

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA

Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas



“Análisis del Procedimiento Administrativo Disciplinario aplicado por el Ministerio de Educación del Municipio de Managua, durante el año 2014”

Autor:

Lic. Douglas Javier Araica Treminio

Tutor:

Msc Carol Ivone Cash

Managua- Nicaragua

Julio de 2016

DEDICATORIA

Con especial gratitud a Dios, en cuya esperanza se cifra todo valor humano y espiritual, a mis padres a quienes debo mis inicios y continuidad en mis estudios, a los docentes que de alguna manera han tenido participación en mi formación profesional especialmente a aquellos que han estado presente contribuyendo en la culminación de esta especialización y en general a todas a aquellas personas que significan mucho para mí tanto en lo profesional como en mi vida privada.

AGRADECIMIENTO

A mis profesores, en especial a mi tutora Doctora Carol Ivone Cash Quiroz, a mi Organización sindical CGTEN-ANDN, a las instituciones y personas que de manera amable y honesta me brindaron de manera desinteresada la información técnica necesaria requerida para poder llevar a feliz término el presente trabajo monográfico.

INDICE

I.	Introducción	6
II.	Justificación	8
III.	Planteamiento del Problema.....	9
3.1.	ENUNCIADO DEL PROBLEMA:	11
3.2.	Formulación del Problema.....	14
IV.	Hipotesis.....	15
V.	Objetivos	16
5.1.	Objetivo General	16
5.2	Objetivos Específicos	16
Capitulo I.- Marco legal del procedimiento administrativo disciplinario que debe aplicarse en el Ministerio de Educación.		17
1.1.	Código Laboral de Nicaragua en lo referido al despido de docentes con Fuero Sindical.	17
1.2.	Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral	19
1.3.	Ley No. 114 Ley de Carrera Docente	24
1.4.	Régimen disciplinario de la Ley No. 476	27
1.5.	Procedimiento Disciplinario según Ley No. 476	30
Capitulo II: El procedimiento administrativo disciplinario aplicado por el Ministerio de Educación establecido en las leyes No. 114 Ley de Carrera Docente y Ley No. 476 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa en el Municipio de Managua. .		33
2.1	Origen y naturaleza del Ministerio de Educación	33
2.2.	Normas creadoras del MINED.....	34
2.3.	Procedimiento Disciplinario aplicado por el MINED	35
2.4.	Observaciones del procedimiento disciplinario.....	38

Capítulo III: Consecuencias jurídicas del Procedimiento disciplinario aplicado por el MINED a los docentes	40
3.1. Análisis de Resultados	44
3.1.1. Miembros de la comisión Departamental de Carrera docente:.....	44
3.1.2. Miembros Comisión Nacional de Carrera docente:	45
3.1.3. Asesores Legales del Ministerio de Educación:	45
3.1.4. Autoridades del MITRAB:	46
4.2. Análisis de las entrevistas realizadas a jueces del trabajo y de la seguridad social de Managua.	46
4.3. Análisis de expedientes administrativos	50
VI. Conclusiones y Recomendaciones.....	611
6.1. Conclusiones	61
6.2. Recomendaciones.....	63
VII. Diseño metodológico enfoque y alcance de la investigación	65
7.2. Tipo de investigación	65
7.2. Población y Muestra	66
7.3. Métodos, técnicas y procedimientos de investigación	68
VIII. Análisis de resultados.....	71
IX. Revisión Bibliográfica	72
Anexos	77

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo titulado “Análisis del procedimiento Administrativo Disciplinario que aplicó el Ministerio de Educación durante el año 2014” se realizará para analizar el procedimiento administrativo Disciplinario establecido en las Leyes No. 114 “Ley de Carrera Docente” y Ley No. 476 “Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa”, para regular el ejercicio del Magisterio Nacional y el que ha utilizado en la práctica el Ministerio de Educación del Municipio de Managua durante el año 2014.

Es de suma importancia valorar el cumplimiento que le da el Ministerio de Educación a este procedimiento, como la manera que tiene este Ministerio para regular la disciplina laboral del personal docente, tomando en cuenta que en su desempeño profesional cotidiano son regidos por la Ley de Carrera Docente y que la misma Ley en su artículo 7, establece claramente cuáles son las instancias facultadas para la aplicación de esta Ley especial, por lo que se han creado comisiones Especiales denominadas comisiones departamentales, regionales y nacional de carrera docente que son las encargadas de velar por la correcta aplicación de esta Ley como una manera de tutelar los deberes y derechos del personal docente.

De igual manera esta investigación persigue analizar la correcta aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario que ha venido aplicando el Ministerio de Educación del Municipio de Managua y compararlo con lo establecido por la Ley 114 y 476, para dicho procedimiento establecido en ambas leyes respetando los derechos de los profesionales de la Educación y de esta manera revestir de legalidad todas las actuaciones administrativas correctivas que aplican las autoridades del Ministerio de Educación, para brindar las oportunas recomendaciones que vengán a solventar algunas debilidades que pudieran estar afectando la correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario

establecido en las Leyes No. 114 o Ley de Carrera docente y Ley 476 Ley de Servicio Civil y de la carrera Administrativa.

Este Trabajo de Investigación se desarrollará según la metodología de tipo explicativa de tipo documental fundamentado en el análisis de demanda y sentencia interpuesta por las partes afectadas ante las comisiones departamentales y nacionales de Ley de Carrera Docente 1, 2 y 3 de Trabajo y Seguridad Social.

El primer capítulo del presente trabajo versa sobre el marco legal que regula el quehacer diario de los y las docentes y de cómo deben aplicarse las distintas Leyes o normas para resolver situaciones donde se considere necesario implementarlas para restablecer el orden o disciplina laboral.

En el segundo capítulo podremos ver el origen, la naturaleza y las facultades que tiene el ministerio de Educación de acuerdo a su Leyes creadoras sus Leyes creadoras.

El Tercer Capítulo del presente trabajo estará dedicado a explicar cuál es el procedimiento disciplinario que aplica el Ministerio de Educación para sancionar a los docentes cuando se les imputa la comisión de una falta disciplinaria.

En el cuarto Capítulo podremos ver cuáles son algunas de las consecuencias jurídicas que ocurren por la incorrecta aplicación de los procedimientos disciplinarios en contra de los y las docentes.

II. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el Magisterio Nacional cuenta con una Ley que regula su quehacer profesional que es la Ley No. 114 o “**LEY DE CARRERA DOCENTE**”, pero a pesar de eso, no se encuentra muy claro del mecanismo que utiliza el Ministerio de Educación para investigar, clasificar y sancionar las faltas que estos o estas cometen, a pesar que el Estado hace continuos esfuerzos cada vez más firmes para garantizar su tranquilidad y estabilidad laboral.

Pero es debido al desconocimiento o falta de preparación de algunos funcionarios en cuanto a las facultades que tienen dentro de sus funciones para aplicar la Ley de manera correcta.

Se puede decir que generalmente se supone que los funcionarios que están ocupando algunas plazas estratégicas o importantes dentro de la administración pública se esfuerzan por hacer lo mejor posible su trabajo, brindar una buena atención a la ciudadanía y en especial a sus subordinados.

También es cierto que algunos carecen de la preparación o la capacidad para desempeñar sus funciones y aplican la Ley, según su entender o interpretación y caen en fallas o errores que traen consecuencias negativas a la administración y dañan o perjudican la imagen de la Administración Pública o del Estado.

De aquí que es muy importante la presente investigación, para determinar si el Ministerio de Educación, está realizando un Procedimiento Disciplinario claro y definido ajustado a Derecho, para sancionar a los y las docentes que incurran en faltas disciplinarias que se traduzca en una buena aplicación de las Leyes número 114 y 476, como manera de ejercer una correcta función pública.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el magisterio nacional, particularmente en el Municipio de Managua se han venido dando situaciones que se consideran contrarias a la misma Constitución Política y las Leyes Laborales que regulan el actuar profesional de los y las docentes como es la Ley No. 114 o LEY DE CARRERA DOCENTE y su subsidiaria Ley No. 476 LEY DE SERVICIO CIVIL Y DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

En lo que hace a la investigación, clasificación, graduación y sancionamiento de las faltas graves o muy graves en que incurrir algunos docentes y que podrían derivar en la aplicación incorrecta de la Ley y aplicar sanciones que conllevarían a ocasionar graves perjuicios a los trabajadores docentes como son: traslados, suspensiones de labores sin goce de salarios o en el peor de los casos el despido o destitución del o supuesto o supuesta infractor de las Leyes.

Se ha venido aplicando un procedimiento administrativo disciplinario que hasta la fecha, se podría decir es bastante “irregular”, basado en la denuncia de la falta o delito, búsqueda de las supuestas pruebas que respalden dicha denuncia al margen de lo establecido en las Leyes y garantías fundamentales que se asemejan a un proceso inquisitivo, donde se procede con una investigación a partir de una denuncia; hasta ese momento infundada o carente de pruebas para culminar en una sanción, la que casi siempre es clasificada como muy grave, derivando en suspensiones sin goce de salario o despidos actuando en todo caso el Ministerio de Educación como juez y parte en la investigación y sancionamiento de la supuesta falta o denuncia interpuesta en contra de los docentes.

Los que se ven privados en gran medida de participar en dicho procedimiento investigativo para ejercer su debida y constitucional defensa.

Sin embargo, en la práctica los asesores del Ministerio de Educación han sido y son del criterio que la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa a que hace referencia la Ley No. 114 en su artículo 50, fue derogada por la misma Ley No. 476, por lo que el artículo número cincuenta (50), de la Ley 114 es inaplicable según el artículo número 77 de la Ley 476 o Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Dicho artículo 77 de la Ley 476 está referido a las excepciones de la aplicación de esta Ley, en el numeral 1 de este artículo se lee que los miembros de la Ley de Carrera docente, se seguirán rigiendo por sus propias Leyes de Carrera, pero olvidan que la Ley No. 114 hace uso por supletoriedad de la Ley No. 476, estableciendo en su artículo 50 que lo que no esté contenido en dicha Ley será amparado por la Ley de servicio civil y carrera administrativa y siendo que en la Ley de carrera docente no encontramos un régimen disciplinario para investigar, graduar y sancionar las faltas disciplinarias que cometen los maestros o maestras y en la Ley 476 si existe, entonces en caso de que a un docente se le pretenda sancionar por haber cometido una falta, se deberá aplicar el régimen disciplinario que aparece en la Ley 476 para investigar, graduar y aplicar la sanción que corresponda en caso de comprobársele su culpabilidad.

3.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA:

Este tema fue bastante neurálgico para todo el magisterio nacional y en especial para los y las docentes del Municipio de Managua durante el año lectivo 2014, ya que una correcta o incorrecta aplicación de las Leyes laborales que los regula viene a darle tranquilidad o inseguridad a los y las docentes.

Entendiendo como problemática del presente trabajo investigativo la falta de claridad que tienen los y las Docentes del Procedimiento Administrativo Disciplinario que aplicara el Ministerio de Educación cuando surge una denuncia o acusación en contra de un profesional de la docencia no superior para investigarla, clasificarla y aplicar su correspondiente sanción en caso de ameritarla.

Este problema que se pretende estudiar, tiene diversas características que vuelven necesaria e importante su investigación como son:

- 1) El Magisterio Nacional tiene su propia Ley reguladora que es la Ley No. 114 o “Ley de Carrera Docente”.
- 2) La Ley No. 114 o “Ley de carrera Docente” es anterior a la Ley No. 476 “Ley de servicio Civil y de la Carrera Administrativa”.
- 3) El cuerpo de La Ley No.114 o “Ley de Carrera Docente”, no contiene un Procedimiento Disciplinario para investigar, clasificar y sancionar las faltas que cometen los miembros del Magisterio Nacional.
- 4) La Ley No. 114 o “Ley de Carrera Docente” en su artículo 50 manda a aplicar lo establecido en la Ley 476 o “Ley de servicio Civil y de la Carrera Administrativa” en lo que ella no contenga.

Actualmente el Ministerio de Educación, no tiene un procedimiento claro o definido para proceder a investigar, clasificar y sancionar las faltas quedando a discreción del funcionario autorizado aplicar la Ley según su criterio y establecer la sanción que este estime pertinente al o la supuesta infractora de la Ley.

La cuestión está en que el Ministerio de Educación, al no tener un procedimiento claro y definido para realizar las debidas investigaciones clasificación y sancionamiento de las faltas, ha venido aplicando un procedimiento carente de mecanismos claros y precisos que garanticen la correcta aplicación de la Leyes y por consiguiente estableciendo las sanciones a algunos o algunas docentes según sus consideraciones y no en correspondencia de lo que pueda establecer la Ley.

Y con esto se corre el riesgo, que por la incorrecta aplicación de un Régimen disciplinario claro y comprensible se estén vulnerando los derechos de los y las profesionales de la docencia no superior y que en el futuro se generen muchas reclamaciones administrativas y judiciales que en su gran mayoría o porcentaje los resultados podrían ser adversos para la administración pública.

El Ministerio de Educación en su propósito de controlar la disciplina laboral emplea mecanismos carentes de orden o procedimientos claros que conllevan graves consecuencias tanto para la misma Institución como para la persona al que le aplican dicho procedimiento, ya que muchos docentes que posiblemente cumplen con las causales estipuladas por la Ley No. 114 para que se le aplique alguna sanción ya sea grave o muy grave que deriven en una suspensión sin goce de salario, la destitución de su cargo o despido, en la aplicación de un procedimiento incorrecto o no instituido en las Leyes.

Se correría el riesgo que todas las medidas disciplinarias adoptada en contra del infractor o infractora de la Ley, no surtan efectos legales y sean declaradas ilegales por las autoridades competentes que pudieren conocer de una futura

reclamación del o la sancionada, por la incorrecta aplicación del Régimen Disciplinario establecido por la Ley de Servicio Civil y Carrera administrativa o Ley No. 476, principalmente en su artículo número 52 numeral 3 segundo párrafo, que literalmente expresa **“no podrán imponerse sanciones por faltas Graves y faltas Muy Graves, si no en virtud de proceso instruido, conforme al procedimiento regulado en la presente Ley”**.

