ocupacional que tienen derecho los trabajadores como son :

- ☞ La prevención y garantía de la seguridad e higiene ocupacional, contenido en los artículos del 104 al 112 CT, que definen lo que son riesgos profesionales, accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- ☞ Derecho y obligación de la organización sindical en la promoción y elaboración de planes y medidas de higiene y seguridad ocupacional, esto se encuentra regulado en el artículo 208, literal “h”, donde vemos que una de las facultades de los sindicatos es propugnar la creación y el mejoramiento de los sistemas de protección contra los riesgos del trabajo.
- ☞ La indemnización a los trabajadores por accidente y enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñan, o en el ejercicio del empleo que tienen a su cargo, por no estar protegidos por el régimen de Seguridad Social o no estar inscritos, o por no haber pagado el empleador las cuotas en el tiempo y forma correspondiente. (Artículos 113, literal “c” y 114 CT).
- ☞ La obligación del empleador de garantizar la salud, por medio de chequeo médicos a los trabajadores que por las características laborales, están expuestos a riesgos profesionales, debiendo sujetarse a criterios médicos para cada caso específico. (Artículo 113 literal “h”CT).

- ☞ Indemnización en caso de muerte del trabajador. Para tal efecto la empresa pagara un equivalente de 620 días de salario que se contarán a partir de la fecha del fallecimiento en monto y periodos idénticos a los convenidos para el salario en el contrato de trabajo, así también se pagará una indemnización por incapacidad permanente total.

### **3.4 Convenios Colectivos**

Los Convenio Colectivos son acuerdos escritos entre empleadores y trabajadores, que establecen condiciones de trabajo, derecho y obligaciones mutuas.

La Constitución Política garantiza en el artículo 88, “El derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:

- ☞ Contratos individuales
- ☞ Convenios colectivos”.

El Código del Trabajo da forma legal a las Convenciones o Convenios Colectivos, como resultado del acuerdo de la voluntad del empleador o empleadores y de la voluntad de los trabajadores, representados por sus organizaciones sindicales, con el objeto de garantizar los derechos y obligaciones recíprocas.<sup>64</sup>

La voluntad colectiva en que se basa la Convención prevalece sobre la voluntad individual contenida en contratos individuales, por lo que los términos de la convención se incorporan a estos últimos y tienen carácter obligatorio entre las partes, considerándose ineficaces las disposiciones del Contrato que se opongan a la Convención.

El principio protector de las leyes laborales impone que en una relación de trabajo siempre prevalecerá lo mas favorable a los trabajadores; es decir que un contrato individual puede dar mas que la convención, pero nunca podrá imponer condiciones inferiores. Esa misma protección a los trabajadores hace que los efectos de la Convención Colectiva se apliquen a todos los afectados, aunque no sean miembros del sindicato, ya que todos constituyen el ámbito funcional de la convención.

---

<sup>64</sup> En el Código del Trabajo vigente se encuentran regulados en los artículo 235 al 242.

Los Convenios Colectivos mas representativos para la mujer que ya se encuentran incorporados en nuestra Ley de Seguridad Social y el Código del Trabajo, están referidos especialmente a tres puntos fundamentales : primero la protección a la maternidad, segundo protección a la familia y tercero la higiene y seguridad ocupacional:

#### **3.4.1 Protección a la maternidad**

- ☞ No inclusión de trabajadoras en estado de gravidez en roles de trabajo nocturno, a partir del sexto mes de embarazo. (Artículo 52 CT).
- ☞ Reubicación de trabajadoras embarazadas que labores en lugares donde existan radiaciones tóxicas. (Artículo 140 CT).
- ☞ Garantía del puesto de trabajo al trabajador que se encuentre de subsidio. (Artículo 144 CT).
- ☞ Ubicación de trabajadoras en estado de embarazo en tareas que no sean pesadas o puedan dañar su salud o el desarrollo del feto. (Artículo 140 CT).
- ☞ Descanso prenatal de cuatro semanas y postnatal de ocho. (Artículo 141 CT y Artículo 95 LSS).
- ☞ Asistencia y control médico prenatal. (Artículo 89 L SS).

