

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

UNAN-LEÓN



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sic Itur Ad Astra.

\*\*\*\*\*

Monografía Para Optar al título de Licenciado en Derecho.

---

Tema:

“Situación Laboral de los Docentes Horarios en la UNAN- LEÓN”

---

Autores:

Br: Jorge Adalberto Moreno Ríos.

Br: Roberto Daniel Salmerón Blanco.

Br: Víctor Manuel Zeledón Rizo.

**Tutor: Msc: Francisco Valladares.**

**“A la libertad por la Universidad”**

# *Dedicatoria*

*El presente trabajo está dedicado a mis padres Jorge Vicente Moreno y Josefa Janett Ríos, a mis hermanas, familiares y a todas aquellas personas que de alguna u otra manera han contribuido a q esta etapa de mi vida concluya con gran satisfacción.*

*Jorge Adalberto Moreno Ríos.*

# *Agradecimiento.*

*Agradezco infinitamente a Dios en primer lugar por haberme regalado el don de la vida y de la sabiduría para llegar a feliz y buen término de mi carrera, por haberme regalado la oportunidad de haber culminado con gran satisfacción una de las metas y una de las etapas más importantes de mi vida.*

*A mis padres Jorge Vicente Moreno y Josefa Janett Ríos por estar siempre a mi lado en todo momento y lugar en esta primera etapa de mi vida, por haberme brindado su confianza y todo su apoyo incondicional en los distintos aspectos de mi caminar académico; tanto material, moral y afectivamente, por estar siempre pendientes de mi crecimiento y formación personal apoyándome en cualquier circunstancia necesaria y nunca dejarme solo aún en los momentos más difíciles.*

*A mis hermanas por demostrarme siempre y en todo momento su afecto, cariño y todo su apoyo de manera incondicional no importando la situación que fuera, por estar siempre conmigo, acompañándome en este camino que al momento he logrado terminar con plena satisfacción y por ser siempre, ellas cuatro, parte vital e importante de mi vida.*

*A mis familiares que en algún momento me brindaron su mano, su aporte y apoyo incondicional de cualquier manera posible, ya que un importante consejo o una buena lección y ejemplo de vida fueron suficiente motivación para llevar a cabo este importante logro.*

*A todas aquellas personas; mi novia, mis amistades y compañeros que, directa o indirectamente, estuvieron involucradas en esta meta que hoy culmino, estando siempre pendientes de mí progreso en esta parte de mi vida.*

*A nuestro tutor Dr. Francisco Valladares por habernos brindado toda la ayuda y conocimientos necesarios para poder llevar a cabo este trabajo monográfico con plena satisfacción.*

*Jorge Adalberto Moreno Ríos.*

# *DEDICATORIA*

*A mis padres, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.*

*A mis hermanos, que con sus consejos me han ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de esta etapa de mi vida.*

*Finalmente a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.*

*Roberto Daniel Salmerón Blanco.*

# *AGRADECIMIENTO*

*Agradezco a Dios por brindarme la vida e inteligencia y por tener la oportunidad de llegar a culminar esta etapa de mi vida académica y vivir estos seis años de mucho aprendizaje y experiencia.*

*A los docentes universitarios, que me han instruido en estos cinco años y me han motivado a seguir trabajando y superándome cada día.*

*Al Dr. Francisco Valladares que con su experiencia y conocimientos permitió moldear este trabajo académico.*

*Roberto Daniel Salmerón Blanco.*

# DEDICATORIA

*Primeramente a dios por haberme proveído de salud y de vida para así lograr concluir mi sueño.*

*A las personas más importantes en mi vida. Mis padres por ellos la razón de esta lucha además de guías en mi vida, y por todo el apoyo incondicional que solo ellos han sabido brindarme, además de enseñarme que el éxito en la vida llega únicamente a base de esfuerzos. Gracias por todo ese amor que me han dado durante toda mi vida, los amo.*

*A mi hermana Mildred, que aunque no estés conmigo físicamente, sé que desde donde estés, has estado a mi lado apoyándome y cuidándome gracias por ser ese ángel que cuida siempre de mí, te amo.*

*A mi hermanita María Belén, por ser esa luz vida desde el momento en el que nació, porque le diste una bocanada de aire fresco a nuestras vidas, porque nos diste una razón más por la cual luchar.*

*Víctor Manuel Zeledón Rizo.*

# *AGRADECIMIENTO*

*Agradezco a Alejandra, por haberme apoyado siempre y por todos tus consejos que me han servido de mucho para poder concluir con éxito este sueño.*

*A toda mi familia por haberme apoyado desde el inicio, por enseñarme los valores necesarios, para lograr terminar con éxito mi carrera.*

*A todos mis amigos de universidad, por haber sido unos excelentes compañeros y por haber disfrutado uno y cada segundo de mi universidad.*

*A nuestro tutor el Dr. Francisco Valladares, por habernos guiado en este trabajo, y por habernos tenido paciencia, durante el proceso de elaboración de este.*

*Víctor Manuel Zeledón Rizo.*

---

*“Situación Laboral de los Docentes Horarios en la  
UNAN- LEÓN”*

---



## ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>Capítulo I: Reseña Historia de la Unan-León.</b>	
<b>1.1. Creación del Colegio Seminario San Ramón.....</b>	<b>4</b>
1.1.1. Bajo la Advocación de San Ramón Nonnato.....	5
1.1.2. El Obispo la Mayor Autoridad.....	7
1.1.3. De Seminario San Ramón a Universidad menor.....	9
1.1.4 La Real Universidad de la Inmaculada Concepción de León-Nicaragua.....	11
<b>1.2. El Nacimiento de la UNAN- León.....</b>	<b>12</b>
1.2.1. Desde la fundación hasta tiempos actuales.....	13
<b>Capítulo II: Principios de la Educación en Nicaragua y Principios Fundamentales de Derecho del Trabajo.</b>	
<b>2.1. Principios según la Ley General de Educación.....</b>	<b>20</b>
2.1.1. Derecho Humano Fundamental.....	20
2.1.2. Creadora de Valores Sociales.....	20
2.1.3. Garante de la Función Social.....	21
2.1.4. Proceso Integrador.....	22
2.1.5. Inversión.....	22
2.1.6. Los Estudiante como artífices.....	22
2.1.7. Los Maestros.....	23
2.1.8. La Familia.....	23

---



<b>2.2. Principios Fundamentales de Derecho del Trabajo .....</b>	<b>23</b>
2.2.1. Principio del indubio pro operario .....	24
2.2.2. Principio de la Condición más Beneficiosa.....	25
2.2.3. Principio Protector o de la Norma más Favorable.....	26
2.2.4. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos .....	27
2.2.5. Principio de Continuidad de Relación .....	28
2.2.6. Principio de Primacía de la Realidad .....	29
2.2.7. Principio de Razonabilidad.....	29
2.2.8. Principio de Igualdad .....	29