Y que el Ministerio de Educación no reconoce, por este incorrecto mal proceder de algunos funcionarios encargados de velar por la bien andanza de la función pública y el debido buen uso de los recursos del Estado a través de la correcta aplicación de las Leyes para los servidores públicos como en este caso los profesionales del Magisterio de la enseñanza no superior, al inobservar lo que establece la Ley No. 114 o Ley de Carrera Docente en su artículo 50 donde Manda a aplicar lo que establezca la Ley No. 476 o Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa en lo que esta no contenga, y hablando de Régimen Disciplinario.

La Ley de Carrera Docente en su cuerpo normativo, no contiene un Régimen Disciplinario donde estipule cual será el procedimiento a seguir cuando un o una docente sea acusado de cometer una falta o infracción para investigar su veracidad o grado de involucramiento, determinar el tipo de falta cometida y peor aun la sanción que se deba imponer al infractor en caso de demostrarse la imputabilidad de dicha falta previamente investigada y demostrada.

De aquí que al no emplear mecanismos claros y precisos para aplicar una sanción administrativa a un docente sobre la base de una acusación previamente investigada y demostrada su culpabilidad, se estaría frente a un problema de debido proceso estipulado en nuestra constitución para revestir de Legalidad cualquier procedimiento o medida administrativa que se pudiera tomar en contra de cualquier funcionario público.

3.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Esta correcto y apegado a derecho el procedimiento administrativo disciplinario que ha utilizado el Ministerio de Educación para sancionar a los maestros y maestras del municipio de Managua durante el año dos mil catorce?

1. ¿Tiene un procedimiento disciplinario claro y definido el Ministerio de educación para sancionar a los y las docentes?
2. ¿El Procedimiento Disciplinario que actualmente aplica el ministerio de Educación para sancionar a los docentes está ajustado a lo establecido en la Ley No.114 y Ley No. 476?
3. ¿El Procedimiento Disciplinario que actualmente emplea el Ministerio de Educación para sancionar a los y las docentes, ha sido efectivo para resolver los problemas disciplinarios del Magisterio de Managua?

IV. HIPOTESIS

- 4.1** La correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario establecido en las Leyes 114 “Ley de Carrera Docente” y 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa” garantizan una mejor disciplina y estabilidad laboral al Magisterio del Municipio de Managua .
- 4.2** La correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario establecido en las Leyes 114 “Ley de Carrera Docente” y 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa” no garantizan una mejor disciplina y estabilidad laboral al Magisterio del Municipio de Managua .

V. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL:

Analizar el procedimiento administrativo disciplinario aplicado por el Ministerio de Educación para sancionar a los docentes del Municipio de Managua durante el 2014.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Determinar el procedimiento administrativo disciplinario que debe aplicarse en el Ministerio de Educación según la legislación laboral vigente.
2. Describir el procedimiento administrativo disciplinario aplicado por el Ministerio de educación establecido en las Leyes No. 114 Ley de carrera Docente y Ley No. 476 Ley de Servicio Civil y carrera Administrativa así como la aplicación que ha tenido en el Magisterio del Municipio de Managua.
3. Identificar las consecuencias jurídicas del procedimiento administrativo disciplinario aplicado por el Ministerio de Educación según criterios emanados por los órganos jurisdiccionales laborales de Managua.

CAPITULO I.- MARCO LEGAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO QUE DEBE APLICARSE EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

1.1. Código Laboral de Nicaragua en lo referido al despido de docentes con Fuero Sindical.

En cuanto a los docentes que integran juntas directivas de los distintos sindicatos magisteriales que están registrados en el Ministerio del Trabajo, debemos recordar que en el código laboral o Ley No. 185, existe una sección dedicada a los trabajadores que cuentan con fuero sindical y que debe tomarse en cuenta antes de tomar algunas medidas disciplinarias administrativas en contra de los representante sindicales, ya que de lo contrario cualquier medida disciplinaria aplicada sin seguir lo aquí establecido seria declarada como violatoria del Fuero sindical y declarada nula por el Inspector Departamental que son los facultados por la Ley No.185, para conocer sobre las cancelaciones de Contratos laborales a dirigentes sindicales, en este sentido el código laboral establece:

En cuanto al fuero Sindical

El artículo 231 de nuestro código Laboral establece que este es un Derecho del que gozan los miembros que integran las Directivas de los sindicatos, para no ser sancionados ni despedidos sin justa causa que este prevista en la Ley. Y lo que debe autorizar la Inspectoria del Ministerio del Trabajo donde se debe demostrar la causa justa dándole intervención al señalado para su defensa, de lo contrario toda actuación se tendrá como violación del fuero sindical.

Y el artículo 232 del código laboral también establece que constituye violación del fuero sindical la acción del empleador de alterar unilateralmente las condiciones laborales de los directivos sindicales, así como de trasladarlos de puesto de trabajo sin mediar un mutuo acuerdo

Cuando esto ocurre y el inspector laboral constata la violación del fuero sindical anulara los actos que hayan violentado el fuero sindical.

Pero si el empleador considera que hay causa justa para despedir o trasladar a alguien deberá obtener de previo la autorización de la Inspectoría Departamental.

Podemos ver como en algunas actuaciones de los docentes que de alguna manera pertenecen a juntas directivas de sindicatos, por su mal proceder son sustraídos de la aplicación de la Ley de Carrera docente y se les aplica una Ley común o Ley General y pregunto entonces, si a estos docentes en algunos casos se les aplica una ley común o General por que el Ministerio de Educación no aplica la Ley de Servicio Civil y carrera administrativa aun cuando el artículo 50 de la Ley 114 Ley de carrera docente así lo establece para que se aplique, porque estos docentes a pesar de contar con un fuero sindical no dejan de ser docentes regulados por la Ley de carrera docente.

1.2. Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral:

El Ministerio del Trabajo para regular la aplicación de algunos artículos contenidos en el Código Laboral, como es el artículo 48, referido al despido por causa justa como única forma de despedir a los docentes con fuero sindical, para articular lo referido a la sección XI del fuero sindical del Código Laboral, creó el acuerdo Ministerial **JCHG-019-12-08** relativo al procedimiento Administrativo Laboral Oral, donde establece el procedimiento que se deberá emplear para investigar las faltas cometidas por los maestros y maestras que gozan de fuero sindical para poder ser sujetos al despido. Este acuerdo Ministerial establece: en sus considerandos III y V.

- a- El artículo 48 del Código del Trabajo establece que todo despido por causa justa debe ser autorizado de previo por las Inspectoría Departamentales del Trabajo.
- b- Que los artículos 264 y 265 del Código del Trabajo le otorgan facultades al Ministerio del Trabajo para adoptar disposiciones dentro del ámbito de su competencia y para ponerlas en ejecución a través de acuerdos administrativos.

Y en sus acuerdos establece:

Tenemos que este novedoso procedimiento regulará la tramitación en el Ministerio del trabajo de las solicitudes de la suspensión colectiva de trabajo, cierre de empresas y la cancelación de contratos individuales por justa causa, contenidos en los artículos 38,41 y 48 del CT, siendo los inspectores laborales las únicas autoridades administrativas que pueden conocer de esos casos. con la excepción contenida en el artículo 9 del CT, este procedimiento se rige bajo los principios de

oralidad, intermediación, concentración, publicidad, celeridad, buena fe y lealtad procesal, impulsión de oficio, gratuidad, realidad, in dubio pro operario e inquisitividad. En el desempeño de sus funciones está obligada a la búsqueda de la verdad.

La excepción del artículo 9 CT, está referida a la facultad que tienen los conciliadores del Ministerio del trabajo para conocer y resolver sobre solicitudes de despido por justa causa en contra de trabajadores con fuero sindical cuando estos son firmantes de pliegos petitorios y se encuentra en proceso de una negociación.

Este procedimiento administrativo está formado por cuatro partes que son: la solicitud, la audiencia conciliatoria, la audiencia de pruebas y la resolución

La solicitud

El empleador o su representante deberá interponer la solicitud ante la secretaria de la Inspectoría departamental de forma escrita o verbal con sus requisitos los cuales son: la designación de la autoridad que conocerá de la solicitud, identidad de la persona solicitante y el de su representante si lo tuviera, indicar la identidad de la persona contra la que se interpone la solicitud y su domicilio para su notificación, exponer los hechos que originan su solicitud y la justificación legal, los medios con que demostrara los hechos en el proceso y el lugar donde deberán notificarle que debe ser dentro del domicilio de la autoridad administrativa competente. Con la presentación de la solicitud se deberán adjuntar los documentos probatorios que la respalden en base al principio de concentración.

Esta solicitud será declaradas inadmisibles si esta no cumple con los requisitos antes indicados, la falta de uno de los requisitos se podrá llenar en el momento de la presentación de la solicitud si se pudiese en caso contrario se notificara al día siguiente hábil a través de la tabla de aviso de dicha falta y teniendo el solicitante

dos días hábiles para subsanar la falta y en caso de no cumplir con el tiempo estipulado la solicitud se tomara como desistida y se archivara la causa.

Si la solicitud se subsana en el tiempo señalado, se admitirá al día siguiente hábil, ordenando la audiencia de conciliación y contestación de la solicitud de la persona trabajadora o empleadora en la misma audiencia, en esta audiencia si la parte que solicito el procedimiento no asiste sin causa justificada la solicitud se tendrá por desistida, debiendo presentar su justificación al día siguiente hábil, una vez valorada la justificación por el inspector, si la declara con lugar lo notificara al día siguiente hábil y reprogramara esta segunda audiencia en un periodo no mayor a 5 días hábiles, la nueva reprogramación se realizara por una sola vez . Si la parte trabajadora no se presenta, la audiencia se desarrollara en su ausencia afectándole todas las resultas de esta y del resto del proceso, pero la parte ausente podrá retomar el proceso en el estado en que este se encuentre. Esta audiencia la presidirá el Inspector departamental quien dará lectura a la solicitud presentada y llamara a las partes a tratar de llegar a acuerdos satisfactorios que pongan fin al proceso, si las partes logran acuerdos parciales o totales sobre el conflicto, estos acuerdos se recogerán en acta especificando en qué consisten estos acuerdos y como se deberán cumplir, en caso que los acuerdos sean totales se le pondrá fin al conflicto, pero si fuesen parciales el proceso continua en los puntos donde no se logren acuerdos y de no haber acuerdos lo discutido en la audiencia no afectara la resolución que se tome final, Pero las partes pueden lograr llegara a acuerdos aun antes de dictarse la resolución final.

De continuar el proceso, inspector pedirá a la parte solicitante que ratifique su solicitud y a la contra parte que responda ante esta, negando o aceptando los hechos y argumentos sus planteamientos.

En este procedimiento únicamente serán admitidas las excepciones dilatorias de falta de competencia e ilegitimidad de persona, las que serán resueltas por la

autoridad en la audiencia conciliatoria y las de fondo serán resueltas en la resolución final.

En esta misma audiencia conciliatoria la parte solicitante puede ratificar, modificar o adicionar las pruebas que utilizara para demostrar sus alegatos y la contra parte podrá ofrecer los medios de prueba que utilizara para demostrar sus alegatos o defensa para demostrar su inocencia, La autoridad puede en ese acto admitir las pruebas que estime pertinentes para resolver el caso, señalando la hora y lugar para celebrar la realización de la audiencia probatoria la que se debe realizar en un plazo no superior a 7 días hábiles después de concluida la audiencia conciliatoria.

En la audiencia probatoria se evacuaran todas las pruebas propuestas excepto la de inspección que se realizara en la forma en que se encuentre regulada, las documentales se deben presentar en original o copia razonada con su original con las copias correspondientes para la contra parte, si se solicitara la exhibición de documentos que tengan relación con el proceso y que la parte empleadora debe tener en su resguardo, este deberá presentarlos en la audiencia probatoria y de no hacerlo se tendrán por cierto los alegatos esgrimidos por la parte que los solicito, las partes pueden impugnar las pruebas documentales de su contra parte estas impugnaciones serán resueltas por la autoridad en la resolución final del procedimiento, Se podrán proponer hasta 3 testigos por cada parte, los que no podrán ser tachados haciendo las preguntas de tal forma que no suenen a afirmaciones ni induzcan a las respuestas, pudiendo la autoridad objetar las preguntas cuando no se ajusten a lo indagado o sean estas repetitivas, si se propone declaración de parte y la persona citada no comparece se tomara por cierto lo alegado por la parte que la propuso, en caso de solicitar inspección en la audiencia conciliatoria se fijara la fecha de su realización que no podrá exceder de tres días hábiles después de concluida la audiencia probatoria, si la parte solicitante no comparece a la audiencia probatoria la solicitud se tendrá por desistida y la autoridad dictara su resolución en ese sentido la que será inapelable

y se archivara la causa, pero si justifica su ausencia por fuerza mayor o caso fortuito al día siguiente hábil la autoridad la valorara y si lo considera oportuno reprogramara esta nueva audiencia en un plazo no mayor de 5 días hábiles, pero solo se admitirá una reprogramación.

En esta audiencia probatoria las partes podrán hacer uso de todos los medios probatorios propuestos en la audiencia conciliatoria y admitida por la autoridad, la participación de las partes será primero el solicitante del proceso y después la parte trabajador, una vez evacuados todos los medios de prueba en el orden establecido cada parte podrá expresar lo que estime pertinente de forma oral, breve y concisa.

Terminada la audiencia probatoria la autoridad fijara día y hora para dictar la resolución del caso. La que se deberá realizar en un periodo no mayor de cinco días hábiles, La resolución debe vincular los hechos alegados por las partes, las pruebas aportadas y las normas legales aplicables al caso, de esta resolución se debe entregar copia a cada una de las partes.

La parte que se considere agraviada por dicha resolución podrá apelar de esta en el mismo acto que le entreguen la copia o al día siguiente hábil ante la misma autoridad que la emitió, la que podrá ser admitida o rechazada al día siguiente hábil lo que será notificada a través de la tabla de avisos. Y será resuelta por la Inspectoría General del Trabajo cinco días hábiles después de haber recibido las diligencias del caso, si transcurridos los cinco días la Inspectoría no emite resolución la apelación se tendrá por denegada y se entiende agotada la vía administrativa la que también se agota con la resolución y por no haber apelado en tiempo y forma.

1.3. Ley No. 114 Ley de Carrera Docente:

Establece que a efectos de la presente Ley se entenderá por Carrera Docente la profesión de maestro en niveles inferiores a la Educación Superior, tanto estatal como privada. Tiene por objeto establecer las condiciones necesarias que permitan ofrecer al pueblo una educación de calidad y garantizar la estabilidad laboral, capacitación y promoción de los docentes.

