

# Revista Científica

de Estudios Sociales

Revista científica de Estudios Sociales RCES

E-ISSN:

revistacienciasociales@uam.edu.ni

Universidad Americana, UAM

Managua, Nicaragua

---

## RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE LOS DOCENTES HORARIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN NICARAGUA: REALIDAD Y PERSPECTIVAS.

---

**Karen Augusta Morales Gómez**

Régimen de contratación de los docentes horarios de educación superior en Nicaragua: realidad y perspectivas.

*Revista Científica de Estudios Sociales* Núm.,1. Año 1. 2022. Pp.19-58.



Obra bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

## RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE LOS DOCENTES HORARIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN NICARAGUA: REALIDAD Y PERSPECTIVAS

RECRUITMENT REGIME OF HOURLY PAID TEACHERS IN THE HIGER EDUCATION IN NICARAGUA:  
REALITY AND PERSPECTIVES

*Karen Augusta Morales Gómez*  
*Universidad Americana, Nicaragua*  
*karen.morales@uam.edu.ni*  
*Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8753-3309>*



*Recibido: 16 de agosto de 2022*

*Aceptado: 15 de octubre de 2022*

### RESUMEN

El presente artículo de investigación contiene un análisis sobre la problemática que se presenta en relación al régimen de contratación de docentes horarios en las instituciones de educación superior en Nicaragua. Existe un debate sobre el régimen de contratación, si este debe ser un contrato laboral o civil, ya que en la práctica socio-jurídica se acostumbra utilizar la figura del contrato civil o de servicios profesionales, que resulta en perjuicio de los derechos laborales y de seguridad social de los docentes horarios. En este artículo se analizan las causas histórico-normativas del problema, se identifican las fragilidades que tiene el vigente marco normativo y se realizan propuestas para el perfeccionamiento del Derecho nacional, con apoyo en la sistematización de experiencias, los estudios teóricos, la jurisprudencia y el Derecho comparado. Se aplicaron los métodos de la investigación jurídica histórico-lógico, análisis-síntesis, inductivo y deductivo y la observación participativa de la autora por el desempeño profesional que ha tenido en el sector de estudio que se analiza. Como técnica se empleó la documental, lo que permitió incorporar a este estudio doctrina actualizada, Derecho comparado y jurisprudencia laboral nacional y extranjeras.

### PALABRAS CLAVE

Docente horario/ servicios profesionales/ relación laboral/ educación superior/ contrato laboral.

### **ABSTRACT**

This paper contains an analysis of the problems that arise in relation to the hiring regime of hourly teachers in higher education in Nicaragua. There is a national debate on the contracting regime, whether it should be that of a labor or civil contract, since in socio-legal practice it is customary to use the figure of the civil or professional services contract that results in prejudice to labor rights and of social security of hourly teachers staff. In this article the historical-normative causes of the problem are analyzed, the weaknesses of the current regulatory framework are identified and proposals are made for the improvement of national law, with support in the systematization of experiences, theoretical studies, jurisprudence and Comparative law. The historical-logical methods of legal research, analysis-synthesis, inductive and deductive, and participatory observation of the author were applied for the professional performance that she has had in the sector of study that is analyzed. Technique documentary was used in this paper, the foregoing allowed incorporating the study of updated Doctrine, comparative law, national and foreign labor jurisprudence.

### **Keywords**

Hourly Professors, professional services, employment relationship, higher education, work contract.

### **INTRODUCCIÓN**

En el contexto jurídico nicaragüense los estudios teóricos, las normas legales y la jurisprudencia no uniforman, ni definen claramente la naturaleza de las relaciones jurídicas que se suscitan en las contrataciones del personal docente horario con las instituciones educativas de educación superior. Una revisión histórica de este asunto reporta que se han sostenido distintas posturas y argumentos legales sobre este tema; y, a la fecha no se encuentra un consenso que garantice los derechos laborales y de seguridad social de este personal docente horario, cuya labor es de suma importancia en el desarrollo de nuestra sociedad.

Anterior al año 2007, la relación de las instituciones educativas con los docentes horarios se regía mediante un contrato civil y dada la naturaleza de este contrato no se incluían previsiones de derechos laborales, ni de seguridad social. Esta afirmación se soporta en dos aspectos: El primero, es que antes del año 2007 no existía en Nicaragua una ley que regulara de forma específica la contratación de docentes horarios; y el segundo, por la observación participativa como funcionaria de recursos humanos en diversas universidades y centros de educación técnica superior del país, anterior al año 2007 hasta la actualidad.

En el año 2007 se presenta el proyecto de ley para la regulación de la docencia universitaria en Nicaragua. Este proyecto se convierte en ley en el año 2008 y es la Ley No. 671, Ley de adición al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley No. 185, Código del trabajo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 215 del 11 de noviembre de 2008; en adelante simplemente Ley No. 671/2008.

Esta Ley No. 671/2008 se origina por la necesidad de crear uniformidad en la contratación de los docentes horarios ya que las instituciones educativas contratan a sus docentes de manera distinta y con niveles de beneficios y derechos que se otorgan de manera discrecional. En una institución, un docente podría tener derecho a la seguridad social y, en la misma institución, otros no gozan del mismo derecho por recibir su remuneración con base en las horas trabajadas o por ser “docente horario”; aunque cumpliera con el número de horas trabajadas comprendidas en las políticas institucionales.

La referida Ley No. 671/2008 no ha resuelto el problema, en la práctica socio – jurídica se mantiene la contratación civil por servicios profesionales a discrecionalidad de las instituciones educativas; aunque, este tipo de contratación se aparta de lo ordenado en los artículos 202A, 202B y 202C de la Ley No. 185, *Código del Trabajo de la República de Nicaragua*, publicada en *La Gaceta, Diario Oficial No. 205* del 30 de octubre de 1996; en adelante

simplemente Código del Trabajo de Nicaragua (1996), o Ley No. 185/1996, el que en un capítulo especialmente dedicado al trabajo de los docentes universitarios horarios establece: en su artículo 202A, que

[...]los docentes universitarios horarios son trabajadores [...] de forma horaria [...] sujetos a una jornada de tiempo determinada [...]”; en su artículo 202B que “El trabajo del docente universitario horario se establece y se desarrolla sobre la base de un contrato de trabajo [...] en el cual el docente se obliga a cumplir con las responsabilidades académicas que le correspondan [...] de acuerdo a horario y programa establecido [...] dependiendo de la naturaleza del trabajo que realice un profesional que se dedique de forma extraordinaria a prestar sus servicios de forma especializada [...] podrá adoptarse cualquier otra forma de contratación civil o mercantil”; además en su artículo 202C establece que “Los trabajadores docentes universitarios horarios se sujetan [...] al control, supervisión y evaluación del área [...] correspondiente. El docente universitario horario por dicho trabajo tiene derecho a recibir un salario [...] quincenal o mensual y a sus prestaciones de ley [...] son sujetos de aseguramiento obligatorio [...] los empleadores están obligados a inscribirlos al régimen de la seguridad social obligatoria [...].

La práctica común de establecer una contratación civil de servicios profesionales inhibe o limita los derechos laborales de los docentes horarios ya que de acuerdo a la ley tiene derecho a sus prestaciones de ley, pero a través de la contratación de servicios profesionales las universidades e institutos técnicos superiores reducen la carga laboral y el impacto económico que significa para las instituciones la contratación adecuada para los docentes universitarios, dado el contexto socioeconómico, las universidades expresan que no pueden hacer frente a una carga financiera que representa lo dictado por la ley y continúan estableciendo contratos horarios por conveniencia económica, en acuerdo con los docentes horarios que prefieren garantizar un ingreso económico a pesar de sus derechos laborales.

En la Constitución Política de Nicaragua de 1987 y sus reformas, cuyo texto íntegro se encuentra publicado en *La Gaceta, Diario Oficial, No. 32*, de 18 de febrero de 2014; en adelante, simplemente Constitución Política de Nicaragua, se establecen derechos laborales que luego se desarrollan en el Código del Trabajo. En ambos se establece la igualdad de las personas ante la ley y los principios de universalidad que otorga el derecho a las prestaciones, sin distinción alguna en relación a las contrataciones. En tal sentido se ubican de la Constitución Política los arts. 80 al 88 y el libro primero del Código del Trabajo de Nicaragua (1996) específicamente los principios fundamentales que entre otras cosas establece la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en el mismo.

Es con la Ley No. 671/2008 que por primera vez se incluyen aspectos dirigidos exclusivamente a proteger los derechos de los docentes horarios regulando su contratación, sus derechos y obligaciones; sin embargo, el problema persiste en el cumplimiento práctico de esta ley, porque, aunque exista la normativa, no se cumple.

