



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE URACCAN RECINTO LAS MINAS

Monografía

**Derechos laborales de mujeres en institutos de educación
secundaria, área urbana, municipio de Siuna, 2015**

**Para optar al título de: Licenciatura en Ciencias Sociales con Mención en
Desarrollo Local**

Autoras: Iris Concepción Mejía Medrano
Delia Elizabeth Flores Cruz

Tutora: MSc. Jacoba Estela Rodríguez Andrade

Siuna, RACCN, Marzo 2016

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN RECINTO LAS MINAS**

Monografía

**Derechos laborales de mujeres en institutos de educación
secundaria, área urbana, municipio de Siuna, 2015**

**Para optar al título de: Licenciatura en Ciencias Sociales con Mención en
Desarrollo Local**

Autoras: Iris Concepción Mejía Medrano
Delia Elizabeth Flores Cruz

Tutora: MSc. Jacoba Estela Rodríguez Andrade

Siuna, RACCN, Marzo 2016

Dedico este trabajo monográfico principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre, a pesar de nuestra distancia, siento que está conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti y para mí.

A mis hermanos y hermanas, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuestos a escucharme y ayudarme en cualquier momento de mi vida.

Delia Elizabeth Flores Cruz

Dedico este trabajo monográfico a:

Dios, por haberme dado la fortaleza necesaria y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Mi padre César Domingo Mejía que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mis hermanas que siempre han estado junto a mí, brindándome su apoyo, muchas veces poniéndose en el papel de madre, la mujer que me dio la vida (q.e.p.d) y que a pesar de haberla perdido a muy temprana edad, ha estado siempre cuidándome y guiándome desde el cielo.

Iris Concepción Mejía Medrano

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos en primer lugar a Dios, por habernos dado las fuerzas y la sabiduría para finalizar con éxito nuestra carrera, a nuestros padres y madres por el apoyo económico y espiritual que nos brindaron, a nuestras amistades por habernos motivado y brindarnos su apoyo moral.

A todo el personal docente que formaron parte de nuestro aprendizaje, por habernos enseñado valores, principios, actitudes humanistas, sentido del emprendimiento e innovación, lo que sin duda fortalece nuestras capacidades y saberes, especialmente al MSc. Sergio Rodríguez Ruiz por su incondicional apoyo en el proceso de nuestro trabajo investigativo.

A nuestra tutora MSc. Jacoba Estela Rodríguez Andrade, quien como facilitadora metodológica, nos guió con mucha dedicación y entusiasmo, durante nuestro trabajo monográfico, para poder culminarlo con éxito.

Al personal de la biblioteca, por brindarnos su atención en la consulta de material bibliográfico y a nuestros informantes por brindarnos información necesaria para la investigación.

Agradecemos especialmente al Centro de Estudios e Información de la Mujer Multiétnica (CEIMM URACCAN), quien a través del Proyecto Educación Liberadora para la Construcción de Ciudadanías Interculturales financiado por SAIH-Noruega, nos brindó apoyo económico para llevar a cabo el trabajo de campo y finalización de la monografía.

Iris Concepción Mejía Medrano y Delia Elizabeth Flores Cruz

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PAG.
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE ANEXOS	iv
RESUMEN	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	3
III. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1. Generalidades	4
3.2. Conocimiento que tienen las mujeres de sus derechos laborales.....	5
3.3. Obstáculos que enfrentan las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos laborales.....	12
3.4. Acciones que contribuyan al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.....	20
IV. METODOLOGÍA	27
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
5.1. Conocimiento que tienen las mujeres de sus derechos laborales.....	31
5.2. Obstáculos que enfrentan las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos laborales.....	39
5.3. Acciones que contribuyan al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.....	48
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES.....	54
VIII. LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
IX. ANEXOS	60

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Guía de entrevista dirigida a mujeres docentes de los institutos Roger López Borge, instituto Parroquial San Francisco de Asís e instituto Nueva Esperanza, Municipio de Siuna.

Anexo 2: Guía de entrevista dirigida a mujeres del área administrativa de los institutos Roger López Borge, instituto Parroquial San Francisco de Asís e instituto Nueva Esperanza, Municipio de Siuna.

Anexo 3: Guía de observación en las instalaciones de los institutos Roger López Borge, instituto Parroquial San Francisco de Asís e instituto Nueva Esperanza, Municipio de Siuna.

Anexo 4: Fotografías.

Anexo 5: Mapa del área urbana de Siuna.

RESUMEN

La investigación trata sobre el análisis de los derechos laborales de mujeres en institutos de educación secundaria, área urbana, municipio de Siuna, 2015, con la finalidad de referir el conocimiento que tienen las mujeres de los derechos laborales, describir los obstáculos que enfrentan, para así proponer acciones que contribuyan al cumplimiento real de sus derechos.

Se enmarca en una perspectiva de investigación de mujeres bajo el paradigma cualitativo, porque trata de identificar la naturaleza profunda de sus realidades, las opiniones de las mujeres, su libertad de expresión y su sentir, serán elementos esenciales.

Para la recopilación de la información se emplearon técnicas como la entrevista y la observación. Los informantes claves fueron mujeres docentes y mujeres del área administrativa de los institutos Roger López Borge, Parroquial San Francisco de Asís y Nueva Esperanza del área urbana del municipio de Siuna.

Como resultados se encontró que las mujeres docentes y las que se desempeñan en el área administrativa de los institutos antes mencionados, tienen conocimiento sobre los derechos laborales, aunque no es suficiente.

Los derechos laborales que conocen son: recibir salario por las jornadas trabajadas, pago de horas extras, seguro social, seguro médico, vacaciones, treceavo mes y permisos para asistir a consultas y citas médicas y durante el embarazo derecho a los periodos prenatales y postnatales.

Los obstáculos que enfrentan las mujeres docentes y administrativas, están referidos a participación en actividades del partido, problemas de salud, cambio de docencia a otros centros, desigualdad en el trato del personal, desconocimiento de las leyes, carencia de equipos y materiales y condiciones de trabajo.

Las acciones que se proponen están dimensionadas a través de la promoción de la divulgación, investigación, capacitación en material laboral, principalmente en relación a los derechos laborales, acciones e incidencia, auditoría con perspectivas de género y un programa de formación establecidos en los instrumentos jurídicos vigentes.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial algunos avances que han contribuido significativamente a mejorar las condiciones de vida de las mujeres en el mundo son las prohibiciones de la discriminación de género en materia de herencia y ciudadanía, las leyes que garantizan la igualdad en el interior de las familias y políticas que velan por el acceso de la mujer a los servicios públicos de salud y educación, entre otros. Sin embargo, a pesar de algunos países avanzan sin cesar en la promoción de la igualdad de género, en otros, las mujeres continúan privadas de recursos económicos y de accesos a servicios públicos esenciales **(Organización de las Naciones Unidas, 2010, p.1)**.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, al iniciar sus actividades adoptó el convenio n° 100 igualdad y remuneración, convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación, convenio 156 trabajadores con responsabilidad familiar, que impedía que la mujer realizara trabajo de horario nocturno, convenio 183 sobre la protección y la maternidad para evitar que la mujer trabaje en labores que se consideraban perjudiciales para su salud o para su condición femenina, prohibió el trabajo de la mujer durante las seis semanas posteriores al parto y el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección de derechos sindicación **(Zerga Pacheco, 2007, pp.3-5)**.

En 1990 en Nicaragua, el panorama de los Movimientos de Mujeres, experimentó modificaciones apreciables. Actualmente están formados por diferentes grupos, organizaciones y colectivos de todas las tendencias políticas, que representan a las mujeres pobladoras, profesionales, independientes, entre otras. Es así que la mujer está desempeñando un papel importante en la sociedad ocupando cargos significativos en diferentes instituciones del Estado y es a través de los instrumentos jurídicos, entre ellos el Código del Trabajo que se están implementando desde 1944 y la Constitución Política en sus numerosos artículos que tratan y respaldan los derechos como trabajadoras **(Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 1994, p. 1)**.

En Nicaragua, el 10 de octubre de 1990, se aprueba la Ley No. 114, Ley de carrera docente, publicada en La Gaceta Diario Oficial, No. 225 del 22 de Noviembre de 1990. 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. Sin embargo a pesar de que se cuenta con esta ley, hoy día son muchos los docentes que desconocen sus derechos laborales **(Berrón, 2013, p. 34)**.

En la Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN), la participación de las mujeres en los ámbitos laborales ha sido limitada. También en sí misma, han sido discriminadas por considerarlas del sexo débil y por la falta

de toma de decisiones, debido a que en general y culturalmente decidía el género masculino. Al mismo tiempo las mujeres eran distanciadas de la educación, la salud y únicamente eran consideradas para el acompañamiento de trabajo de cultivo y maternidad, pero en la actualidad han ido logrando poco a poco el reconocimiento en el ámbito laboral **(Berrón, 2013, p. 34)**.

En el municipio de Siuna no se encontraron investigaciones que evidencien el ejercicio pleno de los derechos laborales de las mujeres en las áreas en las que laboran. De igual manera no se encontraron estudios que refieran el incremento de las mujeres en relación al acceso a las oportunidades laborales, pero lo que sí es notable, es la participación de las mujeres en los centros de educación secundaria contribuyendo a la enseñanza aprendizaje del estudiantado siuneño.

La violación a los derechos laborales de las mujeres ha sido evidente y latente en las instituciones para las cuales laboran, lo que implica para ellas un reto y desafío cumplir con sus responsabilidades a pesar de las situaciones que enfrentan a diario al ejercerlo, por esa razón con la presente investigación se trata de hacer un análisis de los derechos laborales de las mujeres, referir el conocimiento que tienen de los mismos y determinar los efectos que enfrentan para el ejercicio de sus derechos laborales en los institutos de educación secundaria del área urbana del municipio de Siuna.

Se pretende que los resultados de esta investigación sean insumos para el Ministerio de Educación como ente regulador educativo, direcciones administrativas y docentes de los institutos de educación secundaria que se desempeñan en esa institución para la toma de decisiones pertinentes que contribuyan al real cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Analizar los derechos laborales de mujeres en institutos de educación secundaria, área urbana, municipio de Siuna, 2015.

2.2. Objetivos específicos

- Referir el conocimiento que tienen las mujeres de sus derechos laborales.
- Describir los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos laborales.
- Proponer acciones que contribuyan al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Generalidades

La condición jurídica de la mujer a nivel mundial, ha logrado cambios fundamentales, como resultados del tiempo y las modificaciones sobrevenidas en las costumbres sociales y políticas de la humanidad debido a la influencia y desarrollo mundial de los movimientos liberacionistas femeninos. Las mujeres a través de las distintas épocas han desplegado grandes esfuerzos de reflexión y acción, en la búsqueda de lograr el reconocimiento expreso y específico de los derechos laborales **(Silva, 2000, p. 40)**.

El derecho es una serie de normas, reglas, preceptos tendientes a regir las relaciones humanas entre los individuos que integran una comunidad civil y por supuesto, todos, sin excepciones, deben respetar y someterse a las mismas **(Balladares, 2013, p. 2)**.

Los distintos movimientos de mujeres a nivel mundial, han continuado la labor de promoción y vigencia efectiva de nuestros derechos y libertades fundamentales, luchando por una formulación global de los derechos humanos con perspectiva de género y el reconocimiento, comprende de manera general al hombre y a la mujer **(Peñas Gutiérrez, 2010, p. 64)**.

Expresa **Peñas Gutiérrez (2010)**, el protagonismo de la mujer en el transcurrir de los tiempos, ha sido truncado y amenazado desde la creación de la especie humana. Al hacer una retrospectiva histórica puede notarse que la mujer constituía una especie de objeto cuya única función consistía en la maternidad y el servicio al hombre, sin derecho a opinar y a expresarse **(p. 64)**.

Continúa expresando **Peñas Gutiérrez (2010)**, que la mujer se sometía a atropellos y se le etiquetaba como un ser sin derechos individuales y de participación en la sociedad. De igual forma, constituyó un escenario en el cual la mujer se mantenía bajo el poder y decisión de su padre o de su marido, sin poder actuar sin permiso o licencia del varón, la mujer experimentaba humillación y escasa valoración **(p. 64)**.

Y finaliza diciendo el mismo autor que toda persona, como miembro de una sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad **(p. 6)**.

“Todos estos documentos jurídicos sintetizan el resultado de las luchas de las mujeres por la defensa de sus derechos civiles, laborales, políticos, sociales,

culturales, educativos, económicos, en fin, hasta los denominados derechos emergentes” (Peñas Gutiérrez, 2010, p. 64).

Los derechos de las mujeres trabajadoras están contenidos en las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por las normas constitucionales de nuestros países, la cual es la ley suprema (Osejo, 2012, p. 3).

3.2. Conocimiento que tienen las mujeres de sus derechos laborales.

A pesar de la existencia de diversas leyes como la ley suprema de Nicaragua, el código laboral vigente, entre otras, en las que se reconocen los derechos laborales de las mujeres aún no sea garantizado su plena aplicación. Eso hace que sea necesario educarlas en las leyes para construir una nueva ciudadanía que nos lleve a una sociedad justa donde las mujeres conozcan sus derechos y puedan defender los mismos en las instituciones en las que laboran (Silva Pérez, 2000).

Martin Hammar (s.f), manifiesta que nuestros derechos son un camino para poder ejercerlos. No obstante, si bien el conocimiento es un elemento necesario, no es suficiente si no está sostenido por acciones que haga posible la cabal concreción de los derechos laborales de las y los trabajadores en todas sus dimensiones. Para que esto sea una realidad, se deben de ejecutar programas de formación y difusión, apuntando además a una conformación de redes que fortalezca este intercambio, y poniendo el eje en el valor del trabajo decente como elemento organizador de la identidad y la estimación de personas (p. 19).

Las mujeres tienen conocimientos sobre sus derechos y que sin importar su edad, estado civil, gestación o responsabilidades familiares, tienen derecho a: (Osejo, 2012)

Solicitar un trabajo; ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su centro de trabajo; ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional; participar en las comisiones mixtas que establecen las leyes; gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social; y a ejercer en general, libremente y en condiciones iguales a los varones, todos los derechos de acuerdo con las leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales (p. 30).

Otro de los derechos de los cuales las mujeres tienen conocimientos, es el derecho a la igualdad de pago que genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo (Osejo, 2012, p. 33).

Para la **Organización Internacional del Trabajo**, el tema de la igualdad de pago ha sido de gran consideración, como lo demuestra el gran número de recomendaciones y convenios adoptados sobre la equidad en el pago, sin diferencias por razón de sexo. Así tenemos el convenio número 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, cuya finalidad es proteger la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo **(p. 33)**.

Las mujeres tienen conocimientos sobre el reposo prenatal y postnatal en su embarazo, el cual se fundamenta en el **Código del Trabajo (1996)**, que en el artículo 141, establece que las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad **(p. 42)**.

El mismo señala que cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal, y si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico. El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo **(p. 42)**.

Así afirma **Trejo (2014)**, que el derecho del trabajo, como parte del derecho social y como ciencia, tiene la finalidad de proteger la salud, la vida, así como la maternidad, de proteger al sujeto más débil en la relación en los procesos de producción y la mujer en especial **(p. 10)**

Sigue argumentando **Trejo (2014)**, que las mujeres tienen poco conocimiento de las clases de salarios que deben obtener, como salarios mínimos, salario profesional, salarios mixtos que pagan parte en dinero y parte en especie, lo que indica que todavía las mujeres no tienen el conocimiento suficiente sobre cuáles son sus derechos laborales **(p. 11)**.

