



La brecha salarial de género en Nicaragua: un análisis socio-legal

por Ana Sofía Argeñal Rosales

La brecha de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, en igualdad de condiciones es un fenómeno que se sigue manifestando en distintas latitudes del mundo. Concretamente, en Nicaragua este problema es de notoria vigencia. A pesar de algunos esfuerzos y avances en la tarea de erradicar las asimetrías de género en distintos ámbitos, muchas veces las acciones encaminadas a dicho fin no abordan problemas de base. Así, por ejemplo, la desigualdad económica en el país por razones de género suele ser invisibilizada o puesta en segundo plano de urgencia por la implementación de políticas de equidad en puestos laborales que no resultan suficientes para dar solución a un problema mucho más complejo que la mera ocupación laboral.

En consecuencia de lo expuesto, resulta de vital trascendencia señalar la persistencia de las condiciones laborales desiguales entre mujeres y hombres en Nicaragua, lo que constituye un freno para el pleno ejercicio del principio de no discriminación y de igualdad retributiva; enfatizando la importancia del análisis y la toma de acción en torno a las brechas de género en el ámbito laboral, especialmente la disparidad salarial.

Para este cometido, proponemos abordar la problemática referida desde un enfoque cualitativo con un método deductivo estructurado en tres acápites: **1)** conceptualización de brecha salarial y su contexto fáctico en Nicaragua; **2)** análisis de los criterios jurídicos, normativos y doctrinales de los principios de no discriminación y derecho a una misma remuneración por un mismo trabajo, en condiciones iguales; y **3)** se plantean algunos argumentos jurídicos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, que han sido examinados sobre la aplicación del principio de no discriminación e igual retribución por igual trabajo y sus alcances.

1. Brecha salarial de género, su breve diagnóstico en Nicaragua y afectaciones jurídicas

La discriminación por razón de género, según comentan Lousada (2022), constituye aquellas situaciones de subordinación de las mujeres respecto a los hombres, a causa de prejuicios de género. Este tipo de segregación, de acuerdo con los mismos autores, responde a tres características que permiten explicar la importancia de la tutela del género en la norma jurídica:

1. El género es inmutable y la discriminación social se basa en esta categoría, a pesar de que no puede ser cambiado de manera voluntaria.
2. Obedece a la propia realidad del sexo/género como factor causante de discriminación, es decir, la única causa de la distinción laboral por género es esa, el género.
3. Es omnipresente. Esto se refiere a que, gracias a la convencional invisibilidad de la discriminación del género, fácilmente ha permanecido a través del tiempo, el lugar y el espacio; también se acumula con otras causas de discriminación; se manifiesta además en

todos los ámbitos ya sean públicos o privados; y, por si fuera poco, aporta a que las diferencias peyorativas entre los géneros no sean percibidas fácilmente, ni siquiera por las víctimas.

La discriminación en general, afecta el ejercicio de derechos y el goce de garantías. Entrando en materia laboral, la discriminación se manifiesta de distintas formas y una de las más preocupantes es la disparidad salarial por razón de género; es decir, la diferencia de remuneración en efectivo (salario, incentivos, comisiones, horas extras) pagada por el mismo trabajo realizado, a pesar de que exista idéntica capacidad productiva entre un hombre y una mujer en un mismo puesto de trabajo; o bien, que en trabajos de distinta naturaleza con factores similares como las competencias, las cualificaciones, las condiciones de trabajo, los niveles de responsabilidad y los esfuerzos que requiere el trabajo, el salario sea dispar¹.

Para ilustrar lo anterior, se puede afirmar que constituye una disparidad salarial por discriminación de género destinar diferentes remuneraciones por el mismo trabajo a un profesor y a una profesora que cuentan con la misma capacidad, responsabilidades y experiencias; o bien, cuando los trabajos son de diferente naturaleza, pero de igual valor productivo y se pagan de manera distinta, como por ejemplo, las habilidades interpersonales tradicionalmente atribuidas a las mujeres —como el sector de cuidados—, son infravaloradas frente a aquellos labores convencionales realizados por hombres².