#### **3.4.2 Protección a la familia.**

- ☞ Permiso con goce de salario para trabajadoras con hijos menores de diez años que estén enfermos.( Artículo 74, literal “b” del Código del Trabajo).
- ☞ Acondicionamiento de horario de trabajo adecuado para madres con hijos discapacitados.( Artículo 75 del Código del Trabajo).
- ☞ Licencia por matrimonio, por nacimiento de hijos. (Artículo 73 literal “b” del Código del Trabajo).
- ☞ Ayuda en caso de funeral. (Artículo 61 y 62 de la Ley de Seguridad Social).
- ☞ Ayuda y permiso en caso de fallecimiento de un miembro del núcleo familiar. (Artículo 73 literal “a” del Código del Trabajo).



- ☞ Permiso remunerado cuando un miembro del núcleo familiar este grave u hospitalizado. (Artículo 74 literal “c” del Código del Trabajo).

### **3.4.3 Higiene y seguridad ocupacional.**

- ☞ Gastos de funeral y otras prestaciones. Artículo 56 literal “a” y artículo 70 literal “a” de la Ley de Seguridad Social.

Las Convenciones Colectivas deben ser un instrumento de los trabajadores y en especial de las mujeres para que se garanticen aspectos que por su especificidad no puedan ser regulados en el Código del Trabajo, sin caer en el extremo de pensar que es por la vía de las Convenciones Colectivas que vamos a asegurar la totalidad de nuestros derechos, pues el mínimo común de ellos deben ser contenidos en el Código del Trabajo y en la Ley Seguridad Social.

## Análisis de las entrevistas

### Cuadro de resumen de entrevistas

<b>Pregunta Número 1</b>	<b>Conoce las prestaciones que ofrece el seguro social en Nicaragua? Si las conoce a través de que medio? Y si esta afiliada a él usted o los trabajadores de esta empresa?</b>
<b>Entrevistado</b>	<b>Respuestas</b>
Número 1	Si conoce todas las prestaciones por que están en la Ley y todos los trabajadores están afiliados.
Número 2	Si las conoce por que fue visitada una vez por los inspectores del INSS, Pero no esta ni ella ni sus trabajadores afiliados al seguro social por razones económicas.
Número 5	No conoce y no esta afiliada al seguro social y nadie la ha visitado al respecto.
Número 6	SI conoce por que su empleador le dijo y esta afiliada al seguro social.
<b>Pregunta No. 2</b>	<b>Cuántos trabajadores laboran en esta empresa o sector de trabajo(informal) y de cuantas de ellas dependen sus familias?</b>
<b>Entrevistado</b>	<b>Respuestas</b>
Número 1	De 800 trabajadores 500 son mujeres y no sabe cuantas son jefas de familia
Número 2	Son 7 trabajadores, 6 son mujeres y como tres sostienen económicamente a sus familias.
Número 5	La mayoría son mujeres y mantienen sus casas.
Número 6	No sabe cuantas son pero la mayoría son mujeres y mantienen la casa.
<b>Pregunta No. 3</b>	<b>Ha recibido alguna inspección por parte del MITRAB o el INSS, si ha recibido cuantas veces y que le han sugerido?</b>
<b>Entrevistado</b>	<b>Respuestas</b>
Número 1	No
Número 2	Si, una vez y le dijeron que era obligación inscribir a sus trabajadores.
Número 5	No
<b>Pregunta No. 4</b>	<b>Que mecanismos utiliza como institución gubernamental encargada de aplicar la Ley de Seguridad Social o el Código del Trabajo? Son efectivos y por que?</b>
<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
Número 3	Existe la Oficina de Fiscalización del Seguro Social, que opera a nivel nacional a través de sus sucursales, en ella laboran inspectores que llevan el control de las visitas hechas a los centros de trabajos. No son realmente efectivo por que al final una sanción debe ser impuesta por altos funcionarios que obedecen a intereses creados.
Número 4	Existen dos, uno de protección que son las capacitaciones que brinda el Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional a los trabajadores y empleadores y el de vigilancia que son las inspectorías encargadas de visitar las empresas, estos levantan un informe detallando las deficiencias encontradas si no se subsanan se propone una multa a Inspectoría General que no dan respuestas por que existe un trafico de influencias, además no existen muchos inspectores por tanto no hay mecanismos efectivos.
<b>Pregunta No. 5</b>	<b>Se cumple con el artículo 143 del Código del Trabajo? Si o no, por que?</b>
<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
Número 1	No por el momento.
Número 2	No, tampoco sabe que existe ese artículo.
Número 3	No, ese artículo es una falacia, solo se da en países desarrollados, donde existen guarderías cerca de los centros de trabajo y disponen de cierto tiempo para amamantar.
Número 4	No por que el Ministerio nunca nos han orientado que supervisen esa norma.
Número 6	No, cuando tuve a mi hijo lo dejaba con mi mamá, si falta al trabajo la despiden