Esta Ley rige para el personal docente nacional y extranjero y los organismos responsables de la aplicación de la presente Ley son:

- 1.- El Ministerio de Educación por medio de la División de Recursos Humanos.
- 2.- La Comisión Nacional de Carrera Docente.
- 3.- Las Comisiones Departamentales de Recursos Humanos. Y
- 4.- Las Comisiones Departamentales de Carrera Docente.

En la aplicación de la presente Ley, el Ministerio de Educación asume las obligaciones de Cumplir y hacer cumplir la presente Ley y su Reglamento. Y Los demás que establezca esta Ley y su Reglamento.

Procedimiento Disciplinario de la Ley 114

Esta Ley no contiene un régimen disciplinario que pueda ser aplicado a los docentes que son señalados de haber cometidos algún tipo de falta, así como tampoco establece como se deberá proceder ante una acusación que se presente en contra de un docente, no señala como se deberán clasificar dichas faltas y menos aun el tipo de sanción que deberán cumplir estos docentes si se les lograra demostrar que efectivamente cometieron dichas faltas, pero en el artículo número 50 de dicha ley esta nos remite a la Ley de Servicio Civil y carrera administrativa y de igual manera lo expresa el artículo 148 del reglamento de la Ley de Carrera Docente, ambos artículos expresan literalmente, "lo que no esté previsto en la

presente Ley, será amparado por la Ley de servicio civil y de carrera administrativa”

Supletoriedad de la ley

La supletoriedad de las normas, opera cuando existiendo una figura jurídica en un ordenamiento legal, ésta no se encuentra regulada en forma clara y precisa, sino que es necesario acudir a otro cuerpo de leyes para determinar sus particularidades.

Asimismo, la supletoriedad de leyes aplica solo para integrar una omisión en la Ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integre con principios generales contenidos en otras Leyes; cuando la referencia de una Ley a otra es expresa, debe entenderse que la aplicación de la supletoria se hará en los supuestos no contemplados por la primera Ley que la complementará ante posibles omisiones o para la interpretación de sus disposiciones.

Por ello, la referencia a leyes supletorias es la determinación de las fuentes a las cuales una Ley acudirá para deducir sus principios y subsanar sus omisiones.

La supletoriedad expresa debe considerarse en los términos que la legislación lo establece; de esta manera, la supletoriedad en la legislación es una cuestión de aplicación para dar debida coherencia al sistema jurídico. El mecanismo de supletoriedad se observa generalmente de leyes de contenido especializados con relación a leyes de contenido general.

El carácter supletorio de la Ley resulta, en consecuencia, una integración, y remisión de una Ley especializada a otros textos legislativos generales que fijen los principios aplicables a la regulación de la Ley suplida; lo que implica un principio de economía e integración legislativas para evitar la reiteración de tales

principios por una parte, así como la posibilidad de consagración de los preceptos especiales en la Ley suplida.

Cabe señalar que para que opere la supletoriedad de la Ley, se deben cumplir ciertos requisitos necesarios para que exista esta figura jurídica, como son: primero, que el ordenamiento que se pretenda suplir lo admita expresamente, y señale el estatuto supletorio; segundo, que el ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate; tercero, que no obstante esa previsión, las normas existentes en tal cuerpo jurídico sean insuficientes para su aplicación a la situación concreta presentada, por carencia total o parcial de la reglamentación necesaria; y cuarto, que las disposiciones o principios con los que se vaya a llenar la deficiencia no contraríen, de algún modo, las bases esenciales del sistema legal de sustentación de la institución suplida. Ante la falta de uno de estos requisitos, no puede operar la supletoriedad de una legislación en otra. Ejemplo:

- 1- La Ley del salario Mínimo o Ley 625 en su artículo 14 establece que en todo lo que no esté previsto en esta Ley se aplicaran las disposiciones contenidas en el Código del trabajo.
- 2- La Ley de Carrera docente o Ley 114 en su Artículo 50 establece.- Los aspectos no cubiertos por la presente Ley de Carrera Docente serán amparados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.
- 3- La Ley 502 Ley de Carrera Administrativa Municipal, en su artículo 141 establece que lo no previsto en esta Ley o Leyes conexas, serán resuelto conforme la legislación del servicio civil y Carrera administrativa del Estado y en su defecto la legislación Laboral.

1.4. Régimen disciplinario de la Ley No. 476:

Esta Ley inicia su régimen disciplinario en el artículo 47 de la Ley, explicando que este Régimen Disciplinario se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o presunción de responsabilidad penal en que puedan incurrir los funcionarios o empleados por los daños causados al patrimonio de la Institución o a terceros y Por la comisión de delitos o faltas.

Faltas Disciplinarias, clasificación y Sanciones:

Se establece que los funcionarios o empleados públicos, incurrirán en responsabilidad disciplinaria por el incumplimiento de las atribuciones y deberes que le competen por razón de su puesto. Se define como falta disciplinaria. La acción u omisión que contravenga las normas de carácter disciplinario definidas en la presente Ley, aquí se establecen las faltas que pueden cometer los funcionarios o empleados públicos, las sanciones que se deben de aplicar y el procedimientos para investigar clasificar y sancionarlas e indica los factores que se deben tomar en cuenta para graduar las distintas faltas como son:

- 1.-La gravedad de la violación de la norma.
- 2.- La responsabilidad del puesto desempeñado.
- 3.- Los Daños a la administración del Estado.
- 4.- La reiteración de la falta.

También establece en su régimen disciplinario como se deben clasificar las faltas y entre ellas tenemos: Las faltas Leves que son aquellas violaciones a las normas disciplinarias que no causen daños materiales y económicos a la Institución y no trascienden más allá de la conducta de las personas que las comete. Faltas Graves: Constituyéndose estas como aquellas violaciones a las normas disciplinarias que afectan el desarrollo normal de la Institución y el prestigio

Profesional y conducta del funcionario o empleado que las comete Y Faltas Muy Graves: definidas estas como aquellas violaciones a las normas disciplinarias que causan daños materiales y/o económicos a la Institución o a terceros obstaculizando seriamente el desarrollo normal de la misma y afecten la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios.

Seguidamente establece las sanciones disciplinarias que se deben imponer a los señalados de haber cometido algunas de las faltas antes referidas atendiendo siempre su clasificación y gravedad de las mismas. Estas son:

- a.- Para las faltas leves: amonestación o Verbal o escrita a su expediente.
- b.- Faltas Graves: Suspensión de labores de uno a quince días sin goce de salarios, según la reiteración o gravedad de la falta.
- c.- faltas Muy Graves: Cancelación del contrato Laboral del funcionario o empleado o suspensión temporal de funciones de entre uno a tres meses sin goce de salario.

Hace la salvedad que no se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sin antes haber sido sometido al procedimiento disciplinario establecido en esta Ley. Y que para la imposición de una sanción disciplinaria por faltas leves no será necesario realizar procedimiento disciplinario solo se deberá notificar la sanción al autor de la falta quien tendrá el derecho de reclamo y revisión en todo caso ante la autoridad que dicto la sanción.

En esta Ley podemos encontrar claramente definidas que acciones u omisiones constituyen las distintas faltas que pueden cometer los profesionales de la docencia no superior en el ejercicio de la profesión como son:

1. **Faltas Leves:** La mala utilización de los equipos y materiales de oficina para otros fines distintos a los destinados, realizar o participar en reuniones de grupos no autorizadas en horas de labores, mal manejo de documentos,

materiales u equipos de los materiales de oficina que no se considere de gravedad, llegar tardes a las capacitaciones orientadas por los superiores, faltar injustificada mete una vez al mes, acumular más de una hora en llegadas tardes en un mes.

2. **Faltas Graves:** Ejercer abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones, la tolerancia de los jefes superiores ante las comisiones de faltas de sus subordinados sin ejercer o tomar las medidas disciplinarias oportunas, Realizar deducciones económicas vía nomina a los servidores públicos para fines políticos o partidarios, rehusarse a adoptar medidas, normas o instrucciones orientadas a lograr una mayor eficiencia y productividad en sus labores, faltar injustificadamente tres días en el periodo de un mes, incumplimiento de las actividades u orientaciones que orienten sus superiores inmediato y que estén en el ámbito de sus funciones, Negligencia o impericia manifiesta en el cumplimiento de las orientaciones emanadas de sus superiores inmediatos, sin manifestar responsabilidad y buen criterio en el desempeño de sus funciones, haber cometido actos sancionados con responsabilidad administrativa, mediante resolución firme de la contraloría General de la República y por la comisión de tres faltas leves en el transcurso de un año.

3. **Faltas Muy Graves:** Dictar o emitir actos administrativos o resoluciones en contravención con lo establecido en la constitución política y las leyes, Ejercer discriminación en el ejercicio de sus funciones por motivos de nacimiento, religión, nacionalidad, credo político o religioso, sexo, idioma, origen o posición económica o social, acciones u omisiones manifiestamente ilegales que ocasionen perjuicios a la administración, servidores públicos o los ciudadanos, originar daños maliciosos en los bienes de la Institución o lugares donde desempeña su función, Tener desempeño deficientes en las evaluaciones por dos periodos consecutivos, Sujetar el empleo del servidor público a la condición de no afiliarse a una organización sindical o empleadores públicos o

deje de pertenecer a ellas, así como despedirlo por afiliarse o participar en las actividades de estas organizaciones, entregar, transmitir o de alguna manera revelar de forma voluntaria base de datos o información clasificada en perjuicio de la administración, Servidores públicos o ciudadanos, utilizar la función pública para presionar a los funcionarios o ciudadanos para respaldar una causa o campaña política partidaria, así como impedir, favorecer u obstaculizar de cualquier manera la afiliación o desafiliación de los servidores públicos en organizaciones políticas u organizaciones Civiles. Adquirir por sí o por otra persona bienes del Estado o de la Institución donde se desempeñe o estén bajo su administración, salvo que dicha venta sea autorizada por el Ministerio de Hacienda bajo sus propias normas, acciones u omisiones que afecte la seguridad de las personas incluyendo la portación de armas, cobrar salarios sin realizar el trabajo que lo justifique, Tener más de un empleo en el Estado o en más Instituciones donde tenga parte el Estado exceptuando la docencia y la medicina, estas prohibiciones no incluye a los particulares que son nombrados exclusivamente para asistir a reuniones de juntas directiva, consejos u otros órganos de la administración pública, Por haber sido condenado a penas privativas de la libertad o inhabilitación para ejercer cargos públicos por sentencia firme y por cometer tres faltas Graves en el periodo de un año.

1.5. Procedimiento Disciplinario según Ley No. 476:

Artículo 56, Cuando un funcionario Público incurre en una acción tipificada como falta grave o Muy Grave el jefe inmediato en un periodo de 10 días hábiles siguiente de tener conocimiento del hecho deberá elaborar y enviar a las instancias de Recursos Humanos de la Institución un informe escrito denunciando los hechos, indicando los medios de prueba y explicando los criterios de por qué los hechos denunciados constituyen falta, solicitando el inicio de un procedimiento disciplinario enviando copia al servidor público, La Instancia de Recursos

Humanos a través de su Director será el órgano designado para dirigir este procedimiento y podrá delegar su representación mediante carta poder en otro funcionario de la Institución para que participe en el proceso de investigación, clasificación y sanción de la falta. Recibido el informe esta instancia deberá valorarlo y en un término de tres días hábiles deberá decidir si existe mérito para iniciar el proceso de sancionamiento administrativo o si los hechos solo constituyen faltas leves archivando la causa e informando al jefe del servidor público.

Si los hechos la instancia de recursos humanos los califica como faltas Graves o Muy Graves se dará inicio al proceso de investigación en un término de tres días hábiles convocando mediante notificación a la conformación de la comisión tripartita, dicha Comisión deberá integrarse por un representante del servidor público afectado, que puede ser un directivo del Sindicato al que pertenezca o un representante que este elija en caso de no estar organizado en algún sindicato, un representante de la Inspectoría del Ministerio del Trabajo y el director de recursos humanos o un delegado de la Instancia de Recursos Humanos de la Institución debida mente acreditado.

Una vez constituida la comisión esta notificará al servidor público o a su representante , entregándole una copia del expediente formado, quien tendrá tres días hábiles para expresar lo que tenga a bien sobre el expediente disciplinario que se ha formado en su contra, agotado este periodo el proceso se abrirá a pruebas por un periodo de ocho días hábiles el que podrá ser prorrogado por otros cuatro días hábiles más a solicitud de la parte interesada, durante este periodo las partes podrán presentar todas las pruebas que estimen oportunas, finalizado este periodo de pruebas la Comisión Tripartita en un periodo de tres días hábiles deberá emitir su resolución por mayoría de sus miembros, dicha resolución deberá estar debidamente motivada, indicando y razonando las pruebas que acreditan la

existencia o inexistencia de la falta, la oscuridad, incoherencia o la falta de motivación acarrearán la nulidad de la resolución.

Una vez resuelto el caso, la Instancia de Recursos Humanos procederá a ejecutar lo resuelto por la comisión. La resolución deberá ser notificada por la comisión a las partes en un término de veinticuatro horas, esta notificación deberá contener de forma íntegra el texto de la resolución y prevendrá al servidor público del recurso de apelación a que tiene derecho de interponer ante la Comisión de Apelación del Servicio Civil dentro del término de tres días hábiles después de notificado, dicho recurso deberá expresar los agravios y las supuestas violaciones a la Constitución o ilegalidad que se hayan producido en la adopción de la Resolución recurrida, aquí el servidor tendrá derecho a solicitar la suspensión de los efectos Jurídicos de la resolución recurrida, hasta que se emita la resolución de la segunda instancia. Este procedimiento de apelación será regulado por el Reglamento de la Ley 476 Ley de servicio Civil Y carrera Administrativa. Con la Resolución de la Comisión de Apelación del Servicio Civil se agota la Vía administrativa interna.

CAPITULO II: EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO APLICADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN ESTABLECIDO EN LAS LEYES NO. 114 LEY DE CARRERA DOCENTE Y LEY NO. 476 LEY DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL MUNICIPIO DE MANAGUA.

2.1 Origen y naturaleza del Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación es una institución gubernamental, que regula, administra, coordina, organiza y dirige el sistema educativo del país según lo establecido en el considerando número 6 y el artículo número 3 literal a, del capítulo II de los Principios, Fines y Objetivos Generales de la Educación Nacional de la Ley General de educación.