Los convenios internacionales sirven de aplicación para argumentar los derechos de los docentes horarios en sus relaciones laborales. Convenios que se encuentran incluso incorporados en Nicaragua en el artículo 46 de la Constitución Política de Nicaragua (1987 y sus reformas); en tal sentido se ubican: la Declaración universal de derechos humanos (1948), Declaración americana de derechos y deberes del hombre (1948), Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966), Pacto internacional de derechos civiles y políticos (1966), Convención americana de derechos humanos (1969). Además, otros que no son parte del referido artículo 46, pero suscritos por el Estado de Nicaragua y por tanto ley interna según el artículo 138 numeral 12 de la Constitución Política; tales son: el Protocolo Adicional de San Salvador (1988) y el Convenio 175 de la OIT.

Es propósito de este trabajo exponer el marco normativo vigente que rige para los contratos de docentes horarios con las instituciones de educación superior en Nicaragua, identificar las posibles causas jurídicas y económicas que no permiten dar cabal cumplimiento a la Ley No. 671/2008 y proponer opciones de corrección. Desde los estudios académicos se invita a los operadores jurídico-laborales para que reflexionen sobre este tema de interés y sensibilidad social y se adopten posiciones que garanticen los derechos laborales a los docentes horarios.

En Nicaragua a los docentes universitarios y de centros técnicos superiores que imparten clases por períodos académicos determinados se les denomina “docentes horarios” y conforme este término se realiza una contratación de servicios distinto a los “profesores de planta”, que son los que las instituciones contratan por tiempo indefinido. Cabe señalar que, bajo la responsabilidad de los profesores, sean de planta u horarios está la educación de los nuevos profesionales de nuestro país. Es de notar que las leyes laborales en Nicaragua han venido evolucionando en los últimos años para adecuarse a las realidades del país. Entre esos cambios está la regulación jurídica de la labor del docente horario en los centros universitarios y centros técnicos superiores, en las que se establece que todos los contratos docentes deben ser laborales.

Los profesores desempeñan un papel importante en el crecimiento de la educación superior, pública y privada en Nicaragua.

### **I. ¿Cómo se define al docente horario en las instituciones de educación superior?**

Los autores colombianos Porto y Merino (2021) definen a la persona docente como:

[...] aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docēre*, traducido al español como “enseñar”.

En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual y varía en dependencia del nivel académico. (Porto y Merino 2021)

En el contexto nicaragüense se dispone de una definición normativa de docente horario. Esta definición se ubica en el Código del Trabajo (CT) de Nicaragua (1996), en el artículo 202A, luego de la reforma que le introdujo la Ley 671/2008. El Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación<sup>1</sup> (CNEA), (2020) en ocasión de los procesos de autoevaluación y acreditación de las instituciones de educación superior del país, ha definido al docente universitario horario, en su “Glosario de términos de la Educación Superior de Nicaragua” como:

Personal académico [...] contratado para realizar docencia horaria, [...] sujeto a una jornada de tiempo determinada en la que se establece un número de horas clase a impartirse en un tiempo [...] en cualquier modalidad de estudio [...] además desarrolla actividades relacionadas con el proceso de enseñanza aprendizaje, tales como: planificación, elaboración de programas de asignatura y módulos o dossier, prácticas de campo, capacitaciones, reuniones de coordinación, actividades extracurriculares y atención a estudiantes. (CNEA, 2020, p.18).

En Colombia, Perú y Chile se usan los términos profesores universitarios horario o docente de hora cátedra. Particularmente en Colombia se definen como aquellos cuya disponibilidad de horas semanales, consignadas en el contrato de trabajo, son hasta de diez (10) horas semanales. Dicha definición se convierte en una posible solución a la situación planteada en Nicaragua.

Por otra parte, el CNU en sus informes estadísticos anuales hace referencia al docente universitario horario. Por ejemplo, en la “Información Estadística de las Universidades Miembros del CNU del año 2018 y 2019”, publicada en noviembre del año 2019 se define al personal docente de la siguiente manera:

El personal docente lo componen las personas que se han incorporado a los Centros

---

<sup>1</sup> Este es un órgano adscrito al Consejo Nacional de Universidades (CNU) ente rector de la educación superior en el país.



de Educación Superior (CES) bajo contrato para realizar trabajo académico de docencia, investigación y extensión universitaria [...] las distintas formas en que los docentes son contratados por el CES, dependiendo de la cantidad de tiempo que destinarán a la actividad académica y que por tal recibirán determinado pago [...] los siguientes tipos de contratos: Tiempo completo,  $\frac{3}{4}$  de tiempo,  $\frac{1}{2}$  tiempo,  $\frac{1}{4}$  de tiempo y horario. Se considerará de Tiempo completo al docente cuya jornada laboral sea de 40 horas semanales o más. Las otras categorías de tipo de contrato se refieren a tres cuartos, medio y un cuarto del tiempo completo. El docente horario es el que recibe un pago por determinadas horas impartidas [...]. (p.25).

Con base en lo antes descrito y, el docente horario es el profesional que ofrece sus servicios de enseñanza en universidades y centros de educación superior públicas o privadas, servicios que están supeditados a una jornada de trabajo establecido por horas clases impartidas en las diferentes modalidades de estudio a estudiantes en estas instituciones. Es una persona natural, contratada para laborar un determinado número de horas por período académico y/o calendario, para desempeñar labores de docencia en grado, en posgrado, en investigación, o en extensión, según las necesidades de la institución.

El informe estadístico del CNU (2018 y 2019) antes referido, reporta que existe una población total de 5752 docentes universitarios en las universidades miembros del Consejo Nacional de Universidades en Nicaragua, de los cuales 3164 (el 55% del total) son profesores que tienen un contrato denominado “horario.”

El gráfico No.1 muestra este comportamiento.

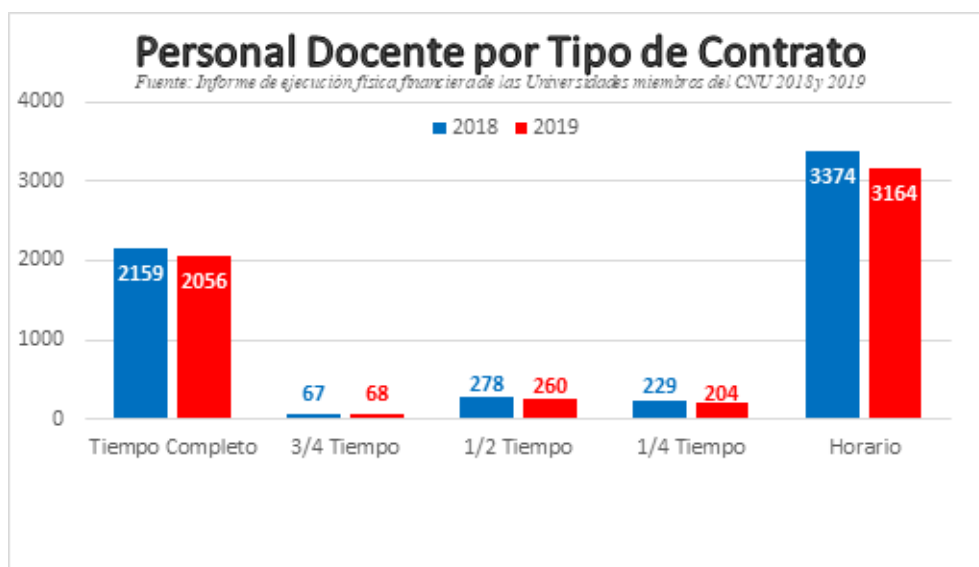


Gráfico 3. Fuente: “Información Estadística de las Universidades miembros del CNU del año 2018 y 2019” (p.277)

Las universidades miembros incluidas en el reporte estadístico del gráfico 1, son diez e incluye universidades públicas y privadas. Los datos muestran una realidad común a todas las universidades en Nicaragua, donde más de la mitad de los profesores (el 55%) son horarios y el Gráfico 2 lo reafirma.

Dichas universidades son: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua León (UNAN-León), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua (UNAN-Managua), Universidad Centroamericana (UCA), Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI), Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), Universidad Nacional Agraria (UNA), Universidad Internacional Antonio de Valdivieso (UNIAV), Universidad Católica del Trópico Seco Estelí (UCATSE-Estelí), Universidad de la Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), Bluefields Indian & Caribbean University (BICU).