## **Análisis del cuadro de resumen de entrevistas.**

Habiendo realizado las entrevistas<sup>65</sup> hechas a personas, que por razón de su cargo prefirieron omitir sus nombres, el análisis que se presenta a continuación está centrado en los aspectos comunes de la entrevista, por lo que en el cuadro resumen de la entrevista en alguno de los casos no aparecen todos los entrevistado. Se aplicaron tres tipos de entrevistas: 1) dirigida a los trabajadores; 2) dirigida a los empleadores y 3) dirigida a instituciones del Gobierno, se obtuvieron los siguientes resultados:

### Conocimiento de las prestaciones del Seguro Social en Nicaragua.

Al preguntársele a la población entrevistada sobre el conocimiento de las prestaciones del Seguro Social las respuestas señalan lo siguiente:

- 1- En el sector formal, las mujeres que ganan poco tienen conocimiento de las prestaciones que ofrece el seguro social en Nicaragua. Sin embargo, notamos una diferencia entre las que laboran en las industrias de mayor capital, en este caso las Zonas Franca, que sí están afiliadas al seguro social obligatorio por que al momento de ser contratadas se les comunica, mientras que las trabajadoras de pequeñas industrias o empresas familiares no están afiliadas al seguro social por que esto significaría perdidas económicas para el empleador. Por otra parte las trabajadoras del sector informal, no solo desconocen que pueden afiliarse al seguro facultativo como alternativas para gozar de los beneficios del seguro social , si no que no tiene los medios económicos para accederse a ellos.

### Número y sexo de la trabajadora.

- 2- La mayoría de trabajadores de las Zonas Francas, pequeños negocios y sector informal, son mujeres jefas de familias y mal remuneradas.

---

<sup>65</sup> Ver anexo de entrevistas Págs. 123-133.

### Inspección del INSS.

- 3- El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, a través de sus fiscales pone en conocimiento a los empleadores de la obligación de inscribir a sus trabajadores al Seguro Social obligatorio no obstante no les dan seguimiento para velar por que se inscriba al trabajador.
- 4- Los trabajadores del sector informal de escasos recursos y bajo nivel académico no reciben información por parte del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, del derecho que tienen de afiliarse al seguro facultativo.

### Mecanismos.

- 5- El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo poseen mecanismos de vigilancia o fiscalización para supervisar cuando los empleadores incumplen con sus obligaciones, no obstante dichos mecanismos no son coercitivos y además existen intereses creados por parte de los altos funcionarios, quienes al final tienen la última decisión.

### Cumplimiento del artículo 143 del Código del Trabajo.

- 6- El artículo 143 del Código del Trabajo establece la obligación que tiene el empleador de suministrar lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes, además de acondicionar un local para la lactancia materna donde existan mas de treinta mujeres trabajadoras, esta disposición no se cumple en absoluto por falta de interés en las instituciones del gobierno, el que no ha orientado a sus inspectores que vigilen por el cumplimiento de esta disposición que protege el derecho a la lactancia materna; así por ejemplo en las Zonas Francas solo existe una guardería, que atiende a niños en edad preescolar y se supone debe dar abasto para miles de mujeres que trabajan en estas empresas, a pesar de que tienen conocimiento y recursos económicos para crear los locales. También podemos decir que algunos empleadores de pequeños negocios aducen no tener conocimiento del artículo referido para no cumplirlo.

Finalmente podemos decir que existe una contradicción entre las respuestas de las trabajadoras, que de manera general dicen que no se sienten beneficiadas por el Seguro

Social a diferencia de los empleadores que afirman que si están protegidas solo por estar afiliadas, pero nosotros observamos que los trabajadores, hombres y mujeres, mal remunerados están igualmente desprotegidos no por falta de leyes que los protejan si no por la falta de mecanismos efectivos y coercitivos que debería implementar el Estado para darles cumplimiento y así los empleadores dejen de cometer abusos que van en detrimento no solo de la economía del trabajador, si no de su dignidad.