El derecho de la mujer a la salud desde el saber fundamentado en la separación mente-cuerpo y la visión organicista y mecanicista de la salud-enfermedad ha sufrido delimitaciones profundas, porque se reduce a la mujer a una máquina reproductora, sobrevalorando la función maternal. El estado tiene el deber de promover los servicios sanitarios educativos, sociales afines y evitar o eliminar las barreras para el logro y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de la mujer **(Trejo, 2014, p. 11)**.

Manifiesta **Morales (2004)**, la mayor parte de los estudios realizados hasta la fecha se centran en la situación desigual de las mujeres que trabajan, pero no avanzan a hacer un análisis de género de este problema, es decir un análisis que tenga como eje la desigual posición de poder y por ende la subordinación

social de las mujeres y el bajo valor que se atribuye a su desempeño en la sociedad actual, los derechos a todas las trabajadoras, superando las importantes restricciones legales antiguas, así como las más nuevas, que provienen de la inestabilidad y precariedad de los empleos en la actualidad **(pp. 18- 20)**.

Según **Estarque (2015)**, aunque el porcentaje de féminas económicamente activas en América Latina y el Caribe sobrepasa un 55%, permanece la desigualdad de salarios y oportunidades y esto es conocido y vivido por las mujeres que se desempeñan en diferentes centros de trabajo.

Además, en un estudio realizado en tabasco, se destacó que las mujeres que trabajan tienen largas jornadas labores y muchas veces tienen doble jornada, laborando en sus empleos y luego en sus casas. Destacó que muchas de ellas tienen poco conocimiento derechos humanos **(Vinagre, 2015, p. 1)**.

En Nicaragua las mujeres tienen un poco de conocimiento de sus derechos laborales gracias a los instrumentos jurídicos como: la constitución política, la ley 779, la ley 185 código del trabajo, la ley 114 de carrera docente y su reglamento, entre otras que se han creado para la defensa de los mismos **(Chávez, 2013, p. 1)**.

Así lo argumenta **Abreu, (2009)**, quien señala que las mujeres tienen menos conocimiento de sus derechos laborales que los hombres, por lo cual la Secretaría de Trabajo presentó el manual de derechos laborales de las mujeres, publicación que forma parte del componente de promoción y protección del proyecto denominado Cumple y Gana **(p. 1)**.

Manifiesta que el documento forma parte de un programa que involucra a Costa Rica, Nicaragua, Honduras, El Salvador, Guatemala y República Dominicana y que es una herramienta práctica y de manejo sencillo que permitirá a las mujeres de esos países a conocer sus derechos **(p. 1)**.

Aunque el nivel de conocimiento de los derechos laborales varía de país a país, la realidad regional demuestra un nivel de desconocimiento que quiere ser llenado con informaciones puntuales que ayudarán a las mujeres a ampliar su espectro de información **(p. 1)**.

De igual manera, las mujeres trabajadoras tienen conocimiento sobre derechos específicos como:

Derecho al salario

El reglamento de la ley de carrera docente (1991), en su artículo 74, establece que el salario básico es determinado por la tarifa correspondiente al cargo y en el artículo 75, establece que el monto total del salario del docente será el salario básico, más el escalafón más el zonaje establecido **(p. 12)**.

El **Código del Trabajo (2014)**, en su artículo 84, establece que el salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones, salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras **(p. 20)**.

El **Código del Trabajo (2014)**, en su artículo 85, afirma que todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo, es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia **(p. 26)**.

Derecho a vacaciones

El reglamento de la ley de carrera docente (1991), en su artículo 95, define por vacaciones, el derecho que tienen los docentes, para tomar descanso de las tareas técnico-pedagógicas o administrativas **(p. 15)**.

El reglamento de la ley de carrera docente (1991), en su artículo 96, señala que los docentes gozarán de dos meses de descanso anual, según calendario escolar **(p. 15)**.

De igual manera se fundamenta en el **Código del Trabajo (1996)**, en su artículo 76, que señala que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador **(p. 19)**.

Derecho a pago de horas extras

Para **Barquera Leiton (2008)**, es notable que las mujeres trabajadoras tienen conocimientos sobre las horas extras u horas extraordinarias, las que son excepciones a la jornada normal de trabajo y sólo pueden usarse en determinadas circunstancias: casos de peligro o fuerza mayor, accidente ocurrido o inminente y exigencias excepcionales de la economía nacional o de la institución. El pago de las horas extras debe ser un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se trata de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las 13 horas, domingo y feriados.

Las modalidades en el pago por horas extras describen las razones; pagan con días compensatorios, les reponen el tiempo; parecen ser las más comunes dentro de las empresas o instituciones; otras como: el contrato lo establece y por Ley de Salarios se apegan a las formas legales y es lamentable que sean políticas de la empresa no pagarles las horas extras **(Rosales, 2009, p. 13)**.

Según el **Código del Trabajo (1996)**, en su artículo 62 las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o

compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva **(p. 16)**.

El **Código del Trabajo (1996)**, en su artículo 51, la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana **(p. 14)**.

Jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día. Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente **(p. 14)**.

Según el **Reglamento de la ley de carrera docente (1991)**, en su artículo 62, los docentes ubicados en secundaria tendrán una carga horaria de 40 horas distribuidas así: 30 horas de clases semanal y 10 de planificación **(p. 11)**.

Derecho a treceavo mes

El **Código del Trabajo (1996)**, en su artículo 94, el salario adicional anual o décimo tercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses **(p. 21)**.

El **Código del Trabajo (1996)**, en su artículo 95, el décimo-tercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo, en caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso **(p. 21)**.

Derecho a un seguro social

Según **Rosales (2009)**, expresa que en nuestro país, la Seguridad Social se ha desarrollado a través de la creación de leyes dispersas, destinadas a proteger a determinados grupos o sectores (empleados privados, públicos, docentes, militares, etc.) contra algunos riesgos o contingencias, como por ejemplo: accidentes de trabajo, accidente común, vejez, salud, entre otros. Los bajos salarios afectan con mayor agudeza a las mujeres, especialmente a aquellas que son jefas de hogar. Pero también otro elemento que se suma a los bajos salarios, es que las mujeres reciben menos salario que el hombre aun realizando las mismas tareas **(p. 6)**.

Es el seguro que protege integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y repara el daño económico que pudieran causarle éstas a él o a sus familiares, garantiza las prestaciones en salud y económicas, tanto por accidente de trabajo o trayecto como por enfermedad laboral **(p. 6)**.

El seguro social es el que garantiza la pensión a todos los afiliados al INSS, cuando han cumplido con los requisitos y condiciones que la ley de seguridad social y su reglamento establece para el retiro vejez o bien antes una invalidez o en caso de muerte **(p. 6)**.

El **reglamento de la ley de carrera docente (1991)**, en su artículo 108, establece que el docente jubilado podrá continuar prestando sus servicios en cualquier institución estatal o privada, al presentar por escrito, valoración de la comisión médica del INSSBI, haciendo constar que está apto para laborar, en caso de vejez y que ha concluido el período establecido por el seguro social, en el caso de invalidez y/o incapacidad **(p.16)**.

La **Ley de Seguridad Social (2005)**, en su artículo 61, establece que las prestaciones por riesgo profesionales tienen el propósito de promover, prevenir y proteger integralmente al trabajador antes las contingencias derivadas de su actividad laboral, la reparación de daños económicos que pudiera causarle a él y a sus familias.

Comenta **Rosales (2009)**, que las prestaciones por salud que los y las trabajadoras tienen derecho a recibir se encuentran reguladas en el Código de Trabajo. Para cada uno de los regímenes se establecen los límites de los servicios y las obligaciones institucionales en particular. Los y las trabajadores/as tienen los derechos y beneficios de ser atendidos/as en: enfermedad común; enfermedad profesional; accidente común; accidente de trabajo; riesgos de maternidad y los riesgos diferidos o de pensiones: invalidez, vejez y muerte Se hace énfasis en los derechos a la maternidad por tratarse de riesgos hacia las mujeres en particular **(p. 7)**.

Sigue manifestando **Rosales (2009)**, el derecho a la maternidad incluye las prestaciones prenatal, post natal; estabilidad laboral, derecho a la lactancia y otros riesgos a que son susceptibles las mujeres, por ejemplo, laborar en condiciones perjudiciales para su embarazo o bien de acuerdo a los riesgos mencionados en el ámbito de la Salud Ocupacional **(p. 7)**.

Derecho a permiso para asistir a consultas y citas médicas

Tienen derecho a permiso cuando vayas a consulta médica personal, o por enfermedad de tus hijos e hijas menores o con discapacidad de cualquier edad, cuando por alguna razón no podas hacerlo fuera del horario laboral, pero no olvides pedir la debida constancia médica para entregarla a tu empleador o empleadora **(Barquero Leiton, 2008a, p.14)**.

Reglamento de la ley de carrera docente (1991), en el artículo 94, entiende por permiso la autorización que le hace el Ministerio de Educación a un docente para ausentarse de sus labores temporalmente por las razones siguientes **(p.14)**.

a) Con goce de salario:

- 1) Por subsidio debidamente extendido por el sistema nacional único de salud.
- 2) Tres días por muerte de padres, cónyuge, hijos y hermanos.
- 3) Por enfermedad grave de padres, hijos y cónyuge soportados con documentos médicos hasta por un mes.

Según el **Código del Trabajo (1996)**, en su artículo 74, el empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

- a) Para acudir a consulta médica personal
- b) Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables.
- c) Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia **(p. 18)**.

En los casos de los literales

a y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso de los literales c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica **(p. 18)**.

Derecho a periodos prenatales y postnatales

Prenatales

De igual manera se fundamenta en la **Constitución Política, (2014)**, en su artículo 74, el Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y adecuada de seguridad social. Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante éste o en el período post-natal; todo de conformidad con la ley **(p. 23)**.

El **Código del Trabajo (1996)**, en su artículo 141, las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad **(p. 31)**.

El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes. Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal. Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico. El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo **(p. 31)**.

Postnatales

Según el **Código de la Niñez y Adolescencia en su artículo 34, citado por el Movimiento Autónomos de Mujeres de Nicaragua (2003)**, establece que toda mujer embarazada tiene derecho a la atención prenatal, perinatal y postnatal a través del sistema público de salud **(p. 70)**.

Las mujeres tienen conocimientos de las capacitaciones docentes:

Expresa **Rosales (2009)**, la persona empleadora, en coordinación con las organizaciones de las y los trabajadores, fomentará y realizará actividades y programas continuos de capacitación de ampliar conocimientos, habilidades y destrezas. Se garantiza la participación de la mujer en estas actividades de capacitación. Una vez que están señaladas las actividades, es obligatorio asistir **(p. 18)**.

3.3. Obstáculos que enfrentan las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

Como se evidencia, existen un sinnúmero de efectos que enfrentan las mujeres al ejercer sus derechos laborales que se derivan específicamente en:

- ✓ Discriminación salarial
- ✓ Discriminación laboral
- ✓ Estrés laboral
- ✓ Acoso laboral
- ✓ La salud
- ✓ Maternidad
- ✓ Depresión

Señala **Jelinek (2008)**, las mujeres nicaragüenses destacadas en sus luchas históricas han tenido que remontar grandes obstáculos, pero creemos en el trabajo, la inteligencia y la creatividad de nuestras mujeres y los derechos laborales conquistados, para que emprendan la ruta definitiva de su liberación económica, social y político **(p. 12)**.

Durante el ciclo de ponencia para el denominado empoderamiento de la mujer, la defensora de los derechos de este sector de la población Guillermina Cruz

Reyes destacó que existe una discriminación muy marcada por parte del sector masculino, por ejemplo, en el acceso a los bienes y recursos, a la educación, a la salud y la enorme brecha salarial que continúa **(Vinagre, 2015, p. 1)**.

Por tanto se considera que la igualdad de género es fundamental para la realización de los derechos humanos de todas las personas. Sin embargo, aún persisten las leyes discriminatorias contra las mujeres en todos los rincones del mundo y se continúan promulgando nuevas leyes de este tipo. En todas las tradiciones jurídicas existen muchas leyes que continúan institucionalizando la condición de segunda clase para las mujeres y las niñas respecto a la nacionalidad y ciudadanía, la salud, la educación, los derechos maritales, los derechos laborales, la patria potestad y los derechos a la propiedad y a la herencia. Estas formas de discriminación contra la mujer menoscaban el empoderamiento de la mujer **(Garmendez, 2011, p. 1)**

Para **Garmendez (2011)**, el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el mundo laboral está contemplado en los códigos de trabajo de todos los países de América central y república dominicana, en esta región aún persisten serios obstáculos para alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo **(p. 9)**.

No obstante la existencia de las prácticas discriminatorias referidas, los mecanismos para lograr la exigibilidad del principio de no discriminación en el trabajo no son tan eficientes, pues el acceso de las mujeres a la justicia (tanto administrativa como judicial) aún es muy reducido **(Garmendez, 2011, p. 10)**.

La discriminación contra la mujer persiste y es "un obstáculo para la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de sus países, que constituye una dificultad para el aumento del bienestar de la sociedad y la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad" además reconoce que "para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y la familia" **(Cruz, 2007, p. 18)**.

De igual manera señala la **Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (2001)**, citado por **Rodríguez Andrade y Granera Mendoza (2005, p. 14)** que por enfrentarse a ese ambiente hostil y discriminatorio, las mujeres que han logrado acceder a lo público fueron y están obligadas a desplegar un enorme esfuerzo para llegar a ese ámbito, viéndose forzadas a sortear una amplia gama de obstáculos de todo carácter. Peor aún para acceder a cargos de poder a menudo las mujeres lo ejercen según los patrones masculinos: autoritarismos, prepotencia con sus subordinados.

Es importante reconocer los obstáculos que persisten para alcanzar la equidad de género: la división sexual del trabajo -que gobierna la producción y la reproducción-; la exclusión de las mujeres de la toma de decisiones y del ejercicio del poder; la desigualdad de condición es para acceder a los recursos, son algunas de las desventajas que enfrentan las mujeres. La discriminación por género es un fenómeno a escala mundial que constituye un obstáculo para el desarrollo humano sostenible y para la democracia (**Barquero Leiton, 2008b, p. 7**)

Por lo tanto, es considerada una de las principales causas de la pobreza, ya que impide a la mitad de la población del mundo -a las mujeres-, recibir educación, formación, créditos, control de recursos, servicios médicos, cuidados infantiles, empleo digno, entre otros servicios, que garanticen su bienestar y el respeto a sus Derechos Humanos Universales. De esta forma, se impide la participación equitativa entre mujeres y hombres (**p. 7**).

✓ **Discriminación salarial**

Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganen un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad (**Barquero Leiton, 2008b, p. 10**).

Muchas mujeres enfrentan prácticas discriminatorias como son al recibir salarios más bajos que los hombres, encontrar mayor dificultad para acceder ascensos y ser las primeras despedidas en situaciones de recesión (**Barquero Leiton, 2008b, p. 18**).

Manifiesta **Bijin (2007)**, que la ley exige que se pague un salario igual al hombre y a la mujer por igual jornada, condiciones de eficacia e igual trabajo, pero no siempre se cumple (**p. 120**).

“Discriminación salarial: Consiste en que los hombres ganen un salario mayor al de las mujeres, así la mujer tenga el mismo rol del hombre en la empresa y su desempeño y eficacia haya sido el mismo” (**Bijin, 2007, p. 120**).