De acuerdo con la literatura, García (2021) descompone la diferencia salarial total entre hombres y mujeres en un componente explicable, entre las características productivas y un componente inexplicable denominado efecto de discriminación. Como parte de los componentes explicables, López, Ruiz-Arranz y Ochoa (2021) destacan para el informe *Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo* del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que la brecha salarial se debe mayoritariamente a tres grandes factores: la menor cantidad de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado en comparación con los hombres, el tipo de empleo al cual acceden y de las interrupciones (por maternidad). Este indicador revela, entonces, que la brecha de género laboral versa más allá de la disparidad salarial, puesto que también abarca las diferencias en acceso al empleo, de permanencia laboral y de las condiciones sociales.

Por otro lado, el factor de discriminación lo demuestran tanto Blau y Kahn (1995) como de Weichselbaumer y Winter-Ebmer (2003), a través de investigaciones empíricas, coincidiendo en que esta desigualdad se ha centrado tradicionalmente en las diferencias en el trato a trabajadores masculinos y femeninos igualmente calificados, y el rol de los factores específicos de género.

En nuestra realidad nacional, estos fundamentos teóricos se ven reflejados en los índices de brecha salarial. La última cifra oficial de disparidad salarial disponible fue publicada por el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE, 2014) en la Encuesta de Medición del Nivel de Vida (EMNV) 2001-2014 donde se recogía que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres era de aproximadamente un 23%. Posteriormente, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) publicó el informe sobre el mercado laboral desde un enfoque de género en 2015 y se reflejó que la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel urbano fue de 33.6 por ciento y a nivel rural de 26.4 por ciento para ese año.

¹ Se recomienda la lectura de Oelz et. al, (2013); Equal Pay International Coalition, (2018); ONU Mujeres, (2021); Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo, (1951).

² A esto se le llama feminización de la fuerza laboral y está comprobado empíricamente por Erturk y Darity (en Vásquez, 2017) que el trabajo de las mujeres produce, en promedio, lo mismo que el de los hombres por menos pago.

Más recientemente, el análisis económico de García (2021) para el Banco Central de Nicaragua devela la permanencia y estabilidad de la disparidad laboral de género en el país. A través de una muestra de 49% de hombres y 51% de mujeres, con el 63% de los hombres y el 64% de las mujeres en edad de trabajar; donde la población ocupada corresponde al 90% en los hombres y al 71% en las mujeres; y donde las tasas de informalidad son similares con un promedio de 80% por ambos sexos, se refleja que los ingresos de las mujeres representan el 84% de los ingresos de los hombres, a pesar de que los niveles de escolaridad son equiparables. Es decir, que para el año 2021, la brecha salarial entre hombres y mujeres nicaragüenses era del 16%.

Es considerable destacar que el mismo estudio también reflejó que el promedio de horas que trabaja una mujer (30 horas) representa el 75% del promedio de horas trabajadas por un hombre (41). Este fenómeno multicausal se debe en gran parte a que las mujeres se quedan en el ámbito privado realizando tareas de cuidado no remuneradas (lo que se incrementó a partir de la implementación de medidas de protección ante la pandemia del COVID-19 [López et. al, 2021]). A esto se suma que, además, las mujeres al convertirse en madres, tienen un efecto significativo en los ingresos, representando una reducción de alrededor del 15%, mientras que ser padre no tiene un impacto significativo en el ingreso (García, 2021). Lo cual indica un castigo social —e ilegal— acerca de la maternidad y aumenta la brecha salarial ya existente.

García (2021) también refleja que la interrupción en la permanencia en la fuerza laboral tiene un efecto significativo y negativo solo para las mujeres, lo que implica, en promedio, una reducción del 26% de los ingresos de las mujeres cuando están fuera de la fuerza laboral, desempleadas o inactivas. Encima, el estudio señala que ser mujer reduce el ingreso laboral neto promedio en aproximadamente un 20%, a pesar de que las mujeres una vez que ingresan a un trabajo formal, el 91% de ellas permanece en estos trabajos, solo el 3% pasa a trabajos asalariados informales, mientras que los hombres, por el contrario, una vez que ingresan a un puesto asalariado formal, el 6% de ellos pasa a trabajador asalariado informal y el 89% permanece como formal.