### **Capítulo III: Diferencias entre Contrato Individual del Trabajo y la Figura del Nombramiento.**

<b>3.3. Contrato Individual del trabajo .....</b>	<b>30</b>
3.3.1. Definición y Contenido .....	30
3.3.2. Elementos del Contrato .....	31
3.3.3. Formas del Contrato .....	32
3.3.4. Tipos de Contrato .....	33
<b>3.4. El Acto Administrativo .....</b>	<b>34</b>
3.4.1. Definición .....	34
3.4.2. Actos Conformadores .....	35
3.4.3. Actos Condición.....	35
3.4.4. Actos de Admisión .....	35
<b>3.5. El Nombramiento.....</b>	<b>36</b>
3.5.1. Definición .....	36
3.5.2. Procedimiento de Nombramiento en la UNAN-León .....	37
<b>3.6. Diferencia entre Contrato Laboral y Nombramiento .....</b>	<b>41</b>

---



## **Capítulo IV: Clasificación de los Docentes Universitarios.**

### **4.1. Concepto de Docente.....42**

#### 4.1.1. Docente Universitario.....43

### **4.2. Categorías Según la ley 89 y el Reglamento de los**

#### **Trabajadores Docentes de la UNAN- León .....43**

##### **4.2.1. Categoría Principal .....43**

###### 4.2.1.1. Requisitos del Profesor Titular .....43

###### 4.2.1.2. Requisitos del Profesor Asistente .....44

###### 4.2.1.3. Profesor Auxiliar .....44

###### 4.2.1.4. Profesor Adjunto .....45

##### **4.2.2. Categoría Complementaria .....45**

###### 4.2.2.1. Requisitos del Encargado de Cátedra .....45

###### 4.2.2.2. Requisitos del Instructor de Cátedra .....45

###### 4.2.2.3. Requisitos del Instructor.....46

###### 4.2.2.4. Requisitos del Ayudante de Docencia .....46

##### **4.2.3. Categoría Especial.....46**

###### 4.2.3.1. Profesor Agregado .....46

###### 4.2.3.2. Profesor Invitado .....46

###### 4.2.3.3. Profesor Honorario .....46

## **Capítulo V: Profesores horarios en la UNAN- León.**

### **5.1. Profesores horarios según la ley 671 .....48**

#### 5.1.1. Definición .....48

---



5.1.2. Forma de Contratación .....	50
5.1.3. Tipo de Seguro Social .....	51
5.1.3.1. Seguro Facultativo.....	51
5.1.3.2. Seguro Obligatorio .....	52
<b>5.2. Profesores Horarios Según el Reglamento del Trabajo de los Académicos de la UNAN- León.....</b>	<b>54</b>
5.2.1. Definición .....	54
5.2.2. Forma de Ingreso del Profesor Horario .....	54
5.2.3. Selección del Profesor Horario.....	55
5.2.4. Contenido del Nombramiento .....	56
<b>5.3. Profesores Horarios según los Estatutos UNAN- LEÓN .....</b>	<b>56</b>
5.3.1. Personal Académico .....	56
5.3.2. Tiempo de Contratación.....	56
5.3.3. Sistema de Ingreso .....	57
5.3.4. Profesores Horarios .....	57
CONCLUSIÓN .....	
BIBLIOGRAFÍA .....	
ANEXOS	

---



## INTRODUCCIÓN

El presente estudio se denomina, Situación Laboral de los Docentes Horarios en la UNAN- LEÓN, el cual se refiere a trabajadores que se dedican a la labor docente en forma horaria en los procesos de enseñanza y 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.

Con el transcurrir del tiempo y la ampliación de las universidades, las necesidades de ampliación del personal docente en estas ha sido necesario para poder dar solución y respuesta a la demanda, por lo que se ha vuelto una práctica común dentro de todas las universidades del país la contratación de profesores horarios, siendo la Unan- León una de ellas, no se ha quedado al margen de la utilización de esta figura. Por lo que es de vital importancia realizar esta investigación para analizar la situación laboral de esta figura o tipo de trabajadores docentes de la universidad y para conocer los cuerpos legales existentes que regulan dicha figura, como el estatuto de la universidad, y el reglamento de trabajadores docentes , así también conocer la ley 671 ley de adición al título VIII, libro primero del código del trabajo ley de carácter social que otorga derechos que anteriormente no habían sido otorgados. Y primer cuerpo legal aprobado por el órgano legislativo de la república, encargado de la regulación de esta figura de trabajador docente.

Esta Investigación tiene como objetivo general: Analizar los instrumentos legales, que regulan la figura de los docentes horarios en la UNAN-León, y como objetivos específicos estudiar: Primeramente los Principios de la Educación en Nicaragua, así como los Principios Fundamentales de Derecho del Trabajo. En segundo lugar, las diferencias existentes entre Contrato Individual del Trabajo y la figura del



Nombramiento. Como tercero la Clasificación de los Docentes Universitarios. Y por último los Profesores Horarios en la UNAN- León.

Para cumplir con cada uno de estos objetivos propuestos y para hemos distribuido nuestro tema en cinco capítulos.

El Primer capítulo, nos da una breve reseña sobre la historia, desde la fundación del colegio seminario san ramón, pasando por todas las etapas que siguieron a la fundación del seminario, cuáles fueron los primeros pasos dados para lograr su fundación, las primeras cátedras impartidas en ella, así hasta llegar a la constitución de la unan- león como tal.

En referencia al segundo capítulo, en este nos dedicaremos a explicar un sin número de principios que a criterio de los autores es de vital importancia la explicación. Debido a la necesidad de entender la importancia de la docencia, en todos los ámbitos

En nuestro tercer capítulo, abordaremos el tema de las diferencias entre las figuras de contrato individual del trabajo y el nombramiento, en el cual pretendemos resaltar de manera directa las distintas discordancias que contienen estas figuras entre sí, Puesto que en muchas ocasiones se podrían llegar a utilizar para un fin parecido.

En el cuarto capítulo lo dedicamos a presentar la clasificación de los docentes o académicos en la UNAN-León, capítulo con el cual pretendemos dejar en claro las diferentes categorías de docentes existentes, y los requisitos a cumplir en cada una de estas. Requisitos previamente establecidos en los diferentes cuerpos normativos.



En el quinto y último capítulo de nuestra investigación abordamos el tema central de nuestro trabajo, el cual se trata de los profesores horarios en la unan-león en este abordaremos, los beneficios que otorgan los cuerpos normativos internos de la universidad. Así como también la forma de inclusión de estos dentro del régimen de seguridad social.

En esta investigación utilizaremos principalmente el método Bibliográfico, se estudiará la legislación nicaragüense y la normativa interna de la UNAN-León para determinar las formas existentes de contratación. Así como los beneficios y obligaciones que se les otorga a estos en los diferentes instrumentos jurídicos mencionados.



## **CAPÍTULO I: RESEÑA HISTORICA DE LA UNAN- LEÓN.**

Haciendo una compilación sobre la información encontrada acerca la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua nos remontamos a sus orígenes, aquellos que tuvieron su inicio gracias a la Iglesia católica pues fueron obras y esfuerzos de sacerdotes de distintas categorías las que dieron como resultado que la universidad de Nicaragua, cuyo nombre en sus inicios era Real Universidad de La Inmaculada Concepción de Nicaragua, diera sus primeros pasos hacia una consolidación institucional hasta llegar a ser lo que es hoy.