Argumenta **Bijin (2007)**, aunque la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha aumentado en forma sostenida en todo el mundo, se han acentuado las desigualdades fundadas en el género en cuanto a la remuneración y las condiciones de trabajo (**p. 120**).

✓ **Discriminación laboral**

La discriminación en los equipos de trabajo, presencia de cualquier acto o intención de preferencia, separación o trato desigual a cualquier persona dentro

del proceso de formación y/o actuación del equipo de trabajo **(Barquero Leiton, 2008b, p. 18)**.

Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias basándose en el sexo, raza, condición social, religión o preferencia política de la trabajadora, se comete una discriminación y por lo tanto se produce una desigualdad en el trabajo **(Osejo, 2012, p. 30)**.

En muchas regiones, las brechas de género en materia laboral se ampliaron con la crisis financiera de 2008. La desigualdad, la discriminación, la violencia y la privación de derechos son una realidad diaria para demasiadas mujeres y niñas **(Organización de Naciones Unidas, 2013, p. 3)**.

La discriminación dentro de las organizaciones se manifiesta de distintas maneras. La más común sucede al momento de asignar tareas. A la mujer le corresponde desarrollar tareas administrativas, o puede ser recepcionista o secretaria, mientras los cargos gerenciales son reservados para el sexo masculino **(Coca, 2005, p. 5)**.

Sigue manifestando **Anzil (2009)**, que la mujer que llega a ocupar uno de esos puestos, por lo general, lo logra habiendo trabajado un periodo extenso dentro de la organización, haciendo carrera dentro de la misma. Así puede demostrar su capacidad y ser tomada en cuenta **(p. 2)**.

De igual manera el problema se presenta cuando una mujer quiere postularse para un alto cargo y no ha pertenecido a la empresa, difícilmente sea elegida sin importar el título o la experiencia que tenga. En otros casos los empleadores no dudan de la capacidad de la mujer pero prefieren no contratarla por los costes que podría traerles un embarazo **(p. 3)**.

Expresa **Coca (2005)**, que la mujer que llega a ocupar uno de esos puestos, por lo general, lo logra habiendo trabajado un periodo extenso dentro de la organización e institución, haciendo carrera dentro de la misma. Así puede demostrar su capacidad y ser tomada en cuenta. El problema se presenta cuando una mujer quiere postularse para un alto cargo y no ha pertenecido a la empresa, difícilmente sea elegida sin importar el título o la experiencia que tenga **(p. 5)**.

Eso se debe a que la discriminación de la mujer está muy arraigada. No hace mucho la mujer no podía votar, no podía acceder a puestos políticos y no podía ni pensar en tener un trabajo remunerado fuera de la casa **(Coca, 2005, p. 7)**.

Así **Martin Hammar, (s.f.)**, argumenta que la discriminación laboral es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos y privados, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, edad, maternidad, apariencia física o la realización del test de embarazo. Constituye

también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo incluye el hostigamiento en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral **(p. 12)**.

De igual manera **Bijin, (2007)**, afirma que la mujer es víctima de otros tipos de discriminación:

- ✓ Discriminación en el empleo: Muchas de las mujeres son contratadas por un tiempo determinado, es decir “temporalmente”, lo que hace que en tiempos de crisis estas sean las más vulnerables en la empresa. Por otro lado, la mayoría de empresarios, por lo general tienen la errónea y equivocada idea de que las mujeres no están bien instruidas para desarrollar determinado trabajo, ya que consideran que su nivel escolar es bajo y por lo tanto sus calificaciones son bajas a la hora de pensar en empleos que exijan alta productividad.
- ✓ Discriminación ocupacional: esto quiere decir que las mujeres son limitadas a empleos de baja categoría, y con un salario escaso, por lo tanto en algunos casos las mismas no podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas.
- ✓ Discriminación de la adquisición de capital humano: restricción a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que prestan las empresas al contratar a una persona **(p. 120)**.

También afirma **Bijin (2007)**, que las mujeres continúan tropezando con barreras que se oponen a su potenciación económica y a sus actividades empresariales. Entre esos obstáculos se incluyen la discriminación de la mujer en la educación, la capacitación, la contratación, el acceso al crédito y el derecho a la propiedad y la herencia; los niveles de remuneración y frecuencia de promoción inferiores por igual trabajo; y las mayores responsabilidades domésticas **(p. 120)**.

Según **Fassler (2003)**, la situación de discriminación y subordinación en que viven persiste y se reproduce constituyendo un freno al desarrollo individual y de la sociedad en su conjunto **(p. 2)**.

✓ **Traslados**

Según la **ley de carrera docente (1990)**, en su artículo 30, establece que los traslados se podrán efectuar a solicitud expresa del docente o por necesidad de servicio. En este segundo caso se deberá trasladar al docente cuyo domicilio esté más cercano al puesto vacante y que o resulte afectado por dicho traslado.

En el caso de que la causa del traslado sea indisciplina laboral o problema de relaciones socio-laborales debidamente comprobadas ante la instancia correspondiente, se procurará reubicar al docente donde se produzca una vacante cercana a su domicilio sin afectar derechos de terceros.

La misma ley, en el artículo 31, señala que la democión o descenso sólo procederá por manifiesta y comprobada ineficiencia en el desempeño del cargo, de acuerdo con el Reglamento de la Presente Ley.

Y en el artículo 32, se establece que la destitución procederá en los siguientes casos:

1. Abandono de sus labores sin causa justificada por más de tres días consecutivos.
2. Perjuicio material causado intencionadamente en los edificios, mobiliarios y bienes de los centros educativos.
3. Ofensas graves a cualquier miembro de la comunidad educativa o daño a su integridad física.
4. Conducta que contraríe gravemente la ética profesional, de acuerdo con el Reglamento de esta Ley.
5. Condena por sentencia definitiva que implique privación de la libertad.
6. Suspensión temporal reiterada por violación al numeral 4 del artículo 25 y de modo especial por incumplimiento manifiesto de numeral 1 del Artículo 37 de esta Ley.

✓ **Estrés laboral**

La vida docente se ve afectada a menudo por el estrés laboral que ocasionan las dependencias donde trabajan, como ya se mencionó anteriormente las causas que provocan el estrés en el maestro son por las exigencias laborales, problemas sociales en la escuela, la falta de atención proveniente de sus autoridades superiores conllevan a que el docente se sienta acorralado, bajo una situación de presión, el mismo alumnado puede provocar en ellos tensión, debido a los problemas que presenta como la poca intención de aprender por parte del alumno, problemas ocasionado por la indisciplina del grupo donde se encuentre impartiendo clase o incluso la poca atención que estos le prestan (**Jelinek, 2008, p. 12**).

✓ **Acoso laboral**

Una de las prácticas que afectan la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras es el acoso laboral, el cual tiene particularidades en el caso de las mujeres y se enmarca en situaciones de violencia de género en el ámbito del

trabajo y en prácticas específicas como es la discriminación por embarazo, entre otras (**Garmendez, 2011**).

Refiere que una forma particular de acoso laboral es el hostigamiento o acoso sexual el cual está prohibido, pero solo de manera indirecta por la mayoría de las legislaciones. Sin embargo, se han encontrado escasas resoluciones relacionadas con el acoso sexual, pues son pocas las mujeres que se atreven a denunciar ya sea por miedo a perder su trabajo, a que no les crean, a ser re victimizadas o estigmatizadas prefieren callar ante lo vivido (**p. 10**).

Manifiesta **Bijin (2007)**, que a pesar que en el Código del Trabajo y en los reglamentos de las empresas se especifica que las mujeres no pueden ser discriminadas por razones de sexo, entonces de los muchos casos de acoso existentes prácticamente ninguno queda registrado, debido en gran parte al temor que sienten las víctimas de perder su trabajo (**p. 120**).

Nadie debe ser objeto de acoso o chantaje sexual. El acoso o chantaje sexual es una conducta que está sancionada por el Código del Trabajo, denúncialo ante el Ministerio del Trabajo, o cuando la inspectora o el inspector del trabajo visiten tu empresa, puesto que tu estabilidad laboral no debe depender ni de chantajes ni de ningún tipo de acoso (**Barquero Leiton, 2008b, p.18**).

✓ **La salud**

De igual manera la **Organización Internacional del Trabajo (2001)**, refiere que las barreras de acceso a los servicios de orden legal, institucional y cultural, asociado a las graves equivocaciones en la obligatoriedad de disponibilidad de los servicios, bien sea por fallas en la contratación o por fallas en los sistemas de referencia y contra referencia esto indica que sus derechos a la salud sean violados (**p. 8**).

Argumenta **Franco (1993)**, que por la falta de entrenamiento médico para el proceso de habilitación del servicio en todos los niveles de atención y en todas las técnicas indicadas o normas técnicas internacionales, las mujeres acuden a atención de alta complejidad, lo que eleva los costos de la prestación del servicio y dilata el trámite para la solicitud y prestación de la atención médica (**p. 1**).

De acuerdo con **Franco (1993)**, la negación sistemática del procurador general de la nación a cumplir los mandatos de la corte constitucional para investigar y sancionar las violaciones del derecho de las mujeres a acceder a abortos legales y seguros, así como la utilización de su cargo para iniciar acciones en contra de los mismos, representa la incapacidad del estado de garantizar la justicia y facilita nuevos abusos a las mujeres, perpetua la discriminación de género y contribuye a una cultura de la impunidad manteniendo a las mujeres en situaciones de riesgo (**p. 2**).

✓ **Salud laboral**

Los departamentos de salud laboral necesitan estar íntimamente involucrados con la gerencia de las empresas para el desarrollo de programas educativos, para el colectivo de trabajadores, incluyendo directivos, en la prevención y detección precoz de la depresión (**Barquero Leiton, 2008, p. 2**).

Los servicios de salud laboral de las empresas también tienen un papel claro en la identificación, apoyo y tratamiento de los empleados deprimidos y en la facilitación de su retorno a su puesto de trabajo, una vez superado el trastorno afectivo. Además, el personal de salud laboral tiene experiencia en temas sensibles como la confidencialidad en el lugar de trabajo, las condiciones de seguridad laboral, y sobre cuando es el momento adecuado para regresar de forma parcial o total al trabajo (**p. 2**).

También están familiarizados con los estreses y presiones particulares del ambiente laboral específico de la empresa. La forma exacta de desarrollo de un programa dependerá de la naturaleza de la empresa así como del tamaño de la organización. Cualquier organización puede, sin embargo, mejorar la gestión de sus recursos humanos de esta forma, con beneficios realmente importantes tanto para la empresa como para los empleados (**p. 2**).

Para **Alemañy Martínez, (2009)**, las enfermedades más frecuentes en los docentes de educación secundaria es: el estrés, la ansiedad, la depresión, la gripe, “ocupan los primeros puestos en la lista enfermedades que causan baja laboral entre los docentes (**p. 2**).

✓ **Maternidad**

Sigue manifestando **Polio Belio (2012)**, los largos períodos de debilitamiento de la mujer, por su condición reproductiva y de maternidad, dieron al varón una ventaja notable en términos de su fuerza física para enfrentar a la naturaleza y para la guerra. Esas condiciones condujeron inicialmente en forma brutal a la gestación de la dominación patriarcal, que se consolidó en la historia de la civilización de los seres humanos (**p. 80**).

✓ **Depresión laboral**

La depresión es un trastorno en el estado de ánimo donde aparecen sentimientos de dolor profundo, ira, frustración y soledad e impiden que la persona continúe con su vida ordinaria de forma normal durante un tiempo prolongado (**Gobierno de Canarias, 2010, p. 1**).

Aquellas personas que sufren una depresión se comportan de una forma no habitual en muchos aspectos de su vida, tanto en casa como en el trabajo. Algunos cambios que pueden llegar a ser particularmente evidentes para los compañeros de trabajo o para sus jefes son:

- ✓ La lentitud y los errores frecuentes en el trabajo.
 - ✓ Dificultades en la concentración con olvidos frecuentes.
 - ✓ Un inadecuado cumplimiento horario.
 - ✓ Una mayor frecuencia de ausencias injustificadas o de abandono del puesto de trabajo por enfermedad.
 - ✓ Frecuentes discusiones y enfrentamientos con los compañeros de trabajo.
- (p.1).**

La depresión puede por tanto tener importantes consecuencias sobre la capacidad del trabajador para desempeñar su actividad laboral de forma efectiva. Algunas personas con depresión tienen incluso que dejar de trabajar por completo durante cierto tiempo a causa de la gravedad de sus síntomas. Muchos, sin embargo, intentarán continuar luchando conscientes de que su rendimiento es peor del habitual. La identificación de una persona que sufre una depresión, posibilitará una ayuda efectiva, acelerará su retorno a un nivel de funcionamiento mejor, y reducirá mucho sufrimiento innecesario **(p. 2).**

De igual manera se encuentran otros obstáculos en el desempeño del trabajo de las mujeres, entre los que se mencionan:

Problemas de infra estructura escolar

La población estudiantil carecen de infraestructura, principalmente la del campo, porque tienen pocas posibilidades de transformar la realidad que enfrentan, debido a que les falta agua potable y pupitres, techos a punto de derrumbarse, inodoros en mal estado, entre otras **(IEEPP, 2011, p. 10).**

Falta de materiales y equipos

Cada institución educativa tendrá sus propias necesidades, como materiales incluyendo libros suficientes para el alumnado y la tecnología necesaria para sus investigaciones, debemos de uniformar criterios en ese sentido para estar en condiciones de evaluar en mejores condiciones nuestro propio trabajo **(Noriega García, 2003, p. 9).**

3.4. Acciones que contribuyan al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.

Grümberg (2004), citado por **Rodríguez Andrade y Granera Mendoza (2005)**, plantea que existe una convicción generalizada de la necesidad urgente e impostergable de equilibrar mejor las relaciones entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, pero siguen las dudas sobre cómo alcanzar esta meta y concretizar un cambio que trata de empoderar a las mujeres, no en contra de alguien o algo, sino a favor de una convivencia más justa tanto para hombres como para mujeres **(p. 15).**

A fin de contribuir al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres, muchos estudiosos han desarrollado un sinnúmero de investigaciones y proponen acciones diversas.

Las acciones propuestas están dimensionadas a la promoción, divulgación, capacitación, educación, principalmente en relación a los derechos laborales, acciones e incidencia, auditoría con perspectivas de género y un programa de formación establecidos en los instrumentos jurídicos vigentes.

Promoción y divulgación de los instrumentos jurídicos

En Nicaragua se han implementado programas radiales con el propósito de divulgar y conocer los derechos laborales, ejemplo de ello es el programa radial "Rompiendo el Silencio" (**Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social y la Dirección General de Empleo, 2013, p. 1**).

En el programa se comparten testimonios y diversas denuncias de quienes han sido afectadas por la discriminación, explotación laboral y trabajo forzoso, brinda además un espacio de reflexión respecto a estos temas con especialistas invitados; otorgando a los y las oyentes la oportunidad para participar y consultar de forma directa a través de la línea telefónica con preguntas hacia los panelistas (**p. 1**).

Chávez (2013), explica que otra de las acciones que en Nicaragua se realiza para la promoción de los derechos laborales es la divulgación de programas televisivos, el cual está referido a la situación laboral de trabajadores y trabajadoras del país, destacando que éstos tienen derecho a reclamar siempre que se sientan afectados por el incumplimiento de sus derechos (**p. 2**).

La Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008), en su artículo 1, establece que es objeto de la presente ley promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales, y culturales entre mujeres y hombres, así mismo establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de los cuales todos los órganos de la administración pública y demás poderes del estado, gobiernos regionales y municipales garantizaran la igualdad de mujeres y hombres (**Asamblea Nacional, 2008, p. 2**).