Como tal es el principal encargado de aplicar las Leyes e imponer las sanciones que en su mal o incorrecto desempeño el docente se merezca al incurrir en una o más faltas disciplinarias para controlar la disciplina laboral de los docentes en su labor profesional al frente del alumnado o desempeñando labores de dirección escolar en los diferentes centros de enseñanza pública del país. Estas facultades son respaldadas por las Leyes que regulan su creación así como sus actuaciones legales.

2.2. Normas creadoras del MINED

La Constitución Política:

Nuestra Constitución política en su artículo 119 expresa. “La educación es función indeclinable del Estado. Corresponde a éste planificarla, dirigirla y organizarla. El sistema nacional de educación funciona de manera integrada y de acuerdo con planes nacionales. Su organización y funcionamiento son determinados por la ley.

Ley 582 Ley General de Educación:

En su considerando numero 6 parte conducente expresa, que la educación es función indeclinable del Estado. Corresponde a éste planificarla, dirigirla y organizarla. El sistema nacional de educación funciona de manera integrada y de acuerdo con planes nacionales. De igual manera en sus principios, fines y objetivos generales manifiesta en su artículo número 3 La educación es un derecho humano fundamental.

El Estado tiene frente a este derecho la función y el deber indeclinable de planificar, financiar, administrar, dirigir, organizar, promover, velar y lograr el acceso de todos los nicaragüenses en igualdad de oportunidades Y en su artículo 11 manifiesta que el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes es la Instancia de Dirección de la Educación Básica y media.

Ley 290 Ley de organización y competencia del Estado:

Esta Ley establece que Ministerio en el ámbito de su competencia es el órgano delegado del Poder Ejecutivo, para cumplir y hacer cumplir la Constitución Política y las leyes. Que al Ministerio de Educación le corresponden las funciones de Proponer la política, planes y programas de educación nacional, dirigir y

administrar su ejecución, formular propuestas sobre normas del proceso educativo y dirigir y administrar su ejecución

El Ministerio de Educación tiene las facultades de regular, administrar, coordinar, organizar y dirigir el sistema educativo del país según lo establecido en el considerando número 6 y el artículo número 3 literal a, del capítulo II de los Principios, Fines y Objetivos Generales de la Educación Nacional.

Bajo la premisa o facultad que tiene el Ministerio de Educación cumplir y hacer cumplir las Leyes, ha establecido un régimen disciplinario o forma de aplicación de un régimen disciplinario para controlar la disciplina laboral de los docentes, el cual se ha utilizado a falta de ley expresa como “procedimiento administrativo disciplinario” como lo podremos ver a continuación:

2.3. Procedimiento Disciplinario aplicado por el MINED

Según asesores legales ubicados en la delegación departamental y Sede central del Ministerio de Educación, El Mined aplica un procedimiento administrativo Disciplinario que inicia por la denuncia que realiza algún miembro de la comunidad educativa en contra de algún docente, esta denuncia es por escrito o verbal, si la denuncia que se realiza es a través de la dirección del centro, el director levanta un acta.

En ocasiones realiza algunas averiguaciones entre otros padres de familia, algunos alumnos u otras personas que esta autoridad considere pertinente, luego informa a la delegación Distrital, Municipal o Departamental del Ministerio de Educación.

Si se considera que la información que suministro el director o subdirector es suficiente, se procede a:

- 1.- Llamar al denunciado para escuchar lo que tenga a bien y proceden a entregarle su carta de cancelación de Contrato Laboral.
- 2.- Suspender con goce de salario y trasladar al docente denunciado a la delegación del Ministerio de Educación mientras realizan las correspondientes averiguaciones del caso, algunas veces a las delegaciones Distritales, Municipales o departamentales según sea el caso y a discreción de los delegados del Ministerio de Educación
- 3.- En la mayoría de los casos cancelan el Contrato laboral del denunciado o proceden a trasladar al docente a otro Centro educativo.

Cuando la denuncia es interpuesta directamente en alguna delegación del Ministerio de Educación, el delegado en ocasiones manda a algún técnico de la delegación a interponer denuncia ante la policía nacional o Ministerio de la Familia también a realizar algunas averiguaciones en el centro educativo donde labora el denunciado, la practica ha sido que en algunos casos, entrevistan al denunciado y en otros no lo toman en cuenta, luego si el delegado considera según su criterio, que existen méritos suficientes para cancelarle el contrato laboral proceden con el trámite. Si consideran que no hay causas suficiente, no toman ninguna medida disciplinaria en contra del denunciado o denunciada.

Cuando consideran que la denuncia interpuesta ante su autoridad es grave, proceden a poner en conocimiento del caso ante alguna delegación policial o del Ministerio de la familia y a suspender de inmediato al denunciado o inicia el trámite para cancelar su contrato laboral, aun cuando el denunciado no se ha enterado que en su contra existe alguna denuncia o proceso de investigación.

Un ejemplo específico del procedimiento disciplinario que aplica la institución, se da cuando un maestro es denunciado por supuesto acoso sexual o abuso deshonesto, así como maltrato físico y psicológico en contra de un estudiante, el Ministerio, procede de inmediato a suspender y trasladar al denunciado con goce de salario a las delegaciones distritales, municipales o departamentales aplicándoles el acuerdo Ministerial número 217-2006 y acuerdo Ministerial número 105-2006, relativos a los procedimientos que se deben seguir en caso de denuncias sobre los abusos sexuales, psicológicos o físicos que los docentes o autoridades del MINED puedan cometer en contra de los estudiantes.

Cabe mencionar que cuando se dan estas denuncias casi nunca se dan cuenta los docentes ya que los padres o interesados cuando deciden hacer estas denuncias, lo hacen de manera un tanto secreta con la directora del centro o con los delegados y el docente se da cuenta hasta que le están entregando su carta donde le notifican que está siendo suspendido de sus funciones y en muchas ocasiones no le dicen ni el porqué de esa medida, seguidamente el docente debe esperar un largo periodo en las delegaciones distritales, municipales o Departamental que implica meses de espera hasta que sean procesados o el Ministerio público le dé una resolución donde expresan que han decidido cerrar el caso por falta de meritos o pruebas en contra del docente acusado, seguidamente con esa carta el maestro se presenta ante el delegado o el de recursos humanos tratando que se les extienda una carta donde le autorizan reincorporarse a sus labores, Pero esto no resulta tan sencillo ya que por lo general los delegados pasan el caso hasta las oficinas centrales de Asesoría Legal donde de igual manera le hacen esperar mucho tiempo alegando que continúan estudiando el caso y al final en la mayoría de veces terminan orientando una destitución o un traslado sin observar la inocencia del imputado.

2.4. Observaciones del procedimiento disciplinario:

Revisando lo que expresaron miembros de las comisiones departamentales y nacional de Carrera docente y dirigentes sindicales que tienen que ver con la aplicación de la Ley de Carrera docente, nos damos cuenta que el Ministerio de Educación no cuenta con un procedimiento claro y definido para investigar, clasificar y sancionar las faltas que cometen los educadores en sus labores diarias.

Las autoridades del MINED actúan según lo que ellos estiman pertinente y según el caso que se les presenta, explicando también que en muchas ocasiones las autoridades del Ministerio de Educación no actúan ni toman medidas disciplinarias en contra de algunos infractores de la Ley.

Algunos miembros de las comisiones departamentales y nacionales de Carrera docente y que conocen los reclamos que ante ellos interponen los docentes explican que en los reclamos o demandas que receptionan, no se observa el agotamiento de esta instancia administrativa que debió realizar la Institución antes de aplicar medidas disciplinarias en contra de los educadores para buscar cómo aplicar de manera legal alguna sanción a los docentes que supuesta mente ha cometido alguna falta disciplinaria.

Por ello la mayoría de los que recurren a estas instancias en contra del Ministerio de Educación obtienen resoluciones a su favor, que si bien es cierto en las demandas por pagos y despidos estas comisiones no tienen competencia, también es cierto que con solo el hecho de recurrir a esta instancia y obtener una resolución a favor es bastante en contra del MINED, de igual manera indica que los encargados de administrar o aplicar la Ley de carrera docente al parecer están descuidando algunos artículos o saltando actuaciones que al final derivan en reveses legales en su contra.

En entrevistas sostenidas con asesores legales del Ministerio de Educación que impulsan los procesos administrativos en contra de los docentes cuando supuestamente estos han incurrido en la comisión de alguna falta expresan que efectivamente ellos no aplican la Ley de Servicio civil y Carrera Administrativa o Ley No. 476, por orientaciones superiores y porque consideran que esta no es aplicable a los profesionales de la educación no superior, de acuerdo al artículo número 77 de la Ley de servicio Civil y Carrera Administrativa, que exceptúa de su aplicación a los miembros de Carrera docente, lo que se podría considerar una violación a la propia Ley No. 114 en su artículo número 50 que manda a aplicar la Ley No. 476 por supletoriedad..

CAPITULO III: CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO APLICADO POR EL MINED A LOS DOCENTES

Hablar de las consecuencia jurídicas que acarrea una mala aplicación de las Leyes seria entrar a realizar muchas consideraciones que podrían ir desde atentar contra el Estado de Derecho, que debe imperar en cualquier Estado, como garantía de seguridad Jurídica de la que debemos disfrutar como manera o forma de vivir, con la confianza que vivimos en un nación que crea Leyes, las respeta y sobre todo, que todas sus actuaciones se rigen por principios de legalidad para resolver cualquier controversia Legal.

Tal como lo establece nuestra constitución en diversos artículos tales como: el artículo 27 que establece 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, idioma, opinión, origen posición económica o condición social. Artículo 34 numeral 1, referido al principio de inocencia que gozan todos los acusados mientras no se le demuestre su culpabilidad de conformidad a la Ley. Mismo artículo numeral 4: El derecho que tienen los ciudadanos que se les garantice su intervención y defensa desde el inicio del proceso y a disponer de tiempo y medios adecuados para su defensa.

El Artículo 130 establece que la nación nicaragüense se constituye en un Estado social de Derecho, ningún cargo concede, a quien lo ejerce, más funciones que las que le confieren la Constitución y las Leyes. Artículo 160: la administración de la justicia garantiza el principio de legalidad, protege y tutela los Derechos humanos mediante la aplicación de la Ley, en los asuntos o procesos de su competencia.

El Artículo 182, dice: La constitución política es la carta fundamental de la República; las demás Leyes están subordinadas a ella, no tendrán valor alguno las Leyes, tratados, ordenes, o disposiciones que se le opongan o alteren sus

disposiciones y artículo 183: Ningún poder del Estado, organismo de Gobierno o funcionario tendrá otra autoridad, facultad o Jurisdicción que las que le confiere la Constitución Política y las leyes de la República, entre otros artículos y Leyes, pero además de esto debemos ver que no menos importante es el atentar contra otros derechos fundamentales como es derecho al trabajo y a la seguridad Social debido a que en la medida que los encargados de aplicar las Leyes la apliquen de manera incorrecta como ocurre muchas veces la administración del Estado es la que se verá más afectada en su credibilidad como en la pérdida de recursos económicos para cubrir las demandas y fallos que en su contra dicten los jueces del trabajo y de la seguridad Social resultado de la mala aplicación de las Leyes precitadas.

Expresan los jueces entrevistados que si bien es cierto que no han tenido la experiencia de aplicar la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa como subsidiaria de la Ley 114 en demandas que han impulsado los docentes en contra del Ministerio de educación, son del criterio que perfectamente se puede aplicar el artículo número 50 de la Ley de Carrera Docente y subsidiariamente aplicar la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa o Ley 476 en todo lo que no esté previsto o no este contenido en la Ley de Carrera Docente, lo que sí necesitarían es que los demandantes invoquen la supletoriedad de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa explicando bien la relación de ambas leyes y el por qué se debe aplicar esta Ley al o a la recurrente y que si logran demostrar durante el proceso o el juicio que se violentó el procedimiento administrativo al no aplicar las Leyes antes descritas antes de cancelarles sus contratos laborales u otros reclamos de su competencia perfectamente se les podría declarar a lugar sus demandas.

Tomando en cuenta que por lo general el Ministerio de Educación realiza un buen número de cancelaciones de contrato durante el año y que los juicios laborales

están llevando un promedio de 3 a seis meses entre la Primera y segunda Instancia solo en el Municipio de Managua se puede deducir que el Ministerio de Educación debería desembolsar una buena cantidad de recursos económicos en concepto del pago de salarios dejados de percibir y además reintegrar a todos los despedidos y se enfrentaría al problema de ver como garantizará la estabilidad laboral de los docentes contratados en las plazas que habían dejado vacante los maestros despedidos. Y todo esto porque todos los despidos serian declarados violatorios por no haberse agotado la vía administrativa contenida en la Ley de Carrera Docente y su subsidiaria Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Es demás decir que las consecuencias jurídicas que están causando estas medidas administrativas no solamente repercuten en la administración, sino que también están afectando a las familias de aquellos docentes que por falta de recursos económicos no tienen la posibilidad de contratar un abogado que ejerza una buena y efectiva defensa están quedando en el desempleo condenando a sus familias a soportar más privaciones de todo tipo comenzando con lo que devengara en concepto de pensión por vejez estos docentes despedidos cuando no lograron completar los requisitos de Ley para obtener una pensión que les permita tener una vejez más digna, así como aguantar hambre a sus familias y porque no decirlo el retiro de sus hijos del sistema educativo aumentando la delincuencia y la mendicidad en las familias. Todo por la mala aplicación de las Leyes o rehusarse a aplicar las Leyes tal y como manda la constitución política de Nicaragua.

Lo expresado por los Jueces se puede comprobar en el análisis de los expedientes judiciales que se realizo en el presente trabajo investigativo ya que en ninguna de las demandas que por reintegro y pago de salarios dejados de percibir por los supuestos despidos violatorios, que se interpusieron en estos juzgados laborales no se encontró evidencias que los demandantes alegaran la no aplicación del artículo 50 de la Ley 114 y su subsidiaria Ley 476 para agotar la vía

administrativa y que por lo tanto sus despidos son ilegales y por lo que sus demandas serian declaradas a lugar de mero derecho.