## CONCLUSIONES

El análisis realizado a la legislación nicaragüense de Seguridad Social, nos ha permitido enfocar, bajo otra perspectiva, el carácter vital, humanista e importante del Seguro Social para la mujer en Nicaragua, llegando a las siguientes conclusiones:

1. La Seguridad Social en Nicaragua primero obtuvo rango constitucional y luego paso a formar parte del ordenamiento jurídico nacional en 1955, así también los derechos de la mujer, aunque limitados, comenzaron a expresarse en el Texto Supremo de la República en una de sus más insignes misiones “la maternidad”. Pero actualmente se reconoce, proclama y garantiza el derecho de la mujer a la Seguridad Social, por su propia calidad de ser humano y parte fundamental de la sociedad.
2. El derecho de Seguridad Social reclama para las mujeres nicaragüenses y en especial, para aquellas que no son parte del Seguro Social, una cobertura integral en profundidad y diversidad de las múltiples contingencias vitales y que debe funcionar como un servicio público especializado, cuya responsabilidad corresponde al Estado, y la sociedad debe estar obligada no solo por imperativos morales de solidaridad, sino también por imposición legal a contribuir en la medida de sus posibilidades al sostenimiento de los seguros sociales y del bienestar común.
3. Existen mecanismos jurídicos en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y en el Ministerio del Trabajo, pero estos son inefectivos, en tanto estas instituciones que tutelan estos derechos carecen de recursos humanos y presupuestarios para hacer efectivo los derechos de los trabajadores y en particular de la mujer.
4. Las prestaciones que ofrece el Seguro Social protegen los derechos de la mujer afiliada o beneficiaria del Seguro Social de manera integral, pero estos son vulnerados por los empleadores cuando caen en mora, cuando no la afilian y cuando la afilian con un salario inferior al devengado, ya que se les niegan sus

prestaciones y por tanto el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social no establece una política preventivas, si no, curativa o reparadora.

5. La Ley de Seguridad Social vigente desde 1982 supera jurídicamente al Convenio No. 102 “ Norma Mínima de Seguridad Social”, que aún no está ratificado por Nicaragua, en las siguientes prestaciones:
  - a) En la prestación de vejez se establece: 1) una edad de retiro de 65 años, en cambio en Nicaragua es de 60 años pudiendo ser 55 años en el caso de las maestras y los trabajadores de las minas; 2) un período de calificación de 30 años de cotización y en Nicaragua un periodo de calificación de 15 años.
  - b) En la prestación de viudez se establece un pago periódico al beneficiario del 40% y en Nicaragua es del 50%.
  - c) En la prestación de enfermedad común y maternidad se establece un pago periódico del 45% y en Nicaragua es del 60%.
  
6. La legislación nicaragüense de Seguridad Social, tiene limitantes en lo relativo a las facetas de la mujer como son:
  - a) La extinción de la pensión de viudez cuando lleve vida notoriamente deshonesto porque es discriminatorio y violenta la dignidad de la mujer.
  - b) El período para que se considere compañera de vida del asegurado es de cinco años continuos de convivencia bajo el mismo techo, o hayan tenido hijos lo cual es muy extenso.

## RECOMENDACIONES

Esperamos que al haber manifestado de manera clara y breve el contenido del presente trabajo monográfico, se tomen en cuenta las siguientes recomendaciones necesarias para mejorar la situación jurídico-social de las mujeres en Nicaragua, estas son:

1. Llevar a cabo un proceso de concientización en la sociedad nicaragüense, a través de organismos gubernamentales y no gubernamentales como el movimiento Maria Elena Cuadra, que permita valorar el rol de la mujer y su incidencia en la vida política, social y económica del país, para que así todos velen por el bienestar al que tiene derecho la mujer.
2. Que el INSS y el MITRAB revisen los mecanismos que hagan viable la aplicación real y efectiva de las leyes que protegen a la mujer, de manera que institucionalmente exista una coordinación derecho-realidad, y lograr que las mujeres que prestan servicios doméstico, en las zonas francas, en el sector informal y en el campo encuentren en Seguro Social el medio más eficaz de su protección en cuanto a los infortunios derivados de la naturaleza del trabajo que realiza, así como también sea este derecho vinculante a su propia vida.
3. Que el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social dote de recursos económicos y humanos a sus sucursales para que el empleador cumpla con la Ley de Seguridad Social y su Reglamento y para prevenir que los derechos de los trabajadores sean vulnerados.
4. Que el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social diseñe cruzadas nacionales de divulgación promoviendo la afiliación facultativa para los trabajadores del sector informal, sobre todo en la rama de enfermedad-maternidad, invalidez, vejez y muerte.
5. que el Estado de Nicaragua ratifique el Convenio No. 102 “ Relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social”, para que todos los trabajadores gocen de los derechos consignados en él.