La Ley N° 114 Carrera Docente (1990), en su artículo 2, para efectos de la presente Ley, 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 (**Asamblea Nacional, 1990, p. 1**).

Son fines de esta **Ley N° 114 carrera docente (1990)**, en su artículo 3:

1. Contribuir a la dignidad del magisterio estableciendo la docencia como carrera profesional.
2. Contribuir a que el docente labore dentro del campo específico de su formación profesional.
3. Determinar los criterios y procedimientos para el ingreso, promoción, democión, traslado y permuta.
4. Establecer los deberes y derechos del docente.
5. Garantizar la estabilidad del docente en el desempeño de su cargo.
6. Promover la profesionalización, capacitación, superación y eficiencia del docente.
7. Garantizar que todo ascenso o mejoramiento del docente esté en correspondencia con su antigüedad, experiencia, preparación científica y pedagógica, eficiencia y méritos como factores que determinen un sistema adecuado de remuneración económica.

Beijing (2000), expresa que cada vez se reconoce más la necesidad de promulgar leyes específicas y elaborar políticas para reforzar las aptitudes ejecutivas y profesionales de las mujeres, en particular para ayudarlas a dirigir sus propias empresas. Con ese fin, los gobiernos han elaborado políticas y proyectos que utilizan redes locales, nacionales e internacionales para facilitar información, tecnología, créditos y capacitación a las empresarias, así como programas encaminados a mejorar la educación de las mujeres (**p. 2**).

Trejo (2014), refiere que se debe reconocer la persistente e importante labor de los organismos internacionales para mejorar la situación de la mujer, vinculada con la real y concreta efectividad de las declaraciones y aún de la normativa local, los que han señalado algunas acciones básicas a emprender que permitirán un mayor acceso de la mujer al mundo del trabajo. Señalan que se debe:

- ✓ Promover medidas de acción positiva o discriminación inversa.
- ✓ Difundir los derechos de las mujeres trabajadoras y estimular su ejercicio.
- ✓ Analizar y difundir la situación de las mujeres trabajadoras y su aporte a la economía local, regional y nacional.
- ✓ Generar políticas transversales que instalen y difundan las problemáticas de género en empleadores, legisladores, operadores jurídicos y demás protagonistas del mundo del trabajo.
- ✓ Promover la formación profesional y técnica que capacite a la mujer para abordar diversas opciones ocupacionales en pie de igualdad con el hombre, de modo tal que se amplíen sus posibilidades de inserción laboral.
- ✓ Incentivar su capacidad emprendedora mediante estímulos a la producción que, en pequeña y mediana escala, pueda llevar a cabo en el seno del hogar o en otros espacios más informales.
- ✓ Revisar del sistema de estabilidad impropia que rige en el ámbito del derecho nacional en relación a los despidos discriminatorios.

Staff (1998), comenta que los distintos movimientos de mujeres a nivel mundial, han continuado la labor de promoción y vigencia efectiva de nuestros derechos y libertades fundamentales, luchando por una reformulación global de los Derechos Humanos con perspectiva de género, con fundamento en que si bien es cierto, ha habido un reconocimiento de los derechos humanos, no menos cierto es, que la realidad práctica, evidencia que los instrumentos internacionales y los mecanismos de derechos humanos, invisibiliza las necesidades, deseos y demandas de las mujeres, pues tales instrumentos no toman en cuenta sus especificidades, pues sus derechos humanos son sistemáticamente violados, además de ser victimizadas por ser mujeres, sin que tales hechos sean considerados como violación a los derechos humanos **(p. 1)**.

Así lo refuerza **Cruz (2007)**, al plantear que los derechos humanos de las mujeres han sido reconocidos a través de instrumentos que, si bien han servido para identificar las condiciones de inequidad y discriminación de las mujeres, no han sido suficientemente desarrollados e incorporados a todos los mecanismos internacionales y nacionales de protección de los derechos humanos **(p. 19)**.

Según **Cruz (2007)**, las mujeres deben ser agentes y beneficiarias del cambio.... pero los derechos humanos y libertades fundamentales, limita total o parcialmente, el reconocimiento, goce y ejercicios de tales derechos y libertades por parte de las mujeres. Así, los Estados están obligados a tomar acciones que van desde la adecuación de la legislación interna, hasta la asignación de recursos técnicos y financieros para garantizar los derechos de las mujeres a una vida libre **(p. 47)**.

Desarrollo de foros en materia laboral

La **Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de Nicaragua (2015)** refiere que las acciones implementadas, se puede señalar el foro denominado "Prácticas de Género en las Relaciones Laborales, realizado en conmemoración al Día Internacional de la Mujer, con la finalidad de dar a conocer a las y los participantes, la importancia de la implementación de la equidad de género en el desarrollo, aplicación de las políticas laborales, la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, con el propósito de ir implementando conocimientos orientados a eliminar las brechas de género en el ámbito laboral **(p. 1)**.

Sigue argumentando la **Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de Nicaragua (2015)**, que con los foros en Nicaragua se ha avanzado en la temática de género laboral, se han restituidos muchos derechos, pero falta mucho por hacer, porque no solo es restituir derechos o asignar cuotas, sino que es importante la educación y a medida que se insiste en la educación hacia las mujeres se rescatan los derechos que les han sido negados durante años por la sociedad" **(p. 1)**.

Educación de las mujeres en derechos laborales

Así lo afirman **Silva Pérez (2000) y Villar (2007)**, que una educación de los derechos laborales nos hace más humanos y más valerosos como individuos, grupos y personas... la persona es el centro de los derechos laborales y del Estado de derecho. Es un derecho humano e indispensable para el progreso económico y social. El acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación es un requisito fundamental para la potenciación de la mujer y un instrumento fundamental para lograr los objetivos de igualdad de género, desarrollo y paz.

Beijing, (2000), cada vez se reconoce más la necesidad de promulgar leyes específicas y elaborar políticas para reforzar las aptitudes ejecutivas y profesionales de las mujeres, en particular para ayudarlas a dirigir sus propias empresas. Con ese fin, los gobiernos han elaborado políticas y proyectos que utilizan redes locales, nacionales e internacionales para facilitar información, tecnología, créditos y capacitación a las empresarias, así como programas encaminados a mejorar la educación de las mujeres.

Para **Trejo (2014)**, la Organización Internacional del Trabajo ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer, como una forma de alcanzar la justicia social a través del desarrollo de estrategias de información y programas de acción positiva, así crear conciencia sobre la igualdad de género, para lograr la igualdad real y no sólo en documentos y leyes.

Capacitaciones para las mujeres en material laboral y ley de carrera docente

Coca, (2005), quien afirma que las mujeres capacitadas participan en el mercado laboral con diferentes modalidades, como puede ser el ejercicio de la profesión, la docencia y existe un aumento de mujeres en puestos de conducción de las empresas, las que van construyendo nuevos modelos de comportamiento para superar las limitaciones que las políticas del mercado laboral y las reglas culturales perciben.

Desarrollo de cursos o diplomados

Señala **Chávez (2013)**, el gobierno que está en el poder impulsa acciones concretas. La Secretaria General del Ministerio de Defensa aseguró que todos estos logros se han dado precisamente porque Nicaragua tiene un Gobierno justo, quienes han impulsado acciones concretas para que las mujeres vayan conquistando más espacios en la vida cotidiana y laboral (**p. 1**).

Es fundamental también que se conozca la:

Ley 779, Ley Integral contra la Violencia hacia la Mujer, aprobada el 26 de enero del 2012, que establece que la normativa existente es para frenar la violencia de género en contra de las mujeres, aunque no ha obtenido los

resultados buscados para la efectiva protección de su vida, libertad e integridad persona.

Por ello, resulta indispensable la promulgación de una ley autónoma de carácter especial, que aborde de forma integral este problema, tipificando y sancionando las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres (**Asamblea Nacional, 2012, p. 1**).

La *Ley N° 185, Código del Trabajo* como “instrumento jurídico de orden público mediante el cual el estado regula las relaciones laborales”. En su artículo 17, establece las obligaciones contenidas de los empleadores. Las normas contenidas en el Código del Trabajo y en la legislación laboral complementaria son de derecho público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social (**Asamblea Nacional, 1996, pp. 6, 9**).

La **Organización Internacional del Trabajo**, refiere que desde sus inicios, la igualdad de oportunidades ha sido uno de sus objetivos fundamentales y menciona los convenios clave para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo:

- ✓ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- ✓ El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- ✓ El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- ✓ El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156)
- ✓ El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). (p. 3).

Bijin, (2007), expresa que existen normas internacionales, incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que establecen la igualdad de género en cuanto al acceso al empleo, el derecho a recibir igual remuneración, y la prohibición del hostigamiento sexual, entre otros. Sin embargo, la persistente deficiencia en la aplicación de esas normas y la falta de medios para hacerlas cumplir las ha vuelto ineficaces (p. 120).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y la Dirección General de Empleo (2013), considera de vital importancia:

a. Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en: acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección, la carrera profesional en materia de promoción y formación, permanencia en el puesto de trabajo y derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

- b. Promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas o sindicatos.
- c. Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia.
- d. Promover el respeto de derechos laborales de las mujeres que padecen violencia en particular cuando deban ausentarse en su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales (p. 13).

IV. METODOLOGÍA

Ubicación del estudio

La investigación se realizó en los institutos Roger López Borge ubicado en el barrio Pedro Joaquín Chamorro sector uno, instituto Parroquial San Francisco de Asís del barrio Claudia Chamorro e instituto Nueva Esperanza del Sol de Libertad, municipio de Siuna, Región Autónoma Costa Caribe Norte de Nicaragua.

El instituto Roger López Borge, su modalidad de atención es en turno diurno, vespertino y nocturno, la mayoría del estudiantado y docentes son católicas, aunque algunas son evangélicas.

El instituto parroquial San Francisco de Asís, es administrado por la Iglesia Católica del municipio de Siuna, principalmente por el párroco, atiende únicamente en la modalidad diurna. Estudiantes y docentes en su mayoría son católicos.

El instituto Nueva Esperanza, atiende en la modalidad sabatina. Sus estudiantes suelen ser en su mayoría adultas. Docentes y estudiantes profesan la religión católica, pero también hay algunas que son evangélicas.

Tipo de estudio

La presente investigación se enmarca en una perspectiva de investigación de mujeres bajo el paradigma cualitativo, porque trató de identificar la naturaleza profunda de sus realidades, sus opiniones, libertad de expresión y sentir, como elementos esenciales.

Según el nivel de profundidad es de carácter descriptivo, permitió detallar con más claridad lo que estaban pasando en cuanto a la realidad de las vivencias y facilitó un mejor análisis de los datos obtenidos.

Población

La población la constituyeron 62 mujeres de los institutos de educación secundaria: instituto Roger López Borge, instituto Parroquial San Francisco de Asís e instituto Nueva Esperanza del área urbana, municipio de Siuna.

Lugares seleccionados

La investigación se realizó en las instalaciones de los institutos de educación secundaria: instituto Roger López Borge, instituto parroquial San Francisco de Asís e instituto Nueva Esperanza de Siuna.

Grupo seleccionado

35 mujeres que laboran en los institutos.

Instituto Roger López Borge se seleccionaron 11 mujeres, de ese total 9 son docentes y 2 del área administrativa.

Instituto Parroquial San Francisco de Asís se seleccionaron 13 mujeres, de las cuales 12 son docentes y 1 del área administrativa.

Instituto Nueva Esperanza se seleccionaron 11 mujeres: 8 docentes y 3 del área administrativa.

Unidad de análisis

35 mujeres docentes y área administrativa de los institutos de secundaria urbanos.

Observación

La observación como método es siempre oportuna, ya que esta recoge aspectos relevantes que no son manifestados en los métodos aplicados. En este caso fue importante observar los gestos expresados por cada una de las informantes, así como los elementos que están en su entorno, de la misma manera nos permitió constatar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras docentes y administrativas de los institutos.

Descriptores

Conocimiento que tienen las mujeres de sus derechos laborales.

Obstáculos que enfrentan las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

Acciones que contribuyan al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.

Criterios de selección

Los criterios de inclusión fueron:

Mujeres docentes y administrativas que tienen varios años de laborar en los institutos Roger López Borge, San Francisco de Asís y Nueva Esperanza, que manejan información de primera mano para la realización de la investigación.

Los criterios de exclusión fueron:

Mujeres docentes y administrativas que laboran en otros centros de educación, porque no conocen la relación laboral de las mismas en los institutos en estudio.

Fuentes y obtención de la información

Para la obtención de la información se utilizaron las siguientes fuentes de información:

Fuentes primarias: Mujeres docentes y mujeres que se desempeñan en el área administrativa de los tres institutos, como actoras claves que brindaron la información.

Fuentes secundarias: Información que se obtuvo al ser consultadas diferentes fuentes, entre ellas: Libros, internet, monografías y protocolos relacionadas al tema de investigación.

Técnicas e instrumentos para la recopilación de la información

Se utilizó las entrevistas dirigidas a mujeres docentes y mujeres del área administrativa de los institutos de educación secundaria urbanos de Siuna.

La observación se utilizó durante todo el proceso de investigación. Se hizo en las instalaciones de los institutos Roger López Borge, instituto Parroquial San Francisco de Asís e instituto Nueva Esperanza.

Se usó como instrumentos las guías de preguntas, grabadoras, cámara digital, cuaderno de campo, lapiceros y programas computarizados.

Trabajo de campo terreno

Una vez diseñados los instrumentos se precedió a la recolección de la información donde se aplicó las técnicas seleccionadas.

Se realizó en tres fases:

Primera fase: Comprendió el primer acercamiento al área de investigación para concertar las visitas a mujeres docentes y mujeres administrativas de los institutos de educación secundaria que son partes esenciales en el proceso. Esta visita se hizo con el objetivo de explicarles en qué consistiría la investigación.

Segunda fase: Se realizó el trabajo de campo aplicando los instrumentos a cada una de las mujeres seleccionadas para la recopilación de la información.

Tercera fase: La clasificación de los datos se hizo después de obtener la información sobre la base de respuestas obtenidas de acuerdo a los objetivos propuestos, para lo cual primeramente se describió la información agrupándolas por categorías de respuestas, luego se realizó una comparación con la información recabada de las diferentes fuentes y se identificaron similitudes y diferencias.

Procesamiento de la información: Se hizo de forma manual ordenando los resultados primero por técnicas, luego por preguntas y por descriptores, posteriormente se redactó y se ordenó por cada uno de los objetivos que orientan la investigación.

Análisis de la información: Se realizó a través de una lectura cuidadosa de los datos y analizamos la información obtenida mediante las expresiones de las informantes claves, haciendo las comparaciones con lo que autores y autoras refieren sobre la temática y según cada uno de los objetivos planteados.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Conocimiento que tienen las mujeres de sus derechos laborales.

La mayoría de las mujeres docentes y administrativas entrevistadas manifestaron que tienen poco conocimiento de sus derechos laborales, sin embargo, expresaron que tienen derecho a un salario por las jornadas trabajadas, a pago de horas extras, seguro social, vacaciones cada seis meses, treceavo mes conocido como el aguinaldo y permisos para asistir a consultas y citas médicas, y durante el embarazo comentaron que tienen derecho a los periodos prenatales y postnatales.

Una docente del instituto sabatino señaló lo siguiente:

“Es importante conocer los derechos laborales, es decir, cuáles son para así defenderlos, y no permitir que nadie los viole. También es necesario tener claro mis deberes para cumplir con todas las actividades que se me asignen realizando las mismas en tiempo y forma” (Entrevista aplicada 22/08/2015).