### **1.1. Creación del Colegio Seminario San Ramón.**

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León dio sus primeros pasos en los años de 1680 con la creación del Colegio Seminario San Ramón fundado en la capital de la provincia por el obispo Andrés de las Navas y Quevedo quien no solo llego a gobernar la diócesis sino a derramar empeñosamente la luz de la enseñanza, la difusión de los conocimientos humanos y divinos. El Seminario San Ramón fue creado exactamente el 15 de diciembre de 1680, nació como fruto del Concilio de Trento.

La Real audiencia de Guatemala, presidida por el Capitán General Lope de Sierra Osorio, acordó el 16 de octubre de 1679 enviar despachos a los obispos de León y Comayagua para que diera ejecución al mandato del Concilio de Trento. Confirmado el 21 del mismo mes, este acuerdo fue obedecido con eficacia por Navas y Quevedo.

Como primer paso donó 2 casas que había comprado al vecino de León, Capitán Bartolomé Roque, por 50 misas y un aniversario. Para cumplir con esta obligación comprometió a la dignidad eclesiástica en escritura pública otorgada ante el



maestro de campo Lorenzo Gonzales Calderón, alcalde ordinario y teniente gobernador de la ciudad, además gasto más de 500 pesos de sus fondos personales en el reparo de las casas y en la compra del mobiliario.

Remontado a 1678, en León existía un ambiente favorable para fundar un primer centro regular de enseñanza, cuando fueron creadas las cátedras de Latín y Lenguas Indígenas, el obispo Andrés de las Navas y Quevedo no solo lo fundó sino que lo mantuvo mediante la contribución de los clérigos de sus diócesis, era sostenido por los diezmos y contribuciones de la diócesis de León, más el producto de una encomienda en Nindirí junto luego fue apoyada por 5 obispos del siglo XVIII que aumentaron sus cátedras.

### **1.1.1. Bajo la advocación de San Ramón Nonnato.**

Con estos diligentes preparativos el obispo erigió el colegio seminario bajo la advocación de San Ramón Nonnato, acompañado del cabildo eclesiástico de León, reglamentadas el 15 de diciembre de 1680, las constituciones que redactó llegaron a la audiencia con su oficio del 5 de enero de 1681, después de los decretos del 8 y 10 de enero el supremo tribunal del reino las aprobó el 22 del mismo mes y año.

El 19 de junio de 1683 dicho consejo resolvía lo siguiente: apruébese la erección del seminario hecha por el obispo de Nicaragua y Costa Rica; y las constituciones que ha formado para su bien gobierno, con los reparos y limitaciones que se proponen por el señor fiscal y lo acordado por secretaria; y el 15 de julio del mismo año, el rey Carlos II expidió la cedula que, aparte de autorizar las cátedras de gramática y teología moral, lo dotaba de doscientos pesos anuales en yndios vacos<sup>1</sup>. Esta suma se tomó de la encomienda que doña Marra Jirón de Hungría

---

<sup>1</sup>ARELLANO, Jorge Eduardo. La Bicentenario Universidad de León. León, Nicaragua, Ed. Universitaria, 2012. 43p.



tenía en Nindirí, declarada vacante el 24 de mayo de 1685 por el Capitán General Enrique Henríquez de Guzmán.

De manera que en 1803 poseía las siguientes: Latinidad, con 73 alumnos, Teología Moral con 15 alumnos, Filosofía con 38 alumnos, Cánones con 19, Teología escolástica con 18 alumnos e instituta civil y leyes con 11 alumnos, formándose en ellas el natural de Costa Rica Florencio del Castillos y el hijo mestizo de Subtiava Francisco Osejo bachiller en artes o Filosofía.

El San Ramón reproducía los valores del sistema colonial y formaba sacerdotes de extracción criolla; pero ya a finales del siglo XVIII sus aulas admitían becarios indígenas y alumnos laicos.

Mientras tal efectuaba, el en ese entonces obispo Andrés de las navas y Quevedo, aquí hizo gestiones ante el Rey don Carlos II quien dotó las clases de gramática y Teología Moral con más de doscientos córdobas anuales (La Religión y la Lengua protegiendo) mediante cédula expedida el 15 de julio de 1683.

Lo estableció en un edificio cuya construcción correspondía, a la arquitectura de la época y el cual fue arruinado por el temblor del 7 de Marzo de 1752. Tal edificio, fue repuesto por uno nuevo inaugurado el 8 de Junio de 1753 siendo su primer Rector don Bernardino Valdivia. Tal centro fue en ascendente progreso, en aumento de asistencia y de cátedra, en intensidad de luz y de irradiaciones. Así es de notar al considerar que, además de Gramática, Teología Moral, Latín, Teología, Filosofía, leyes, Sagrados Cánones, Aritmética, Algebra, Geometría, y Física se llegó a establecer las cátedras de Medicina y Cirugía.

El empeño del Seminario por la enseñanza era grande, sus cátedras para aquellos tiempos fueron eficientes, pero como no estaba autorizado para extender títulos,



todo el que bajo sus aulas quisiese obtener la sanción licenciadora, debía ir, forzosamente, a Guatemala ya que era su Universidad (La Carlina, Universidad) la única que Legalmente, podía hacerlo. Por ser la exclusivamente autorizada.

Los estudios de Medicina, desde esa época, eran complementados debidamente por la práctica, las cuales eran efectuadas en el Hospital Santa Catalina, Fundada por el Obispo Fray Benito Baltodano y que funcionara de 1620 a 1629. Discípulos primeros y Profesores luego, algunos de ellos son de los más notables productos de esta época entre los que encontramos a: Rafael Agustín Ayestas Francisco Chavarría, Tomas Ruíz, Francisco Ayerdis, Nicolás Buitrago, Manuel López, y otros más. A algunos de ellos los veremos posteriormente siendo nervio, siendo alma, y brazo de la Universidad que nace.

### **1.1.2. El Obispo la Mayor Autoridad.**

La mayor autoridad del colegio seminario la constituía el Obispo: a su mandato y dirección estaba sujeto, pero quien lo gobernaba era el Rector. Este tenía que ser Presbítero, persona de virtud y satisfacción, y debía de guardar y velar en la educación y enseñanza de los colegiales, obrando más con buen ejemplo que con rigor.

El Rector administraba las rentas, guardaba las llaves, decía misa, almorzaba con los colegiales para conocer la forma mala o buena con que eran asistidos en cuanto al necesario sustento y los acompañaba a divertirse en el campo para asegurar que la holgura no excediera lo justo y lo decente; En su ayuda venia el Vice-Rector, Sacerdote preocupado también por el bien de dicho colegio y colegiales a él le correspondía junto con el Rector, visitar las oficinas y dormitorios, impedir divertimientos ociosos y evitar toda discordia y disensión y si la había ambos



estaban obligados a remediarla con los medios que pidiera el caso con la corrección o castigo que pareciere convenir, el Vice-Rector por su cuenta, comía todo el tiempo con los colegiales, a quienes cuidaba en los paseos y cerraba las puertas antes de dormir.