6. Que en un futuro el Ministerio de Educación Cultura y Deporte implemente en los planes de estudios de cuarto y quinto año de bachillerato la asignatura de Seguridad Social para que los alumnos tengan conocimiento de los derechos de los trabajadores y cambiar la cultura que existe de no cumplir con las leyes.

## BIBLIOGRAFIA

- 1) Agurto Vilchez, Sonia y Guido, Alejandro.(Ed.) (1994). “La esperanza tiene nombre de mujer”.1ra. Ed. Managua: FIDEG.
- 2) Agurto Vilchez, Sonia y Guido, Alejandro. (Ed.) (2003). “La esperanza tiene nombre de mujer”. 2da. Ed. Managua: FIDEG.
- 3) Báez M, Roberto.(1978). Derecho de la Seguridad Social. México, DF.
- 4) Briceño R, Alberto.(1983). “Derecho Mexicano de los seguros sociales”. México, DF.
- 5) Carrillo Prieto, Ignacio. (Ed.) (1991). “Derecho de Seguridad Social”. 1ra. Ed. México.
- 6) Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, Cejil. (Ed.) (2001). “Los derechos humanos en el sistema interamericano. Compilación de instrumentos”. Tercera edición. San José Costa Rica: Cejil.
- 7) CDC (Centro de Derechos Constitucionales, Carlos Núñez Téllez) (Ed) (1994). “Comentarios a la Constitución Política parte dogmática.” 1ra. Ed. Managua: CDC.
- 8) Izaguirre Orozco, Heberto. (1998). “Seguridad Social”. Managua Nic.
- 9) OIT (1984). “Introducción a la Seguridad Social”. Tercera edición. Suiza: OIT
- 10) OISS. (Ed.) (1996). “Instrumentos internacionales en materia de seguridad social”. 1ra. Edición. Madrid: OISS.
- 11) Pérez Pantón. (1978). “Principios de derecho social y la legislación del trabajo”. La Paz, Bolivia.
- 12) Ramos, Josefina. (1992). “Derechos de la mujer trabajadora”. Managua: CDC.
- 13) Vargas Escobar, Milu y Ramos, Josefina. (1990). “Mujer y Constitución Política”. Managua: CDC.

## LEYES.

- 1) Constitución Política de Nicaragua vigente” Publicada en “La Gaceta” Diario Oficial No. 5 del 9 de enero de 1987.
- 2) Código de Organización, Jurisdicción y Previsión Social Militar”. Ley 181 Publicada en “La Gaceta” Diario Oficial No.165 del 2 de septiembre de 1994.
- 3) Código del Trabajo de la República de Nicaragua. Ley 185. Publicado en “La Gaceta”, Diario Oficial No. 205 del 30 de octubre de 1996.
- 4) Ley de la Policía Nacional. No 228. Publicado en “La Gaceta” Diario Oficial No 162 del 28 de agosto de 1996.
- 5) Ley de Promoción, Protección y Mantenimiento de la Lactancia Materna y Regulación de la Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna. No.295. Publicado en “La Gaceta”. Diario Oficial No.122 del 28 de junio de 1999.
- 6) Ley de Seguridad Social y su Reglamento. Decretos 974 y 975. Publicado en “La Gaceta” Diario Oficial No. 49 del 1ro de marzo de 1982.
- 7) Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. No.340. Publicado en “La Gaceta” Diario Oficial No. 72 y 73 del 11 y 12 de abril del 2000.
- 8) OIT. (1952).Convenio 102 “Sobre la Seguridad Social (Norma Mínima)”. Ginebra: OIT.
- 9) OIT. (1919).Convenio No. 3 “Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto”. Ginebra: OIT.
- 10) OIT. (1952).Convenio No. 103 “Sobre la Protección de la Maternidad” Ginebra: OIT.

## PRENSA ESCRITA.

Eloisa Ibarra, El Nuevo Diario. Violencia institucionalizada contra la mujer en las Zonas Francas. Martes 5 septiembre del 2000.

## INTERNET

[www. ilo.org](http://www.ilo.org).

## **ANEXOS**

## Entrevistado No.1

1. Fecha: 18 de enero del año dos mil cinco
2. Profesión u oficio: Recursos Humanos Zona Franca Arco Iris.

Pregunta: Cuantos trabajadores laboran en esta empresa y cuantas son Mujeres?

Respuesta: el total de trabajadores son 800 de estas 500 son mujeres, es decir más del 60%.

Pregunta: Todos los trabajadores están afiliados al seguro social?

Respuesta: Si, ellos escogen la empresa médico-previsional.