Salarios

En las entrevistas las docentes manifestaron que los salarios están en dependencia del tipo de cargo y títulos que poseen y de acuerdo a ello se les garantiza el tipo de plaza, ya sea en educación primaria o educación secundaria.

El salario básico de educación secundaria es de C\$6,400, pero cuando las docentes poseen otros títulos son reconocidos por el Ministerio de Educación. Por el diploma de educación secundaria y diplomados les reconocen C\$100, por títulos que las acredita como licenciadas en educación superior C\$200 córdobas y por el título de maestras de educación secundaria (Magisterio) les reconocen C\$300. De igual manera se les reconoce la antigüedad y zonaje.

Lo antes mencionado coincide con lo que dice el *Código del trabajo (1996)*, en su artículo 84, salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico. También se relaciona con lo que se argumenta en el *Reglamento de la ley de carrera docente (1991)*, en su artículo 75, el monto total del salario del docente será el salario básico, más el escalafón más el zonaje establecido.

Es notable que el salario docente, a pesar que ha mejorado en los últimos años, no alcanza a cubrir el costo de la canasta básica que en Nicaragua asciende a un total de **C\$8,262.00**, lo que dificulta vivir una vida digna para ellas y sus familias, principalmente las mujeres que son madres jefas de hogar y con el salario devengado no pueden resolver las necesidades básicas de alimentación, menos en la vestimenta, educación y recreación de sus hijos e hijas, los que son fundamentales en su desarrollo.

Los salarios para las docentes del Ministerio de Educación son bajos y a pesar de su aporte en el proceso de formación y aprendizaje de capacidades del estudiantado, en nuestro país no existen mecanismos de compensación, ni se establecen incentivos dirigidos a atraer y retener a las profesionales calificadas, que retribuyan la preparación académica, experiencia y calidad de la enseñanza, así como la motivación a mejoras en su desempeño.

Pagos de horas extras

Las empleadas de los institutos de educación secundaria manifestaron mediante las entrevistas que las jornadas laborales que realizan son diversas. En sus centros de educación cumplen con el horario establecido para el proceso de enseñanza aprendizaje y dijeron estar satisfechas al respecto.

Sin embargo, consideran que hacen horas extras, porque son invitadas a participar en muchas actividades partidarias, manifestando que son de estricto cumplimiento y que las mismas no son reconocidas económicamente, es decir, no son pagadas.

Por esa razón, las mujeres manifiestan inconformidad con las horas laboradas, además que deben de participar de forma exigida, ya que les refieren que son de carácter obligatorio, para cumplir funciones del partido de gobierno.

Comentaron en las entrevistas que asisten a las actividades por las exigencias de algunas instituciones. Las actividades que realizan son: forestación, elaboración de basureros con botellas plásticas. Asisten a la celebración del día del agua, abatización, participan en las jornadas de limpieza, llevadas a cabo los días sábados, a través de la coordinación de instituciones como la Alcaldía, Instituto Nacional Forestal (INAFOR), Empresa Municipal de Agua Potable en Siuna (EMAPSA) y el Ministerio de Salud del municipio.

De igual manera, las docentes y estudiantes son invitados a participar en los cabildos municipales que coordina el gobierno municipal y son de estricto cumplimiento.

Al respecto una funcionaria del área administrativa del Instituto Parroquial expresó:

“Un problema muy sentido por todas las trabajadoras es el tiempo laboral que se exige para ser parte de estas instituciones, pasando por encima de los derechos que tenemos como trabajadoras para cumplir con las horas que se exigen como derecho y deber”. (Entrevista aplicada 21/08/2015).

Una funcionaria opina lo siguiente al respecto:

“Aquí los derechos se nos violentan, no podemos decir en nuestras casas a qué hora se llega ni se sale, porque a la hora que cualquier funcionario quiera realizar alguna actividad populista debemos acompañarlo sin

oposición alguna y uno lo hace porque no hay otro trabajo”. (Entrevista aplicada 21/08/2015).

Lo expuesto anteriormente no se relaciona con lo del *Código del trabajo (1996), ley N° 185 que en su artículo 62* señala que las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.

Según el *reglamento de la ley de carrera docente (1991)*, en su artículo 62, los docentes ubicados en secundaria tendrán una carga horaria de 40 horas distribuidas en 30 horas de clases semanal y 10 de planificación.

Este hallazgo lo pudimos constatar en la observación, ya que en tres de las ocasiones en que visitamos a los institutos a aplicar las entrevistas, las mujeres docentes tuvieron que participar en actividades de forestación coordinada por la Alcaldía, Instituto Nacional Forestal que convocaron para la elaboración de depósitos de basura haciendo uso de botellas plásticas, día del agua en coordinación con la Alcaldía y EMAPSA, realizaron abatización en coordinación con el Ministerio de Salud. Fueron invitadas a participar en las jornadas de limpieza, que se realizan los días sábados. Participan en los cabildos con sus estudiantes, los cuales son acompañados por docentes que desarrolla el gobierno municipal.

Las docentes de los institutos en estudio, participan en actividades desarrolladas por la Alcaldía, el Instituto Nacional Forestal, entre otras instituciones, pero lo hacen durante sus horas laborales, dándose las suspensiones de las clases y una vez finalizadas las mismas se retiran hacia sus hogares y los periodos de clases interrumpidas se continúan en el periodo siguiente. De igual manera, son pocas las veces durante el año en que se ven afectadas, por tal razón no se les reconocen y no se pagan horas extras.

Seguro social

Las mujeres investigadas refieren que uno de sus derechos más violentados está vinculado con el seguro social, ya que este a pesar de que se trata de medidas para beneficiar a trabajadores y trabajadoras este no se explicita en la realidad.

Existen docentes que deberían según ellas estar fuera del sistema educativo, debido a que estos han cumplido con sus horas sociales y el trabajo las ha deteriorado y expresan con mucha claridad que la instancia que se encarga de velar por ese derecho indica que existe un vacío desde esta perspectiva.

Al respecto una docente afectada refiere:

“Tanto que nos esforzamos por trabajar por la educación, somos los que se les paga menos y son los que tienen menos beneficios al momento de tener

riesgos. En la jubilación con lo que te da la prestación social no se vive y no se compensa con lo que una retribuye” (Entrevista aplicada 21/08/2015).

Lo anterior se relaciona con lo que dice Bolaños (2008), jurídicamente el INSS no está obligado a pagar pensiones de jubilación del 100% del salario a los docentes que califiquen el derecho de gozar de la pensión de vejez, por ejemplo. El INSS calculará la pensión en base al número de semanas que haya cotizado el docente conforme las disposiciones de seguridad social, siempre y cuando el interesado tenga los años de servicios exigidos y la edad establecida.

Para las docentes, esto se expresa en una connotación de motivación negativa respecto a las prestaciones que se realizan desde las instancias que velan por el bienestar humano.

Según los resultados se nota que las mujeres docentes abordan el seguro social relacionándolo específicamente con la jubilación, la que se garantiza cuando han cumplido su edad y años de servicio, se les reconoce el cien por ciento del último sueldo básico recibido y décimo tercer mes que corresponde a su pensión de jubilación y aún después de jubiladas, pueden continuar prestando sus servicios en cualquier institución estatal o privada con el sueldo adicional correspondiente a la labor que desempeña.

Cuando las docentes se retiran sin reunir los requisitos por fuerzas mayores, en algunos casos por incapacidad de laborar según lo indicado por valoraciones médicas que impide pueda continuar ejerciendo la docencia en la institución, la jubilación se calcula aplicando los porcentajes que establecen la ley de seguridad social.

Seguro médico

Se pudo constatar con las mujeres docentes que esta compensación de derecho es complejo para ellas sobre todo en temáticas referidas a mujeres, ya que no hay especialidad de atención a casos de salud dental, terapia de cáncer, ni para atender discapacidades físicas, entre otras.

Por otro lado, este derecho se agudiza en el momento que la institución que vela por estos intereses carece de las condiciones y prácticamente los casos tanto de emergencias como de diagnósticos por exámenes o radiografías se hacen en otras instancias como el hospital, dejando expreso la inconformidad con este servicio de salud médica que se recibe como derecho social que finalmente es pagado por la misma trabajadora y su empleador o empleadora.

Al respecto una docente señala muy inconforme lo siguiente:

“Nos quitan tanto dinero estas instituciones y prácticamente nos ven como algo que no tiene valor, como si nosotros no aportamos para recibir la mejor atención”. Hay parejas de jóvenes médicos que tienen sus clínicas y

*atienden mejor, estos tienen hasta laboratorios para realizar sus exámenes”
(Entrevista aplicada 21/08/2015).*

Lo mencionado anteriormente se relaciona con lo que opina Bolaños (2008), al expresar que las empresas médicas derivan su nombre del llamado "Modelo de Salud Previsional", que fue creado por el INSS para brindar atención médica a los asegurados que pagan los Seguros de Enfermedad-Maternidad y riesgos profesionales.

Se puede manifestar que no hay una responsabilidad de parte de la entidad que se encarga de ofertar y hacer cumplir esos derechos y por otro lado, tampoco hay exigencias desde la institución que laboran las mismas para protestar y hacer valer nuestros derechos de salud.

Como investigadoras podemos afirmar que el seguro médico que les brindan a las docentes y personal del área administrativa de los institutos Roger López Borge, Parroquial San Francisco de Asís y Nueva Esperanza y asegurados y aseguradas de Siuna, son servicios de atención primaria que reciben de la clínica médica provisional, adscrita al Hospital Carlos Centeno del municipio.

A pesar de recibir este servicio, no existe satisfacción de usuarios y usuarios, debido a que no se cuenta con el personal médico y especialidades necesarias y en el caso de algunos médicos o doctoras con especialidad laboran medios turnos en esta clínica, porque también prestan sus servicios en el hospital antes mencionado o laboran en clínicas privadas o propias.

Por otro lado, no se cuenta con un laboratorio propio para la realización de exámenes médicos, razón por la cual los y las pacientes deben acudir al hospital del municipio o a laboratorios de las clínicas privadas a realizarse los mismos, posteriormente regresar a consultas médicas para poder retirar el medicamento adecuado para las enfermedades encontradas después de la realización de los exámenes, lo que demuestra la deficiencia en la calidad de atención hacia las mujeres docentes y administrativas.

Las vacaciones

Las mujeres de los institutos de educación secundaria y personal administrativo entrevistadas expresaron que tienen derecho a las vacaciones, las cuales son recibidas en la Semana Santa, por el periodo de una semana, en el mes de Julio descansan una semana y en el mes de Diciembre salen el catorce e inician sus labores en la primer semana de Enero.

Manifestaron que el año lectivo inicia a finales de Enero, pero las primeras semanas son aprovechadas para atender a estudiantes que tuvieron problemas de aprendizaje brindándoles reforzamiento en las disciplinas con mayores dificultades.

Dijeron que a pesar que tienen vacaciones, no son suficientes y esto deja entrever que es necesario el auto cuidado de la salud para ser más efectivos y garantizar la calidad docente.

Una docente opina:

“Es bueno siempre tener sus vacaciones y es saludable para la institución que su personal esté descansado para desarrollar con más energía los procesos académicos” (Entrevista aplicada 21/08/2015).

Lo planteado anteriormente no coincide con lo establecido en el *Reglamento de la ley de carrera docente* (1991), que en su artículo 96, afirma que los docentes gozarán de dos meses de descanso anual, según calendario escolar.

Los trabajadores al servicio del Estado y sus instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado Ramos al Domingo de Pascuas inclusive; del veinticuatro de Diciembre al Primero de Enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año.

Por otro lado, las docentes refieren que para que haya mejor articulación entre la institución y el personal, el área de Recursos Humanos, debería desarrollar un proceso de conducción y promoción de los derechos establecidos en el Código del Trabajo vigente, para poseer los conocimientos necesarios que les permita defender los mismos.

Aunque también están conscientes que existe una limitante y aducen muchas veces sus derechos son violentados, y no se evidencian, por temor a perder sus trabajos, es decir, ser despedidas.

Al respecto una informante del instituto parroquial señala lo siguiente:

“Los derechos laborales existen, pero estos en la realidad no se cumplen en las instituciones, debido a que no somos personas que peleamos nuestros derechos” (Entrevista aplicada 22/08/2015).

Al analizar este hallazgo se coincide con el planteamiento de Osejo (2012), que afirma que las mujeres se sustentan en aspectos jurídicos y que estos se enfocan en la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma.

Se observó que el personal muestra timidez al expresar sus derechos y esto se debe a que muchas veces se evita que sus opiniones caigan en represalias para ellas como docentes, es decir se manifiesta en las mujeres la falta de empoderamiento referidos a la dignificación social desde lo laboral, humano y como mujer.

Las mujeres docentes son las que tienen más vacaciones que las de otras

instituciones del Estado, porque se les otorga dos meses según lo estipulado en la ley de carrera docente. Pero no las gozan a plenitud, porque en el periodo vacacional, se encuentran en la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense preparándose profesionalmente en la licenciatura en pedagogía, profesoras de educación media en inglés, en matemáticas, lengua y literatura, entre otras.

Para las docentes lo que ahora es un sacrificio, en un futuro será un orgullo, porque las hará crecer a nivel personal y profesional y les permitirá ejercer con mayor facilidad la docencia, por su formación recibida en la educación superior.

Derecho al treceavo mes

En sus entrevistas las mujeres manifestaron que cada fin de año por derecho les corresponde el treceavo mes conocido como aguinaldo. Refieren que el aguinaldo es el pago del salario total devengado, sin deducción alguna.

Manifestaron que este es entregado a finales del mes de Noviembre por decisión del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, aunque según lo establecido en el Código del Trabajo se debe entregar en los primeros diez días del mes de Diciembre.

Lo antes mencionado se relaciona con lo del Código del trabajo (1996) ley N° 185 en su artículo 94, el salario adicional anual o décimo tercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses

También en su artículo 95 el décimo-tercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo.

Las mujeres docentes y administrativas del Ministerio de Educación, gozan del treceavo mes conocido como aguinaldo, que a pesar de estar establecido en el código laboral vigente que el mismo debe ser entregado en los diez primeros días del mes de diciembre, es recibido entre los veinte y veinticinco de noviembre, por mandato del Presidente de la República de Nicaragua.

El treceavo mes, es muy importante para las familias, porque reciben el salario neto sin deducción alguna, utilizado para solventar deudas principalmente saldos de la canasta básica y en algunos casos para la compra de vestimenta y preparación de los alimentos en la época de fiestas navideñas.

Derecho a permisos para asistir a consultas y citas médicas

Las docentes y las mujeres del personal administrativo comentaron que en sus centros de educación secundaria tienen el permiso para asistir a las consultas

médicas a la Clínica Previsional del municipio cuando estas se sienten mal de salud o para llevar a sus hijos e hijas.

De igual manera, tienen el permiso para asistir a citas médicas a diferentes hospitales de la Ciudad de Managua a los cuales son remitidas por los médicos en los casos en los cuales requieren exámenes o estudios en otras especialidades y con mayor rigurosidad.

Lo planteado anteriormente se manifiesta con lo que se explica en el *Código del trabajo (1996)*, ley N° 185 en su artículo 74, el empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

- a) Para acudir a consulta médica personal
- b) Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables
- c) Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia.

También se relaciona con lo que dice el reglamento de la ley de carrera docente (1991), en artículo 94, se entiende por permiso la autorización que le hace el Ministerio de Educación a un docente para ausentarse de sus labores temporalmente por las razones siguientes.

b) Con goce de salario.