López et. al (2021), por su parte, concuerda con lo planteado por Alaniz et al. (2015) y Huelva et al. (2017), cuando mencionan que las mujeres tienden a insertarse en empleos con más bajas remuneraciones tales como el servicio doméstico, turismo y el sector de cuidados, como el sector salud y educación —que, por si fuera poco, fueron los sectores más afectados por la pandemia (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021)—. Encima de esto, la situación de seguridad social de las mujeres en Nicaragua es alarmante, pues según López et al. (2021), para el 2020, del 54% de las mujeres que se encontraban ocupadas en trabajos de baja productividad, solo el 1% de las mujeres nicaragüenses estaban afiliadas al sistema de pensiones.

Es preocupante que las mujeres en la región de Mesoamérica y el Caribe tienden más a autoemplearse, lo que por una parte, les permite conciliar el trabajo remunerado con su vida familiar, pero por otro lado, representa menor cobertura de seguridad social, precariedad e inestabilidad salarial (López et. al, 2021) En cuanto a la ocupación de cargos de dirección, los mismos autores señalan que las mujeres los ostentan con menor frecuencia. En adición a esto último, en Nicaragua sucede el fenómeno que, aunque algunas mujeres tengan una sobrecualificación, ocupan cargos que requieren menores calificaciones, comparado a lo que ocurre con los hombres que ostentan oficios que están en correspondencia con sus calificaciones, o bien cargos para los que están subcalificados, lo cual afecta directamente en la tasa de retorno productivo (PNUD, 2015).

2. Fundamentos doctrinales y legislativos del principio de no discriminación y el derecho a un mismo salario por el mismo trabajo

A pesar de todo lo descrito, en nuestro ordenamiento jurídico nacional no hay rastro del beneplácito hacia la discriminación por razones de género. Desde la óptica supranacional, Nicaragua forma parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1957 y para esta organización, el tema de la igualdad de pago ha sido de gran consideración, así lo demuestra el amplio número de recomendaciones y convenios adoptados al respecto.

El Estado nicaragüense, en sintonía con lo estipulado por la OIT, ha firmado y ratificado varios convenios que versan sobre la no discriminación, igualdad de trato y defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras. Entre ellos, está el *Convenio No. 100, sobre igualdad de remuneración* (1951) que, por una parte, designa que las tasas de remuneración por el mismo trabajo deberán ser fijadas sin discriminación en cuanto al sexo; preconiza la evaluación objetiva de los distintos empleos, con base en los esfuerzos que estos entrañan, como uno de los medios de facilitar la aplicación del principio; y reconoce como retribución todo aquel salario básico, ordinario o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagados por el empleador al trabajador en concepto de un servicio prestado. Al respecto, el Ministerio del Trabajo (MITRAB, 2006), concuerda que se debe promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración a todos los trabajadores, por un trabajo de igual valor, y se compromete a garantizar la observancia de ese principio.

Otro convenio fundamental de la OIT que nos atañe en este análisis es el *Convenio No. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación)* (1958) que prescribe el término discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El MITRAB (2006), por su parte, considera que la protección de este convenio no se limita a los individuos que ya han logrado el acceso a una ocupación, sino que también de las oportunidades de lograr un empleo y permanecer en él.

Del mismo modo, Nicaragua también es parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1981), en la que se reconoce que las mujeres siguen siendo sujeto de importantes discriminaciones y subraya que esa segregación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana. Según el texto esta convención, por discriminación de género se debe entender toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. La Convención, además, insta a los Estados partes que tomen todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Nicaragua ha cumplido con su responsabilidad de adoptar medidas normativas en contra de la discriminación por cualquier razón; es más, bajo la doctrina iuslaboralista, el derecho sustantivo y adjetivo que guían el derecho laboral nacional, tampoco se concibe que exista disparidad salarial por razones de género. Desde nuestra *Constitución Política de la República de Nicaragua* (2014) se reconoce la igualdad absoluta entre el hombre y la mujer ante la ley, gozando además de los mismos derechos, protección y obligaciones (artículos 27 y 48).