Durante se estuvo realizando esta labor investigativa el Tribunal Nacional Laboral dicto la resolución numero 167/2014 el 20 de Marzo del 2014 sobre un recurso de Apelación que interpusiera el profesor José Albir Hernández en los Jugados de lo Civil y Laboral de Ocotal, Recurso que se origina por un despido que le hiciera la responsable de recursos humanos del MINED, y el juez de primera instancia declara no ha lugar la demanda de reintegro y pagos de salarios dejados de percibir interpuesta por el demandante. La apelación la fundamenta en la violación por parte del MINED de los artículos 6 de la Ley 114 y el artículo 10 de su reglamento, el articulo seis habla de las autoridades que están facultadas para aplicar la Ley de Carrera Docente y el MINED atraves de la responsable de recursos humanos lo despidió porque el docente falto más de tres días consecutivos lo que está penado en el articulo 32 numeral 1 de la Ley 114, Pero la Ley de Carrera Docente no establece el procedimiento que se debe seguir para aplicar dicha sanción y dan a lugar a la Apelación porque el demandado no demostró haber cumplido con el artículo 50 de la Ley 114 y articulo 56 de Ley 476 ante la falta de un procedimiento disciplinario en la Ley 114 y por ende al no aplicarle estos artículos o procedimiento disciplinario se dejo en indefensión al recurrente y mandan a reintegrarlo y pagarle los salarios dejados de percibir. Lo que viene a fortalecer el presente trabajo

3.1. ANALISIS DE RESULTADOS.

A continuación se presenta un análisis de resultados de la información que se pudo obtener mediante el proceso investigativo que se llevó a cabo en esta tesis con el objetivo de soportar o descartar la hipótesis planteada para este trabajo y de igual manera detectar si existen debilidades en la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario que contienen las Leyes para regular la disciplina laboral de los profesionales del magisterio no superior del Municipio de Managua y sugerir algunas recomendaciones que ayuden a superar estas debilidades para garantizar una mejor disciplina laboral de los docentes y a su vez que estos gocen de una mejor estabilidad laboral.

3.1.1. Miembros de la comisión Departamental de Carrera Docente:

En entrevistas sostenida con miembros de la comisión departamental de Carrera Docente de Managua, se puede precisar que los miembros de esta comisión no conocen, ni revisan un procedimiento que tenga establecido el Ministerio de Educación para regular la disciplina laboral de los docentes, se pudo verificar que los miembros de carrera docente no aplican el artículo 50 de la Ley de Carrera docente, así como tampoco aplican el Procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa para poder verificar si efectivamente los docentes y autoridades del Ministerio de Educación invocan y respetan lo establecido en ambas Leyes para conocer, investigar y clasificar las faltas que cometen los docentes del Municipio de Managua en la práctica de su profesión de igual forma tampoco pueden aplicar las sanciones establecidas para estas faltas cuando se compruebe su culpabilidad.

3.1.2. Miembros Comisión Nacional de Carrera docente:

Estos compañeros de igual manera que los de la comisión departamental de Carrera Docente confirmaron que el Ministerio de Educación no cuenta con un procedimiento administrativo disciplinario ya institucionalizado y que lo hayan hecho saber a ellos ni a los docentes para regular la disciplina laboral del Magisterio de Managua, así como tampoco se puede decir que saben cómo proceder al momento de recibir una denuncia en contra de un docente por haber cometido alguna falta debido a que no tienen manera de clasificar la falta mucho menos de saber qué medida administrativa aplicar al infractor de la Ley. Y tampoco aplican la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa o Ley 476 debido a que los docentes no la invocan y ellos únicamente fallan de conformidad a lo que piden los docentes y lo que resuelven en la comisión departamental de Carrera Docente.

3.1.3. Asesores Legales del Ministerio de Educación:

Las compañeras de asesoría legal que brindaron información, expresaron que oficialmente el Ministerio de Educación no posee un procedimiento Disciplinario definido para investigar, clasificar y sancionar las faltas que cometen los y las maestras del Municipio de Managua y a nivel Nacional y que cuando surgen las denuncias en contra de un docente ya sea por acusaciones de los padres de familia o de los directores lo que hacen es tratar de resolverlos conforme van sucediendo las cosas y se auxilian de las normativas Ministeriales y de la Ley de carrera docente, en cuanto a la Ley de Servicio Civil opinan que sería bueno apoyarse en el régimen disciplinario que esta contiene y si no está en contra posición con otra ley laboral debería implementarse.

3.1.4. Autoridades del MITRAB:

Aunque los compañeros de esta Institución prefieren omitir sus nombres ya que según ellos no están autorizados para brindar esta entrevista, manifestaron que ninguno de ellos ha participado en ninguna comisión disciplinaria en contra de algún maestro o maestra ya que también desconocen si ha habido solicitud de parte del MINED para conformar alguna comisión disciplinaria para investigar faltas cometidas por docentes en cuanto a la aplicación de la Ley de Carrera Docente comentan que esta carece de un régimen disciplinario que sea capaz de resolver los problemas o faltas que cometen los docentes y que el MINED de alguna manera debe resolver estas dificultades aunque el método que emplea no es el correcto, siendo del criterio que si la Ley de Carrera Docente manda a aplicar lo que esta Ley no contiene en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa pues si no contiene un régimen disciplinario entonces que se aplique el que contiene la Ley 476 y con esto se resolvería el problema de cómo investigar, clasificar y sancionar las faltas que cometen los docentes lo que traería más tranquilidad laboral a los docentes y evitaría pérdida de tiempo y gastos al MINED tratando de resolver estos asuntos y no caerían en ilegalidades que deriven en que docentes que tales son culpables de las faltas en los juzgados ganen las causas por un mal procedimiento Legal.

4.2. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A JUECES DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MANAGUA.

El Juez Suplente Primero de Distrito Bernardo Martínez: expresa que durante al año 2014 no recuerda haber conocido muchas causas que involucrara a docentes en contra del Ministerio de Educación.

La mayoría de las demandas se dan por despidos o cancelación de los contratos laborales y en cuanto al procedimiento para cancelación de contrato de un

docente se debe valorar lo que establece la Ley de Carrera Docente y lo que establecen las otras Leyes laborales que tengan que ver con los docentes. Entiende que el agotamiento de la vía administrativa para un docente se da cuando se agotó lo que dice la Ley de Carrera Docente y las demás Leyes en cuanto a cómo resolver las controversias entre el Ministerio de Educación y los docentes.

La supletoriedad de la Ley no es más que aplicar lo que establece una Ley en algún tema o asunto, cuando es mandado por otra Ley que no regula lo que se pretende resolver. En realidad no he aplicado la Ley de servicio Civil y Carrera Administrativa porque los demandantes y lo demandados no la han invocado, pero que él no tendría problemas en estudiar los casos donde la invoquen y si se la fundamentan bien y hay que aplicarla, no tendría problemas en aplicarla.

El Juez Titular segundo de Distrito, Soahail Espinoza: En realidad no es muy frecuente que me asignen situaciones o demandas de docentes en contra del Ministerio de Educación y la verdad no recuerdo haber tenido causas como despidos de docentes en contra del MINED durante el año 2014 pero si de acciones por pagos de Liquidaciones o prestaciones sociales. No sabría decirte cual es el procedimiento para cancelar el Contrato Laboral a un docente, pero entiendo que tienen una Ley especial que regula la labor del docente y en ella explica cómo hacerlo y como no he tenido causas por ese motivo prefiero no pronunciarme en ese sentido.

En cuanto al agotamiento de la vía administrativa debo decirte que hasta que se agote o se haga uso de lo que establece la Ley de Carrera Docente y todas las demás Leyes Laborales que tengan que ver con los docentes es que se agota la vía administrativa, en cuanto a la supletoriedad de la Ley no es más que aplicar algunas cosas que no contiene una Ley y manda que se aplique otra Ley que contiene lo que no está regulado en la Ley Original, como te decía no he tenido

casos de docentes en contra del Ministerio de Educación donde haya tenido que revisar o aplicar estas Leyes por eso no la he aplicado, pero llegado el momento si la Ley de Carrera Docente me remite a aplicar otra Ley en lo que esta no contenga tenga la plena seguridad que la aplicaría, es más ya lo he hecho en otras causas donde una ley me remite a otra, aunque haya un artículo que diga que se exceptúa su a aplicación a los protegidos por la ley originaria ya que me he ido por el principio pro operario y como te dije en algún momento si el docente me argumenta bien la situación de las dos Leyes, yo aplicaría lo que establece la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, amparándome también en el Principio octavo del Código laboral de aplicar la norma que más convenga al trabajador.

El Juez Titular Cuarto Distrito María Concepción Moreira: efectivamente ya he conocido demandas de docente en contra del Ministerio de Educación principalmente por cancelación de contrato de trabajo o despidos y pago de Prestaciones sociales, pero no de manera frecuente, específicamente decirte cual es el procedimiento no te sabría decir ya que tienen su Ley especial como lo tienen otros sectores de trabajadores y es hasta que me vienen los casos en concreto si tengo que revisar eso lo hago pero sabérmelo así no, no me lo sé bien. Mayoritariamente las demandas en contra del MINED se dan por cancelaciones de contratos, como casi no me vienen casos de docentes no me la sé muy bien pero al igual que otros trabajadores se agota esta vía cuando el docente o el Ministerio de Educación han agotado los procedimientos y recursos que establecen las Leyes para hacer reclamos o aplicar alguna medida administrativa. Cuando hablamos de Supletoriedad de las Leyes, consiste en aplicar algunas disposiciones que están en una Ley y que no están en otras, cuando la Ley que no las contiene así lo determina en alguno de sus artículos, por ejemplo que una Ley diga que en caso x se deberá aplicar lo que establezca la Ley , en ningún caso he aplicado la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa ya que los maestros tienen su propia Ley especial y como nadie me ha invocado dicha Ley a como tampoco me la han argumentado, no he tenido la necesidad de valorarla ni

aplicarla, pero para ser honesta yo no la aplicaría porque esta Ley solamente es para los servidores públicos que no tienen otra Ley que los regule y los docentes tienen su propia Ley especial

Juez Titular Octavo Distrito Mirna Fabiola Sáenz: te podría decir aquí en esta judicatura tengo apenas 5 meses de este año, anteriormente estaba conociendo los casos que quedaron pendientes de resolver con el anterior procedimiento y no tengo ni he tenido bajo mi conocimiento algún caso o demanda de docentes versus Ministerio de Educación en lo que respecta a cancelaciones de contratos laborales de trabajos.

En cuanto al Procedimiento a seguir para cancelar el contrato laboral a un docente tendría que revisar lo que dicen las Leyes que regulan a los docentes para ver qué es lo que establece para estos casos, generalmente los casos que puedo recordar que estuvimos resolviendo antes de estar aquí fueron por despidos, acciones de pago por prestaciones sociales mal calculadas o que no quieren pagárselas entre otras, no lo tengo muy claro tal vez porque en el tiempo que tengo en esta judicatura no he tenido la oportunidad de conocer un caso donde tenga que ver esta condición, hablar de la supletoriedad de la Ley es decir que cuando una Ley no contiene la forma de proceder para valorar o resolver alguna situación se auxilia de otra Ley que si lo establece y aplica lo que establece esta otra Ley, pero la Ley que no lo contiene debe expresarlo de esa manera en uno de sus artículos o partes, te repito que no he ventilado demandas de docentes en contra del Ministerio de Educación y mucho menos que haya aplicado lo que establece la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa para resolver el caso, pero si me dices que la Ley de Carrera Docente me remite a aplicar la Ley 476 en lo que la Ley de Carrera Docente no contiene yo la aplicaría sin problema alguno porque sería totalmente legal y nada me lo impediría. Me imagino que por eso me preguntaste lo de la supletoriedad.

4.3. ANÁLISIS DE EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS:

Aquí se analizaron un total de 7 expedientes administrativos que llegaron a las Instancias de Carrera Docente de un universo de 29 casos que se decepcionaron durante el periodo que se realizó la tesis. A continuación se reflejan los resultados obtenidos.

1- Demandante: profesora Leonarda del Rosario Medrano Martínez,

Demandada: FRANCISCA EDELA HAMMONT, Delegada distrito 5 del Ministerio de Educación.

Acción: Estabilidad Laboral por cancelación de Contrato Laboral. El 23 de Marzo del 2014 sustento Legal artículos 12 y 34 numeral 1 de la Ley 114 y 99 de su Reglamento.

La demandante ostenta el nombramiento de directora de un Centro de Primaria Publica, le expone a la delegada que sospecha estar padeciendo de Tuberculosis y teme contagiar a los docentes y alumnos, la Delegada le expresa que se retire a realizarse todos los exámenes y regrese cuando ya tenga los resultados, Pero al regresar varios días después se encuentra que la subdirectora paso un informe a la delegación departamental informando de muchas faltas injustificadas y Recursos Humanos procede a Cancelar su contrato de trabajo, por lo que procede a demandar, la delegada contesta negando los hechos y pide a la comisión excusarse de conocer la demanda por incompetencia de la comisión para conocer sobre despidos.

Resolución: Ha lugar a la demanda de la docente.

Esta resolución fue Apelada y la Comisión Nacional dio a lugar a la Apelación y mandaron a Revocar la resolución que diera la Comisión Departamental de Carrera docente.

2- Demandante: Profesor Mauricio José Chávez.

Demandante. Hermana Yadira C. Martínez. Directora Colegio Subvencionado. Sagrado Corazón de Jesús

Acción: Despido Injustificado, La carta de despido no contiene sustento Legal del despido.

Resulta que al docente lo contratan para impartir clases de Informática con una plaza de 40 horas, pero después le comenzaron a exigir que realizara limpieza y mantenimiento de los equipos de cómputo y del salón donde impartía clases, lo que el docente no acepta y decide reclamar por esta situación, esto no fue del agrado de la dirección del colegio y mandan a despedirlo sin algún argumento legal que sustente dicho despido,

La demandada en su defensa argumenta al final que el docente no está educando con los principios y valores que se necesitan como es el de mantener limpio el lugar de trabajo para que los alumnos aprendan estos hábitos.

Resolución: la comisión, se declara incompetente para conocer e improcedente la demanda.

3- Demandante: Profesora María Eugenia Baldizón.

Demandado: José Santos Morales, Responsable de Recursos Humanos, Delegación Departamental Ministerio de Educación Managua.

Acción: Estabilidad Laboral.