4) Por subsidio debidamente extendido por el sistema nacional único de salud.

Las mujeres docentes tienen permisos de sus directoras para asistir a consultas médicas, pero a pesar que están establecidos en la ley de carrera docente y el código laboral vigente, en algunos casos surgen situaciones de inconformidad de parte de las dirigentes de los institutos en estudio, con aquellas docentes que asisten con mucha frecuencia a la clínica o viajan a la ciudad de Managua y que por problemas de salud tienen que ausentarse de sus labores, para practicarse exámenes de mayor rigurosidad en el Hospital Solidaridad u otros a los que son remitidas por los médicos, porque hace falta mayor conciencia y solidaridad con el personal docente y reconocer que es necesario estar bien de salud para poder cumplir con la tarea docente y por otro lado es un derecho humano inviolable.

Derecho a periodos prenatales y postnatales

Las docentes y mujeres del personal administrativo de los Institutos de Educación Secundaria expresaron que cuando van a dar a luz a sus hijos e hijas tienen derecho al reposo durante un mes antes del parto y a dos meses posteriores.

Manifestaron que el periodo prenatal es indicado y definido por el ginecólogo o ginecóloga que les atiende durante sus nueve meses del embarazo. Con anticipación solicitan la constancia dirigida por el médico para remitirla a la oficina de recursos humanos del ministerio de educación.

Lo antes mencionado se coincide con lo de la *Constitución Política (2014)*, en su artículo 74, el Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y adecuada de seguridad social.

También se relaciona con el *Código del trabajo (1996)* en su artículo 141, el cual señala que las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, a los diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario.

El *Código de la Niñez y Adolescencia* en su artículo 34, citado por el Movimiento Autónomos de Mujeres de Nicaragua (2003) establece que toda mujer embarazada tiene derecho a la atención prenatal, perinatal y postnatal a través del sistema público de salud.

Las mujeres docentes embarazadas, por derecho según lo que establecen y respaldan los instrumentos jurídicos como la ley de carrera docente y el código laboral, estipulan el goce de los periodos prenatales y posnatales, únicamente lo que corresponde es cumplir con los procedimientos necesarios para solicitar ese derecho que por ley les corresponde.

Es obligación de las mujeres docentes, asistir a las consultas ginecológicas para que todo el embarazo y parto sea exitoso y disfrutar de su hijo e hija según lo establecido en las leyes.

5.2. Obstáculos que enfrentan las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

Son evidentes los obstáculos que enfrentan las mujeres que impiden el ejercicio pleno de su tarea docente y de sus derechos laborales, y que se pudo constatar al aplicar las entrevistas y observaciones en los institutos de educación secundaria: instituto Roger López Borge, instituto parroquial San Francisco de Asís e instituto sabatino Nueva Esperanza en estudio.

Participación en actividades del partido

En sus entrevistas las mujeres docentes y administrativas manifestaron que existen limitaciones para desarrollar su trabajo, las que se asocian a las horas laborales extras que se le asigna fuera de sus funciones, estas no son consistentes, debido a que realizan actividades totalmente ajenas y no relacionadas con la docencia, ni con lo establecido en su contrato, sin embargo, tienen que hacerse manifestando su inconformidad al respecto.

Comentaron en las entrevistas que al participar en las actividades partidarias a las que son invitadas, donde la asistencia es de carácter obligatorio, para ellas implica un atraso en el desarrollo de sus planes educativos, lo que posteriormente deben reponer esas horas y así darle cumplimiento a su planificación docente.

Una docente del Instituto Parroquial expresó:

“Los actores locales envían invitaciones para participar en actividades institucionales y nos mandan y no recibimos ninguna recompensa de las horas extras que damos para esos procesos fuera de nuestras horas laborales” (Entrevista aplicada 21/08/2015).

No se debería interrumpir la labor docente para participar en actividades partidarias, pero con el actual gobierno, se han visto muchos cambios y han obligado a las docentes a asistir a actividades políticas por mandato del gobierno municipal, las que se limitan a cumplir, aunque no estén de acuerdo por temor a represalias en su contra.

Es comprensible, la actitud tan pasiva, porque no quieren verse afectadas, por oponerse a tales decisiones, y que al final perjudica a las docentes y a los y las estudiantes en sus procesos de formación, por otro lado el Ministerio de Educación es una institución del Estado y solo se limita a cumplir con los mandatos del gobierno, sin oponer resistencia alguna.

Problemas de salud

Por otro lado, se encontró que las mujeres padecen muchos problemas de salud, entre los que mencionaron: el chicuncunya, lo que dificulta poder dar cumplimiento a su tarea docente. Comentaron que por estar enfermas, es un atraso para ellas y para sus estudiantes, porque tienen que buscar a docentes sustitutas para que puedan desarrollar los contenidos planificados en la programación.

Una vez que recuperan su salud y regresan a sus centros de estudio, dijeron que les es más difícil su labor docente, porque implica volver a retomar esos contenidos desarrollados y realizar retroalimentación de lo abordado con sus estudiantes.

Por otro lado comentaron que han notado que crea malestar en las directoras debido a su ausencia aunque es un derecho estar en reposo o atender sus problemas de salud.

En el caso del instituto sabatino, estas situaciones no suelen ser problemas, porque cuando una docente no puede asistir a impartir sus clases sobre todo por problemas de salud, lo que se hace es que otra docente u docente utiliza esas horas impartiendo su clase y el sábado siguiente es utilizado por la docente para desarrollar sus contenidos.

Se observó que en este instituto, se hace la práctica de la solidaridad como un principio humano, el cual tiene un valor significativo en esta dinámica o proceso formativo en la educación secundaria.

Lo anterior planteado se relaciona con lo de Alemañy Martínez (2009), son enfermedades más frecuente que se presentan en los docentes de educación secundaria es: el estrés, la ansiedad, la depresión, la gripe, “burnout” (también llamado “síndrome de estar quemado”).

Los problemas de salud son uno de los factores que inciden en la tarea docente, los cuales son diversos y generados por padecimientos de diferentes índoles, sean problemas gastrointestinales, enfermedades diarréicas, hipertensión, y principalmente aquellos asociados a cansancios por estar expuestas a muchas horas impartiendo clases a diferentes grupos, lo que dificultan el proceso de enseñanza aprendizaje.

Depresión laboral

Uno de los problemas de salud, que padecen las docentes, el principal obstáculo que más les afecta es la depresión laboral, la que se presenta cuando se sienten agobiadas de problemas que se generan en la institución, debido al mal comportamiento de sus estudiantes, por problemas de indisciplina, de dificultades de aprendizaje de los mismos que afectan el rendimiento académico, razones que los llevan hasta un punto que sienten que no son eficientes en su labor de docencia.

Lo anterior se asemeje con lo que dice el Gobierno de Canarias (2010), depresión es un trastorno en el estado de ánimo donde aparecen sentimientos de dolor profundo, ira, frustración y soledad e impiden que la persona continúe con su vida ordinaria de forma normal durante un tiempo prolongado.

Otra situación que se produce es que cuando se les presenta situaciones de carácter laboral en términos de defender sus derechos, siempre acuden a sus instituciones y básicamente con los sindicatos, pero estos no acuden a resolver sus problemas laborales a las instancias competentes con el juez laboral.

Como investigadoras, podemos señalar que la labor docente, no es una tarea fácil, debido a que se encuentran todos los días frente a jóvenes con diferentes edades, en la etapa más difícil de sus vidas. Ha habido una pérdida de valores, especialmente suelen ser irrespetuosos, indisciplinados y sus intereses no están relacionados precisamente con los estudios, lo que repercute en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Ante tales situaciones, las docentes no encuentran las soluciones precisas para resolver estas dificultades, lo que lleva a desesperarse, sumado a los problemas con los que tienen que tratar de sus hijos e hijas en los hogares, donde el comportamiento y actitudes son generalmente similares a las que se viven en sus

colegios.

Por lo que, al constatar que sus expectativas profesionales no están siendo satisfechas, pierden el entusiasmo hacia su trabajo, incluso pueden llegar a sentir sentimientos de vacíos, que les puede generar distanciamiento emocional y desvalorización de su labor profesional.

El estrés laboral

Las docentes entrevistadas manifestaron que es un problema frecuente en la tarea docente, porque pasan varias horas frente a grupos a los que les imparten clases y en diferentes años de educación secundaria, pero lo que más les estresa es el hecho de atender a una gran cantidad de estudiantes con comportamientos inadecuados, irrespetuosos, irresponsables, que no muestran compromiso para con sus estudios y aprendizajes, demostrando total desinterés en las materias que se imparten.

Eso sumado a que padres y madres de familia, no asumen compromisos para con sus hijos e hijas, son llamados a reuniones y exponen las situaciones vividas en las aulas de clases, pero no reciben respuestas o cambios positivos en sus estudiantes.

Una docente expresa:

“En algunas ocasiones padecemos de estrés por indisciplina de los estudiantes, desinterés en las aulas de clases y algunas actitudes negativas de sus padres” (Entrevista aplicada 21/08/2015).

Lo planteado anteriormente se relaciona con lo que expresa Jelinek (2008), la vida del docente se ve afectada a menudo por el estrés laboral que ocasionan las dependencias donde trabajan, por las exigencias laborales, problemas sociales en la escuela, la falta de atención proveniente de sus autoridades superiores con lleva a que el docente se sienta acorralado.

Las docentes en su mayoría suelen encontrarse estresadas, por el trabajo que realizan en los centros de educación, donde atienden a estudiantes con diferentes personalidades. Suelen sentirse quemadas, agotadas, sobrecargadas o exhaustas, porque no es fácil apoyar e intervenir ante los comportamientos del estudiantado y ejercer su profesión docente.

El cambio de la docencia a otros centros

El cambio de centro de trabajos muchas veces se reubica sin dar una evaluación de cambio o explicación lo que es otra forma de manifestación de violación a los derechos laborales.

Al respecto un docente expresa:

“Si me van ubicar está bien pero deberían explicarme el porqué del cambio y cuál es la evaluación que respalda el traslado, siento que solamente somos manejados como objetos y somos docentes que tenemos que respetarnos...” (Entrevista aplicada 21/08/2015).

Lo planteado anteriormente se relaciona con lo que expresa Anzil (2009), la discriminación dentro de las organizaciones se manifiesta de distintas maneras. La más común sucede al momento de asignar tareas. La mujer que llega a ocupar uno de esos puestos, por lo general, lo logra habiendo trabajado un periodo extenso dentro de la organización, haciendo carrera dentro de la misma. Así puede demostrar su capacidad y ser tomada en cuenta.

Es notable como un hallazgo la inestabilidad laboral en los cargos administrativos, ya que muchas veces hacen cambios en los puestos de trabajo sin consulta alguna, por otro lado comentaron que realizan los mismos sin evaluar el desempeño laboral docente y administrativo, el cual deja expreso que no se toma en cuenta al personal para tomar esas decisiones.

Al respecto una directora señala:

“Aquí en cualquier instante nos pueden cambiar de nuestros cargos sin saber el porqué, es simplemente que ya no vas a dirigir y lo que le queda a uno es asumir y aceptar la decisión y obedece a la necesidad que tenemos para nuestras familias” (Entrevista aplicada 21/08/2015).

Lo planteado anteriormente, se relaciona con Coca (2005) hoy en día la mujer está manifestando su descontento con respecto a ser considerada diferente y no apta para ciertas actividades y la sociedad lentamente está aceptando el nuevo rol de la mujer, la mujer trabajadora, la mujer con capacidad de liderazgo.

En la *ley de carrera docente (1990)*, en los artículos 30, 31 y 32, establecen que los traslados se podrán efectuar a solicitud expresa del docente o por necesidad de servicio, por indisciplina laboral o problema de relaciones socio-laborales debidamente comprobadas, procurando reubicar al docente donde se produzca una vacante cercana a su domicilio sin afectar derechos de terceros.

También señala la democión o descenso sólo procederá por manifiesta y comprobada ineficiencia en el desempeño del cargo, de acuerdo con el Reglamento de la Presente Ley y la destitución en diferentes situaciones por faltas cometidas de las docentes, entre las que se mencionan: Abandono de sus labores sin causa justificada por más de tres días consecutivos, perjuicio material causado intencionadamente en los edificios, mobiliarios y bienes de los centros educativos, ofensas graves a cualquier miembro de la comunidad educativa o daño a su integridad física, conducta que contraríe gravemente la ética profesional, de

acuerdo con el Reglamento de esta Ley, condena por sentencia definitiva que implique privación de la libertad y suspensión temporal reiterada por violación al numeral 4 del artículo 25 y de modo especial por incumplimiento manifiesto de numeral 1 del Artículo 37 de esta Ley.

El hallazgo anterior nos indica que muy poco se respetan los derechos laborales por parte del Ministerio de Educación, pero también no hay disposición de defensa para los funcionarios desde sus gremios y puede deberse a una situación de carácter emocional y de estabilidad, y se quedan calladas por temor a un despido, y están conscientes que aunque pueden ir a las instancias centrales del Ministerio de Educación a hacer sus reclamos, esto repercute en un costo que se traduce en una afectación de manutención familiar y continúan enfrentando violaciones de algunos derechos en sus centros de trabajos.

Los traslados de las docentes del Ministerio de Educación del municipio a otros centros educativos se realizan por diferentes razones, entre ellas, el comportamiento inadecuado de algunas docentes o malas relaciones interpersonales, por problemas de matrícula, por motivos de promoción a nuevos cargos, democión o descenso.

Un elemento importante de señalar es que el traslado de algunas docentes, depende de las decisiones políticas que se toman a lo interno del Ministerio de Educación y por orientaciones de las autoridades municipales o del Secretario Político de gobierno, lo que implica para aquellas docentes que son removidas de su cargo enojos, molestias, porque no es igual ocupar un cargo directivo y luego ser promovidas de los mismos, especialmente cuando se dan los descensos.

Estos cambios, para algunas al ser nombradas en un nuevo cargo, aumentan su ingreso económico y mejora la calidad de vida de las familias, pero para otras en el caso de los descensos, sucede todo lo contrario.

Al realizarse un traslado, el Ministerio de Educación envía a la docente una carta formal explicando los motivos, por los cuales es removido de su cargo, sea para promoción o descenso.

La desigualdad en el trato del personal docente

Las preferencias parentales o de amistad en algunos cargos en los institutos del área urbana del municipio de Siuna, es evidente, manifestaron que los familiares de las directoras o amigas de las mismas tienen privilegios, así como el personal que cuenta con un cargo en los centros de educación secundaria.

Revelaron que por el hecho de tener lazos de parentesco con las directoras o amistad, algunas docentes se ausentan de sus centros de educación con permisos autorizados para participar en diferentes actividades, sin embargo, si

otras docentes hacen solicitudes se les niega, aduciendo que deben cumplir con sus funciones y realizarlo en otros momentos que no sean laborales.

Lo antes mencionado coincide con lo que dice Barquera (2008), quien afirma que hay discriminación en los equipos de trabajo, cuando estamos ante la presencia de cualquier acto o intención de preferencia, separación o trato desigual a cualquier persona dentro del proceso de formación y/o actuación del equipo de trabajo.

Como investigadoras consideramos que la desigualdad en el trato del personal en lo laboral, siempre es evidente. Es un problema que se vive en diferentes instituciones del Estado, en la que la docencia no está exenta y se vivencia la discriminación, especialmente reflejados en malos tratos, llamados de atención continuos, falta de oportunidades de participar en eventos educativos, que son ejercidos por las dirigentas educativas, quienes a pesar de ser mujeres y en muchos casos por razones de índole personal no tienen buenas relaciones o no se da el reconocimiento al trabajo que las mismas desempeñan.