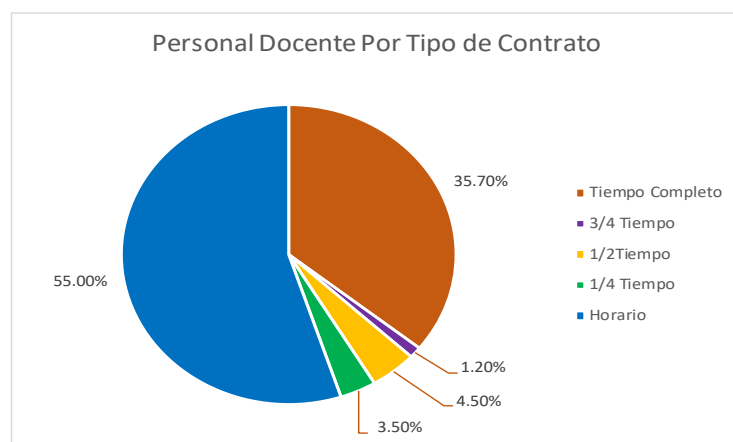


Gráfico 2. Fuente. "Información Estadística de las Universidades Miembros del CNU del año 2018 y 2019" (p.277)

De acuerdo con los datos estadísticos de los años 2018 y 2019 que se vienen comentado es notorio que la mayoría del personal docente es contratado como profesor horario; tal y como muestra el gráfico 3.

De acuerdo a estos últimos informes, ya que no se han publicado los de 2020 y 2021, los docentes horarios representan el 55% del plantel docente de las universidades miembros del CNU en comparación con tan solo 35 por ciento de los contratados como tiempo completo.

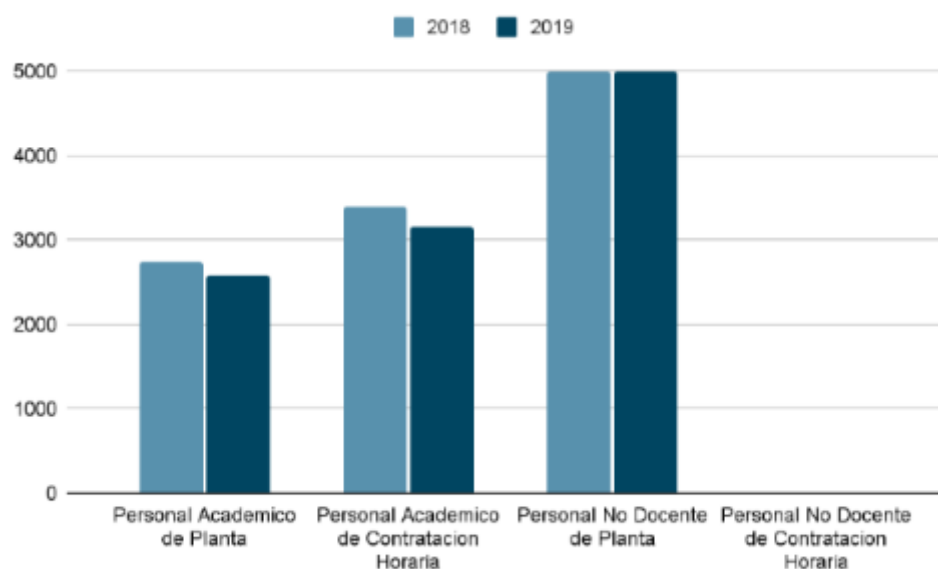


Gráfico 3. Fuente: "Información Estadística de las Universidades Miembros del CNU del año 2018 y 2019" (p.277)

La misma información estadística refleja otro dato interesante en relación a la contratación horaria y es especialmente notorio cuando se compara con los contratos de tiempo completo (personal de planta) tanto del personal académico y el no académico. Estos últimos son únicamente de planta y no existe la contratación horaria para este grupo; pero para el personal docente o académico en su mayoría tiene una contratación horaria.

## 1. Contrato de trabajo

“Las Instituciones de Educación Superior tienen una naturaleza perfectamente definida y una misión que cumplir bien determinada, pero al mismo tiempo y desde el punto de vista de los que laboran para ellas, son simplemente empleadores”. (Dávalos, 2006). Existe una clara relación entre los docentes horarios y las Instituciones de Educación Superior (IES) de tipo laboral que debe ser normada adecuadamente, a través de un contrato que se ajuste a la realidad y necesidades de este gremio y a la actividad propia de las IES.

En el artículo 1 del Código del Trabajo de Nicaragua (1996) establece que:

El presente Código regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.” Por su parte, el artículo 19 establece que: “Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le dé origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.

De igual forma define al contrato de trabajo como: “Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio” artículo 19 parte *in fine* C.T.

Que el contrato de trabajo es el convenio por el cual se establece entre ellos una relación laboral; concepto definido por el mismo artículo en su primera parte, el que establece como

la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador. De aquí se desprende que el trabajador siempre va a ser una persona natural. (artículo. 19 parte final)

De estos artículos destacan los elementos configuradores de los contratos de trabajo. El contrato al fin es una relación jurídica entre trabajador y empleador, donde el trabajador presta sus servicios, conforme las indicaciones que el empleador ofrece (relación de subordinación) a cambio de una remuneración.

Es un contrato consensual porque se perfecciona por el consentimiento de ambas partes y bilateral conmutativo porque cada parte procura una ventaja económica. Por la importancia de este contrato en sociedad se le dispone un régimen legal que contiene normas de orden público e imperativas que no dan espacio a la autonomía privada; y ejemplos de esas normas son los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores que deben ser respetados en todo contrato.

Albiol (1989) nos dice: “La aparición del Derecho del Trabajo como derecho especial corre pareja con el nacimiento del contrato de trabajo”. Esta definición resume la importancia que tiene el contrato de trabajo, hasta tal punto que incide en la especialización del Derecho del Trabajo como una división autónoma del Derecho.

## **2. Contratos de servicios profesionales**

Los contratos de servicios profesionales son de naturaleza civil, mediante el cual una persona o empresa suscribe un acuerdo con respecto a otra persona que va a realizar una actividad en específico. Si el contrato es de prestación de servicios recogerá las condiciones en las que un profesional independiente, de cualquier área, se compromete a realizar una serie de servicios para su cliente a cambio de una remuneración. Las principales características de un contrato de prestación de servicios son las siguientes: a) no existe subordinación ni dependencia, b) se pacta libremente la remuneración, c) los servicios se prestan de forma personal, d) no exonera a las partes de las obligaciones fiscales, e) es un contrato de tipo civil, no laboral.

Los contratos de prestación de servicios no son contratos laborales. Los sujetos contractuales se encuentran en un plano de igualdad y pueden negociar en plano horizontal las reglas del contrato. En cambio, en un contrato laboral la relación de subordinación, entre trabajador y empleador, es elemento configurador de la relación contractual. En un contrato de prestación de servicios no se incluye, por ejemplo, período de prueba y no genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales (vacaciones, antigüedad, aguinaldo y seguridad social).

Es posible establecer unos criterios para determinar que un contrato es de servicios y no laboral, de acuerdo al sitio web economipedia, el contrato por servicios profesionales existe en las normativas jurídicas de Latinoamérica.

Por ejemplo, del autor mexicano Sánchez (1980) nos llega esta definición:

El contrato por el que una persona llamada profesionista o profesor se obliga a prestar determinados servicios que requieren de una preparación técnica y a veces de un título personal, a otra llamada cliente que se obliga a pagarle una determinada retribución llamada honorario (p. 44).

Dentro de los términos de cada uno de los contratos se ve la diferencia entre cada uno, de los requisitos y elementos que permiten identificar el problema se aborda. Los contratos de los docentes horarios son realmente contratos laborales. Paralelamente se desprenden elementos que configuran una relación laboral como la "subordinación" del docente horario a las autoridades académicas (rector, decano, coordinador de carrera, etc.)

Esta es la clave para entender que, además de la definición normativa que se encuentra en el Código del Trabajo de Nicaragua (1996) la naturaleza misma de esta relación jurídica afirma que estamos frente a un contrato laboral.

Los docentes horarios se subordinan jerárquicamente a las autoridades académicas de la universidad, además deben acatar reglamentos internos de trabajo (RIT), el discurso educativo de la universidad y se rige y aplica los reglamentos académicos, políticas institucionales y obligaciones propias de cualquier trabajador; tal y como lo asumen los arts. 17, Inc. r), 18, Inc. m) y 255, todos del Código del Trabajo de Nicaragua (1996).