Hechos: Su directora del colegio Santa Clara, solicitó al responsable de Recursos Humanos José Santos Morales que la trasladara a otro colegio porque presenta muchas ausencias en sus labores.

Resolución: ha lugar a la solicitud de la docente por no existir suficientes motivos, ni haberlos demostrado La Instancia del Ministerio de Educación no se presentó a la audiencia.

4. Demandante: Emilio José Noguera

Demandado: José Santos Morales, Responsable de Recursos Humanos Delegación Departamental del Ministerio de Educación.

Acción: Reintegro y salarios dejados de percibir.

Petición: Dejar sin efecto el despido.

Hechos: Expresa que lo señalan de solo le manifestaron que existen denuncias de padres de familia en su contra por supuesto maltrato, pero no se las mostraron ni le dieron el derecho a la defensa y el día 22 de Marzo del año 2014 le notifican de la cancelación de su contrato laboral, amparándose en los artículos 12 y 32 numeral 4 de la Ley de Carrera Docente y el artículo 99 de su Reglamento.

Contestación: El demandado contesto con la acción perentoria de falta de competencia de la Comisión de Carrera Docente para conocer cuestiones sobre cancelaciones de contratos laborales. Según artículo 46 del CT.

Resolución: La Comisión departamental de Carrera Docente se declara Incompetente de conformidad al artículo 46 del CT.

5. Demandante: Erwin Luis Galo Rodríguez.

Demandado: Sergio Gerardo Mercado Centeno. Delegado Departamental del Ministerio de Educación.

Acción: Reintegro por despido injustificado.

Hechos: El problema surge por una denuncia de una madre de familia que acusa al docente de sostener relaciones sexuales con su hija de undécimo año, la denuncia se dio el día 9 de Noviembre, lo acusan e la Comisaria de la Mujer, ese día lo detienen y remiten a la joven a Medicina Legal, al día siguiente liberan al docente por no encontrar nada en el examen médico Legal, el día 11 de noviembre lo trasladan a la Delegación Departamental y le entregan carta de

suspensión de sus funciones, y posteriormente le entregan su carta de cancelación de contrato laboral el día 19 de noviembre, sustentando el despido en los artículos 12 y 32 numeral 4 de la Ley de carrera Docente y el artículo 99 de su Reglamento.

Contestación de la demanda: El demandado interpone excepción perentoria de ilegitimidad de persona por cuanto él no ha despedido a nadie, por no tener las facultades legales para hacerlo.

Resolución: No ha lugar a la demanda, por ilegitimidad de persona demanda y por falta de competencia de la comisión para conocer sobre cancelaciones de Contratos Laborales.

6.- Demandante: Ileana del Carmen Ortega Hurtado.

Demandado: José Santos Morales, Responsable de Recursos Humanos, Delegación Departamental del Ministerio de Educación Managua.

Acción: Reincorporación a sus funciones, por Suspensión Indefinida.

Hechos: El día 23 de marzo se presentaron a su Centro laboral 2 madres de familia a denunciarla por supuesto maltrato a dos niños. El día 26 de ese mismo mes, la remiten a la Delegación Departamental del MINED, el día 27 de marzo del mismo año la asesora legal de la delegación le entrega una carta donde le informan que está suspendida de sus funciones mientras duren las investigaciones.

Sustentan la Suspensión de la docente en el decreto Ministerial 217-2006 artículo 49 del Código de la Niñez y el artículo 100 Ley General de Educación.

Contestación: Responde el demandado que están dando cumplimiento a la Ley de protección de los menores y el decreto Ministerial que ordenan suspender a los docentes que son señalados de maltrato para resguardar la seguridad de los menores.

Resolución: Ha lugar a la demanda de la docente y ordenan suspender los efectos de la suspensión de funciones y su reincorporación a sus labores en su mismo centro laboral.

7- Demandante: Profesor Pablo Rafael Salmerón.

Demandado: Delegada Distrital del Ministerio de Educación

Acción: suspensión de funciones Injustificado.

Hechos: denuncia de una madre de familia, acusando al docente de seducir a su menor hija ya que algunas amigas de la estudiante le comentaron a la madre que el docente mucho conversaba con su hija y esta les manifestó a sus amigas que le gustaba el maestro. Por lo que el 17 de Abril del 2014 la madre le cuenta a la directora y esta a su vez informa a la delegada lo que está pasando, quien llama al docente y le consulta sobre la denuncia, pero el día 21 de ese mismo mes, la delegada lo cita de nuevo y le dice que quedaba suspendido de sus funciones mientras terminan de investigar la denuncia, pero después de dos meses no le han informado nada del asunto por lo que decide interponer la demanda ante la comisión de Carrera docente.

Contestación de la demandada: la representante del Ministerio de Educación expresa que ella únicamente lo que hace es proteger la integridad de la joven al separar al docente del centro para que la joven pueda continuar en el centro y no deje de estudiar y que no estaba violando los derechos del docente ya que este estaba recibiendo su salario de manera íntegra y puntual y solicitan desestimar la demanda del maestro por el bien de la joven y en apego al código de la niñez.

Resolución: la comisión resuelve ha lugar a la denuncia del docente y mandan a reincorporar al docente a sus funciones.

La representante del Ministerio de Educación apela la resolución en la Comisión Nacional de Carrera Docente, esta comisión resuelve confirmar la resolución, por cuanto no le corresponde a la delegada Distrital del Ministerio de Educación realizar este tipo de sanción, siendo esta facultad la de Recursos Humanos de la

delegación departamental. De conformidad a los artículos 6 y 12 de la Ley de Carrera Docente.

Análisis de Expedientes Judiciales.

Expediente Judicial numero: 002839-ORM6-2014.

Juzgado tercero de Distrito de Managua

Demandante: Profesor Evaristo Alberto Orozco Cuaresma.

Acción: Reintegro y pago de salarios dejados de percibir.

Demandado: Miriam Soledad Raudez, en su calidad de Ministra de Educación, Martha Betania Fonseca Collado, como Directora de Recursos Humanos y Reyna Vanegas, en su calidad de Responsable de personal del Ministerio de Educación.

Al profesor lo despiden el 18 de Septiembre del 2013, sustentando el despido en los artículos 12 y 32 numeral 1 de la Ley de Carrera Docente y el artículo 99 de su Reglamento, para hacerse efectiva el 15 de marzo del año 2011 y firma la carta Jessica Alejandra Rodríguez como responsable de Recurso Humanos de la Delegación Departamental del Ministerio de Educación Managua.

La licenciada Carolina del Socorro Solari Baca actuando en su calidad de Procuradora auxiliar Laboral y social en representación del Estado de Nicaragua y en este caso representando al Ministerio de Educación, responde con una excepción Perentoria de Falta de acción en tiempo y negando los argumentos del demandante.

Algunos medios de Pruebas aportadas por el demandante fueron:

- a- Demanda interpuesta en la comisión de Carrera Docente Departamental de Managua el día 16 de Julio del 2014.
- b- Resolución de la Comisión Departamental de Carrera Docente Managua y al no haber Apelación supuestamente quedo firme número 020-2014, dando lugar a su demanda.

Entre otros documentos.

La representante del Ministerio de Educación apporto entre otras pruebas.

- a- Ley número 681, Ley General de la Contraloría General de la República.
- b- Informe de Auditoría MI-006-33-2013 del 16 de diciembre del 2013.
- c- Notificación de resolución. Ministerial número 025-2014 del 6 de febrero del 2014.
- d- Resolución Ministerial número 131-2014 del 25 de Marzo del 2014.
- e- Notificación Ministerial de resolución número 131-2014 del 25 de marzo del 2014.

Entre otros documentos que forman parte del Expediente.

Resolucion: No ha lugar a la demanda de reintegro y salarios dejados de percibir por falta de acción de conformidad a los artículos 275 y 260 CT y Artículo 159Cn, y Jurisprudencia número 22/2013 del 11 de Enero del 2013 de las 11 y 45 de la mañana del TNLA, referida a la Prescripción de la acción de Integro.

2- Asunto Principal número 003341-ORM6 2014.

Actor: Martha Lorena Corea Vílchez.

Demandado: Estado de Nicaragua, a través del Ministerio de Educación.

Acción: Reintegro y salarios dejados de percibir.

Contestación: La licenciada Carolina del Socorro Solari Baca, Procuradora auxiliar laboral y social del Estado y actuando en representación del Ministerio de Educación, responde negando que se haya despedido a la maestra en contravención a las Leyes...

La demandante presento como medios de pruebas los siguientes documentos.

- a- Carta de despido del 31 de Octubre del 2014, firmada por el responsable de Recursos Humanos de la Delegación Departamental de Managua, soportando el despido en los artículos 12 y 32 numeral 4 de la Ley de Carrera Docente y el artículo 99 de su Reglamento.
- b- Constancia de escalafón, acta de referencia JSMD-EDM-029-09-2014.
- c- Acta de Inspección por competencia solicitud numero 1606-2014, Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua local 1.

- d- Constancia emitida por el MITRAB, numero 1706 -2014, del 27 de Enero del 2015, donde citan a la licenciada Marta Betania Fonseca Como Directora general de recursos Humanos y no asistió.
- e- Demanda ante la Comisión Departamental de Carrera Docente, obteniendo una resolución a su favor la número 026-2014.
- f- Convenio Colectivo del 2013-2015.
- g- Ley 114 Ley de carrera Docente.

La representante del Ministerio de Educación, por su parte presento.

Diversos documentos

Resolucion: el 18 de Junio del 2015 se celebró audiencia de Conciliación y Juicio, terminando en acuerdos de pago, y poniendo fin a la demanda.

3- Asunto Principal número 003442-ORM6 2014.

Actor: Idalia del Carmen Corea Vílchez.

Demandado: Estado de Nicaragua, a través del Ministerio de Educación.

Acción: Reintegro y salarios dejados de percibir.

Contestación: La licenciada Carolina del Socorro Solari Baca, Procuradora auxiliar laboral y social del Estado y actuando en representación del Ministerio de Educación, responde negando que se haya despedido a la maestra en contravención a las Leyes.

Algunas pruebas aportadas al proceso fueron.

- a- Carta de despido del 31 de octubre del 2014, firmada por el responsable de Recursos Humanos de la Delegación Departamental de Managua, soportando el despido en los artículos 12 y 32 numeral 4 de la Ley de Carrera Docente y el artículo 99 de su Reglamento.
- b- Constancia de escalafón, acta de referencia JSMD-EDM-030-09-2014.
- c- Acta de Inspección por competencia solicitud número 1607-2014, Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua local 1.

d- Constancia emitida por el MITRAB, numero 1707 -2014, del 27 de Enero del 2015, donde citan a la licenciada Marta Betania Fonseca Como Directora general de Recursos Humanos y no asistió.

e- Demanda ante la Comisión Departamental de Carrera Docente, obteniendo una resolución a su favor la número 027-2014.

f- Convenio Colectivo del 2013-2015.

g- Ley 114 Ley de Carrera Docente.

Resolución: el 30 de Junio del 2015 se celebró audiencia de Conciliación y Juicio, terminando en acuerdos de pago, y poniendo fin a la demanda.

4- Asunto Principal número 003543-ORM6 2014.

Demandante: Ángela Isabel Vílchez Corea

Demandado: Ministerio de Educación. Representado por la Ministra de Educación Miriam Soledad Raudez y José Morales en su calidad de Responsable de Recursos Humanos de la Delegación Departamental del Ministerio de Educación de Managua.

Acción: Reintegro y salarios dejados de percibir.

Contestación: La licenciada Carolina del Socorro Solari Baca, Procuradora auxiliar laboral y social del Estado y actuando en representación del Ministerio de Educación, responde negando que se haya despedido a la maestra en contravención a las Leyes.

Algunas pruebas aportadas al proceso fueron.

a- Carta de despido del 31 de octubre del 2014,firmada por el responsable de Recursos Humanos de la Delegación Departamental de Managua, soportando el despido en los artículos 12 y 32 numeral 4 de la Ley de carrera Docente y el artículo 99 de su Reglamento.

b- Constancia de escalafón, acta de referencia JSMD-EDM-031-09-2014.

c- Acta de Inspección por competencia solicitud número 1608-2014, Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua local 1.

- d- Constancia emitida por el MITRAB, número 17068-2014, del 27 de Enero del 2015, donde citan a la licenciada Marta Betania Fonseca Como Directora general de recursos Humanos y no asistió.
- e- Demanda ante la Comisión Departamental de Carrera Docente, obteniendo una resolución a su favor, la número 028-2014.
- f- Convenio Colectivo vigente del 2013-2015.
- g- Ley 114 Ley de Carrera Docente.

Resolución: el 9 de Julio del 2015 se celebró audiencia de Conciliación y Juicio, terminando en acuerdos de pago, y poniendo fin a la demanda.