Esta es una violación a los derechos humanos y laborales, que deben ser denunciadas ante las autoridades competentes, primero ante la dirigencias del Ministerio de Educación y posteriormente ante el juzgado de lo laboral si es necesario, para que puedan ser resueltos y se sienten precedentes de lo que se vive en muchos centros de educación de nuestro municipio.

Desconocimiento de las leyes

En las entrevistas aplicadas a las docentes y a las mujeres del personal administrativo manifestaron que a pesar que conocen algunos derechos como trabajadoras, desconocen a profundidad los artículos que contienen cada una de las leyes que protegen a las mujeres. Mencionaron que conocen la existencia del código del trabajo, la constitución política de la República de Nicaragua, la Ley 779, pero consideran que no poseen los conocimientos necesarios para defender sus derechos.

Incluso expresaron que hay desconocimiento de la ruta a seguir para interponer denuncias ante situaciones de abuso o de violación de sus derechos en sus centros de educación secundaria ante las instancias correspondientes, por tanto dijeron ser ignorantes en ese sentido.

Comentaron que cuando se presentan diferentes situaciones de carácter laboral en términos de defender sus derechos, siempre acuden a los sindicatos, pero estos no resuelven sus problemas laborales.

La presencia de las mujeres ejerciendo la docencia es creciente, situación que responde a los cambios en las relaciones de género producto de procesos históricos y de las constantes luchas, por ser respetadas para hacer valer sus derechos y mejorar su calidad de vida. A pesar de ello, resulta imprescindible la

participación de las mujeres docentes en capacitaciones, talleres, foros, diplomados, entre otros, ya que estos son la base fundamental para que adquieran los conocimientos sobre leyes, convenios y ratificaciones y puedan efectivizar la defensa de sus derechos laborales.

Carencia de equipos y materiales

“Las mujeres docentes manifiestan que carecen de materiales y equipos para desempeñar con eficiencia su labor. Comentaron que a pesar que poseen libros de texto para su planificación docente, existen algunos problemas, porque hay contenidos que están plasmados en la programación, no se encuentra la suficiente información para impartir los mismos, lo que significa que tienen que incurrir en gastos para hacer investigaciones en internet y fortalecer su proceso de enseñanza aprendizaje” (Entrevista aplicada 22/08/2015

Las docentes dijeron que tienen problemas con los marcadores y borradores que son entregados para impartir sus clases. Les hacen entrega de cuadernos dependiendo de las asignaturas que imparten, les facilitan lapiceros utilizados para la planificación docente, pero cuando se les agota tienen que hacer las compras incurriendo en gastos.

También expresaron que carecen de suficientes libros de textos que puedan ser utilizados para realizar trabajos en grupos en las aulas de clases.

Lo antes mencionado concuerda con lo que expresan Noriega García, (2003), quien señala que cada institución educativa tendrá sus propias necesidades, como materiales incluyendo libros suficientes para el alumnado y la tecnología necesaria para sus investigaciones.

Se relaciona con lo que argumenta el Código del Trabajo en su artículo 17, además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores están obligados a:

d) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas.

La carencia de equipos y materiales están presentes en los centros de educación, lo que influye en el proceso de enseñanza aprendizaje e implica dificultad en el cumplimiento de los objetivos planteados por las docentes, en las disciplinas que imparten, debido a que no solo suele ser fundamental la metodología didáctica elegida, sino también los equipos y materiales necesarios para el logro de los mismos y garantizar la transmisión de los contenidos.

La enseñanza se vuelva monótona, lo que impide la implementación de

metodologías participativas, dinámicas de parte de las docentes, donde en su mayoría hacen uso de metodologías tradicionalistas, en la cual es común de encontrar el dictado, estudios memorísticos, que no permiten en sus estudiantes el desarrollo de habilidades reflexivas, analíticas y proactivas.

Es una problemática que se vive en la mayoría de los colegios, donde es a la docente a la que le corresponde adquirir algunos materiales didácticos a utilizar en su tarea docente, lo que incurre en gastos de los salarios bajos que devengan mensualmente, por esa razón no siempre lo hacen.

Condiciones de trabajo: Condiciones laborales de las aulas de clases

Las mujeres docentes y personal administrativo de los institutos de educación secundaria expresaron en las entrevistas que las condiciones para ejercer su trabajo no son las mejores, porque las problemáticas a pesar de ser diferentes, a todas les afecta para cumplir con sus trabajos.

En los tres institutos, se carecen de suficientes espacios para atender a la cantidad de estudiantes a los que imparten clases, por lo tanto el Instituto Nueva Esperanza por no poseer aulas suficientes prestan las instalaciones del instituto Roger López Borge los días sábados para poder garantizar la enseñanza a sus estudiantes.

Otro de los problemas del instituto Nueva Esperanza, es el hecho de no contar con espacios para las oficinas de la directora, secretaria, sala de docentes, lo que es una limitante para el cumplimiento de sus funciones, porque todas comparten el mismo local.

Por otro lado, las docentes del Instituto Parroquial expresaron que tienen problemas de iluminación, incluso manifestaron que en la época de invierno, cuando hay fuertes lluvias tienen que suspender las clases debido a la oscuridad que se refleja en las aulas, lo que imposibilita poder cumplir con la planificación docente.

Otro de los problemas encontrados es que los institutos sabatino Nueva Esperanza e instituto Roger López Borge, las condiciones higiénicas sanitarias son críticas, porque se encuentran en mal estado, lo que afecta a la comunidad educativa.

Las condiciones de infraestructura del instituto Roger López Borge no son las más adecuadas, las paredes están deterioradas, las verjas carecen de mantenimiento y están en mal estado, hay muchos pupitres que están dañados, lo que repercute en la enseñanza aprendizaje de los y las estudiantes.

Lo antes mencionado coincide con lo que expresa el Instituto de Estudios Estratégicos y Políticas Públicas, (2011), de modo que la población estudiantil, y principalmente del campo, tienen pocas posibilidades de transformar la realidad

que enfrentan día tras día: falta de agua potable y pupitres, techos a punto de derrumbarse, inodoros en mal estado, entre otras.

En la observación pudimos constatar que los institutos de educación secundaria carecen de condiciones óptimas para la enseñanza aprendizaje, porque existen limitaciones diferentes en cada uno, ejemplo de ello, es que existen problemas de espacios físicos, de igual manera tienen problemas de infraestructura. Se observaron verjas deterioradas, pupitres en mal estado y falta de iluminación en varias aulas de clase.

No es fácil desarrollar la tarea docente para las mujeres en condiciones que no suelen ser las más idóneas para realizar el proceso enseñanza aprendizaje, los cuales se convierten en factores negativos, que sumado a su carga y exigencias del trabajo, pueden generar un desgaste emocional y físico, baja efectividad, poca motivación y actitudes disfuncionales en los puestos de trabajo.

5.3. Acciones que contribuyan al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.

Los resultados encontrados en esta investigación, proporcionaron elementos para proponer algunas acciones que contribuyan al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres de los Institutos de Educación Secundaria: Instituto Roger López Borge, Instituto Parroquial San Francisco de Asís e Instituto Nueva Esperanza.

Una de las acciones necesarias para el cumplimiento de los derechos laborales según expresaron las entrevistadas, es la divulgación, lo cual permitirá a las mujeres del personal docente y administrativo estar informadas sobre los procedimientos, deberes y derechos laborales que deben ser respetados en las instituciones educativas para garantizar el ejercicio de la docencia con calidad.

De igual manera, manifestaron en sus entrevistas que desde los sindicatos Asociación Nacional de Educadores de Nicaragua (ANDEN) y 19 de Julio deberían fomentar la promoción de los derechos laborales que están establecidos en los instrumentos jurídicos de Nicaragua, principalmente en la ley de carrera docente y su reglamento, también en el Código Laboral vigente que protegen a trabajadores y trabajadoras del Estado, los que deben ser de estricto cumplimiento, para evitar violaciones a los mismos.

Las entrevistadas comentaron que la promoción de los derechos laborales, debe ser una función esencial de los sindicatos, ya que son representadas por los mismos y es desde sus gestiones e incidencia que las problemáticas del personal docente y administrativo de los institutos de educación secundaria deben ser resueltos y responder a las demandas y necesidades en términos de derechos y que obstaculizan los procesos y debe ser de interés de las autoridades o dirigentes de los institutos.

Al respecto una docente refirió:

“Lo más idóneo es conocer los derechos que tenemos como trabajadoras, debe ser un interés del sindicato, que las mujeres docentes y administrativas tengamos conocimientos claros sobre derechos laborales y así poder reclamar y defendernos en el momento que sean violentados” (Entrevista aplicada 21/08/2015)

Lo planteado anteriormente coincide con lo que expresa el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social y la Dirección General de Empleo, (2013), quien afirma que en Nicaragua se deben continuar haciendo programas radiales con el propósito de divulgar y conocer los derechos laborales.

El mismo autor señala que en estos programas se deben compartir testimonios y diversas denuncias de quienes han sido afectadas por la discriminación, explotación laboral y trabajo forzoso, además de brindar un espacio de reflexión respecto a estos temas con especialistas invitados; otorgando a los y las oyentes la oportunidad para participar y consultar de forma directa a través de la línea telefónica con preguntas hacia los panelistas.

En estos espacios radiales es en los que se deben promover y promulgar las leyes, convenios, tratados nacionales e internacionales referentes a estos temas de gran importancia para las mujeres y la población en general.

Un trabajo de incidencia que ha sido fundamental en la promoción y divulgación de los derechos de las mujeres, es el realizado por los movimientos de mujeres, organizaciones de mujeres y el Centro de Estudios e Información de la Mujer Multiétnica (CEIMM-URACCAN) que a través de programas radiales se abordan la defensa de los derechos humanos de las mujeres.

Chávez (2013), afirma que para la promoción de los derechos laborales es fundamental la divulgación de programas televisivos referidos a la situación laboral de trabajadores y trabajadoras del país y que destaquen que éstos tienen derecho a reclamar siempre que se sientan afectados por el incumplimiento de los mismos.

Asimismo, es fundamental la divulgación de La *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* (2008), en su artículo 1, establece que el objeto de la presente ley es promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de los cuales todos los órganos de la administración pública y demás Poderes del Estado, gobiernos regionales y municipales garantizarán la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

La *ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* (2008), en su artículo 2, establece que la presente Ley se fundamenta en la igualdad, equidad, justicia, no discriminación y no violencia, así como el respeto a la dignidad y la vida de las personas.

De igual manera para la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de Nicaragua, (2015), las acciones a desarrollar son los foros... con la finalidad de dar a conocer a las y los participantes, la importancia de la implementación de la equidad de género en el desarrollo, aplicación de las políticas laborales, la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, creando conocimientos orientados a eliminar las brechas de género en el ámbito laboral

Sigue argumentando la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de Nicaragua (2015), que con los foros se busca avanzar en la temática de género laboral, la restitución de muchos derechos, y aunque falta mucho por hacer, porque no solo es restituir derechos o asignar cuotas, sino que es importante la educación y a medida que se insiste en la educación hacia las mujeres se rescatan los derechos que les han sido negados durante años por la sociedad”.

Así lo afirman Silva Pérez (2000) y Villar (2007), que una educación de los derechos laborales nos hace más humanos y más valerosos como individuos, grupos y personas... la persona es el centro de los derechos laborales y del Estado de derecho. Es un derecho humano e indispensable para el progreso económico y social. El acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación es un requisito fundamental para la potenciación de la mujer y un instrumento fundamental para lograr los objetivos de igualdad de género, desarrollo y paz.

En los resultados, las informantes sostienen que se deben desarrollar programas que estén orientados para la formación de mujeres jóvenes en la educación como alternativa de sostenibilidad futura generacional para el relevo y evitar de esta manera la exclusión que se practica desde este espacio educativo ya que actualmente las mujeres jóvenes no son consideradas debido a la falta de experiencia y formación docente.

Lo anterior se relaciona con lo que expresa Beijing, (2000), cada vez se reconoce más la necesidad de promulgar leyes específicas y elaborar políticas para reforzar las aptitudes ejecutivas y profesionales de las mujeres, en particular para ayudarlas a dirigir sus propias empresas. Con ese fin, los gobiernos han elaborado políticas y proyectos que utilizan redes locales, nacionales e internacionales para facilitar información, tecnología, créditos y capacitación a las empresarias, así como programas encaminados a mejorar la educación de las mujeres.

Las entrevistadas manifestaron que se deben implementar el desarrollo de capacitaciones referidas a los derechos laborales para evidenciar y manejar en tres dinámicas los procesos, el primero que debe orientarse a deberes como funcionarias, el segundo de derechos y el tercero a procedimientos que deben

seguirse para dar salida a cada una de las acciones y los problemas que se enfrentan laboralmente.

Lo anterior se relaciona con lo que expresa Coca, (2005), quien afirma que las mujeres capacitadas participan en el mercado laboral con diferentes modalidades, como puede ser el ejercicio de la profesión, la docencia y existe un aumento de mujeres en puestos de conducción de las empresas, las que van construyendo nuevos modelos de comportamiento para superar las limitaciones que las políticas del mercado laboral y las reglas culturales perciben.

En las entrevistas se propone que se deben implementar acciones de incidencia en las responsables inmediatas de los centros de educación secundaria para hacer efectivos los derechos humanos y laborales de las mujeres y explicar de manera clara la importancia y el rol que juegan las mujeres en el proceso de enseñanza aprendizaje, así como el fomento de buenas relaciones humanas entre todos y todas, brindando oportunidades a las mujeres en su desempeño.

Una directora entrevistada expresó:

“Una de las acciones para efectivizar los derechos laborales de las mujeres sería trabajar a la par del Código del Trabajo, fomentar capacitaciones, talleres para así poder conocer más sobre los derechos que nos corresponde como trabajadora de la carrera de docencia” (Entrevista aplicada 21/08/2015).

Las entrevistadas proponen la necesidad de desarrollar cursos o diplomados para fortalecer el talento humano para el cambio y que estos espacios se conviertan en las dinámicas para potencializar las buenas relaciones y hacer de estos la formación de un proceso de gerencia moderna que facilite mociónar el trabajo con dignidad, de calidad laboral en los centros de educación secundaria.

Lo anterior se relaciona con lo que señala Chávez (2013), que el gobierno que está en el poder impulsa acciones concretas, tal como lo expresó la Secretaria General del Ministerio de Defensa, quien aseguró que todos estos logros se han dado precisamente, porque Nicaragua tiene un Gobierno justo, quienes han impulsado acciones claras para que las mujeres vayan conquistando más espacios en la vida cotidiana y laboral.

Es notable, que se han desarrollado diferentes acciones para contribuir a efectivizar los derechos laborales de las mujeres, establecidos en los instrumentos jurídicos de Nicaragua, especialmente, el código laboral vigente, la constitución política de Nicaragua y en la ley de carrera docente, pero aún no se efectivizan en su totalidad, a pesar que ha habido avances notables, aun persisten obstáculos en su desempeño laboral.