Esta situación de relación jurídica de subordinación en que se encuentran los docentes horarios respecto de las instituciones de educación superior ha sido analizada y afirmada en la jurisprudencia nicaragüense. Como muestra se cita la Sentencia No. 500/2013 del juicio No.:000069-ORM4-2012-LB del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, la que literalmente y en su parte conducente dice así:

A las leyes, a los Estatutos, Reglamentos... así como a las disposiciones emanadas directa o indirectamente [...] al seguimiento y control del cumplimiento del Director del Programa Académico correspondiente. Acatar recomendaciones brindadas por los Metodólogos de la Universidad y/o cualquier otra instancia supervisora para el buen desarrollo de la docencia [...] aplicar el discurso educativo de la Universidad en su quehacer docente [...] y aplicar el modelo educativo oficial de la Universidad [...] acatar recomendaciones brindadas por los Metodólogos de la Universidad y/o cualquier otra instancia supervisora para el buen desarrollo de la docencia [...] además de aplicar el discurso educativo de la Universidad en su quehacer docente y aplicar el modelo educativo oficial de la Universidad (ver cláusula Quinta, Lit. d), e), f), g) y h). Así, al comprobarse que la actora se encontraba sujeta a supervisiones de metodólogos, quiénes incluso le sugerían cómo procurar su docencia, así como acatar y respetar los Reglamentos Internos y Académicos de la Universidad, lo una obligación exclusiva de todos los trabajadores, al tenor de los artos. 17, lit. r), 18, lit. m) y 255, todos del Código del Trabajo).

Se desprende que ésta se encontraba plenamente subordinada a dicha Universidad, lo que sumado a la prestación de servicios personales y al pago de remuneración mensual que se desprende de los contratos y planillas de pagos existió relación laboral al tenor de los Artos. 6, 8, 13 y 19, todos del Código del Trabajo, al estar presentes los elementos de subordinación jurídica, dependencia económica. Con base en las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas y artículos 271; 272; 347, 404 todos del Código del Trabajo y artículos 38 y 40 bis de la Ley 755 creadora del Tribunal Nacional Laboral De Apelaciones”. (Cláusula 4ta, Sentencia 500/2013).

Es de notar que se ha hecho una revisión de contratos por servicios profesionales, específicamente de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua y de la Universidad American College. La UNAN-Managua en su contrato de “Prestaciones de Servicios Profesionales” establece doce cláusulas. Véase:

En la cláusula PRIMERA: OBJETIVO, DURACIÓN Y LUGAR dice: “EL PROFESIONAL: se compromete a prestar servicios técnico-profesionales de transferencia de saberes y experiencias, en cuyo desarrollo podrá compartir con otros expertos y especialistas o los estudiantes, en UNAN-Managua-Facultad Regional Multidisciplinaria \_\_\_\_\_ [...] Este contrato establece deberes y derechos recíprocos, cuya validez establecen las partes para el período comprendido entre el \_\_\_ de \_\_\_ y el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 202\_\_.

Nótese que en esta sección se establecen “deberes y derechos recíprocos” por lo que de hecho se establece el respeto a los derechos del contratado, entre ellos los de índole laboral.

Dentro de la misma cláusula primera se desglosan las siguientes responsabilidades del profesional:



1. Garantizar la ejecución de la organización Docente, de acuerdo al Calendario Académico.
2. Asistir a todos los encuentros docentes y llevar el registro de la asistencia de docentes y estudiantes, [...].
3. Apoyar a los docentes en la logística (préstamos de data show), entrega de módulos en digital o en físico a los estudiantes para el desarrollo de las clases.
4. Velar por el cumplimiento de las normativas de la UNAN Managua en el desarrollo de las clases, tanto para docentes como estudiantes.
5. Realizar coordinaciones con instituciones locales como Alcaldías, MINED, MINSA, ONG, Cooperativas, INAFOR, INTA, MEFCCA, IPSA, productores y cualquier otra institución que tenga presencia en el territorio y tenga vinculación con los objetivos del Programa UNICAM para coordinar prácticas modulares, ferias y extensión universitaria en el territorio.
6. Apoyar a los estudiantes para que puedan integrarse a procesos académicos programados en el calendario de gestión académica de la UNAN como: cursos de verano, cursos paralelos, exámenes extraordinarios, exámenes de suficiencia, tutorías, entre otras.
7. Apoyar los procesos de matrícula de los estudiantes en cada semestre del Programa Universidad en el Campo, especialmente a los estudiantes que tengan dificultad en el manejo del sistema.
8. Informar a la coordinación regional de cualquier anomalía que se presente en el desarrollo de las clases, tanto con estudiantes como docentes.
9. Velar por la higiene y limpieza de las instalaciones donde funciona el programa en el territorio y entregarlas limpias a la instancia correspondiente.
10. Dar seguimiento y reportar a la instancia correspondiente cualquier incidente que se presente sobre daños a la infraestructura y equipos de los Centros Escolares.
11. Incentivar y coordinar con el docente la participación de los estudiantes en jornadas extra clase que se vinculen a la sociedad como campañas de reforestación, limpieza, vacunación, abatización, construcción de huertos escolares y/o comunales, entre otros.
12. Participar en las reuniones y capacitaciones que se convoquen desde la Facultad a través del Coordinador General de UNICAM.(...)
16. Coordinar con el área administrativa la entrega y rendición de cuenta de becas destinadas a los estudiantes beneficiados.
17. Realizar informe de: rendimiento académico semestral del Programa, autoevaluación del módulo de parte del docente y

evaluación docente de parte de los estudiantes y del funcionamiento general del programa”.  
(UNAN Managua, 2021)

En la cláusula SEGUNDA del contrato dice: “El profesional no depende económicamente de la Institución, pero brindará sus servicios con el Coordinador del Programa, a quien mantendrá informada del desarrollo de sus servicios mediante los resultados obtenidos”. Es interesante que, aunque se establezca una no dependencia del docente de la institución en la misma cláusula se sujeta al mismo a una supervisión directa que a criterio de esta autora es subordinación. En la cláusula TERCERA se incluye la obligación del cumplimiento del Código de Ética Institucional, “El Profesional se compromete a cumplir lo establecido en el Código de Ética Institucional”, lo que también establece subordinación.

En la CUARTA cláusula del contrato se establece lo relacionado con el pago de honorarios de la siguiente manera:

Las partes acuerdan que los honorarios totales que recibirá el profesional, serán de C\$ XX, XXX.XX (XXXXXXXXX córdobas netos). A dicho monto se deberán aplicar las deducciones de Ley. Afectar fondos del Programa UNICAM. La forma de pago será de forma mensual.

Aquí se incluye el elemento de las deducciones de Ley, que por cumplimiento de la misma debe incluir los pagos o deducciones correspondientes a los derechos laborales plasmados en el Código del Trabajo. A la vez se determina la periodicidad del pago de los honorarios, que al existir un pago recurrente y periódico se establece como un salario. El Código Laboral de Nicaragua define en su artículo 81 lo que se considera como salario de la siguiente manera: “Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.” (Código del Trabajo 1996).

En la QUINTA cláusula establece la naturaleza civil del contrato: “El presente contrato de servicios profesionales es bilateral, oneroso y sinalagmático, de naturaleza civil y, por tanto, le son aplicables las regulaciones que en materia están vigentes en el país.” Igualmente hace referencia a la normativa vigente en el país, que incluye lo relacionado a las relaciones laborales, aunque en el contrato se incluya que es un contrato de naturaleza civil, ya que los derechos laborales no son renunciables aun cuando expresamente se incluya en el contrato. La modificación del contrato se aborda en la cláusula SEXTA que dice: “El presente contrato puede ser modificado si así lo acuerdan ambas partes, sujetándose en lo fundamental a los conceptos generales en él descritos, para no cambiar su esencia y ámbito jurídico”.

En esta cláusula se establece que puede ser modificado por lo que se entiende que puede ser corregido para incluir lo pertinente a los derechos laborales del profesional o docente horario. De acuerdo al Dr. Luis Manuel Osejo, en entrevista con esta autora, menciona que existe precedente de casos en los que se han hecho reclamos de los derechos laborales por parte de docentes horarios ante algunas IES, donde el tribunal laboral emitió sentencia a favor de los docentes en restitución de sus derechos laborales y prestaciones de ley por existir una relación laboral a pesar de haber suscrito un contrato igual al descrito anteriormente.

En la cláusula SÉPTIMA se establece lo siguiente:

Los derechos de autor, de propiedad y demás derechos de la naturaleza que fueren sobre cualquier material producido de acuerdo al presente contrato son propiedad de la UNAN-Managua, siendo el Consejo Universitario o el Rectorado, quien autorizará utilizarlo cuándo y cómo se estime conveniente.