Observación: Las demandantes: Marta Lorena, Idalia del Carmen e Isabel del Carmen. Las tres Corea Vílchez. Son tres hermanas todas trabajadoras en distintos centros de estudio del Municipio de Managua que fueron despedidas porque las tres conseguían órdenes de manera fraudulenta para exámenes caros, recetas de medicamentos caros y subsidios de distintas clínicas previsionales incluyendo del Municipio de Tipitapa con sellos y firmas de médicos falsificados, para solicitar ayuda médica especializada que brinda el Convenio Colectivo firmado entre las Organizaciones Sindicales y el Ministerio de Educación, a los docentes a nivel nacional y a su núcleo familiar. Y luego no se sabía que ocurría con esos medicamentos y órdenes de exámenes caros y como esto era muy constante, el Ministerio de Educación inicio una investigación y contacto a las clínicas que aparecían en las órdenes para verificar la autenticidad de las órdenes, recetas y subsidios, logrando verificar que algunos eran falsos, incluso contactaron algunos médicos que supuestamente habían firmado y sellados dichos documentos los que aseguraron que dichos documentos algunos habían sido falsificados ya que las firmas y sellos no se correspondían con los de ellos,

También cabe mencionar que la parte demandada no apporto elementos o pruebas de haber realizado algún proceso disciplinario en contra de estas maestras para despedirlas y por otro lado las despedidas tampoco alegaron nada con respecto a eso, únicamente aportaron documentos de haber acudido a Carrera Docente y haber obtenido una resolución pero eso lo hicieron las docentes y el MINED quien

está obligado a realizar un procedimiento administrativo disciplinario en contra de las docentes para soportar el despido no apporto nada en ese sentido.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES:

Luego del trabajo investigativo realizado y del análisis que se hiciera de la información recabada durante el presente trabajo podríamos decir que:

- 1- En la actualidad la Ley de Carrera Docente en su cuerpo de Ley no cuenta con un régimen, ni procedimiento disciplinario que regule el actuar de los profesionales de la educación no superior, donde se establezca que actuaciones de los docentes constituyen faltas, las clasifique según su gravedad, se tenga definido como se deberá proceder para investigar si en realidad el o la señalada de cometer la infracción es culpable, así como tampoco establece las sanciones que se le deberá imponer al infractor en caso de comprobarse su culpabilidad, mediante un proceso donde pueda ejercer su derecho a la defensa.
- 2- El Procedimiento administrativo disciplinario que ha aplicado el Ministerio de educación a los docentes amparados por la Ley 114 o Ley de carrera docente, no se ajusta a lo establecido por dicha Ley, así como no se ajusta a lo que establece la ley 476 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa en lo que hace al régimen y procedimiento disciplinario que debe aplicarse a un docente señalado de haber cometido faltas disciplinarias.
- 3- Existe un total desconocimiento de parte de los miembros de la Ley de Carrera Docente, sobre el derecho que tienen de invocar la aplicación del artículo numero 50 de la Ley 114, para que no se les aplique ninguna medida disciplinaria mientras no sean sometidos a un procedimiento disciplinario regulado por la Ley 476, donde se les permita el derecho a la defensa y no ser sancionados con medidas disciplinarias desproporcionadas al tipo de falta que hubieren cometido.
- 4- Los dirigentes sindicales de las distintas organizaciones que tienen que ver con el gremio de los y las docentes, no tienen dominio ni pueden orientar a sus afiliados sobre la correcta aplicación que deben tener las Leyes 114 o Ley de Carrera Docente y la Ley 476 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, en lo que hace al régimen y procedimiento disciplinario que

debe aplicarse a los docentes señalados de cometer alguna falta disciplinaria, donde también tengan derecho a su defensa.

- 5- Hay una verdadera confusión o mala interpretación de los funcionarios del Ministerio de Educación, Ministerio del trabajo y de parte de los que conforman las comisiones departamentales, regionales o nacionales de la Ley de Carrera Docente para resolver las situaciones donde se acuse a algún docente de cometer faltas disciplinarias, aplicando la Ley 114 o Ley de Carrera Docente en su artículo número 50 en contravención del artículo 77 de la Ley 476 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, ya que mientras el artículo 50 de la Ley 114 Manda a aplicar lo que disponga la Ley 476 en todo lo que no esté contenido en la Ley 114, el artículo 77 de la Ley 476 expresa que se exceptúan de la aplicación de esta Ley los Miembros de la Ley de Carrera Docente. Olvidando que en este Caso la Ley 476 únicamente se debe aplicar cuando sea necesario resolver algo que no esté regulado por la Ley 114, lo que es perfectamente legal, así como lo aplican otras Leyes y como lo sustenta el principio VIII del Código Laboral que es una Ley más general. Estableciendo que en caso de que exista conflicto o dudas sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legal, convencional o reglamentario, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.
- 6- Los jueces Laborales que están llamados a impartir justicia para el pueblo, han estado resolviendo las demandas por reintegro de docentes que han sido despedidos limitándose a lo alegado y demostrado por los representantes del Ministerio de Educación y los representantes de los demandantes, sin aplicar lo que establecen las Leyes 114 y 476 cuando un docente es despedido sin ser sometido a un procedimiento disciplinario para agotar la vía administrativa. Lo que convierte cualquier cancelación de contrato laboral en un despido violatorio y que debe declararse su reintegro de mero Derecho.
- 7- Todo lo antes expresado se traduce en una inestabilidad laboral bastante difícil de los y las docentes que ejercen su profesión en el Municipio de Managua y resto de país.

6.2. RECOMENDACIONES.

- 1) Impulsar una reforma de la Ley 114 o Ley de Carrera Docente, donde se incorpore un régimen y procedimiento disciplinario que deje bien claro como se debe proceder cuando un docente sea señalado de cometer alguna falta disciplinaria, para indagar sobre su culpabilidad, clasificar las faltas según su gravedad y establecer las sanciones que se deben imponer en caso de resultar culpable.
- 2) El estado como primer garante del respeto por las Leyes que deben tener las instituciones que forman parte de la función pública y en especial aquellas encargadas de tutelar el derecho de los trabajadores como el Ministerio del Trabajo, debe nombrar suficiente personal debidamente capacitado, preparado y mantenerlo actualizado en el conocimiento y aplicación correcta de las Leyes para el sector que administran o regulan en este caso el sector educación que es uno de los más grandes e importantes por la labor que desempeñan, para de esta manera evitarles futuras demandas a la Institución que conlleve a una mayor acumulación de la deuda pública por demandas perdidas.
- 3) Las organizaciones sindicales dedicadas a la representación sindical de los y las docentes deben difundir más el contenido de las Leyes que les atañe a los educadores en defensa de sus intereses y estabilidad laboral mediante constantes capacitaciones y actualizaciones de las leyes y reglamentos que regulan su quehacer profesional a sus principales dirigentes como a los dirigentes de base que multipliquen estos conocimientos a las bases.
- 4) Aplicar de igual forma la Ley 476 Ley de servicio Civil y Carrera Administrativa a los funcionarios que de alguna manera perjudiquen a los docentes, por la incorrecta aplicación que hagan de las Leyes que regulan a estos, responsabilizándolos tanto administrativa como civilmente de las consecuencias que acarreen estos malos procederes.
- 5) Concientizar mas al sector Judicial sobre la correcta aplicación que deben tener de las Leyes que regulan al sector docente no superior

específicamente de las Leyes 114 Ley de Carrera Docente y su supletoria Ley 476 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, en las demandas que por reintegro interpongan ante su judicatura observando si se les aplicó el procedimiento administrativo disciplinario como manera de agotar la vía administrativa para poder proceder a la cancelación de sus contratos laborales. Y de no ser así declarar u ordenar el reintegro del o de la demandante.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO ENFOQUE Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

7.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El presente trabajo de investigación que se desarrollará, será del tipo explicativa documental no experimental por cuanto pretende fundamentarse en el análisis de expedientes de demandas y sentencias que sobre este asunto hayan interpuesto docentes ante las Comisiones Departamental y Nacional de Ley de Carrera Docente y ante los Juzgados 1, 2 y 3 del Trabajo y de la Seguridad Social, demandando reintegro por una errónea aplicación del Procedimiento Disciplinario administrativo por el Ministerio de Educación estipulado en la Ley 114 y la Ley De Servicio Civil y Carrera Administrativa violentar la “Ley de Carrera Docente” o Ley 114, de igual manera se analizarán sentencias del Tribunal Nacional Laboral y de Recursos de Amparo interpuesto por docentes por la inobservancia de la correcta aplicación de los procedimientos disciplinarios correspondientes. Violentar derechos fundamentales como el trabajo digno.

En el desarrollo de esta investigación se incluirán entrevistas a personajes que están directamente relacionadas con la problemática que se pretende investigar y que de una u otra manera tienen incidencia en estos procesos de reclamos o demandas ante las diversas instancias administrativas y judicial como: dos miembros de la Comisión Departamental de Carrera Docente, dos asesores legales del Ministerio de Educación, dos Líderes Sindicales Magisteriales, dos Miembros de la Comisión Nacional de Carrera Docente, autoridades del Ministerio del trabajo, tres Jueces del Trabajo, dos Asesores del Tribunal Nacional Laboral y un Magistrado del Tribunal Nacional Laboral.

Es del tipo transversal por cuanto comprenderá un tiempo definido el que será de enero a diciembre del año 2014 con enfoque cualitativo por cuanto el presente tema es novedoso en este tipo de investigación ya que no existen antecedentes a nivel nacional que sirvan de referencias.

7.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

7.2.1 Población

Para este trabajo se tomará como población los expedientes resueltos por las Comisiones Departamental y Nacional de Carrera Docente, los expedientes resueltos por los juzgados laborales número 1, 2 y 3, expedientes del Tribunal Nacional Laboral y de la Corte Suprema de Justicia referidos a demandas por la incorrecta aplicación del procedimiento disciplinario establecido por las Leyes por parte del Ministerio de Educación despidos promovidos por los docentes en el Municipio del departamento de Managua durante el año 2014.

Miembros de la Comisión Departamental y Nacional de Carrera Docente, dirigentes sindicales, asesores legales del Ministerio de Educación, autoridades del Ministerio del Trabajo, asesores del Tribunal Nacional Laboral y Magistrado del Tribunal Nacional Laboral, todos con relación al tema que se pretende investigar durante el año 2014 en el Municipio departamento de Managua.

7.2.2. Muestra:

Para este trabajo investigativo se empleara una muestra probabilística por conveniencia que está organizada en dos sectores o fuentes importantes para la realización de este trabajo, el primer sector o grupo lo comprende los personajes que de una u otra manera están relacionados con la valoración o aplicación del procedimiento administrativo disciplinario para Sancionar despedir a los docentes

y el segundo y no menos importante grupo o fuente está compuesto por los expedientes y sentencias que se puedan encontrar y someter al análisis de las distintas instancias administrativas y judiciales antes relacionadas para este tema.

7.2.3 Primer grupo o fuentes primarias:

Se entrevistaron a dos dirigentes sindicales de la Confederación General de Trabajadores de la Educación CGTEN-ANDEN, dos asesores Legales del Ministerio de Educación, al presidente de la Comisión Departamental de Carrera Docente de Managua y al presidente de la Comisión Nacional de Carrera Docente, a los titulares de los Juzgados laborales donde hayan sentencias a favor de los docentes donde se declare su reintegro y al Magistrado del Tribunal Nacional Laboral.

7.2.4 Segundo Grupo o Fuente secundaria:

En el proceso investigativo que se desarrollará a través de la presente labor investigativa se pretende seleccionar, tres expedientes con resolución positiva al docente donde se haya demandado por la incorrecta aplicación del Procedimiento administrativo Disciplinario para la cancelación de contrato individual de trabajo de la Comisión Departamental de Carrera Docente de Managua, tres expedientes de apelación interpuesto ante la Comisión Nacional de Carrera Docente por Sancionar de forma indebida despido a de docentes, tres sentencias por cada Juzgado laboral donde se encuentren demandas por la irregular aplicación del Procedimiento Disciplinario Administrativo despidos a los de docentes, tres sentencias del Tribunal Nacional Laboral y tres sentencias de la Corte Suprema de Justicia sobre Recursos de Amparo promovidos por docentes contra despidos del Ministerio de Educación para totalizar 6 expedientes administrativos y 15 Sentencias Judiciales que permitirán un mejor análisis del procedimiento que ha

utilizado el Ministerio de Educación para Sancionar despedir a los docentes y valorar la efectividad que ha tenido este procedimiento para controlar la disciplina laboral de los docentes de Managua, valorando de igual forma los aportes que brinden las personalidades entrevistadas.

También se analizará y se tomará en cuenta los aportes que se puedan extraer del análisis que se haga de las diversas Legislaciones que sobre Régimen y Procedimiento Disciplinario se encuentren y consulten como las Legislaciones de El Salvador, Honduras, México y Costa Rica, también todos los aportes que puedan brindar los diversos documentos, tesis o publicaciones que se encuentren y Mencionen en la bibliografía consultada.

7.3. Métodos, técnicas y procedimientos de investigación

7.3.1. Métodos de Investigación

Se empleará un método deductivo ya que precisamente es el objeto de la investigación mediante la recopilación de datos y de aportes que puedan brindar las personalidades que serán consultadas en el presente trabajo investigativo y la verificación que se haga de lo que establece nuestra Legislación relacionada con el tema que trataremos de deducir si efectivamente el Ministerio de Educación ha venido aplicando correctamente el Procedimiento Administrativo Disciplinario a los profesionales del Magisterio y de igual manera veremos que debilidades podemos encontrar para realizar oportunas sugerencias que ayuden a superarlas para el bienestar de los que de una u otra manera pudieran beneficiarse o ser afectados por el correcto apego a la Ley o su inobservancia.

7.3.2. Técnicas de Investigación

7.3.2.1. La entrevista

Mediante este instrumento de recopilación de información, se prepararán y realizarán entrevistas a diversas personalidades que están directamente relacionadas con los reclamos por violaciones a los derechos de los docentes como es el derecho a un trabajo digno y otros que están involucrados en la aplicación de la “Ley de Carrera Docente” y las personas que a nivel judicial garantizan que se imparta la debida justicia, en estas entrevistas se aplicarán preguntas abiertas y cerradas que permitirán en cierto punto que los entrevistados emitan opiniones más amplias o restringidas dependiendo de la información que se requiera adquirir del entrevistado, quienes gozan de una amplia experiencia y debido a la muestra aplicable esta técnica se considera la más apropiada para desarrollar el presente trabajo.

8.4. FASES DE INVESTIGACIÓN

Actividades	2014														
	Octubre					Noviembre					Diciembre				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Elaboración de anteproyecto de Protocolo de Investigación	x														
Entrega de Protocolo de Investigación		x													
Recopilación de información documental			x	x	x	x	x	x							
Seleccionar información documental encontrada								x							
Análisis de la información documental recopilada								x							

VIII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

8.4.1. Procedimiento de análisis.

Para realizar nuestro procedimiento de análisis lo haremos de forma ordenada, revisando el cumplimiento de nuestros objetivos generales y específicos, la hipótesis, hasta llegar al cumplimiento final del análisis de resultado. Para tal efecto nos haremos las siguientes preguntas claves:

1. ¿Cómo fue la aplicación de las leyes desde el punto de vista legal?
2. ¿Cómo fue la aplicación de las leyes desde el punto de vista administrativo disciplinario?
3. Tipos de consecuencia obtenida como resultado de la aplicación de las leyes.

8.4.2. Análisis de Documentos

Se realizará un análisis de todos los expedientes y resoluciones de las distintas instancias administrativas y judiciales propuestos en la Muestra y de aquella documentación que puedan aportar importante información que ayuden a sustentar la investigación en el periodo comprendido dentro del año 2014.

8.4.3. Análisis de leyes

Durante el desarrollo de la investigación también se analizarán otras fuentes de información tales como Las leyes 114 “Ley de Carrera Docente”, la Ley 476 “Ley de servicio Civil y Carrera Administrativa” y el análisis de recursos de amparo a favor de docentes sancionados.