Pregunta: Cuantas trabajadoras actualmente están embarazadas?¿ Se le otorgan todas las prestaciones que establece la Ley de Seguridad Social y el Código del Trabajo y si tienen otras adicionales cuales?

Respuesta: 15 y se les dan todas sus prestaciones, incluso si ellas piden que se les conceda menos tiempo en el periodo prenatal y sumarlo al postnatal no se les permite pero se les da permiso para acudir a sus citas, siempre y cuando lo certifique el médico tratante y respecto a otras prestaciones adicionales a la maternidad no hay, pero si tenemos un un servicio que consiste en pagarles el CDI a sus hijos, sin afectarles su salario.

Pregunta: Estos CDI cubren en el cuidado del niño el total del tiempo laborado por sus madres? ¿Existen lactantes en estos centros?

Respuesta: No solo atienden de 8am a 5pm y no hay lactantes solo niños entre la edad de 2 años a 8 años. Es importante mencionar que no importa el número de hijos que tenga una misma trabajadora por que se les permite llevarlos a todos, siempre que tengan la edad ya mencionada.

Pregunta: El artículo 143 del Código del Trabajo establece la obligación que tiene el empleador de suministrar lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes además de acondicionar un local para la lactancia materna donde haya mas de 30 mujeres trabajadoras? ¿Cumplen con esa norma?

Respuesta: No por el momento.

Pregunta: Ha recibido alguna visita por parte del MITRAB para investigar esta situación?

Respuesta: No.

Pregunta: Con que frecuencia se otorgan permisos cuando existe una enfermedad

común y en que medida afectan su salario?

Respuesta: No es muy frecuente pero si lo necesitan se les otorgan, pero somos cuidadosos con las constancias médicas por que a veces son falsas, solo admitimos las afiliadas a las Zonas.

Pregunta: A que tipo de enfermedades están más expuestas las trabajadoras?

Respuesta: A las alergias producidas por las pelusas y a las varices por que estan mucho tiempo de pie y a las enfermedades de transmisión sexual.

Pregunta: Que medidas de higiene y seguridad ocupacional toman , para evitar que ocurran accidentes en el trabajo?

Respuesta: El suministro de mascarillas, otras mascarillas especiales con acetonas en el área de mugre, guantes metálicos y fajones con presión para los Cargadores.

Pregunta: Los hombres y las mujeres están igualmente expuestos a los riesgos profesionales?

Respuesta: No, las mujeres son más precavidas y en caos de accidentes la empresa que atiende es Médicos Unidos, o sea es nuestra empresa exclusiva para los riesgos profesionales.

Pregunta: como considera usted la situación de la mujer en la Seguridad Social de Nicaragua y si esta protegida?

Respuesta: En esta se le dan todas las prestaciones a que tiene derecho y al menos Aquí esta protegida.

## Entrevistado No.3

1. Fecha: 21 de enero del año dos mil cinco

2. Profesión u oficio: Funcionario del INSS Central, Managua.

Pregunta: Que mecanismos utilizan para proteger a las trabajadoras a fin de dar cumplimiento con lo establecido en la Ley de Seguridad Social?

Respuesta: Existe la Oficina de Fiscalización del Seguro Social, que opera a nivel nacional a través de sus sucursales, en Managua son tres: la oriental, la norte y la occidental y una por departamento en el resto del país. En ella laboran inspectores que llevan el control de las visitas hechas a los centros de trabajos que usan como identificación su uniforme y su carné y tiene un director de fiscalización. Esta oficina posee un número telefónico que aparece en las colillas de pago para cualquier denuncia.

Pregunta: Que tan efectivo es este mecanismo?

Respuesta: No es realmente efectivo por que al final una sanción debe ser impuesta por altos funcionarios que obedecen a intereses creados , por que los informes se guardan debajo de la mesa y quedan en el olvido.

Pregunta: cree usted que se da cumplimiento con el artículo 143 del Código del Trabajo?

Respuesta: No, ese artículo es una falacia, solo se da en países desarrollados, donde existen guarderías cerca de los centros de trabajo y las madres dispone de un tiempo reglamentario para amamantar, además es una burla para el trabajador que exista una disposición de esta naturaleza y no se cumpla, es un engaño.

Pregunta: que medidas toman para proteger los derechos de la trabajadora doméstica?

Respuesta: en realidad la trabajadora doméstica en Nicaragua no es costumbre inscribirla al seguro social, el 96 % de ellas no cotizan. Por lo general quienes las inscriben son los extranjeros al seguro facultativo.

Pregunta: entonces no obligan a inscribirlas?