Al establecer que los derechos de propiedad y autor son propiedad de la institución se establece nuevamente subordinación ya que el docente horario al desarrollar su cátedra o asignatura utiliza sus insumos y conocimientos, así como recursos propios que solo pueden considerarse propiedad de la universidad si estuviésemos ante una relación laboral.

Igual que en la anterior cláusula, en la OCTAVA se establece la confidencialidad, elemento que puede ser considerado como subordinador, la cláusula dice:

El PROFESIONAL no podrá comunicar a persona alguna u otra entidad ajena a la Institución, la información no publicada o de carácter confidencial a la que haya tenido conocimiento en razón de la ejecución de sus obligaciones del presente contrato, salvo que el contratante lo hubiera autorizado expresamente por escrito.

Nuevamente se hace mención de las normas de comportamiento y ética que a este criterio es un elemento de subordinación. Cláusula NOVENA:

En todo momento el profesional se comportará teniendo en cuenta los propósitos y principios de la Institución para la cual presta sus servicios y los términos del presente contrato. Durante el tiempo que preste sus servicios, no se dedicará a actividades que sean incompatibles con tales propósitos y principios o con los valores éticos del ejercicio profesional. Así mismo, evitará hacer pronunciamientos públicos negativos acerca de la Institución.

En la cláusula DÉCIMA SEGUNDA establece el reconocimiento de las autoridades nacionales como competentes. La cláusula dice: “Para todos los efectos legales y materiales, tanto la UNAN-Managua como el PROFESIONAL declaran que, frente a las eventualidades asociadas al presente contrato, serán competentes las autoridades nacionales correspondientes a la circunscripción del Departamento de Managua”.

Este contrato de servicios profesionales es muy similar al utilizado por la mayoría de las IES, en el mismo a pesar de explícitamente declarar que establece únicamente una relación civil, incluye elementos que lo convierten en una relación laboral y por lo tanto es una contratación de naturaleza laboral, así lo evidencia el análisis.

En la Universidad American College se pudo contactar y compartir información sobre el tema de los docentes horarios y el régimen de contratación. Esta IES ha establecido elementos que reconocen la relación laboral que existe con los docentes horarios.

En el año 2021 estableció una disposición en relación a la tarifa hora-clase que reconoce directamente la naturaleza laboral que existe con los docentes horarios. Dicha disposición dice lo siguiente en su Considerando:

Que los contratos de trabajo por Docencia Horaria son contratos laborales realizados entre la Institución de Educación Superior y docentes universitarios horarios que son trabajadores que se dedican a la labor docente en forma horaria en los procesos de enseñanza - aprendizaje de cualquier disciplina de las ciencias, la tecnología, las artes y las letras, en las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior Pública o Privada.

En esta declaración deja muy claro la naturaleza laboral de los contratos de los docentes horarios y declara igualmente que estos últimos son trabajadores.

## **II. Normativa vigente para la contratación de docentes horarios**

En el contexto jurídico nicaragüense es posible fijar la existencia de un marco legal que regula las relaciones entre el personal docente horario con las instituciones de educación superior. En tal sentido se ubican los siguientes cuerpos normativos:

La Constitución Política de la República de Nicaragua del año 1987 y sus reformas, cuyo texto íntegro se encuentra publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 32 del 18 de febrero de 2014. En esta suprema norma de la nación se establece el derecho a los trabajadores a celebrar contratos individuales o colectivos de conformidad con la ley, siendo la base jurídica para los derechos laborales y en especial de las contrataciones (*Cfr.* artículo 88).

La Carta Magna de Nicaragua reconoce que:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminación por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana, condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador, seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.

El artículo 120 de la Constitución Política de la República de Nicaragua, estatuye “que los maestros tienen derecho a condiciones de vida y trabajo acorde con su dignidad y con la importante función social que desempeñan; serán promovidos y estimulados de acuerdo con la ley”.

El Código del Trabajo de la República de Nicaragua (1996), antes de la Ley 671/2008, carecía de una sección que mencionara al menos la labor de los docentes horarios y por lo tanto tampoco permitía delimitar o definir la labor de un docente, ni las características propias del profesional para ser considerado como tal ante la ley; así como la inexistencia de los derechos que este grupo de profesionales tiene.

Es hasta el año 2008 que se promulga la Ley No. 671/2008, que es una Ley de adición al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua.

Esta misma ley en su considerando III reconoce que:

Los docentes no están considerados ni se encuentran protegidos explícitamente en ningún instrumento jurídico del país, a la vez que es necesario el reconocimiento jurídico de su existencia por el importante papel y aportes que realizan en los procesos de enseñanza–aprendizaje dentro de las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior Públicas o Privadas de Nicaragua así como la necesidad de reconocerles los principios de universalidad que otorga el derecho a prestaciones sin distinción de la actividad laboral, profesional o económica, igualdad, en el tratamiento igual en iguales circunstancias y solidaridad en la protección de los individuos más débiles; además que por las Condiciones Especiales de Trabajo que realizan es necesario reconocerles esa realidad laboral como docentes universitarios horarios”. (Ley No. 671/2008)

En el primer Código del Trabajo de Nicaragua del año 1945 no se definía la relación laboral, sino hasta en la Ley No. 185/1996 Código del Trabajo, la que en su artículo 19 establece la relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le dé origen, la define como “la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.” (C.T. 1996)

Al revisar referentes de Derecho comparado en esta materia se encuentra que la Corte Suprema de Justicia de Colombia en su sentencia C-517/99 establece que:

Las distintas modalidades de vinculación del personal de profesores– por tiempo completo o medio tiempo, ocasionales y hora cátedra- obedecen a las necesidades y expectativas- algunas permanentes y otras circunstanciales- que tienen las instituciones para cumplir con sus objetivos académicos. En ningún caso, esos parámetros de contratación son imputables al docente quien, sin importar la forma como ha de ser vinculado, cumple funciones similares en el campo educativo y, en consecuencia, está obligado a acreditar iguales condiciones de formación y

experiencia que un docente de planta. Ello, por supuesto, descarta que la ley y las propias instituciones, dentro de la autonomía de que gozan para darse sus propios estatutos, puedan establecer regímenes restrictivos que desconozcan el derecho de los docentes ocasionales y hora cátedra, a percibir las prestaciones sociales reconocidas por el orden jurídico para todos los trabajadores públicos o privados, las cuales deben otorgarse en proporción al tiempo laborado. (Sentencia C-517/99 Corte Suprema de Justicia de Colombia).

Si las funciones y condiciones de trabajo de los docentes horarios son similares a las de aquellos que laboran para la institución por tiempo completo o medio tiempo, distintas únicamente en cuanto al tiempo de dedicación, es evidente que los primeros tienen con la institución una verdadera relación laboral como quiera que presten un servicio personal, obtienen a cambio una remuneración y existe una continua y notoria subordinación. En muchos casos los docentes horarios deben cumplir obligaciones de participación en seminarios, talleres, adicionalmente son sometidos a evaluación o supervisión metodológica como los docentes de planta o contratados de forma permanente.

En Nicaragua, el trabajo a tiempo parcial existe en la normativa vigente, sin embargo, no se regula de forma concreta o específica este tipo de relación laboral; solo es específicamente mencionado en el Título VIII Condiciones Especiales de Trabajo; por ejemplo, los servicios domésticos que se mencionan en el artículo 145 al 155. Los docentes horarios usualmente son agrupados en esta categoría arbitrariamente.

Aunque esta modalidad de contratación y de trabajo a tiempo parcial no esté regulada de forma específica en Nicaragua, no significa que esta forma de contratación sea ilegal o indebida, lo que sí es notorio es que existe precedente legal que asegura los derechos de los docentes.



Sobre los derechos a prestaciones sociales se ha pronunciado el Convenio No. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial del año 1994 del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de la siguiente manera:

Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo Miembro: (a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; (b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley. (Convenio núm. 175 OIT)

En ejemplo se analizan las sentencias 633/2012 del 3 de diciembre del año 2012, y la 147/2016 del 7 de marzo del 2016 del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, Nicaragua. En ambas se establece que las prestaciones sociales de los docentes horarios se deben reconocer. Sobre esto describe el Dr. Luis M. Osejo:

La Sentencia No. 633/2012, del tres de diciembre del año dos mil doce, a las once y treinta y cinco cuarenta minutos de la mañana, en la cual se resolvió un caso de trabajo a tiempo parcial y en el cual el órgano judicial dispuso un tratamiento proporcional al tiempo laborado, es decir, concede beneficios y prestaciones distintas de las que se concede a trabajadores por tiempo completo. En dicha sentencia se consideró esencialmente que en base al Principio Fundamental Numeral XIII del Título Preliminar del Código del Trabajo, no puede ordenarse pagos a favor del trabajador como si trabajase el mes completo, por lo que debían pagarse las

prestaciones sociales de manera proporcional al tiempo laborado efectivamente y en base al salario devengado en la realidad, teniendo en cuenta que la Comisión Nacional del Salario Mínimo establece que el salario mínimo se fija por mes, por día y por hora, por lo que debe tenerse en cuenta que el trabajador devenga el salario mínimo en cada periodo que llega a laborar. (Osejo 2019).

