



# La obligatoriedad de afiliación al régimen general del seguro social de los docentes universitarios en Nicaragua: breve referencia a la aplicación de la Ley No. 671

por Luis Ernesto Alemán-Madrigal

Han transcurrido más de quince años desde la entrada en vigor de Ley 671<sup>1</sup> en Nicaragua, sin que hasta la fecha se haya alcanzado un claro consenso sobre la obligatoriedad de afiliación de los docentes universitarios horarios al régimen general del seguro social<sup>2</sup>. En particular, subsisten dudas respecto a aquellos que prestan servicios de manera ocasional y no continua, lo que plantea interrogantes relevantes sobre su inclusión dentro del sistema de protección social. En este artículo, se examina el marco normativo vigente y sus implicaciones, con el fin de aportar -brevemente- al esclarecimiento del dilema jurídico y su impacto en las relaciones laborales no convencionales en el ámbito académico.

## 1. Marco normativo aplicable a los docentes universitarios horarios

La exposición de motivos de la Ley 671<sup>3</sup> enfatiza que toda regulación que afecte la labor docente en las universidades nicaragüenses debe garantizar la preservación de la calidad educativa<sup>4</sup>. En este

---

<sup>1</sup> Ley 671, de 31 de octubre de 2008, Ley de Adición al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley No. 185, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 215, de 11 de noviembre de 2008).

<sup>2</sup> MORALES GÓMEZ, K. A., “Régimen de contratación de los docentes horarios de educación superior en Nicaragua: realidad y perspectivas”, *Revista Científica De Estudios Sociales*, vol. 1, núm. 1, 2023, pág. 20, «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».

<sup>3</sup> ASAMBLEA NACIONAL DE NICARAGUA. “Iniciativa No. 20074781, Ley de Adición al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua (Ley 185, publicada en La Gaceta, No. 205, el día miércoles 30 de octubre de 1996) Ley de regulación de la docencia universitaria en Nicaragua”, *Asamblea Nacional*, 19 de marzo de 2007,

<http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/xpIniciativa.xsp?documentId=A8E0F80C385EE762062572AE0055ECB0&action=openDocument>

<sup>4</sup> *Vid.*, Ley 704, de 02 de septiembre de 2011, Ley Creadora del Sistema Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación y Reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (La Gaceta Diario Oficial núm. 72, de 21 de abril de 2022).

sentido, se reconoce la necesidad de respetar el principio de autonomía universitaria<sup>5</sup>, el cual otorga a las instituciones la facultad de definir sus propios regímenes de funcionamiento académico y contratación de personal, siempre dentro del marco jurídico laboral y en conformidad con la Constitución Política. Con la ley se tiene por objetivo evitar la simulación contractual mediante la utilización de figuras de derecho civil para encubrir relaciones laborales, sin por ello restringir las contrataciones civiles cuando éstas sean producto de un acuerdo libremente consensuado entre el docente universitario y la institución contratante<sup>6</sup>.

La Ley 671, en su artículo 202 A, establece la figura de docente universitario horario, definiéndolo como aquel que ejerce labores de enseñanza en universidades y centros de educación técnica superior<sup>7</sup>, tanto públicos o privados, bajo un esquema de trabajo sujeto a un número determinado de horas clases. Este esquema puede variar en función de la modalidad (matutino, vespertino, nocturno, sabatino, dominical) y la duración del período académico, que puede extenderse desde bimestral hasta semestral. Dichas horas pueden corresponder a una o varias asignaturas impartidas dentro del marco de la programación académica de la institución.

El artículo 202 B, establece que la relación laboral del docente universitario horario, en principio, se formaliza a través de un contrato de trabajo, en virtud del cual el docente asume diversas responsabilidades académicas impuestas por la institución. Entre estas responsabilidades se incluyen la planificación docente, la investigación, la impartición de clases conforme a un horario y programa preestablecido, la realización de evaluaciones, la atención de consultas estudiantiles, y la entrega oportuna de calificaciones. No obstante, el mismo artículo permite que las universidades puedan celebrar contratos civiles o mercantiles con los docentes horarios cuando la prestación del servicio se realice de manera extraordinaria o especializada.