Respuesta: No, por que solo están obligados los empleadores que tengan a su cargo

mas de 6 trabajadores, también es importante mencionar que los trabajadores del seguro facultativo tiene derecho a recibir todas las prestaciones, después de los trece meses si es seguro facultativo y 8 semanas si es seguro obligatorio. Los riesgos profesionales son la excepción por que son inmediatos.

Pregunta: Considera usted que la mujer esta desprotegida por la seguridad social en Nicaragua? Si o no, por que?

Respuesta: No, solo la mujer todos los trabajadores en general, primero por el abuso de los empleadores y segundo por que el gobierno no crea los medios necesario para velar por el cumplimiento de los derechos de los y las trabajadoras. Además si existe un problema de discriminación es por el machismo que las propias mujeres han permitido.



## Entrevistado No.2

1. Fecha: 3 de febrero del año dos mil cinco

2. Profesión u oficio: Operador de microcomputadora y dueña de Negocio (pizzería).

Pregunta: Cuantos trabajadores laboran en esta empresa y cuantas son Mujeres?

Respuesta: el total de trabajadores son 7 de estas 6 son mujeres, es decir más del 90 %.

Pregunta: Todos los trabajadores están afiliados al seguro social? Por que?

Respuesta: No, el INSS vino una vez ha supervisar este negocio y nos dijo que era necesario inscribir a los trabajadores al régimen obligatorio y a mi me ofreció el seguro facultativo pero no tenemos los recursos económicos para a hacerlo por que eso significaría disminuir el salario de mis trabajadores.

Pregunta: Cuantas trabajadoras actualmente están embarazadas?

Respuesta: Ninguna, las que salen se van por que no tienen quien les cuide al niño.

Pregunta: El artículo 143 del Código del Trabajo establece la obligación que tiene el empleador de suministrar lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes, si se diera el caso cumpliría si con esta norma?

Respuesta: no sabia que existía esa norma pero si la cumpliría.

Pregunta: Con que frecuencia se otorgan permisos cuando existe una enfermedad, en que medida afectan su salario y si usted les brinda alguna ayuda para la medicina?

Respuesta: Cuando se enferman por lo general me lo comunican y se les otorga el permiso, no se les paga el día y la medicina corren por su cuenta.

Pregunta: Que medidas de higiene y seguridad ocupacional toman , para evitar que ocurran accidentes en el trabajo?

Respuesta: yo les compro los guantes, el gorro y el delantal, el horno solo lo usa la persona que nosotros entrenamos

Pregunta: como considera usted la situación de la mujer en la Seguridad Social de

Nicaragua y si esta protegida?

Respuesta: las mujeres no tiene muchas oportunidades de trabajo por la situación de inferioridad en que han vivido y laboran en trabajos donde la situación económica del empleador no les permite afiliarse al seguro.

## Entrevistado No.4

1. Fecha: 3 de febrero del año dos mil cinco
  
2. Profesión u oficio: Funcionaria del Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio del Trabajo.

Pregunta: Que mecanismos utilizan para proteger a las trabajadoras a fin de dar cumplimiento con lo establecido en el Código del Trabajo?

Respuesta: tenemos dos tipos de mecanismos los de vigilancia y de protección para los trabajadores en general, pero el principal es la inspección que puede ser de rutina o por denuncia de los trabajadores, para realizar se hace un plan de inspección, conformado por dos o tres personas, cuando llegamos constatamos si violando o no las normas y se levanta un informe donde se detallan las deficiencias encontradas y se le da un plazo al empleador para subsanar las deficiencias. Si éste incumple nosotros proponemos a Inspectoría General con la explicación debida pero la triste realidad es que nosotros proponemos pero ellos deciden. En cuanto al mecanismo de protección tenemos las capacitaciones impartidas por el Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional, referentes al uso de equipos, rutas de evacuaciones, extinguidores etc. Dirigidas a los trabajadores y empleadores.

Pregunta: Que tipo de multas imponen en caso de incumplimiento?

Respuesta: primero programamos una reinspección para verificar si se cumplió con lo recomendado y se les da seguimiento pero actualmente no se les puede multar por un decreto que no conocemos, pero eso han sido las orientaciones, por lo que limita nuestro actuar, en pocas palabras estamos de brazos cruzados.

Pregunta: El artículo 143 del Código del Trabajo establece la obligación que tiene el empleador de suministrar lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes además de acondicionar un local para la lactancia materna donde haya mas de 30 mujeres trabajadoras ¿qué hacen para que las Zonas francas cumplan con esa norma?