El *Código del Trabajo* (1996), establece la defensa a la paridad de género, idea que se reafirma en el principio XI, el que se establece que tanto el hombre como la mujer son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato; e inclusive, en su título VIII se establecen los lineamientos del trato

digno hacia la mujer trabajadora, donde se concede protección especial a las condiciones sociales propias de las mujeres tales como la maternidad y el estado de gravidez.

Ahora bien, una vez explicados los principios rectores de la no discriminación por razón de género, para estudiar lo que es el principio de “igual salario por igual trabajo” y comprender qué debemos concebir por remuneración en nuestro ordenamiento jurídico, es imprescindible acatarnos a lo que reza nuestro *Código del Trabajo* (1996) en sus artículos, en lo siguientes, arts. 81 y 84, estableciendo que por salario se comprende todo aquello que se retribuye en virtud de la existencia de la relación laboral y abarca desde el salario básico, los incentivos y las comisiones que se conceden a favor del trabajador.

De acuerdo con la *Constitución Política de la República de Nicaragua* (2014), en su artículo, a continuación art., 82.1 y el principio XIII del *Código del Trabajo* (1996) se pregona la garantía de todos los trabajadores a un salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones de cualquier clase; en otras palabras, se dispone que las nicaragüenses no podrán ser objeto de discriminación ni por su condición de mujer, ni por ninguna otra categoría, por ende, su salario estará de acuerdo con sus capacidades, cualificaciones, responsabilidades, accesorias al cargo que desempeñe.

La *Ley de igualdad de Derechos y Oportunidades* (2008) en sus arts. 19.2 y 20 segundo párrafo también ordena el mismo salario por el mismo trabajo, es decir el ejercicio del trato igualitario entre hombre y mujer, acorde con su experiencia laboral, preparación académica y nivel de responsabilidad, e incluso plantea sanciones, administradas por parte del MITRAB, a aquellos empleadores que remuneren de manera diferenciada a mujeres que se encuentren en las mismas condiciones laborales que los hombres.

También es trascendental dejar claro que no hay que intrincar este principio con el hecho de que existen diferentes trabajos y sobre todo, distintas formas de ejecución que afectan directamente en la efectividad y eficiencia del mismo. Este hecho imposibilita que todos los trabajos se puedan medir de una única manera. En este sentido, de no haber una causa objetiva, los integrantes de una misma categoría laboral deben de recibir un tratamiento igual y proporcional a la fuerza laboral invertida, siempre y cuando se cumplan con los requisitos determinados por dicha especie de ocupación. En palabras de González (2014, p.3):

Si se cumple con los requisitos y se ejecutan de la misma forma las labores de la categoría concreta se tiene derecho a que lo traten de igual forma, es decir, que lo remuneren de la misma forma con que remuneraría a otro sujeto de esa categoría, sino se comete una injusticia. (...) De lo contrario (si se cumplen otras funciones o se tienen otras responsabilidades) se pertenecerá a otra categoría con otra asignación salarial distinta.

Lo delicado de este argumento es que, junto a la división sexual del trabajo y la segregación ocupacional del género (que son formas de manifestación socialmente aceptadas de la discriminación laboral por razón de género), se puede encubrir una situación donde se manifieste una brecha salarial injustificada. Además, deja en evidencia la importancia de desarrollar mecanismos de evaluación que permitan develar cuándo dos personas que realizan una prestación de servicios distintas se encuentran en una situación equiparable, o cuándo existe una razón objetiva para establecer una distinción salarial. La respuesta a estos supuestos se estudiará en el siguiente acápite, a través de las consideraciones jurisprudenciales aplicadas por diversos juzgados.

3. Argumentos jurídicos aplicados acerca del principio de igual retribución y lecciones aprendidas

La brecha de género es un fenómeno que no conoce fronteras y ha permanecido duradero en el tiempo, así lo constatamos de las deliberaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y la Corte Suprema de Justicia costarricense. En virtud de que estos Tribunales han llegado a resultados ponderados sobre la brecha salarial en razón del género y el principio de igualdad y no discriminación, y han permitido escarificar criterios para su tratamiento adjetivo se consultaron las sentencias 237/85 (1986); C-127/92 (1993); y C-427/11 (2013) del TJUE y la sentencia 25 del año 1993 emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica.