Finalmente, el artículo 202 C de la Ley 671 establece que los docentes universitarios horarios están sujetos al poder de dirección y control de las instituciones educativas, lo que implica el seguimiento y cumplimiento de programas académicos, así como la supervisión y evaluación de sus actividades docentes. Como consecuencia de esta sujeción, los docentes tienen derecho a percibir un salario conforme a lo establecido en la ley, además de gozar de la obligatoriedad de su afiliación al régimen del seguro social<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Artículo 8, Ley 89, de 05 de abril de 1990, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior (La Gaceta Diario Oficial núm. 72, de 21 de abril de 2022), «Las universidades y centros de Educación Técnica Superior del país gozarán de autonomía académica, financiera, orgánica y administrativa, entendidas de la siguiente manera: **1. Autonomía docente o académica:** implica que pueden por si mismas nombrar y remover a su personal docente y académico, por medio de los procedimientos y requisitos que ellas mismas señalen; seleccionar a sus alumnos, mediante las pruebas y condiciones necesarias; elaborar y aprobar sus planes y programas de estudios y de investigación, etc. **2. Autonomía orgánica:** implica que proceden libremente a integrar sus distintos órganos de gobierno y a elegir sus autoridades. **3. Autonomía administrativa:** implica disponer en todo cuanto se refiere a la gestión administrativa y al nombramiento del personal administrativo correspondiente. **4. Autonomía financiera o económica:** implica la elaboración del presupuesto interno y la gestión financiera, sin perjuicio de la rendición de cuentas y fiscalización, a posterior, por la Contraloría General de la República».

<sup>6</sup> *Vid.*, principio fundamental V de la Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996).

<sup>7</sup> *Op. cit.*, MORALES GÓMEZ, K. A., “Régimen de contratación de los docentes horarios de educación superior en Nicaragua: realidad y perspectivas”, pág. 26, «el docente horario es el profesional que ofrece sus servicios de enseñanza en universidades y centro 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, posgrado, en investigación, o en extensión, según las necesidades de la institución».

<sup>8</sup> La exposición de motivos de la Ley en cuanto al deber de afiliación obligatoria al régimen del seguro social indicaba «En relación al tema de la seguridad social, se ha dejado establecido en el proyecto de ley, que obviamente, la contratación civil NO IMPIDE la concertación de formas especiales de estímulo y beneficios a los profesores contratados bajo este régimen y que en todo caso, en concordancia directa con los criterios establecidos por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA en su conocida sentencia número Noventa y Seis, sobre este tema, y al espíritu del artículo 6 de la Ley de Seguridad Social, es al Profesor horario al que le corresponde decidir si quiere optar por el régimen del

## **2. Criterios judiciales sobre la contratación por servicios de los docentes universitarios horarios**

El Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Nicaragua, en su calidad de máxima autoridad judicial en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, resolvió el 24 de junio de 2013, mediante la sentencia número 500, un recurso de apelación interpuesto en una demanda de reintegro, pago de salarios no percibidos y prestaciones sociales contra una institución universitaria. La institución demandada alegaba la inexistencia de una relación laboral con la docente recurrente, argumentando que había sido contratada bajo acuerdos de prestación de servicios profesionales. El Tribunal, tras examinar las pruebas documentales presentadas, concluyó que existía una relación jurídica de naturaleza laboral que se había mantenido de manera ininterrumpida por aproximadamente trece años, lo que se evidenciaba en los múltiples contratos de servicios profesionales firmados entre las partes. En su análisis, el Tribunal destacó que dichos contratos contenían cláusulas que imponían a la demandante la sujeción «a las leyes, a los Estatutos, Reglamentos...así como a las disposiciones emanadas directa o indirectamente de la UPOLI.» (Ver Cláusula Primera). En una misma línea se observa también que la actora se encontraba sujeta “...al seguimiento y control del cumplimiento...” del Director del Programa Académico correspondiente (Cláusula Cuarta), encontrándose incluso la actora obligada a participar en reuniones académicas, así como “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». Estas obligaciones, propias de una relación laboral, demostraban la subordinación jurídica de la docente hacia la institución, confirmando la existencia de un vínculo de dependencia económica y jurídica, elementos esenciales de una relación de trabajo.

Ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, una institución universitaria presentó un recurso de amparo contra del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), quien afilió de forma obligatoria al personal docente universitario contratado bajo la modalidad de servicios profesionales. La universidad sostenía que dichos docentes, al haber suscrito contratos de naturaleza civil, no debían ser inscritos en el régimen de seguridad social obligatorio. Sin embargo, la Sala, en su sentencia número 529 de 15 de noviembre de 2017, desestimó dicho argumento, y recordó que «La Sala de lo Constitucional ha dictado otras sentencias constitucionales, en casos similares en donde las autoridades universitarias recurrieron de amparo en contra del ajuste de las prestaciones dejadas de percibir, que la División de Fiscalización del INSS les cobró por no incluir dentro del Sistema de Seguridad Social del Régimen Obligatorio a los docentes o profesores contratados bajo la Modalidad de Servicios Profesionales» (véanse las sentencias 608 de 2012, 900 del 2013; y 655, 920, 875, 1192 y 1284 de 2014). Además, el Supremo Tribunal, reafirmó que la Ley 671, vigente desde 2008, tiene efectos *erga omnes* y es plenamente aplicable al período auditado por el INSS (enero a junio de 2012), por lo que las autoridades administrativas de seguridad social no transgredieron derechos constitucionales al exigir la afiliación de los docentes.

## **3. Aplicación práctica ¿cuándo procede la afiliación obligatoria al régimen del seguro social de los docentes universitarios?**

La Ley 671 establece que los docentes universitarios horarios son aquellos que desempeñan labores de enseñanza en universidades y centros de educación técnica superior, tanto públicos como

---

seguro social obligatorio o si quiere optar por el régimen del seguro facultativo». El campo de aplicación régimen obligatorio del seguro social en Nicaragua es laboralista, por lo que, contrario a la posibilidad de elección previamente señalada, el profesor horario contratado bajo la modalidad no laboral, está en la única posibilidad de de afiliarse de forma voluntaria al seguro social, en caso de querer tener beneficios de la acción protectora dispensada.

privados, bajo un régimen de trabajo por horas. Este tipo de relación laboral se caracteriza por la prestación de servicios docentes en diferentes disciplinas, tales como ciencias, tecnología, arte y letras, dentro de un programa académico que puede extenderse por períodos bimestrales, trimestrales hasta semestrales, abarcando diversas modalidades de estudio. Asimismo, el tiempo de trabajo está determinado por un número específico de horas de clase que el docente debe impartir, ya sea en una o varias asignaturas. La normativa también contempla la posibilidad de que ciertos docentes, que se dedican de manera especializada y extraordinaria a la educación superior, puedan optar por un tipo de contratación no laboral. Lo anterior se ilustra de la siguiente manera:

<b>Ley No. 671</b>				
<b>Sujeto contractual</b>	<b>Tipo de contrato</b>	<b>Característica del trabajo</b>	<b>Funciones</b>	<b>Fundamento legal</b>
Docentes universitarios / catedráticos / maestros o profesores universitarios horarios.	<u><b>Contrato de naturaleza laboral</b></u>	Realizan un trabajo en forma horaria, sujeto a una jornada determinada por el número de horas de clase a impartir en un programa que puede ser desde lo bimensual hasta lo semestral en diferentes modalidades. Sujeto a un programa académico a impartir, supervisión y evaluación del área académica correspondiente.	Planificación docente, investigación, impartir clases de acuerdo con horario y programas preestablecidos, realizar evaluaciones, atender y evacuar consultas de estudiantes y entregar calificaciones.	Artículos 202A 202B y 202C
	<u><b>Contrato de naturaleza no laboral</b></u>	<p><b>Extraordinario:</b> no es su principal fuente de ingresos económicos. Labor realizada de manera aislada a sus funciones principales.</p> <p><b>Especializada:</b> persona con estudios o experiencia profesional superiores en un campo de las ciencias, tecnologías, artes, letras, etc.</p>	Las derivadas del contrato extraordinario y especializado suscrito entre las partes.	Artículo 202B
<b>Fuente:</b> elaboración propia				