El colegial prometía asistir a los servicios eclesiástico y obedecer al Rector en lo que ordenase siendo lícito, su hábito obligatorio consistía en ropa de paño pardo larga hasta los pies, veca encamada sobre los hombros, bonete negro y el vestido interior decente y honesto, no podía andar solo sino con otro, ni salir sin permiso del Rector o en ausencia de este del Vice-Rector cada dos meses en día de asueto, se le daba la oportunidad de salir todo el día a divertirse en el campo o pueblos vecinos de la ciudad, que fuese más oportuno según disposición del rector y cada año tenía vacaciones del 31 de agosto (Día de San Ramón) al 18 de octubre día de San Lucas.

Asimismo, por cuanto entraba no solo para su educación en las ciencias y facultades sino principalmente para crecer en virtud y cristiandad, cumplía la orden de confesarse y comulgar mensualmente y el horario detallado en la constitución décima: a las cinco de la mañana, al toque de la campana, levantarse. Luego asistencia en comunidad a la capilla a orar mentalmente durante quince minutos, enseguida estudio hasta las 7, hora de misa y porque ningún día faltan a ella explicaba dicha constitución.

Tomas Ruiz también conocido como el padre indio, sería el junto con Agustín Ayesta (rector de 1787 a 1809) la figura más relevante del San Ramón, en donde desarrollo su auténtica mentalidad racionalista e ilustrada como vicerrector y catedrático de filosofía.



Sin embargo cuando el San Ramón fue elevado a universidad menor el 15 de mayo de 1807 (con la facultad de otorgar grados menores de bachiller en filosofía, medicina, derecho civil y derecho canónico) proclamó en su discurso la concepción letrada que caracterizo la enseñanza del San Ramón. Es decir para formar clérigos y luego profesionales que fortalecieran el sistema y su predominante estructura religiosa.

### **1.1.3. De Seminario San Ramón a Universidad Menor.**

Con el rectorado de Rafael Agustín Ayesta a partir de 1787, el seminario conciliar recibió un nuevo impulso. Por algo en 1799, cuando tenía una decena de cátedras, ya se pedía para él la facultad de otorgar grados académicos con las mismas prerrogativas de la Universidad de San Carlos.

Se gestaba su proyección centroamericana, formando a la mayoría de los sacerdotes costarricenses y recibiendo a jóvenes de las provincias de Honduras y El Salvador: con solo la noticia del estado en que se hayan las letras en este colegio- informa el gobernador intendente en octubre de 1803- no faltan jóvenes de dichas provincias que hayan venido a estudiar.

Cinco meses antes de redactarse este informe habían dejado de existir las cuatro cátedras creadas y sostenidas por el obispo Huerta y Caso, entre ellas la de medicina y cirugía; se acabaron con su fallecimiento, afirmaba el mismo funcionario, agregando: No prometían una estabilidad que convenía al intento. Por eso no las incluyo entre las que enseñaban a finales de 1803.

A pesar de su apreciable desarrollo durante los últimos años del siglo XVIII, el colegio seminario carecía del derecho de conferir grados universitarios, esta limitación obligaba a unos cuantos de sus cursantes, como era costumbre,



emprender sus estudios en Guatemala. Si estos experimentaban desgracias y extravíos morales, quienes se quedaban en León- sin aquellos grados- no podían aspirar al desempeño de las funciones públicas que requerían el doctorado, la licenciatura y el bachillerato.

Comprendiendo dichos inconvenientes, el rector Ayesta solicitó al Rey que, tras una investigación previa, autorizara al obispo de la Diócesis poder conferir a los alumnos del colegio seminario los grados mayores y menores; en su exposición, alegaba que en el colegio de San Antonio en el Cuzco y en los seminarios de Santa Fe y Quito se concedía a sus cursantes toda clase de grados por sus respectivos diocesanos y que la distancia entre aquellos centros y las universidades de sus reinos era menor que la existente entre León y Guatemala<sup>2</sup>.

Ayesta, Rector del seminario, se mantenía preocupado por la necesidad legal de ir a obtener el título, la Sanción Licenciadora, a la Pontificia Universidad de San Carlos en Guatemala. Lanzado por esa Preocupación y alentado por los robustos frutos que ya el Seminario ofrecía envió una exposición al Monarca para expedir grados menores, previos los exámenes correspondientes, por medio del señor Obispo.

Se hizo la debida consulta a Guatemala que, el 19 de Noviembre de 1803 dio un informe muy favorable. Tal informe lo elevó la Real Audiencia el 20 de Octubre de 1804, siendo el 18 de Agosto de 1806 que extendió el Rey don Carlos IV DECRETO, de acuerdo con la petición la Real Audiencia procedió a reglamentarlo y a ordenar su cumplimiento. El satisfecho Rector Ayestas, Cumpliéndolo luego, solicito en 7 de julio de 1807 usar como sello del plantel las armas reales y fabricar una cátedra de caoba para ser usada en las solemnidades públicas.

---

<sup>2</sup>MONTALVÁN, José H. Vida Universitaria de Nicaragua. Managua, Nicaragua, Ed. La Patria. 101 p.



Un amor de hijo, un deseo de verla más anciana para ser más respetada, quizás nos mueve a pensar, que bien pudiera decirse que la Universidad nació el 18 de Agosto de 1806 ya que los tramites continuaron lentamente en la audiencia, de manera que hasta en esta fecha vino la autorización real. Esta se limitaba a los grados menores que debían conferirse según lo dispuesto en las constituciones universitarias de Guatemala.

Después de dar gracias al señor por la Real Cédula, recibida, se encendió este luminoso foco entre el regocijo de los que, con Ayestas y Ruiz a la cabeza satisfechos estaban de ver realizados sus patrióticos anhelos.

Sus primeros años los pasó en carencia de medios, aún para su propia vida y crecimiento. No obstante esto, los que con tanto entusiasmo habían luchado por su establecimiento, la apoyaron con encomiable desprendimiento con sus propios fondos, con su personal contribución. Así lo hizo el Arcediano José A. López de la Plata, quien costeara la cátedra de Leyes, Así lo hizo el señor obispo de la Huerta Caso, quien costeara, Medicina, Cirugía y Literatura.

Hubo Profesores que sin devengar sueldo alguno, desempeñaron sus cátedras, como Francisco Ayerdis, Nicolás Buitrago, Francisco Quiñónez, José María Guerrero, Francisco Chavarría, y otros.

#### **1.1.4. La Real Universidad de la Inmaculada Concepción de León- Nicaragua.**

El 16 de mayo de 1807, el colegio seminario San Ramón se erigió en universidad menor. Todos los catedráticos y alumnos reunidos en la capilla a las nueve de la mañana recibieron la comunicación oficial a como había acordado el rector. A estas fechas la universidad menor era un ejemplo de actividad universitaria puesto que sobre ella resaltaban numerosos logros que no es necesario detallar todos con



tres de ellos basta, el primero la solicitud de Ayesta al presidente de la audiencia para usar las armas reales y fabricar una cátedra de caoba destinada a los actos públicos, la obtención del título de bachiller en Filosofía por el mulato Florencio Fonseca, y el elogio de la Gazeta de Guatemala en el mes siguiente a las tarjas de los graduados en medicina, que bajo la dirección del doctor Quiñones habrían de insertar sobre los principios de Cirugía de Hernán Boerhave.