En la sentencia C-127/92 (1993), se planteó un litigio entre la Doctora Enderby, y el sistema de salud de Inglaterra por considerarse víctima ella y otras mujeres al recibir una retribución sensiblemente inferior a la de los hombres. Al respecto el TJUE deliberó que:

Quando una medida que distingue a los empleados en función de su jornada laboral afecta en realidad a un número mucho mayor de personas de un sexo que de otro, dicha medida debe considerarse contraria al objetivo perseguido por el artículo 119 del Tratado [Constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1.957, o Tratado de Roma, establece la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo], a menos que el empleador demuestre que está justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo (párrafo 14).

Podemos indicar dos cuestiones: 1) las estadísticas son fundamentales, pues demuestran la existencia o carencia de criterios objetivos de desigualdad salarial, por ende, es transcendental llevar un registro de transparencia retributiva o también llamado registro salarial; 2) mientras a la persona víctima le corresponde exhibir tal disparidad retributiva y sus afectaciones, al empleador le atañe la carga probatoria acerca del criterio objetivo para ejecutar una distinción salarial.

En la misma sentencia se pretende dirimir si existe discriminación por razón de género en las negociaciones colectivas que recogían las diferencias salariales de los puestos en cuestión, aun cuando estas fueron en diferentes momentos y contaron con la participación de las partes por separado, al respecto, el Tribunal juzgó que:

El hecho de que la determinación de las retribuciones controvertidas sea el resultado de negociaciones colectivas que se llevaron a cabo de forma separada para cada uno de los dos grupos profesionales afectados y que no tuvieron efecto discriminatorio dentro de ninguno de ambos grupos no obsta para comprobar la existencia de una discriminación aparente (...). (...) si, para justificar la diferencia de retribución, bastara con alegar la inexistencia de discriminación en el marco de cada una de dichas negociaciones por separado, el empleador podría eludir fácilmente el principio de igualdad de retribución mediante negociaciones separadas (párrafos 20-22).

El TJUE tampoco toma en consideración las condiciones en las que se celebraron las negociaciones colectivas, pues no estima la participación y aceptación de las trabajadoras como un criterio objetivo para la diferenciación de salarios. Por otro lado, en esta misma sentencia, el Tribunal también resolvió sobre si debe considerarse como criterio objetivo el hecho de que las necesidades del mercado orillen al empleador a aumentar el salario de un puesto en específico para atraer candidatas al mismo. En correspondencia el órgano falló que:

(...) corresponde al órgano jurisdiccional nacional, (...) determinar si, y en qué medida, los motivos expuestos por un empresario para explicar la adopción de una práctica salarial que se aplique con

independencia del sexo del trabajador, pero que perjudique de hecho más a las mujeres que a los hombres, pueden ser considerados como razones económicas objetivamente justificadas (párrafo 25).

En otros términos, aunque se pueda alegar el aumento salarial a la situación del mercado laboral, es insuficiente el argumento cuando no se justifica el hecho de que las mujeres salgan mayormente afectadas en comparación a los varones. Por ende, es reiterativa la necesidad de un criterio objetivo, no solo para la estipulación de la retribución sino también para la delimitación de los criterios de los puestos de trabajo.

Para aportar a la creación de un criterio objetivo sobre los criterios de los puestos de trabajo y la estipulación del salario, la sentencia 237/85 del TJUE (1986) declara que el basarse en la capacidad media de producción de los trabajadores de un determinado sexo para la constitución de un puesto, instituye una forma de discriminación. Así, entonces, los criterios que condicionan la clasificación en diferentes niveles de retribución deben garantizar la misma remuneración para un mismo trabajo objetivamente prestado, ya sea realizado por un trabajador masculino o femenino.