La relación de trabajo es una relación de hecho, con consecuencias jurídicas que nacen con independencia del contrato, aunque surgen normalmente por efecto de este; pero las normas del Derecho Laboral, más que al contrato y a la estipulación de su contenido como un negocio jurídico, están referidas primordialmente a la ejecución que se le da por medio de la prestación de un trabajo, su aplicación y los efectos que se produce. El contrato de trabajo origina obligaciones recíprocas para los sujetos de la relación laboral dichos servicios.

Osejo ha referido que la ley establece como requisito que exista una subordinación jurídica para que exista una relación laboral o que la contratación sea de carácter laboral. Es importante preguntarse sobre la cobertura de derechos laborales que la legislación nacional concede o niega a los trabajadores que desempeñan su trabajo en modalidades distintas a las formas de contratación ordinaria y tradicional y más importante aún entender como en la práctica se les niega derechos a los trabajadores por no utilizar la modalidad de contratación adecuada a su labor.

Si bien aquel es el propósito de la referida ley y es muy clara en su literalidad, lo cierto es que en su aplicación práctica se ha realizado una interpretación restrictiva por parte de las instituciones de educación superior; concretamente en lo que concierne a la parte final del artículo 2002B del Código del trabajo (1996), cuando establece que:

No obstante, dependiendo de la naturaleza del trabajo que realice un profesional que se dedique de forma extraordinaria a prestar sus servicios de forma especializada en las universidades y centros de educación técnica superior públicas o privadas podrá adoptarse cualquier otra forma de contratación civil o mercantil.

Según este análisis la parte final del artículo 202B establece una excepción al régimen general. Solo para casos muy puntuales y “extraordinarios” como la propia norma lo señaló. Es inadecuado entender que lo “extraordinario” es la regla. Los docentes horarios no prestan un servicio “extraordinario” a las instituciones educativas. Invocar esta norma para evadir la celebración de contratos laborales es un exceso que no encuentra justificación normativa, ni interpretativa con base en la racionalidad e interpretación integradora y sistemática de las normas (para interpretación normativa, *Cfr.* Artículo 3 numerales 4 y 5 de la Ley de Justicia Constitucional de Nicaragua, 2018).

Estos trabajos extraordinarios pueden ser entendidos para servicios *ad hoc* que la institución eventualmente puede requerir; como por ej. cuando se encarga la elaboración de una normativa o política institucional, o el dictamen puntual de un programa de estudios, o una asesoría puntual ante un proceso institucional como puede ser una autoevaluación institucional, entre otros análogos, para la consecución de un producto muy puntual. Una reafirmación de que la regla en la contratación del personal docente horario es mediante un contrato laboral está contenida en el artículo 202C del Código del Trabajo de Nicaragua (1996).

Esta norma es muy clara, el subrayado es nuestro:

Los trabajadores docentes universitarios se sujetan a un programa académico a impartir y al control, supervisión y evaluación del área académica correspondiente. El docente universitario por dicho trabajo tiene derecho a recibir un salario que puede ser quincenal o mensual y a sus prestaciones de ley.

Los docentes universitarios horarios son sujetos de aseguramiento obligatorio, para tal efecto, los empleadores están obligados a inscribirse al régimen de la seguridad social obligatoria. En caso que los empleadores incumplan con su obligación serán objeto de las sanciones y responsabilidades que establece la ley de la seguridad social y su reglamento." En este artículo lo que se hace es reconocer la labor del docente y que pueden gozar de alguno de los beneficios como trabajadores, al menos los más básicos. (Artículo. 202C, CT).

Es con la Ley No. 671/2008 se protegen parcialmente los derechos de los docentes y se regula su contratación. Se hace énfasis en los beneficios, así como la obligatoriedad de cumplimiento por parte de las universidades.

### **III. Naturaleza jurídica de la relación entre docentes horarios con instituciones de educación superior**

Las universidades y centros de educación superior en Nicaragua gozan de un alto nivel de autonomía en relación con la selección y contratación del personal docente, así como las condiciones de empleo de estos. Las instituciones se amparan en la Ley N°89/1990 de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior, la cual establece que estas, por estar vinculadas a las necesidades del desarrollo político, económico, social y cultural del país, tienen la función social de la formación profesional y ciudadana de los estudiantes universitarios.

En el Capítulo II, artículo 8 de la mencionada Ley de Autonomía, se establece la autonomía docente y académica que, de acuerdo a la ley, les permite a las universidades nombrar al personal docente con total autonomía; sin embargo, no establece la forma en que se establece la relación laboral de los docentes con las universidades por lo que queda abierto a cualquier interpretación.

El docente horario frente a la institución cumple horarios, está presente en las instalaciones, asiste a reuniones, capacitaciones institucionalmente establecidas, entrega informes de seguimiento académico, reportes de calificaciones y otros de análoga naturaleza, todas propias de la relación empleador-empleado.

Al igual que en Nicaragua, en muchos países, no existe una reglamentación sobre la contratación de personal para puestos de trabajo temporales o por servicios profesionales. “En Centroamérica y Suramérica hasta un 80 por ciento del personal académico está empleado a tiempo parcial, y laboran como docentes en múltiples instituciones de educación superior al mismo tiempo” (Altbach 1995).

El Banco Mundial en su publicación sobre educación superior en América Latina explica que, en Guatemala, por ejemplo, los profesores con contratos de unas cuantas horas por semana carecen de prestaciones y de protección laboral. En Costa Rica, la normativa vigente sólo permite contratar a profesores interinos para reemplazar a personal permanente con licencia o para cubrir una vacante temporal. Sin embargo, en los últimos años se ha observado un aumento notable de la contratación de personal interino o tiempo parcial, aproximadamente dos tercios del personal académico son profesores interinos en este país. En Chile, gran parte del profesorado universitario a tiempo parcial está empleado con contratos de consultoría, que es el equivalente al de servicios profesionales en Nicaragua, por lo que no están amparados por la legislación laboral. Cuba es la única excepción en la región, ya que más del 90 por ciento del personal docente tiene contratos permanentes a tiempo completo. (Wit et al 2005)

De acuerdo con la normativa vigente en Nicaragua el trabajo se inicia a través de la suscripción del contrato de trabajo o el establecimiento de la relación de trabajo. El artículo 19 del Código del Trabajo (1996) define:

Contrato Individual de Trabajo es el Convenio Verbal y escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio. Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.

Existe una clara contradicción entre la normativa vigente y lo que ocurre en la práctica de las contrataciones del personal docente horario en la mayoría de los centros de educación superior en Nicaragua. La figura del contrato por servicios profesionales se utiliza para la contratación de los docentes, sin embargo haciendo un análisis de algunos contratos de universidades e institutos técnicos superiores contienen cláusulas que establecen el objeto de la contratación y la naturaleza del contrato dejando claro que no existe ni dependencia, ni subordinación, ni dirección o relación laboral del docente con la institución; pero, en las cláusulas relacionadas a las obligaciones de los docentes se describen las responsabilidades ligadas al servicio de docencia especializada con responsabilidades y compromisos que claramente establecen subordinación y por lo tanto una relación laboral.

Las responsabilidades descritas en los contratos son entre otras: el registro de asistencia de entrada y salida en el sistema de marcado de la institución (sistema de gestión de recursos humanos); completar un curso de inducción (obligatorio para todos los trabajadores); asistir a reuniones u otras actividades convocadas (fuera del horario pactado para el servicio de docencia especializada - horario de clase); cumplir obligaciones consignadas en los reglamentos internos de trabajo, reglamento académico y normativas propias de su labor docente y prestar sus servicios en las instalaciones de la institución.

El Código del Trabajo (1996) establece en su libro primero, artículo 4 que los derechos reconocidos en el Código son irrenunciables; por lo tanto, aun cuando el docente acepta la figura del contrato por servicios profesionales para ejercer la docencia en las instituciones

este no puede renunciar a sus derechos como trabajador y en vista que en el mismo contrato establece subordinación clara del docente ante la institución este último se convierte en un trabajador.