Clarificadas las modalidades contractuales que pueden surgir en el ejercicio de la docencia universitaria, es necesario señalar que, independientemente del sistema de seguridad social adoptados por cada país, ya sea el sistema profesionalistas (modelo continental o bismarckiano, en el cual el derecho a las prestaciones se adquiere mediante cotizaciones previas, y las prestaciones están relacionadas con los salarios y financiadas principalmente por cotizaciones pagadas por empleadores y trabajadores) o el sistema universal (modelo atlántico o de Beveridge, donde las prestaciones están vinculadas a criterios de residencia, son uniformes y su financiación proviene del

presupuesto estatal), ambos se estructuran bajo una configuración que atiende a cuatro elementos esenciales: 1) el campo de aplicación, 2) la acción protectora, 3) el régimen económico-financiero, y 4) la organización institucional.

El campo de aplicación de un sistema de seguro social se define por el grupo de población que queda amparado bajo su cobertura y que es susceptible de recibir las prestaciones que ofrece. En el caso del régimen de seguro social en Nicaragua, dicho campo es de carácter laboralista, lo que implica que solo aquellos individuos que mantienen una relación laboral están obligados a inscribirse en el sistema. Esta obligatoriedad está fundamentada en los artículos 5, 8 y 19 de la Ley de Seguridad Social<sup>9</sup>, así como en los artículos 1, incisos a), b), e), i), 2), 10), 16), 17, 18 y 20 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social<sup>10</sup>.

La Ley 671, en su artículo 202 C, segundo párrafo, establece de manera categórica que los trabajadores docentes universitarios que desempeñan funciones en calidad de horarios son sujetos de aseguramiento obligatorio. En consecuencia, las universidades tienen la responsabilidad de inscribir a estos docentes en el régimen del seguro social correspondiente. El incumplimiento de esta obligación conlleva la aplicación de las sanciones y responsabilidades que prevé el marco normativo en materia de seguridad social. No obstante, es importante destacar que, en situaciones donde la actividad desempeñada sea de carácter extraordinario y especializado, estas podrían enmarcarse en los contratos de naturaleza no laboral, los cuales no están sujetos a afiliación obligatoria.

**Luis Ernesto Alemán-Madrigal**  
Investigador predoctoral, Universidad de Salamanca.  
Asesor e Instructor Legal, HR Academy  
[luis\\_e\\_aleman@usal.es](mailto:luis_e_aleman@usal.es)  
<https://luisalemanderecho.blogspot.com>  
<https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>

## **Lista de Referencias**

Asamblea Nacional de Nicaragua. “Iniciativa No. 20074781, Ley de Adición al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua (Ley 185, publicada en La Gaceta, No. 205, el día miércoles 30 de octubre de 1996) Ley de regulación de la docencia universitaria en Nicaragua”, *Asamblea Nacional*, 19 de marzo de 2007,  
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/xpIniciativa.xsp?documentId=A8E0F80C385E>E762062572AE0055ECB0&action=openDocument>

Decreto 974, de 11 de febrero de 1982, Ley de Seguridad Social, La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022.

Decreto 975, de 11 de febrero de 1982, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022.

Ley 89, de 05 de abril de 1990, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior, La Gaceta Diario Oficial núm. 72, de 21 de abril de 2022.

Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996.

---

<sup>9</sup> Decreto 974, de 11 de febrero de 1982, Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022).

<sup>10</sup> Decreto 975, de 11 de febrero de 1982, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022).

Ley 704, de 02 de septiembre de 2011, Ley Creadora del Sistema Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación y Reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, La Gaceta Diario Oficial núm. 72, de 21 de abril de 2022.

Morales Gómez, K. A., “Régimen de contratación de los docentes horarios de educación superior en Nicaragua: realidad y perspectivas”, Revista Científica De Estudios Sociales, vol. 1, núm. 1, 2023.

Sentencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, de 15 de noviembre de 2017. Sentencia número 529.

Sentencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Nicaragua, de 24 de junio de 2013. Sentencia número 500/2013.