El 4 de julio de 1809 fallece el rector Ayesta en León y en sus funerales los catedráticos Florencio del castillo y Francisco Ayerdi, respectivamente pronunciaron un discurso y un sermón. El obispo García Jerez, activo propulsor de la universidad, que antes de finalizar el año siguiente se hallaba en León cuando surgía en la provincia el ánimo independentista. Por su irreductible fidelidad monárquica, García Jerez recibió del Capitán General Antonio Gonzales Mollinedo y Saravia la previsión de ser designado sucesor de José Salvador en caso de producirse una conmoción popular.

En ese cargo, el obispo García Jerez continuo la gestión para convertir en completa Universidad la media que funcionaba en el seminario; pero antes de señalar su gestión, es necesario ubicarla dentro de la situación política de España en esos años.

## **1.2. El Nacimiento de la Unan-León**

Examinado el testimonio remitido por García Jerez a fines de 1811, se expidió el ansiado decreto el 10 de enero de 1812. Su parte esencial declarando que en el seminario de León Nicaragua se erigirá Universidad con las mismas facultades de las demás de América. Agregaba que el consejo de regencia de las mismas cortes ordenarían el plan que regiría dicha universidad.



Por decreto del 19 de agosto de 1813, las cortes reglamentaron el decreto CXVI de creación de la universidad. En este decreto reglamentario se manda a observar las constituciones de la real y pontificia universidad de San Carlos en Guatemala y el 18 de abril el obispo Nicolás García Jerez y el jefe político superior de la provincia Don Juan Bautista Cual, nombran rector al Pbro. Dr. Francisco Ayerdis. El 4 de mayo de ese mismo año Fernando VII desde valencia deroga toda la obra de las cortes de Cádiz, declarando nulos sus actos.

Por orden real, el 5 de mayo de 1815 el rey Fernando VII autoriza la apertura de la universidad con lo que se vuelve a la disposición del decreto CXVI de las cortes de Cádiz y en 1816 completado el número de doctores que prescribía el decreto 19 de agosto de 1813, el obispo García Jerez, procede a instalar solamente la universidad, el 24 de agosto de 1816 para que en 1818 tomase posesión el segundo rector Pbro. Dr. Manuel López de la Plata.

### **1.2.1. Desde la Fundación Hasta Tiempos Actuales.**

La UNAN-León en sus inicios fue regida por las constituciones de la Universidad de San Carlos, la universidad de León tenía en 1821 cinco años establecida, poseía una biblioteca con cuatro mil volúmenes, que en gran parte fueron donados por Miguel Larreynaga; graduaba en Filosofía o Artes, Derecho civil y canónico; preparaba facultativos en medicina y a sus aulas concurrían jóvenes de El Salvador, Honduras y Costa Rica.

Para el año de 1869 con 57 años desde su fundación la universidad de León, para el 27 de mayo se publica el manifiesto de la revolución, organizada por los generales Máximo Jerez y Tomas Martínez. En represalia el presidente de la república clausura la universidad y traslada sus fondos al erario público. El Obispo



Manuel Ulloa y Larios se hace cargo, logrando que la enseñanza se imparta en casas particulares. Luego el claustro le cambia el nombre por Academia Universitaria de Occidente y Septentrión. Durante este periodo se establecen la Academia de Ciencias y la Academia de letras.

Para el 24 de febrero de 1887, el en ese entonces presidente de Nicaragua Don Evaristo Carazo reabrió oficialmente la Universidad en sustitución de la academia organizada en decanatos y trasladada de su secular edificio a otro, limitando sus facultades a las de Medicina y Derecho. Para en esta fecha asume la rectoría el Dr. Roberto Sacasa.

En 1893 el gobierno del general José Santos Zelaya reforma el régimen administrativo de la universidad suprimiendo la rectoría y organizando facultades profesionales presididas por decanos y que se manejan separadamente, surgen las facultades de derecho y notariado, medicina, cirugía, farmacia, dentistería y obstetricia, se suprimen las clases de latín y la facultad de teología y moral, y se cambia el grado de licenciado por el de doctor, para el año de 1896 se provocó un cierre temporal de la universidad por un movimiento armado contra Zelaya, y dos años más tarde se reestructuran las facultades de derecho y de medicina, para el año siguiente el 1ro de enero Zelaya designa a las facultades existentes una suma mensual de mil seiscientos veinte y cinco córdobas, la sede central de la universidad es instalada en el viejo convento la merced.

En 1909 se cierran las facultades de Medicina y Derecho por la revolución libero-conservadora que derroca a Zelaya, el edificio de la universidad es ocupado por tropas intervencionistas y es utilizado como depósito y fábrica de explosivos, 4 años más tarde (1913) se da la reapertura de la universidad con el mejoramiento de su edificio central y la universidad pasa a depender únicamente de la voluntad del



gobierno y funciona bajo la dirección del ministerio de instrucción pública. Para en el año de 1924 ser ocupado nuevamente, por tropas intervencionistas las cuales esta vez utilizaron el edificio como cuartel.

El rango de Universidad Nacional fue otorgado por el Decreto No. 446 del 27 de marzo del año 1947, se restablece la rectoría la cual ejerce el Dr. Crisanto Sacasa por nombramiento del ejecutivo y en ese mismo año se crea la facultad de ciencias químicas. El 16 de abril de 1955 fue emitido el Decreto Ejecutivo No. 10 que reglamentó el escudo, la bandera, la insignia y el anillo universitario de la Universidad Nacional de Nicaragua<sup>3</sup>.

En el año de 1953 se crea un movimiento estudiantil a favor de la autonomía universitaria, y de 1954 a 1955 el reclamo estudiantil se convierte en problema nacional. El círculo de estudios jurídicos y sociales (SEJIS) dirige el movimiento, ya para el año de 1957 el Dr. Mariano Fiallos Gil asume la rectoría y las autoridades universitarias preparan un proyecto de ley orgánica de la autonomía universitaria.

El 25 de marzo de 1958 fue firmado el Decreto No 38, “Decreto de la Autonomía Universitaria”, por el Ingeniero Luis Somoza Debayle, Presidente de la República, y por el Doctor René Schick Gutiérrez su Ministro de Educación Pública, a partir de ahí la universidad comienza a llamarse “Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Decreto No. 10, Aprobado el 16 de Abril de 1955 Publicado en Diario Oficial La Gaceta, 28 de abril de 1955, No. 92, Managua.

<sup>4</sup> Decreto No 38, Aprobado el 25 de Marzo de 1958 Publicado en Diario Oficial La Gaceta, 27 de marzo de 1958, No. 73, Managua.



En 1959 para el 23 de julio, se da uno de los acontecimientos más oscuros en la historia de la Universidad donde mueren 4 estudiantes victimizados por las balas de la genocida Guardia Nacional.

Cuatro años después de la masacre ocurrida la junta Universitaria aprueba la reforma académica y en ese mismo año se aprueban los estatutos de la Universidad y en 1966 se constitucionaliza la autonomía universitaria y se obtiene el 2% del presupuesto nacional.

Llegando hasta mayo de 1982, cuando la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional separa a la UNAN en dos núcleos, dándose así, el nacimiento de la UNAN-Managua.