El contrato por servicios profesionales tiene su origen y fundamento jurídico en el arrendamiento de servicios civiles, mediante el cual una persona natural o jurídica, como por ejemplo una sociedad anónima, pone a disposición de otra sus servicios a cambio de un precio pactado, comúnmente denominado honorarios, así como también lo puede hacer una persona natural. Esta modalidad se utiliza cada vez más como una forma de contratación de servicios auxiliares de la actividad principal de la empresa. Sin embargo, esta modalidad de contratación no implica el pago de cargas sociales, ni ninguno de los beneficios indicados para el contrato de trabajo. Se ha popularizado tanto que, en muchas ocasiones, se usa de forma errónea y abusiva para sustituir los contratos laborales.

La diferencia principal entre el contrato por servicios profesionales y el contrato laboral radica en el elemento denominado subordinación jurídica que siempre está presente en el contrato laboral y no en el de servicios profesionales. La subordinación es el poder de dirección, control y fiscalización que ejerce el empleador sobre el trabajador. Si existe un vínculo de subordinación entonces existe una relación laboral y por lo tanto un contrato de trabajo, no importa la designación que se le haya dado al contrato a la hora de celebrar el contrato.

#### **IV. Problemas prácticos que se aprecian en la contratación de los docentes horarios y propuestas correctivas**

En la práctica se observa que una cosa es la doctrina y otra el cómo se interpreta y aplica la ley, ya que las instituciones en años recientes se han basado en justificantes como los problemas sociopolíticos, económicos, la pandemia covid-19, o se amparan en la aplicación

de la Ley 89/1990 de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior para contratar a los docentes bajo la figura de servicios profesionales.

Cuando se promulgó la Ley No. 671/2008, las instituciones de educación superior alegaron que no poseen los fondos para poder cumplir a cabalidad con estas leyes. Y, ciertamente las necesidades presupuestarias es un asunto a considerar.

El Consejo Superior de Universidades Privadas (COSUP), conformado por 15 universidades privadas de Nicaragua, se basó en que no tiene el presupuesto necesario para dar cumplimiento a la Ley No. 671/2008 y es por esa razón que contratan como servicios profesionales a su personal docente en calidad de docente horario. (Argucia 2016)

Antes del año 2008, en Nicaragua, anterior a la entrada en vigencia de la Ley 671/2008, el Código del Trabajo no hacía énfasis en este tipo de empleados o contratos y las instituciones educativas tenían cierta libertad de contratarlos como a las universidades les fuera más conveniente. Pero con la reforma de la Ley No. 185, y la adición al Título VIII por la Ley 671 la realidad jurídica cambió y la norma es clara; no se deben negar derechos a los docentes horarios ya que los derechos sociales y laborales pasan a ser también derechos humanos, como lo plasma la Ley No. 648, *Ley de igualdad de derechos y oportunidades* (2008), en su artículo 1 establece concretamente:

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; 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.



El INSS y el Ministerio del Trabajo tienen, dentro de sus competencias, realizar inspecciones *in situ*, en las instalaciones de los empleadores para asegurar el cumplimiento de las normas legales (Cfr. Artículo 117 de la Ley Orgánica del INSS, y artículo 230 del Reglamento de la Ley No. 290 de Organización y competencias del Poder Ejecutivo).

Un nuevo elemento introduce la Ley 704, Ley Creadora del Sistema Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación y Reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CNEA) aprobada el 02/09/2011 y publicada en la Gaceta No. 14, con fecha del 12/09/2011. Al exigir que las universidades tengan al menos el 10% de docentes de tiempo completo. Esto se establece en el artículo 10, numeral 8 de dicha ley, expresamente así: “Poseer en su planta académica al menos un diez por ciento de docentes a tiempo completo, debiendo estar distribuidos en todas las áreas que ofrecen” (Ley 704 2011).

En lo relacionado con la afiliación de los docentes, el artículo 202C del Código del Trabajo (1996) deja directamente estipulado que se debe de inscribir en el Seguro Social a este personal, esto en concordancia con lo establecido en la Ley de Seguridad Social, Decreto 974 y 975, en el artículo 5. El propósito de esta ley es conceder los beneficios de la seguridad social al trabajador, específicamente que gocen de una jubilación. La docencia es de las profesiones que tienen como beneficio poder jubilarse a una edad más temprana, a los 55 años respecto de la edad general de jubilación que es 60 años de acuerdo a la Resolución del Consejo Directivo del INSS 28 de enero del 2019 que textualmente dice: “Las maestras de educación de cualquier nivel al cumplir 55 años de edad, siempre que acrediten haber cumplido con 750 cotizaciones. Los maestros varones podrán jubilarse a partir de los 55 años, si acreditan 1,500 semanas cotizadas”. (Resolución INSS 28/01/2019) Esto en consideración a la ardua labor del docente y las enfermedades que tempranamente se asocian con sus funciones.

El Código del Trabajo (1996) indica en el artículo 6:

Son trabajadores las personas naturales que, en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

Aunque los contratos de los docentes sean de forma determinada, el simple hecho de su renovación los vuelve contratos laborales, esto basado en lo establecido en el artículo 27 del Código del Trabajo que dice:

El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente. (Código del Trabajo 1996)

Este último no menciona el término máximo de un contrato a plazo fijo, sin embargo, estos contratos de duración determinada podrán prorrogarse dos veces seguidas. Después de la segunda prórroga, el contrato se considerará indefinido, independientemente de la duración de cada prórroga. Deja claro que la relación de trabajo no sólo nace de un contrato, sino de cualquier otra causa pues el hecho que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, haya o no un contrato de trabajo, genera derechos y obligaciones en materia laboral para ambas partes.

Según la Ley 505 “Ley que regula la contratación de los servicios profesionales y técnicos nicaragüenses en los programas y proyectos del sector público que se financian con fondos provenientes de gobiernos u organismos internacionales,” aprobada el 9 de diciembre del año 2004 y publicada en la Gaceta No.18 (2005), la que estableció antes de su derogación mediante la Ley N°. 1027, “*Ley del Digesto Jurídico Nicaragüense de la Materia Laboral*”, aprobada el 29 de abril de 2020 y publicada en La Gaceta, Diario Oficial N°. 200 (2020); las regulaciones de los contratos de servicios profesionales, en relación con que:

Son trabajadores las personas naturales que, en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegado.

(Digesto Jurídico Nicaragüense, 2020).

Malespín (2011) y Osejo (2018) refieren que, de acuerdo con el Código del trabajo en su artículo 19:

La relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le dé origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración. Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.

A esto hay que agregarle los elementos que convierten la contratación en una relación laboral debido a la subordinación, como la prestación personal del servicio; o sea, los docentes no pueden enviar una tercera persona para el desarrollo de esta actividad, deben impartir las clases en las universidades y por el contexto del COVID-19 de manera remota, usando los

medios tecnológicos para impartir las lecciones en línea, desde casa o en la misma universidad, utilizando recursos personales o de la institución, dependiendo de cada caso. La interpretación restrictiva por parte de las IES y las imprecisiones en el Código del Trabajo de Nicaragua sobre el régimen de los contratos de docentes horarios provocan que se vulneren derechos laborales y de seguridad social del personal docente. Para que la normativa y marco jurídico vigente se aplique adecuadamente y no se continúen aplicando de manera inconsistente, en clara contradicción con las leyes y normativas que rigen el trabajo, es necesario lograr uniformar el régimen de contratación de tal manera que satisfaga las necesidades del gremio y de las instituciones de educación superior en Nicaragua.

La decisión de cada institución de utilizar la figura del contrato por servicios profesionales es la que le genera menor carga presupuestaria a la institución; es la que menos beneficia al docente como trabajador ya que no se perciben beneficios de seguridad social y prestaciones de ley tales como vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo, entre otros beneficios laborales.

## CONCLUSIONES

Los datos que reporta el CNU en Nicaragua (2018-2019) revelan que el 55% de profesores en nuestras universidades son docentes horarios. El número habla por sí de la potencia y necesidad de estos profesores para el desarrollo de la educación universitaria. De lo expuesto se colige que los derechos laborales y de seguridad social de este importante gremio profesional deben estar protegidos conforme ley, como garantía básica para la permanencia y continuidad de sus funciones académicas.