IX. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

9.1. Bibliografía:

9.1.1. Legislación Nacional:

Asamblea Nacional; Constitución Política de la República de Nicaragua, Diario Oficial La Gaceta, 16 de septiembre de 2010, N° 176, Managua.

Reglamento Escolar de las Escuelas Primarias (1975) páginas 45 – 48.

Reglamento de Educación Primaria”, acuerdo N° 3 ACASV (1984) páginas 23 – 27.

Ley numero 114 o “Ley de Carrera Docente”, Aprobada el 10 de octubre de 1990. Publicada en la Gaceta número 225 del 22 de Noviembre de 1990.

Reglamento de Ley de Carrera Docente, Acuerdo Ministerial No. 38, Aprobado el 03 de Junio de 1991. Publicado en La Gaceta No. 169 del 10 de Septiembre de 1991

Ley N° 185, “Código del Trabajo”, Diario Oficial La Gaceta, 30 de Octubre de 1996, N° 205, Managua.

“Ley de Participación Educativa y su reglamento” Ley 413, publicada en la Gaceta n°56 del 21 de mayo de 2002 y decreto 46-2002, publicado en la Gaceta 95 del 23 de mayo de 2002.

Ley número 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”; aprobada el 19 de noviembre del 2003, publicada en la Gaceta número 235 del 11 de Noviembre del año 2003.

“Reglamento de La Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa” Ley 476, decreto No. 87-2004. Aprobado el 05 de Agosto del 2004. Publicado en La Gaceta No. 153 del 06 de Agosto del 2004

Ley General de Educación Ley No. 582, Aprobada el 22 de Marzo del 2006. Publicado en La Gaceta No. 150 del 03 de Agosto del 2006

9.1.2. Legislación Internacional:

Ley de Carrera Docente de El Salvador. Decreto N° 665. Fecha:07/03/96 D. Oficial: 58 Tomo: 330 Publicación DO: 22/03/1996 Reformas: (17) D.L. N° 981, del 09 de Marzo del 2006, publicado en el D.O. N° 57, Tomo 370, del 22 de Marzo del 2006.

http://www.oei.es/quipu/salvador/Leycarrera_docente_reforma2006.pdf

Régimen Disciplinario y del Tribunal de la Carrera Docente de México.

<http://www.apse.or.cr/webapse/legdoc/leg06.htm#04>

Reglamento de la ley de Carrera Docente de El Salvador. Decreto Ejecutivo N°. 74 Fecha: 07/08/1996. D.O. N°. 145, Tomo: 332. Publicación D.O. 08/08/1996. Reformas: (3) D.E: N°62, del 18 de agosto del 2003, publicado en el D.O. N° 153, Tomo 360, del 21 de agosto del 2003.

<http://es.slideshare.net/joseadalberto/reglamento-ley-carrera-docente-1715427>

Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional del Ecuador. Ley N° 94 RO/ de 16 de agosto de 1990
http://www.oei.es/docentes/info_pais/ley_carrera_docente_ecuador.pdf

“Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. Decreto N° 1,011 de fecha 4 de octubre de 2000, Gaceta Oficial N° 5,496 Extraordinario de fecha
http://www.oei.es/quipu/venezuela/Reglamento_prof_docente.pdf

9.1.3. Entrevistas a Líderes Sindicalistas

Aguirre Mendieta; Gloria Argentina. Secretaria de la Mujer del Ejecutivo Nacional de La CGTEN-ANDEN.

Hernández; María Haydee. Secretaria General Federación Departamental de Trabajadores de la Educación ANDEN-MANAGUA.

9.1.4. Entrevista a Miembros de La Comisión Departamental y Nacional Carrera Docente de Managua

Cortedano Palma; Pedro Pablo. Miembro de la Comisión Nacional de Carrera Docente y Secretario Nacional Asuntos Laborales de la CGETEN-ANDEN.

Olivares; Denia del Carmen. Miembro de la Comisión Nacional de carrera Docente.

Padilla; Julio Cesar. Miembro de la Comisión Departamental de Carrera Docente Managua.

Urbina Soza; Juana. Presidenta Comisión Departamental de Carrera Docente Managua.

9.1.5. Entrevista a Asesores legales de Ministerio de Educación

Carolina Solari Baca. Asesora Legal Dirección Jurídica Ministerio de Educación.

Elizabeth de los Ángeles Sotelo León. Asesora Legal Delegación Departamental del Ministerio de Educación Managua.

9.1.6. Entrevista a Jueces del Trabajo

Cuadra Núñez, Arlen Jahoska, Juez Propietario Juzgado Tercero de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua.

Espinoza Martínez, Sohail Margarita, Juez Propietario Juzgado Segundo de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua.

Vindell Pavón, Hargary Javier, Juez Propietario Juzgado Primero de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua.

Bermúdez Flores; Máxima Ninoska. Directora de La Insectoría General del Trabajo.

9.1.7. Tesis de estudios similares consultadas

Escobar Escamilla, Wilman / Mejía Carballo, Marta (2013) Tesis Régimen Disciplinario Docente Aplicado en la Educación Pública Costarricense. Facultad de Derecho universidad de Costa Rica. 197 páginas.

http://www.iiij.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/t13regimen_disciplinario_doc_ente_aplicado_en_la_educacion_publica_costarricense.pdf

ANEXOS

Propuestas de Entrevistas ya Validadas.

Entrevista

Miembros de la Comisión Departamental de Carrera Docente.

Objetivo: la presente entrevista tiene por objeto recopilar la información que usted nos pueda brindar como autoridad administrativa en los procesos administrativos disciplinarios que aplica el Ministerio de Educación a los docentes, dicha información será muy útil para enriquecer el presente trabajo investigativo.

Datos Generales:

Nombre: _____ Cargo: _____

- 1- ¿Cuál es el cargo y las funciones que usted desempeña en esta comisión?
- 2- ¿Cuánto tiempo tiene desempeñando esta función?
- 3- ¿Se debe recurrir a esta instancia para aplicar sanciones a los docentes que cometen faltas Graves y Muy Graves?
- 4- ¿Qué tipo de sanciones disciplinarias se les aplican a los docentes en esta instancia?
- 5- Describame el procedimiento disciplinario que utiliza el MINED para sancionar a los docentes.
- 6- ¿Cuál es el procedimiento administrativo disciplinario que establece la Ley de Carrera Docente para sancionar a los docentes?
- 7- ¿Qué efectividad ha tenido el MINED en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinario para sancionar a los docentes?
- 8- ¿Considera usted que se debe aplicar a los docentes el Procedimiento administrativo disciplinario contenido en la Ley de Servicio Civil y Carrera administrativa o Ley 476?

Entrevista

Miembros de la Comisión Nacional de Carrera Docente.

Objetivo: la presente entrevista tiene por objeto recopilar la información que usted nos pueda brindar como autoridad administrativa en los procesos administrativos disciplinarios que aplica el Ministerio de Educación a los docentes, dicha información será muy útil para enriquecer el presente trabajo investigativo.

Datos Generales:

Nombre: _____ Cargo: _____

- 1- ¿Cuál es el cargo y las funciones que usted desempeña en esta Describame el procedimiento disciplinario que aplica el MINED para sancionar a los docentes?
- 2- ¿Cuál es el procedimiento administrativo disciplinario que establecen las Leyes para sancionar a los docentes?
- 3- ¿En los recursos de Apelación que interpone el MINED. Se cumple lo que establecen las Leyes para estos recursos?
- 4- ¿En esta comisión participa algún representante del MITRAB?
- 5- ¿En su experiencia en esta instancia ustedes aplican lo que establece la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa o Ley 476?
- 6- ¿Con que frecuencia el MINED cumple con las resoluciones que emite esta comisión?

Entrevista

Asesores Legales del MINED.

Objetivo: : la presente entrevista tiene por objeto recopilar la información que usted nos pueda brindar como autoridad administrativa en los procesos administrativos disciplinarios que aplica el Ministerio de Educación a los docentes, dicha información será muy útil para enriquecer el presente trabajo investigativo.

Datos Generales:

Nombre: _____ Cargo: _____

Profesión: _____

Tiempo en el cargo: _____

1-Describame el Procedimiento administrativo Disciplinario que aplica el MINED a los docentes

2-¿A qué le atribuiría usted, que se daba que los docentes estén interponiendo demandas en contra del Ministerio de Educación?

3-Explíqueme cuál es el Procedimiento Administrativo Disciplinario que establece la Ley para investigar, clasificar e imponer sanciones disciplinarias a los docentes.

4-¿Considera usted que se deba aplicar a los docentes, lo que establece la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa o Ley 476, en cuanto al Régimen Disciplinario?

5-¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario que ha aplicado el Ministerio de Educación a los docentes ha tenido los efectos esperados?

6-¿Qué aportes brindaría usted para que el Procedimiento Administrativo Disciplinario que realiza el Ministerio de Educación a los docentes sea más eficiente?

Entrevista

Autoridades del MITRAB.

Antes deseo explicarle que con esta entrevista pretendo recopilar información que me sea de utilidad para desarrollar el trabajo de investigación que estoy realizando sobre el procedimiento administrativo Disciplinario que aplica el Ministerio de Educación a los y las docentes del Municipio Managua.

Datos Generales:

Nombre: _____ Cargo: _____

Tiempo en el Cargo: _____ Profesión: _____

1-¿En su experiencia, ha participado en algún procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de algún Docente?

2-¿En caso de ser negativa la respuesta, a que cree usted que se deba?

3-¿Considera usted que el Régimen Disciplinario contenido en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa o Ley 476? ¿Es aplicable a los Docentes? ¿Porque?

4-¿Como autoridad representante del Órgano rector de la actividad laboral en Nicaragua, cómo proceden ustedes ante una denuncia por violación de los Derechos Laborales por un docente?

Entrevista

Jueces de los Tribunales Laborales y de Seguridad Social.

Antes necesito explicarle que con esta entrevista pretendo adquirir información que me ayude a desarrollar el trabajo de investigación que estoy realizando sobre el procedimiento Administrativo Disciplinario que aplica el Ministerio de Educación a los docentes del Municipio Managua.

Datos Generales:

Nombre: _____ Juzgado: _____

Tiempo en la Judicatura _____

- 1- ¿Es frecuente que se encuentre resolviendo casos de demandas de docentes en contra del Ministerio de Educación?
- 2- Según su experiencia, cuál es el procedimiento a seguir para cancelar un contrato laboral a un docente me podría indicar porque motivos se han presentado mayoritariamente las demandas de los docentes en contra del MINED?
- 3- ¿Explíqueme cómo se agota la vía administrativa para cancelar el contrato laboral de un docente? ¿En qué consiste la supletoriedad de una Ley?
- 4- ¿En los casos que ha resuelto de demandas de docentes, ha aplicado el Régimen Disciplinario que establece la Ley de Carrera Docente o Ley 476?

Fases de Investigación

Actividades	2014														
	Octubre					Noviembre					Diciembre				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Elaboración de anteproyecto de Protocolo de Investigación	x														
Entrega de Protocolo de Investigación		x													
Recopilación de información documental			x	x	x	x	x	x							
Seleccionar información documental encontrada								x							
Análisis de la información documental recopilada								x	x	x	x	x			

Actividades	2015																								
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				
Recopilación de doctrina internacional																									
Valoración de la doctrina internacional																									
Análisis de expedientes laborales primer corte																									
Entrevistas primer corte valorativo																									
Elaboración de Borrador de Tesis																									
Análisis de información documental																									
Recopilación de expedientes laborales, segundo corte																									
Análisis de expedientes laborales, segundo corte																									
Entrevistas, segundo corte valorativo																									
Recopilación de información de análisis de expediente y entrevistas																									
Elaboración de informe Final																									
Presentación de Tesis																									

MATRIZ DE DESCRIPTORES

OBJETIVOS	PREGUNTAS	FUENTES	TÉCNICAS
1- Describir el procedimiento administrativo disciplinario que emplea el Ministerio de Educación para sancionar a los docentes del departamento de Managua.	<p>1. ¿Qué es un procedimiento administrativo disciplinario?</p> <p>2. ¿Cuál es el procedimiento administrativo disciplinario que emplea el MINED para sancionar a los docentes?</p>	<p>1- Líderes Sindicales</p> <p>2- Asesores Legales del Ministerio de Educación.</p> <p>3- Miembros de la Comisión Departamental de Managua y Nacional de Ley de Carrera Docente.</p>	<p>1- Entrevistas.</p> <p>2- Análisis de Expedientes</p> <p>Por demandas administrativas interpuestas por docentes despedidos por el Ministerio de Educación.</p>
2- Constatar el procedimiento administrativo disciplinario establecido en las Leyes 114 y 476 aplicados al Magisterio Nacional.	<p>1. ¿Cuál es el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley 114?</p> <p>2. ¿Qué establece la Ley 476 en el Procedimiento Disciplinario?</p>	<p>1. Miembros de la Comisión Departamental y Nacional de Ley de Carrera Docente.</p> <p>2. Dirigentes Sindicales.</p> <p>3. 3 Jueces Laborales.</p>	<p>1. Entrevistas</p> <p>2. Análisis de Las leyes 114 Ley de Carrera Docente y Ley 476 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.</p> <p>3. Análisis de Recursos de Amparo a favor de Docentes sancionados.</p>
3- Verificar el grado de aplicación que ha realizado el Ministerio de Educación del procedimiento administrativo	1. ¿En qué medida el Ministerio de Educación ha Aplicado el procedimiento Disciplinario establecido en	<p>4. Dirigentes sindicales.</p> <p>5. Asesores Legales del Ministerio de Educación.</p> <p>6. Jueces Laborales.</p>	<p>1. Análisis de sentencias judiciales con caso de sanción de Docentes.</p> <p>2. Análisis de Recursos de</p>

disciplinario establecido en la Ley 114 y la Ley 476	las Leyes 114 y 476? 2. ¿Cuáles han sido los resultados obtenidos por el Ministerio de Educación en la Aplicación del Procedimiento administrativo para sancionar a los docentes?	7. Asesores del Tribunal Nacional Laboral. 8. Magistrado del Tribunal Nacional Laboral.	Amparo a favor de Docentes sancionados. 3. Entrevistas
--	--	--	---