Respuesta: la Ley es pareja, es decir todas las empresas están sujetas a la que las inspeccionemos, pero como no actuamos solos necesitamos de la orden para ir y casi nunca se da.

Pregunta: que medidas toman para proteger los derechos de la trabajadora doméstica?

Respuesta: Se puede actuar a favor de las trabajadoras domésticas sobre todo para efectos de prestaciones en base a la Ley 159 “Ley que declara el día del trabajador doméstico.

Pregunta: como considera usted la situación de la mujer en la Seguridad Social de

Nicaragua y si esta protegida?

Respuesta: las leyes protegen a la mujer en sus derechos como trabajadoras, pero los empleadores incumplen las leyes sobre todo en aquellos trabajos donde la mano de obra es barata y los trabajadores son de bajo nivel educativo.

## Entrevistado No. 5

1. Fecha: 9 de febrero del año dos mil cinco.
2. Profesión u oficio: Vendedora ambulante de cosméticos.  
(Sector informal)

Pregunta: cree usted que la mayor parte de trabajadores que se dedican a este tipo de trabajo esta construido por mujeres que son jefas de familias?

Respuesta: Si, por que los hombres trabajan en mejores lugares por que tiene mas oportunidades y las mujeres nos quedamos criando a los chavalos.

Pregunta: Tiene conocimiento que usted como trabajadora del sector informal puede acceder a una serie de prestaciones sociales como recibir una pensión de vejez cuando cumpla los 60 años de edad si se afilia al seguro social facultativo pagando una suma de dinero no muy alta?

Respuesta: No se nada de eso, sería bueno que fuera gratis, pero con mi trabajo solo me da para comer.

Pregunta: La Seguridad Social en Nicaragua debería de mejorar las posibilidades de empleo, salud, vivienda educación entre otros y es obligación del Estado procurara que esto se cumpla. Partiendo de esto se considera usted beneficiada por la Seguridad Social o abandonada por de ella?

Respuesta: No, como le dije solo sabemos que debemos trabajar para comer y nos sentimos olvidados por el gobierno por que cada vez las cosas están más caras.

## Entrevista No. 6

1. Fecha: 18 de enero del año dos mil cinco.

2. Profesión u oficio: Operadora (Maquilas Zonas francas)

Pregunta: cree usted que la mayor parte de trabajadores que laboran en este tipo de empresas esta construido por mujeres que son jefas de familias?

Respuesta: Si, hay varones pero la mayoría somos mujeres que mantenemos a Nuestros hijos

Pregunta: Tiene conocimiento de las prestaciones que ofrece el seguro social y Si actualmente esta afiliada

Respuesta: No tengo conocimiento, pero si estoy afiliada por que eso me dijeron en el trabajo.

Pregunta: El artículo 143 del Código del Trabajo establece el derecho que tiene de que si esta dando de mamar a su hijo deben suministrarle lugares adecuados y sillas o asientos, además de acondicionar un local para la lactancia materna donde haya mas de 30 mujeres trabajadoras. ¿cumplen con esta norma en su trabajo?

Respuesta: No cuando tuve a mi niño lo dejaba con mi mamá .

Pregunta: que equipos de protección le proporcionan para cuidarse de los accidentes laborales que puede sufrir?

Respuesta: no nos dan nada por que las mascarillas las venden a C\$ 10. 00 y los chalecos a C\$ 20.00. por eso prefiero no usar nada.

Pregunta: La Seguridad Social en Nicaragua debería de mejorar las posibilidades de empleo, salud, vivienda, educación entre otros y es obligación del Estado procurar que esto se cumpla. Partiendo de esto se considera usted beneficiada por la Seguridad Social o abandonada por ella?

Respuesta: No me siento protegida empezando por que trabajo aquí y nos tratan mal aquí hacen lo que quieren y nosotras nos tenemos que aguantar por que no hay otros trabajos y al gobierno no les interesamos.

### Cuadro de edad de retiro en América.

<b>PAIS</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>IGUAL EDAD</b>	<b>MUJER</b>
Argentina	60		55
Bolivia	55		50
Brasil	65		60
Chile	65		60
Colombia	60		55
Costa Rica	57		65
ecuador		55	
El Salvador	65		60
Guatemala		65	
Honduras	65		60
México		65	
Nicaragua		60	
Panamá	60		55
Paraguay		60	
Perú	60		55
Canadá		65	
Venezuela	60		55
Estados Unidos		65	
Uruguay	60		55