Como parte del proceso de compactación de la universidad en 1989 se fusionan las facultades de Ciencias de la Educación y Preparatoria, las facultades de Ciencias y Ciencias Químicas, la Dirección Docente Metodológico, Dirección de Investigación y Postgrado y la Oficina de Estadística; se fusionan la división de finanzas y división de servicios administrativos , se fusionan la administración de la facultad de ciencias médicas, odontología y ciencias químicas, se le denominó Administración General del Complejo Docente de la Salud y se fusionan la oficina de becas y residencias con el departamento de educación física y deporte, conformando el departamento de atención estudiantil, ya para el siguiente año la Asamblea Nacional aprueba la ley 89 Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior, que ratifica la autonomía universitaria y aprueba el 6% del presupuesto general de la república para las universidades, y que establecía el número de universidades estatales que serían beneficiadas con el 6% del presupuesto nacional, precepto constitucional consagrado en nuestra carta magna y en la cual se reflejaba las categorías de los docentes existentes y aprobadas en la en



las universidades las cuales se regían por esta Ley, como son: Categoría principal, Categoría Complementaria y Categoría Especial. Además en este mismo año se creó también el Reglamento de Elecciones Universitarias.

Ya para el año de 1991 se aprobaron los nuevos Estatutos de la UNAN-León basados en la ley anteriormente mencionada, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior, y conforme a esta fueron creados y aprobados en donde se hace mención en gran medida a los tipos de profesores que se consideraban según la jornada laborales que estos ejercían.

Cuatro años después, en 1995 se inicia el proceso de Reforma Universitaria que condujo a la elaboración del proyecto educativo de la UNAN-León, el Año Común fue creado para el año de 1998, dentro del marco de la Reforma Académica constituido como el primer año de todas carreras de la UNAN-León y para el siguiente año el departamento de atención estudiantil es elevado a la categoría de división de Bienestar Estudiantil conforme a la misma Ley 89, por lo cual se realizan mejoras en los internados ofreciendo una mejor y una mayor calidad de servicios al estudiantado.

En el 2005 aprobación del sistema de créditos académicos para las carreras de pregrado de esta casa de estudio, al año siguiente se crea el Centro Universitario Regional de Madriz con sede en la ciudad de Somoto y para el 2007 se da la reforma del estatuto de la Universidad. Y de conformidad con esta Reforma la Facultad de Ciencias pasa a llamarse Facultad de Ciencias y Tecnología, se da la apertura de la carrera de Comunicación Social, se inaugura la sala de Juicio Oral de la Facultad de Derecho, se aprobó el reglamento de sistema de Crédito Académico y se aprueba el marco referencial para el diseño curricular por competencias y organizados en un sistema de créditos Académicos. También se da



una reforma en la cual se plasman a los profesores de la universidad por categorías, las cuales ya estaban previamente establecidas en la Ley 89. En el 2008 se crea el Centro Universitario Regional de Jinotega y el Centro Universitario de los Municipios del norte en Chinandega con sede en Somotillo, se celebró la jornada de cincuenta años de Autonomía Universitaria junto el Consejo Nacional de Universidades (CNU) con diferentes actividades Académicas-Científicas.

El Reglamento del Trabajo de los Académicos fue aprobado para el año de 2009 también basados tanto en los estatutos aprobados en el 2007 como en la Ley 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior.

El rediseño curricular del año de estudios generales fue aprobado en el año 2010 y el Año de Estudios Generales paso a ser Semestre de Estudios Generales, y para el siguiente año inicia la jornada previa de celebración del Bicentenario y ya para el 2012 son llevadas a cabo las actividades en conmemoración del Bicentenario de la Universidad con actividades de diferentes índole y participación tanto de la comunidad estudiantil, cuerpo de Docentes, Autoridades respectivas y de la Población en general.



## **CAPÍTULO II: PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN EN NICARAGUA Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE DERECHO DEL TRABAJO.**

La Educación el día de hoy, es una de las necesidades básicas en la sociedad Nicaragüense, por lo que desde la historia contemporánea de Nicaragua ha sido uno de los retos más significativos para cada gobierno, puesto que la Educación juega un papel preponderante dentro del desarrollo económico e intelectual de un país, por lo que es necesario, establecer cuerpos normativos dedicados al fortalecimiento de esta, normas dedicadas a la enseñanza vista desde un ámbito moral y de conciencia, dedicada a la formación integral de profesionales capacitados para trabajar por el desarrollo de la sociedad Nicaragüense.

La Constitución Política de Nicaragua en su Título VII, es abordado el tema de la educación, más específicamente su arto 116 Cn. dice: “La educación tiene como objetivo la formación plena e integral del nicaragüense; dotarlo de una conciencia crítica, científica y humanista; desarrollar su personalidad y el sentido de su dignidad; y capacitarlo para asumir las tareas de interés común que demanda el progreso de la nación; por consiguiente, la educación es factor fundamental para la transformación y el desarrollo del individuo y la sociedad”

Nuestra Constitución, también hace mención de “La Educación, como un proceso único, democrático, creativo y participativo que vincula la teoría con la práctica, el trabajo manual con el intelectual y promueve la investigación científica. Se fundamenta en nuestros valores nacionales; en el conocimiento de nuestra historia; de la realidad; de la cultura nacional y universal y en el desarrollo constante de la ciencia y de la técnica; cultiva los valores propios del nuevo nicaragüense, de



acuerdo con los principios establecidos en la presente Constitución, cuyo estudio deberá ser promovido”.

En nuestra carta magna encontramos un artículo, el cual nos muestra la importancia no solo de la educación como tal, sino también la importancia de la calidad del material humano encargado de distribuir a los estudiantes el conocimiento, tal y como lo son los docentes, por lo que citamos el artículo 120 Cn. textualmente: “Es papel fundamental del magisterio nacional la aplicación creadora de los planes y políticas educativas. Los maestros tienen derecho a condiciones de vida y trabajo acordes con su dignidad y con la importante función social que desempeñan; serán promovidos y estimulados de acuerdo con la ley”.

Dentro de la ley de carrera docente encontramos ciertos principios a tomar en cuenta para la calidad de la educación en Nicaragua.

## **2.1. Principios según la Ley General de Educación**

### **2.1.1. Derecho Humano Fundamental.**

La Educación es un derecho fundamental. El estado tiene frente a este derecho el deber y la Función indeclinable de planificar, financiar, administrar, dirigir, organizar, promover, velar y lograr el acceso de todos los nicaragüenses.

Este artículo está en total concordancia con el artículo 119 Cn. en el cual, se le otorga gran protagonismo al estado en el papel de la Educación. También deja al estado la función de trabajar de manera integrada, para crear los planes nacionales destinados a la educación, siempre trabajando de conformidad a la ley.



### **2.1.2. Creadora de Valores Sociales.**

Es papel fundamental del magisterio nacional la aplicación creadora de los planes y políticas educativas. Los maestros tienen derecho a condiciones de vida y trabajo acordes con su dignidad y con la importante función social que desempeñan; serán promovidos y estimulados de acuerdo con la ley.