Por otro lado, es fundamental analizar de la sentencia C-427/11 del TJUE (2013) el planteamiento que hacen los jueces al reconocer la formación profesional o las condiciones en las que se desempeña el trabajo como factor objetivo de diferencia retributiva. Este planteamiento también se evidencia en la sentencia 25 de 1993 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, donde se analizó la ineludible correlación entre la cualificación y el servicio prestado, pues en estos supuestos se logra evidenciar las diferencias en los requisitos que tuvo que llenar para un determinado puesto y en el ejercicio de este, en las responsabilidades que recaen en el trabajador. En este caso, no estamos frente a una situación de igual de condiciones, es al igual a que si nos enfrentáramos a una comparación laboral de diferentes jornadas laborales; en estos casos, la discriminación de género se manifiesta de manera sistemática en otras instancias: en el acceso a la educación, la cualificación, la desigual distribución del trabajo reproductivo, entre otros.

Conclusiones

A pesar de que nuestro ordenamiento jurídico laboral ordena desechar la brecha salarial de género y garantiza el acceso a derechos sin discriminación alguna, la realidad fáctica nacional supera a la norma sustantiva y las estadísticas reflejan otras circunstancias totalmente diferentes. La ley por sí sola se ha expuesto insuficiente y su beligerancia debe reforzarse. Por ende, el esfuerzo de la academia por evidenciar este escenario debe de ser alcanzado por el trabajo de la Administración Pública de implementar medidas, formular políticas públicas y tomar decisiones ejecutivas que hagan frente a la situación desigual que viven las mujeres trabajadoras nicaragüenses.

No existe un criterio objetivo que permita establecer una diferenciación por género en el goce igualitario a las garantías laborales como el acceso al empleo o a recibir una retribución igual por igual trabajo. Los criterios objetivos o técnicos no se pueden basar en una categoría social para discriminar a un sector de la población, sino que deben de fungir como lineamientos que permitan un efectivo ejercicio del mercado laboral sin detrimento de los derechos laborales de ningún sector de la población. Es aquí donde se evidencia la importancia de los discernimientos como el del TJUE que permiten delimitar las condiciones y alcances de los principios de no discriminación y de igualdad salarial en materia de género.

Es necesario una política legislativa capaz de establecer un marco regulador que guíe criterios judiciales y políticas públicas de género desde un enfoque que no solo tome en cuenta las cargas reproductivas de las mujeres nicaragüenses, sino que considere la justa distribución de

responsabilidades de las tareas de cuidado que tradicionalmente ha recaído en mujeres, y que ha fungido como una desventaja para el pleno ejercicio de sus derechos laborales, limitando su acceso al mercado laboral, afectando directamente en los ingresos que estas reciben y por su puesto su bienestar, e incluso, la adquisición de un seguro social y de goce de pensiones.

Finalmente, hago mía la opinión de Servais (2022, p. 3) cuando destaca que “un respeto más real de las diferencias basadas en el sexo supone un cambio profundo de las mentalidades, de los hábitos y de las instituciones sociales”, con esfuerzos colectivos, el avance a una sociedad más equitativa es posible. Por ello, se plantean las siguientes recomendaciones.

A la Administración Pública proponemos:

- La aplicación de un criterio transversal de género en la creación de políticas públicas para la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidados y de educación.
- Incentivar a los empleadores, por medio de leyes, el establecimiento de un registro salarial como medida de análisis para la implementación de criterios objetivos en materia de empleo y retribución.
- Mayor control de en los planes de igualdad en materia retributiva.
- Mayor control en el seguimiento y la detección de los incumplimientos normativos laborales.
- Sanciones pecuniarias relevantes a aquellos empleadores que incumplan con la retribución salarial equitativa.

A la academia:

- Continuar el análisis de este tema tan vigente y tan pernicioso en nuestra realidad.
- Persistir en la investigación de nuevas propuestas para contrarrestar la discriminación por razón de género y sus efectos socioeconómicos y políticos.

Ana Sofía Argeñal Rosales

Licenciada en Derecho por la Universidad Centroamericana, Nicaragua.