Es fundamental y quedan muchas acciones que desarrollar en los centros de educación secundaria del municipio de Siuna, para continuar con estos procesos

de promoción y divulgación de sus derechos, en los que se haga especial énfasis en los derechos laborales, por lo que como investigadoras proponemos:

- ✓ Que las docentes se empoderen del marco legal y jurídico principalmente la ley de carrera docente y su reglamento.
- ✓ Que el Ministerio de Educación en coordinación con los sindicatos de docentes y área administrativa de los tres institutos en estudio, realicen encuentros con el gremio de docentes para valorar y fortalecer el conocimiento que tienen sobre los instrumentos jurídicos que amparan los derechos laborales.
- ✓ Se deben promover capacitaciones, foros, debates, discusiones en materia laboral, desarrollar programas radiales y televisivos con el asesoramiento del juez laboral y con el acompañamiento de los sindicatos con la finalidad de ampliar sus conocimientos con respecto a los derechos laborales.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos en la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

En los Institutos Roger López Borge, instituto Parroquial San Francisco de Asís e instituto Nueva Esperanza, mujeres del personal docente como administrativo, tienen conocimientos de sus derechos laborales, entre ellos: recibir salario por las jornadas trabajadas, pago de horas extras, seguro social, seguro médico, vacaciones, treceavo mes, permisos para asistir a consultas, citas médicas y derecho a periodos prenatales y postnatales, pero es necesario que conozcan en qué artículos de los instrumentos jurídicos están contenidos los mismos.

Los obstáculos identificados y que enfrentan las mujeres docentes y administrativas, se refieren a la participación en actividades partidarias, problemas de salud, cambio de docencia a otros centros, desigualdad en el trato, desconocimiento de las leyes, carencia de equipos y materiales y condiciones de trabajo.

Las acciones que se proponen están dimensionadas a través de la promoción de la divulgación, investigación y capacitación en legislación laboral, acciones e incidencia, auditoría con perspectivas de género y un programa de formación establecidos en los instrumentos jurídicos vigentes.

VII. RECOMENDACIONES

A las instituciones u organizaciones que están encargadas en defender los derechos humanos de las mujeres:

Que impartan charlas, programas radiales, televisivos y foros para promover el tema de los derechos laborales en la carrera docente.

Al Ministerio de Educación (MINED) del municipio de Siuna:

Promover en las instancias superiores charlas, talleres, capacitaciones para que todo el personal docentes como áreas administrativas de los diferentes institutos obtengan la mayor información sobre los derechos laborales.

Promover la equidad de género para la asignación de empleo.

A las mujeres docentes:

Apropiarse de los derechos laborales establecidos en los instrumentos jurídicos para la defensa de los mismos en las funciones que desempeñan.

Al personal de dirección del Ministerio de Educación:

Establecer coordinaciones con el juez laboral del municipio de Siuna, para capacitar al personal docente y administrativo en materia laboral, especialmente en lo que concierne a los derechos de las mujeres desde el desempeño de sus funciones.

A los sindicatos Asociación Nacional de Educadores de Nicaragua (ANDEN) y 19 de Julio del municipio de Siuna:

Cumplir con las funciones de sus cargos para trabajar en la promoción y divulgación de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras afiliadas al sindicato, principalmente de lo establecido en la ley de carrera docente y su reglamento y el código laboral vigente.

Establecer coordinaciones con el juez de lo laboral, para realizar la formación, capacitación, discusiones de las mujeres docentes y personal de las áreas administrativas en lo que a materia laboral se refiere, para conocer la ruta a seguir en la defensa de sus derechos ante las instancias correspondientes, especialmente el juzgado de lo laboral del municipio.

VIII. LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional. (1990). Ley No.114. Ley de carrera docente. Publicada en *La Gaceta Diario Oficial* N° 225 del 22 de noviembre de 1990. Nicaragua.
- Asamblea Nacional. (1991). Reglamento de ley de carrera docente. Acuerdo Ministerial No. 38, aprobado el 03 de Junio de 1991. *Publicada en La Gaceta Diario Oficial* N° 169 del 10 de Septiembre de 1991. Nicaragua.
- Asamblea Nacional. (1996). Ley No. 185. Código del trabajo. Publicada en *La Gaceta Diario Oficial* No. 205, del 30 de octubre de 1996. Nicaragua.
- Asamblea Nacional. (2008). Ley N°. 648. Ley de igualdad de derechos y oportunidades. Publicada en *La Gaceta Diario Oficial* No.150, del 14 de febrero del 2008. Nicaragua.
- Asamblea Nacional. (2012). Ley No. 779. Ley integral contra la violencia contra la mujer. Publicada en *La Gaceta Diario Oficial* N° 143 del 26 de enero del 2012. Nicaragua.
- Asamblea Nacional. (2014). Constitución Política de la República de Nicaragua. Publicada en *La Gaceta Diario Oficial* No. 94, del 18 de febrero de 2014.
- Abreu, S. (2009). *Manual de derechos laborales de las mujeres*. Recuperado de <http://elnacional.com.do/editan-manual-derechos-laborales-de-las-mujeres/>
- Alemañy Martínez, C. (2009). *La docencia: enfermedades frecuentes de esta profesión*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/ced/02/cam6.htm>
- Anzil, F. (2009). *La discriminación de género*. Recuperado de: www.equidad.org.mx
- Balladares, R. (2013). *Definición de derecho*. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/derecho/derecho.php>
- Barquero Leiton, M. (2008a). *Manual de derechos laborales para las mujeres* Recuperado de http://www.sidocfeminista.org/images/books/12064/12064_00.pdf
- Barquero Leiton, M. (2008b). *Las leyes solamente son útiles si hacemos que se apliquen y se cumplan, los derechos laborales de las mujeres son también derechos humanos*. Recuperado de www.funpadem.org/derechoslaborales
- Baserra Pozos, L. (2007). *Derecho político de la mujer*. Recuperado de <http://www.ife.org.mx/docs/IFE-v2/DECEYEC/DECEYEC-IFEMujeres/Mujeres-Participacion/MujeresParticipacion-estaticos/Participacion/4taparte/PartPolMujerescentroamericaMxco.pdf>

- Berrón, L. (2013). *La protección regional de los derechos de las mujeres mujer*. Recuperado de www.iidh.ed.cr/./proteccion.pdf
- Beijing. (2000). *La mujer y la economía*. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs6.htm>
- Bijin, B. (2007). *Resolución sobre el derecho de la mujer en la salud*. Recuperado de <http://www.wma.net/es/20activities/20humanrights/45womenhealth/>
- Bolaños, L. M. (2008). *Diagnóstico de la violencia intrafamiliar y sexual de Nicaragua*. Recuperado de http://www.policia.gob.ni/cedoc/sector/dgt/Diagnostico_Violencia_Intrafamiliar.pdf
- Chávez, K. (2013). *Nicaragua mundialmente reconocida en equidad de género y empoderamiento de las mujeres*. Recuperado de <http://www.el19digital.com/articulos/ver/titulo:14243-nicaragua-mundialmente-reconocida-en-equidad-de-genero-y-empoderamiento-de-las-mujeres>.
- Coca, H. (2005). *El papel de la mujer*. Recuperado de www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/mujerpapel.htm
- Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de Nicaragua. (2015). *Foro sobre prácticas de género en las relaciones laborales*. Recuperado de: <http://www.asamblea.gob.ni/337916/realizan-foro-sobre-practicas-de-genero-en-las-relaciones-laborales/>
- Cruz, C. (2007). *Género de desarrollo humano*. San Salvador, El Salvador: PNUD.
- Estarque, M. (2015). *Participación femenina en América Latina casi se duplica en 40 años*. Recuperado de <http://www.dw.de/participación-laboral-femenina-en-américa-latina-casi-se-duplica-en-40-años/a-183009>.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. (1994). *Organizaciones sociales de mujeres*. Recuperado de <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/nicaragua/orga-1.htm>
- Franco R. (1993). *Obstáculos y problemas*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/202/1d.htm>
- Fassler, L. (2003). *Participación de las mujeres mitos y realidades*. Recuperado de: <http://www.aporrea.org/actualidad/a77052.html>
- Franco, R. (1993). *Obstáculos y problemas*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/202/1d.htm>

- Garmendez, A. (2011). *No existe completa igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo*. Recuperado de <http://www.lajornadanet.com/diario/archivo/2011/marzo/10/10.ph>.
- Gobierno de Canarias, España (2010). *Depresión en el trabajo*. Recuperado de <http://www.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/susalud/susalud.htm>
- IEEPP. (2011). *Falta de infraestructura escolar afecta calidad en la educación*. Recuperado de <http://www.ieepp.org/index.php/falta-de-infraestructura-escolar-afecta-calidad-en-la-educacion/>
- Jelinek, R. (2008). *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad de derecho*. Recuperado de http://www.confe.org.mx/congreso/archivos/2008/3_nov/conferencia/raquel_jelinek_derechos_humanos_y_vida_cotidiana.pdf.
- Martin Hammar, O. (s.f). *Derechos laborales de mujeres y varones*. Recuperado de www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/2010_06junio/index.as
- Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social y la Dirección General de Empleo. (2013). *Los derechos fundamentales y laborales en programa radial*. Recuperado de http://empleo.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=58:los-derechos-fundamentales-y-laborales-en-programa-radial
- Morales E. (2004). *Mujeres en empleo formal: 10 años de innovación*. Recuperado de http://web.uchile.cl/archivos/oxfam/inf040105_dialogsoc.pdf
- Movimiento Autónomo de Mujeres de Nicaragua. (2003). *Agenda de salud integral de las mujeres*. Managua, Nicaragua: SI MUJER – Servicios Integrales para la Mujer.
- Noriega García, J. L (2003). *Calidad de la educación*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos24/calidad-educativa/calidad-educativa.shtml#ixzz3sixqtDS0>
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Derechos laborales de las mujeres*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_184077.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Enfoque de género* Recuperado de <http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s04.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (2010). *Progreso de la mujer en el mundo*. *FLAC trabajadoras* Recuperado de <http://www.cinu.mx/comunicados/Progreso%20en%20el%20mundo.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas. (2013). *Informe anual*. Recuperado de <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2013/6/unwomen-annualreport2012-2013-es.pdf>
- Osejo, M. L. (2012). *La protección de las mujeres trabajadoras*. Recuperado de www.poderjudicial.gob.ni/.../2012_08_LA_PROTECCION_DE_LAS_MUJERES_TRABAJADORAS.pdf
- Peña Gutiérrez, A. E. (2010). *La mujer y los derechos humanos*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-57952010000300012&script=sci_arttext
- Polio Belio, F. J. (2012). *Derechos humanos de las mujeres*. Recuperado de <http://www.paolibolio.com/noticias/o/conferencia-magistral-hacia-un-ejercicio-pleno-de-los-derechos-de-la-mujer>
- Rodríguez Andrade, J. E., & Granera Mendoza, J. A. (2005). *Mecanismos implementados por las organizaciones estatales y no estatales en la aplicación de género, Municipio de Siuna, período 2004* (Monografía de Licenciatura). Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, Siuna, RAAN, Nicaragua.
- Rosales, H. F. (2009). *Estudio sobre el conocimiento de los derechos laborales en El Salvador*. Recuperado de http://observatoriolaboral.ormusa.org/investigaciones/Estudio_sobre_conocimiento_de_Derechos_Laborales_en_El_Salvador.pdf
- Silvas, E. (2000). *Derechos humanos de la mujer*. Recuperado de <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/2000DeclaracionUnivرسال.htm?gclid=CKDSt4mnhbcCFYOK4AodZiAnQ>
- Silbas Pérez, A. E. (2004). *Agenda de los derechos laborales*. Recuperado de www.mec.org.ni/wp.../05/Diagramacion-Marielena-ADL-AB-full.2.pdf el pdf agenda de los derechos laborales de la mujer.
- Staff, W. (1998). *Mujer y derechos humanos*. Recuperado de <http://www.derechos.org/koaga/viii/staff.html>
- Trejo, G. (2014). *Conoce tus derechos laborales como mujer*. Recuperado de <http://amqueretaro.com/2014/05/conoce-tus-derechos-laborales-como-mujer/.html#sthash.UtlLsqop.dpuf>
- Valdez, N. (2000). *Participación de la mujer en América Latina*. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/where-we-are/americas-and-the-caribbean>
- Villar, L. (2007). *Estado social de los derechos de la mujer*. Recuperado de http://es.wikipedia.org/wiki/Estado_Social_de_derecho_de_la_mujer

Vinagre, C. (2015). *80% de mujeres en Tabasco no conoce sus derechos durante el ciclo de ponencia para el denominado empoderamiento de la mujer revelan cifras de la discriminación.* Recuperado de www.tabascohoy.com/2/notas/?ID=239939.

Zerga, P. L. (2007). *Dignidad humana de los derechos del trabajo feministas.* Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?scrip=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008

IX. ANEXOS

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN**

Anexo 1

Guía de entrevista dirigida a mujeres docentes de los Institutos Roger López Borge, Instituto Parroquial San Francisco de Asís e Instituto Nueva Esperanza, Municipio de Siuna

El objetivo de esta entrevista es referir el conocimiento que tienen las mujeres de sus derechos laborales.

¿Podría usted comentar sobre los derechos laborales y como se articula con su trabajo?

¿Conoce usted las leyes en que se fundamentan los derechos laborales?

¿De qué manera ha hecho valer sus derechos laborales?

¿Usted conoce el juez laboral? ¿Cómo funciona y donde está ubicada?

¿Usted ha recibido capacitaciones sobre los derechos laborales? ¿Con quiénes?

Determinar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

¿Ha tenido dificultades al desarrollar las funciones que su cargo demanda en su institución? ¿Cómo cuáles?

¿Cuándo se encuentran con algunos problemas laborales cómo los resuelven?

¿Quién les ayuda?

¿Ha sido rechazada al solicitar un trabajo por el hecho de ser mujer? ¿De qué manera?

Proponer acciones que contribuyan al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.

Cómo mujer trabajadora ¿cómo considera usted que se pueden cumplir los derechos laborales de las mujeres?

¿Qué papel juegan en este proceso los instrumentos jurídicos existentes en Nicaragua?

¿Qué acciones considera idóneas para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres?

¿Cree usted que las leyes que amparan a las mujeres se aplican correctamente?

¿Por qué?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN**

Anexo 2

Guía de entrevista dirigida a mujeres del área administrativa de los Institutos Roger López Borge, Instituto Parroquial San Francisco de Asís e Instituto Nueva Esperanza, Municipio de Siuna

El objetivo de esta entrevista es referir el conocimiento que tienen las mujeres de sus derechos laborales.

¿Cuál ha sido su experiencia laboral?

¿En trabajos anteriores considera que han irrespetado sus derechos laborales?

¿De qué manera?

¿Cuánto tiempo tiene de estar laborando en el área administrativa del MINED?

¿Conoce usted sus derechos laborales? ¿Cuáles?

Determinar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

¿Ha tenido alguna dificultad en el desempeño de su trabajo? ¿Cuáles?

¿Cuáles cree que han sido algunas de las dificultades que presentan las mujeres para ejercer sus derechos laborales?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN**

Anexo 3

Guía de observación en las instalaciones de los Institutos Roger López Borge,
Instituto Parroquial San Francisco de Asís e Instituto Nueva Esperanza,
Municipio de Siuna

- Forma de comportarse en el área laboral
- Formas de comunicación
- Relaciones laborales entre todo el personal
- Actividades que realiza cada trabajadora
- Condiciones físicas de las oficinas donde están laborando
- Estructura física de la institución

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN**

Anexo 4: Fotografías



Fotografía 1: En la foto se observa la investigadora Delia Flores y una representante del área administrativa del instituto parroquial. Foto tomada por Iris Mejía el 23 de Noviembre del 2015.



Fotografía 2: Investigadora Iris Mejía aplicando instrumentos a docentes del Instituto en estudio. Foto tomada por Delia Flores el 23 de Noviembre del 2015.