En Nicaragua existe un marco normativo protector de los derechos laborales y de seguridad social de los profesores horarios. Este marco parte de los derechos laborales establecidos en la Constitución Política, los Tratados internacionales de derechos humanos constitucionalizados en el artículo 46 y los Convenios 175 y 182 de la OIT.

A este marco se suma el Código del Trabajo (1996) que integra la adición que se hizo en el año 2008, mediante la Ley No. 671. Esta adición tuvo el singular propósito de establecer un régimen laboral para los docentes horarios, que se ubica en los artículos 202A, 202B y 202C del referido Código. Estos artículos, incorporados por adición normativa, definen sin ambages que los docentes horarios son trabajadores de la educación superior y que sus contratos deben ser laborales, con todas las prestaciones y beneficios sociales que ello implica.

A pesar de que en Nicaragua existe un marco normativo que define que la relación entre docentes horarios y las instituciones de educación superior se rigen por un contrato laboral, en la práctica socio-educativa esta relación se instrumenta por medio de un contrato civil de servicios profesionales. Este tipo contractual, por su naturaleza, no establece para los docentes horarios, prestaciones sociales, ni derechos laborales; lo que, además de vulnerar la Ley 671/2008, coloca al docente horario en una posición de desventaja.

Los motivos que han argüido las instituciones de educación superior para mantener contratos civiles de prestación de servicios han sido tres: el primero, razones presupuestarias.; la segunda, la Ley de Autonomía Universitaria y tercera, la parte final del artículo 202B del Código del Trabajo (1996) permite márgenes de discrecionalidad a las instituciones para concertar contratos civiles. Sustentar la posibilidad legal de celebrar contratos civiles entre docentes horarios y las instituciones de educación superior, con base en la parte final del artículo 202B del Código del Trabajo es, en opinión de esta autora, improcedente y desacertado, contraria a los derechos laborales y de seguridad social que el propio Código del Trabajo establece para los docentes horarios.

En países como Colombia se han dado pasos para regular el tipo de contratación de los docentes horarios.

Por ejemplo, en la Sentencia C-006/9613 de la Corte Suprema de Justicia dejó sentado que las instituciones de educación superior no pueden contratar profesores hora cátedra (el equivalente a los docentes horario en Nicaragua) a través de contrato civil de prestación de servicios (equivalente a contrato por servicios profesionales), pues la relación que existe entre estos y la respectiva institución es eminentemente laboral y cumple fielmente las condiciones o requisitos del contrato.

Es interés de esta autora promover el debate sobre la contratación laboral de los docentes horarios para llegar a la formulación de propuestas normativas que puedan ser presentadas o sometidas a consideración y análisis de las autoridades gubernamentales, la comunidad académica, en favor de los derechos del profesor universitario horario, lo que a la postre colabora con la calidad de la educación superior en el país.

#### **LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Abdiol M., I. (1989). *La Constitución española de 1978 y las líneas de desarrollo del derecho español del trabajo*. Editorial Tecnos: Madrid.
- Altbach, P. G. (1995). "Los pros y los contras de contratar profesores "Taxistas". *The Chronicle of Higher Education*. <https://www.chronicle.com/article/the-pros-and-cons-of-hiring-taxicab-professors>
- Argucia R., V. (2016). "Universidades agrupadas en el COSUP expresan sus inquietudes" *El Nuevo Diario*, Managua. <https://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/407728-universidades-agrupadas-cosup-expresan-sus-inquiet/>
- Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CNEA). (2020). *Glosario de Educación Superior de Nicaragua*. Tercera versión. Managua, Nicaragua <https://www.cnea.edu.ni/sites/default/files/2021-07/Glosario%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20de%20Nicaragua%20CNEA%203era%20Edici%C3%B3n%20Digital.pdf>

- Consejo Nacional de Universidades (CNU). (2019). Información Estadística de la Universidades Miembros del CNU año 2018. <https://www.cnu.edu.ni/estadisticas-academicas-2018/>
- Consejo Nacional de Universidades (CNU). (2020). *Información Estadística de la Universidades Miembros del CNU año 2019*. <https://www.cnu.edu.ni/informacion-estadistica-de-las-universidades-miembros-del-cnu-ano-2019/>
- Constitución Política de la República de Nicaragua y sus reformas. (2014). Asamblea Nacional de Nicaragua. Publicada en *La Gaceta, Diario Oficial No. 32* del 18 de febrero del 2014.
- Corte Suprema de Justicia. (2015) Criterios Sala de lo Laboral de los Tribunales de Apelación 2000 – 2009. Centro de Documentación Judicial, Managua, Nicaragua. [https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/tomo\\_4\\_5.pdf](https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/tomo_4_5.pdf)
- Courtois, A. y O’Keefe, T. (2015). *Precarity in the ivory cage: Neoliberalism and casualisation of work in the higher education sector*, en *Journal for Critical Education Policy Studies*. Vol. 13, núm. 1. <http://www.jceps.com/archives/2458>
- Cruz, V. J. (2014). Compendio de derecho del trabajo (6ta. ed.), Editorial Tecnos. Madrid. <http://site.ebrary.com/lib/ucanicaraguasp/reader.action?docID=11046849>
- Dávalos, J. (2006). *El Trabajo en las Universidades Públicas*. UNAM: México.
- Dávalos, J. (2006). *El Trabajo en las Universidades Públicas*. UNAM: México.
- De la Cueva, M. (1990). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 12a ed. Tomo I. Porrúa: México.
- Echeverri B., R. (2018). *Radicación No. 46384, Acta 13*. Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá. [https://normograma.info/men/docs/pdf/csj\\_scl\\_sl1166\\_2018\\_2018.pdf](https://normograma.info/men/docs/pdf/csj_scl_sl1166_2018_2018.pdf)

- Hans de Wit, Jaramillo, I., Gacel-Avila, J., Knight, J. (Directores de Publicación) (2005). *Educación superior en América Latina – La dimensión internacional*. Banco Mundial en coedición con Mayol Ediciones S.A. Colombia. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/797661468048528725/pdf/343530SPANISH0101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf>
- Ley N°. 89. (1990). Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior, Asamblea Nacional de Nicaragua. Publicada en *La Gaceta, Diario Oficial N°. 77* de 20 de abril de 1990.
- Ley N°. 671, Ley de Adición al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República De Nicaragua, Ley N°. 185, Código Del Trabajo. (2008). Asamblea Nacional de Nicaragua. Publicada en *La Gaceta, Diario Oficial N°. 215* del 11 de noviembre de 2008.
- Ley No. 185, *Código del Trabajo de la República de Nicaragua*. (1996). Asamblea Nacional de Nicaragua. Publicada en *La Gaceta No. 205* del 30 de octubre de 1996.
- Ley No. 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2012). Asamblea Nacional de Nicaragua. Publicado en *La Gaceta, Diario Oficial No. 229* el 29 de noviembre del 2012.
- Malespín Martínez, F. (2011). *Código del Trabajo con concordancias legislativas y jurisprudenciales*. Facultad de Ciencias Jurídicas. UCA: Managua.
- Marquet Guerrero, P. (1981). *La Relación de Trabajo en el Derecho Mexicano del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/683/16.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. *Convenio (núm. 175) Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial*, adoptado en Ginebra el 7 de junio de 1994. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175)



Osejo, L. M. (2018). *Relaciones Laborales Atípicas en Nicaragua*. 1<sup>ra</sup> edición. SENICSA: Managua.

Osejo, L. M. (2019). *La regulación del trabajo en jornadas a tiempo parcial: una alternativa para el fomento del empleo en Nicaragua*. Colegio de Abogados de Lima – CAL. <http://www.cal.org.pe/v1/wp-content/uploads/2017/11/23-1-Luis-Osejo-PONENCIA-DE-LIMA-NICARAGUA-1.doc>

Osejo, L. M. (2022). *Entrevista Personal*. 18 de febrero de 2022. Managua

Pérez Porto, J. y Merino, M. (2021). *Definición de docente*. Actualizado: <https://definicion.de/docente/>

S. Vincent-Lancrin. (2009). *Cross-border Higher Education: Trends and Perspectives*. En Higher Education to 2030, vol. 2, Globalization (París, OCDE).

Sánchez M., R. (1980). *De los Contratos Civiles*. 5<sup>a</sup> ed. Porrúa: México.

Stromquist, N. P. (2017). “The professoriate: The challenged subject in US higher education”, en *Comparative Education*, vol. 53, núm. 1, pp. 132-146. Theprofessoriate: the challenged subject in US higher education: Comparative Education: Vol 53, No 1

Westreicher, G. (2020). *Contrato de servicios*. *Diccionario Economico, Economipedia.com* <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-servicios.html>