En concordancia, con el artículo 120 Cn. encontramos este artículo el cual trata de tutelar la dignidad laboral de los maestros otorgándoles la importancia a la función social que ellos realizan, también hace mención a la promoción de los docentes, beneficio en el cual entra en juego otro precepto constitucional como es el artículo 82 acápite 6 Cn. el cual dice así: “Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.”

### **2.1.3. Garante de la Función Social.**

La educación se regirá de acuerdo a un proceso de administración articulado, descentralizado, participativo, eficiente, transparente, como garantía de la función social de la educación sin menoscabo de la Autonomía Universitaria el cual deberá interactuar con la educación no formal para alcanzar la formación integral.

Dentro de lo que esta aborda la Ley de Carrera Docente encontramos, a la educación como un proceso descentralizado, proceso el cual se refiere a que la educación está creada para tener capacidad de autodeterminación, por lo cual el estado en un acto de descentralización administrativa deja al ministerio de educación la tarea de realizar todo lo referente en materia de educación. Sin existir una relación de jerarquía entre el Ministerio de Educación y otro órgano del Poder Ejecutivo.



#### **2.1.4. Proceso Integrador.**

La educación es un proceso integrador, continuo y permanente, que articula los diferentes subsistemas, niveles y formas del que hacer educativo. Cuando nos referimos a una educación integradora, nos referimos a que la educación en Nicaragua es un derecho de todos y cada uno de los que formamos parte de la población de este país, sin discriminación alguna por religión, o partido político, también hay que señalar la gratuidad de la educación en el país, eso es algo que viene a fortalecer este principio de integración, ya que genera la idea de inclusión dentro del sistema educativo nacional, cumpliendo así a cabalidad lo estipulado en el artículo 121 Cn.: “La enseñanza en primaria es gratuita y obligatoria en los centros del estado, La enseñanza en secundaria es gratuita y obligatoria en los centros del estado”.

#### **2.1.5. Inversión.**

La educación es una inversión en las personas, fundamental para el desarrollo humano, económico, científico, y tecnológico del país y debe establecerse una necesaria relación entre la educación y el trabajo, la educación es un factor imprescindible, para la transformación de las personas, la familia y el entorno social. La inversión en la educación en Nicaragua, se ve reflejada en el 6% que otorga la constitución a las universidades y centros de educación técnica estatales.

#### **2.1.6. El estudiante como Artífice.**

El estudiante es el verdadero artífice de sus propios aprendizajes en interacción permanente con sus maestros y maestras, compañeros y compañeras de estudio y su entorno.



### **2.1.7. Los Maestros.**

El maestro y la maestra son factores claves y uno de los principales protagonistas del proceso educativo; tiene derecho a condiciones de vida, trabajo y salario, de acuerdo con la dignidad de su elevada misión.

### **2.1.8. La Familia.**

Es deber y derecho de madres y padres de familia, comunidades, instituciones y organizaciones y demás integrantes de la sociedad civil, participar activamente en la planificación, gestión, y evaluación del proceso educativo, dentro de la realidad nacional, pluricultural y multiétnica.

## **2.2. Principios Fundamentales de Derecho del Trabajo.**

Para que una rama jurídica logre cierta "autonomía" (especialidad), tiene que elaborar un cuerpo de principios propios, además de cumplir con los demás requisitos, lograr un vasto dominio de la realidad social que intenta regular, método particular y una doctrina homogénea. A esa especialidad en el campo científico se agregan luego la legislativa y la didáctica.

Dadas sus características, impuestas por la finalidad que persigue, el derecho del trabajo ha ido elaborando un cuerpo de doctrina que contiene principios comunes que constituyen directivas que inspiran el sentido de las normas laborales, de acuerdo con criterios distintos de los que se dan en otras ramas jurídicas.

Aquéllos operan a modo de líneas fundamentales e informadoras que inspiran directamente soluciones que sirven, no sólo para la sanción, sino también para la interpretación de la norma y para la resolución de casos concretos.



Los principios del derecho del trabajo se caracterizan por su "amorfismo"; de ordinario no tienen un procedimiento técnico de exteriorización. La norma los acoge, pero no los expresa directamente; a veces, lo que se enuncia es el presupuesto del principio. La concreción de éste en la ley puede quitarle fecundidad; su "cristalización" tal vez llegue a "congelar" su función inspiradora de soluciones.

Con independencia de los principios generales del derecho, comunes a todo el ordenamiento jurídico, y con independencia así mismo de las reglas técnicas sobre interpretación existen unos peculiares criterios o principios de acuerdo con los cuales deben ser aplicadas las normas jurídico laborales. Tales principios inspiran todo el ordenamiento laboral, de tal manera que su conocimiento es imprescindible tanto para aprehender la singularidad del derecho del trabajo como para aplicar rectamente sus normas, todos ellos están orientados a un mismo fin, la protección del trabajador, y, aunque inspiran desde sus orígenes a las normas laborales la formulación de algunos es reciente<sup>5</sup>.

### **2.2.1. Principio del In dubio Pro Operario**

La duda se resuelve a favor del obrero, este principio, sustraído del derecho penal (In dubio Pro Reo) y reconvertido en forma que se pueda aplicar en el derecho del trabajo. Los estudiosos del derecho afirman que la legislación del trabajo surge "para proteger a los trabajadores, estableciendo limitaciones a la libertad de contratación y desdeñando, por desigualdad notoria, la vigencia del principio liberal de la autonomía de la voluntad de las partes"<sup>6</sup>. Los autores del derecho del

---

<sup>5</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Madrid, España, Ed. Tecnos S.A. 218 p.

<sup>6</sup> A. F. Cesarino Jr. Direito Social Brasileiro, 6ª. E. I. Sao Paulo, 1970 p.25 (citado por VALLADARES, Francisco. Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Managua, Nicaragua. Ed. Bitecsa. 33. p.)



trabajo coinciden en que, en el ámbito judicial su labor es meramente aplicativa y tiene que nacer de la interpretación de la norma o sea entre varias interpretaciones posibles, todas ajustadas a derecho, el juez debe de seguir la más favorable para el trabajador<sup>7</sup>.

### **2.2.2. Principio de la Condición más beneficiosa.**

El principio de condición más beneficiosa hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, pese a la ulterior aprobación de una norma que con carácter de generalidad, estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual en tal caso, no se está ante un problema de comparación de normas, como ocurría respecto del principio de norma más favorables, sino ante una cuestión de comparación entre las condiciones laborales de las que el trabajador viniera beneficiándose, y las que se derivarían de la aplicación de una normativa sobrevenida que contemplare aquellos beneficios.

El problema central que plantea la institución de la condición más beneficiosa es el de saber si debajo de ella se comprenden tan solo derechos adquiridos por contrato individual de trabajo y por concesión unilateral del empresario. O también los adquiridos por atribución de una norma anterior (convenio colectivo)” (...).

En rigor, la figura de la condición más beneficiosa tiende a proteger situaciones personales más favorables, incorporadas al patrimonio jurídico del trabajador a través de negocios singulares, aunque también a través de pactos “extraestatuarios”.

---

<sup>7</sup> VALLADARES. Ídem.