Maestrante de Administración Pública con énfasis en Gestión Pública por la Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

anasofiaargenal@gmail.com / ana.argenal@ucr.ac.cr

Lista de Referencias

- Alaniz, E., Carrión, G., & Gindling, T. (2015). *Ingresando y avanzando: dinámica de las mujeres en el mercado laboral nicaragüense*. Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG). http://fideg.org/wp-content/uploads/2017/02/Dinmica_de las Mujeres en el Mercado Laboral Nicaraguense.pdf
- Blau, F. y Kahn, L. (1995). *The gender earnings gap: Some international evidence*. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c7854/c7854.pdf>
- Lousada, J. (coordinador). (2022). *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*. Tirant Lo blanch.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Informe Especial COVID-19, (9).
- Constitución Política de Nicaragua. (2014). Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 31 del 18 de febrero de 2014. <https://ministeriopublico.gob.ni/wp-content/uploads/2016/05/constitucion.pdf>
- C100. Convenio sobre igualdad de remuneración, junio 29, 1951, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- C111. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, junio 25, 1958, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Equal Pay International Coalition. (2018). *EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE*. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>

- García, J. (2021). *La brecha salarial de género: ¿triple penalización? mujer, madre e informal*. Banco Central de Nicaragua.
- González, G. (2013). *Sobre el Principio Trabajo Igual- Salario Igual*. Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MjE5OA==>
- Huelva, L., Pacheco, C., & Toruño, C. (2017). *Efecto de la maternidad en la inserción laboral de las mujeres*. FUNIDES. <https://funides.com/wp-content/uploads/2017/10/Efectos-de-la-maternidad-en-la-inserci%C3%B3n-laboral-de-las-mujeres.pdf>
- Instituto Nacional de Información de Desarrollo. (2014). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel de Vida 2014*. INIDE. <https://www.inide.gob.ni/docs/Emnv/Emnv14/EMNV%202014-2%20Febrero%202016.pdf>
- Ley No. 185. Código del Trabajo. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 205 del 30 de octubre de 1996. Nicaragua.
- Ley No. 648. Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 51 del 12 de marzo de 2008. Nicaragua.
- López, A., Ruíz-Arranz, M., y Ochoa, E. (2021). *Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo: Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Cerrando-brechas-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo-Centroamerica-Mexico-Panama-y-Republica-Dominicana.pdf>
- Servais, J-M. (2022). *La lucha contra la violencia de género en el Derecho internacional del trabajo*. Cielo Laboral (3).
- Ministerio del Trabajo (MITRAB). (2006). *Recopilación de Convenios Internacionales Ratificados por Nicaragua*. <https://docplayer.es/21491980-Ministerio-del-trabajo-recopilacion-de-convenios-internacionales-del-trabajo-ratificados-por-nicaragua.html>
- Naciones Unidas. (1981). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Oelz, M., Olney, S., Tomei, M. (2013). *Equal pay An introductory guide*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf
- ONU Mujeres. (2021). Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio No. 100. Convenio sobre igualdad de remuneración*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio No. 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *El mercado laboral de Nicaragua desde un enfoque de género*. PNUD. https://cosep.org.ni/rokdownloads/main/cosep/mercado_laboral/enfoque_genero.pdf
- Vásconez, A. (2017). *Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42033/1/RVE122_Vasconez.pdf
- Weichselbaumer, D. y Winter-Ebmer, R. (2003). *A meta-analysis of the international gender wage gap*. Centre for Economic Policy Research (CEPR). https://www.researchgate.net/publication/4911992_A_Meta-Analysis_of_the_International_Gender_Wage_Gap#read

Sentencias

- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. (1993, 3 Marzo). Resolución N. 25., de las nueve horas cuarenta minutos del tres de marzo de mil novecientos noventa y tres.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). (1993, 27 octubre). Asunto C-127/92. [MP. Due, Mancini, Moitinho de Almeida, Edward, Joliet, Schockweiler, Grévisse, Zuleeg, Murray] <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=179CB962BA3983E08857A5D982C3AF09?text=&docid=98483&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=560806>
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). (1986, 1 julio). Asunto 237/85. [MP. Everling, Joliet, Galmot, Schockweiler, Moitinho de Almeida, Heim] <https://sirdoc.ccyll.es/Biblioteca/Dosieres/DL178Conciliacion/pdfs/STJUE-C-237-85.pdf>
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). (2013, 28 de febrero). Asunto C-427/11. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=134369&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6156125>