El respeto de esta situación por la normativa general sería una muestra de respeto a la autonomía de la voluntad de los contratantes, tal es el sentido que debe dárseles a las frecuentes cláusulas de garantías *ad personam* incluidas en los convenios colectivos con esta o parecidas formulas: “se respetaran las situaciones personales que en su conjunto sean superiores a las establecidas en este convenio, manteniéndose exclusivamente *ad personam*”<sup>8</sup>.

### **2.2.3. Principio Protector o de la Norma más Favorable.**

Este principio es formulado por el maestro español Alfredo Montoya, dando la diferencia con el de pro operario, quien dice: “que cuya aplicación se ocasión al interpretarse una norma de sentido dudoso, tiene como fundamento la existencia de una o más normas en vigor cuya aplicación preferente no se discute” dice, que entre varias, se selecciona la norma cualquiera que sea su rango, que contenga disposiciones más favorables para el trabajo apoyados en Martin Valverde dice, bien entendido que “la norma menos favorable, postergada en la aplicación, pero no eliminada, sigue formando parte del ordenamiento. Explica que el principio de la norma más favorable significa que toda norma laboral, para prevalecer sobre otra de igual, inferior o incluso superior rango, ha de contener prescripción más favorable que ella.

Continúa y dice que la averiguación de cual de entre varias es la norma que merece la calificación de más favorable plantea delicados problemas técnicos. Tres criterios de comparación se ofrecen en principio al intérprete: 1) la comparación global entre normas, dándose preferencias en bloque, a la que resulta en conjunto

---

<sup>8</sup> MONTOYA. op. cit. p. 222. (Citado por VALLADARES, Francisco. Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Managua, Nicaragua. Ed. Bitecsa. 34-35.p.)



más favorable; 2) la selección de las disposiciones más favorables que contiene cada una de las normas comparadas; 3) la comparación parcial entre grupos homogéneos de materias de una y otra norma<sup>9</sup>.

#### **2.2.4. Principio de Irrenunciabilidad de derechos.**

El sentido protector que el derecho del trabajo sigue manifestando en su actitud hacia los trabajadores se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derechos, con el que quiere evitarse las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio, presumiblemente “forzados a ellos por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”.<sup>10</sup> En estas condiciones se renuncia a todo, por la necesidad o urgencia de trabajar para poder subsistir<sup>11</sup>.

Este principio se define como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral; si esto ocurre esa relación laboral estaría viciada de nulidad absoluta. El mismo Código del Trabajo expresa, que “los derechos reconocidos en este código son irrenunciables”<sup>12</sup>. Asimismo, la otra referencia que tenemos en el mismo cuerpo legal es el artículo 29, que dice: “Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable”. En la práctica nicaragüense, se han dado casos en que a las o los trabajadoras se les hace renunciar a sus derechos más elementales, casi sin que éstos se den cuenta. Por ejemplo, el caso de

---

<sup>9</sup> VALLADARES, Francisco. Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Managua, Nicaragua. Ed. Bitecsa. 34.p.

<sup>10</sup> ALONSO GARCIA, Manuel, Curso del Trabajo, Barcelona Ed. Ariel 1987. p. 294. Citado por (VALLADARES, Francisco. Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Managua, Nicaragua. Ed. Bitecsa. 35. p.)

<sup>11</sup> VALLADARES, Francisco. Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Managua, Nicaragua. Ed. Bitecsa.35.p.

<sup>12</sup> *Ibíd*em, IV Principio Fundamental del Título Preliminar.



los que trabajan para empresas extranjeras en las que se les dice a los empleados que deben ajustarse a las leyes de su país de origen, violentando toda norma jurídica de nuestro país. Para abonar a la resolución de éste problema, en el 2005 se creó la Ley de Derechos Laborales Adquiridos, que manda a todos los empresarios nacionales o extranjeros a no “menoscabar, disminuir, alterar o diferir los derechos adquiridos de los trabajadores... ni contrariar las disposiciones tutelares laborales definidas en la Constitución Política, el Código del Trabajo, leyes especiales, reglamentos ministeriales, y convenios colectivos”<sup>13</sup>. Además, esta ley establece que la omisión o tolerancia de la violación, reducción o cualquier forma de negación de los derechos adquiridos será considerada una falta grave.

### **2.2.5. Principio de Continuidad de la Relación.**

Las relaciones jurídico-laborales se formalizan, en la mayoría de las ocasiones, en un contrato de trabajo. Aquellas permanecen todo el tiempo que permanecen la razón de la existencia del contrato. Y este tiende a hacerse indefinido”<sup>14</sup>

Por tanto es un beneficio para el trabajador en cuanto se le atribuye la más larga duración a la relación laboral. Este principio orienta así el anhelo por relaciones labores regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo. Lo encontramos en nuestra legislación registrado en el Título Preliminar de la legislación laboral, que dice: “Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley”<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Art. 3 de la Ley No. 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 11 del 17 de enero del 2005. Managua.

<sup>14</sup> VALLADARES op. cit. p. 35.

<sup>15</sup> XII Principio Fundamental del Título Preliminar del Código del Trabajo de la República de Nicaragua.



### **2.2.6. Principio de Primacía de la Realidad.**

Este principio parte de que es necesario observar la realidad, el entorno de la relación laboral, antes que la voluntad de las partes, aunque ésta haya sido expresada al momento de celebrar el contrato. Ya nuestro Código del Trabajo en su Título Preliminar establece que “las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social”<sup>16</sup>.

### **2.2.7. Principio de Razonabilidad.**

Las personas trabajadoras y empleadoras, deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada una. Así lo establece en el Título Preliminar el Código del Trabajo: “Los casos no previstos en este Código... se resolverá de acuerdo con... la costumbre y el derecho común”<sup>17</sup>.

### **2.2.7. Principio de Igualdad.**

La legislación laboral en el principio XII del Título Preliminar preceptúa “...igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad”. Igualmente se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> *Ibíd*em, VI Principio Fundamental del Título Preliminar.

<sup>17</sup> *Ibíd*em, IV Principio Fundamental del Título Preliminar.

<sup>18</sup> *Ibíd*em, XII Principio Fundamental del Título Preliminar.



## CAPÍTULO III: DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Y LA FIGURA DEL NOMBRAMIENTO.

### 3.3. Contrato Individual del trabajo

#### 3.3.1. Definición y Contenido.

Con respecto a esta figura del contrato que viene a eliminar la tradición civilista de la autonomía de la voluntad, está presente en el acápite V del título preliminar del código del trabajo que dice: “*el ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento*” pues las relaciones laborales se rigen por beneficios sociales mínimos garantizados por la ley. La figura del contrato se funda en la legislación laboral que es un instrumento jurídico de orden público cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el empleador y trabajador<sup>19</sup>.

Según nuestro código laboral en su artículo 19 define el contrato individual del trabajo como un 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 un servicio personal, y en el siguiente plantea que debe de contener un contrato de trabajo como es:

- El lugar y fecha de su celebración.
- La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora.
- Descripción del trabajo y lugar o lugares donde debe realizarse.

---

<sup>19</sup> VALLADARES CASTILLO, Francisco. Manual de derecho individual del trabajo y seguridad social. Managua, Nicaragua, Ed. Universitaria, 1998. 70p



- La duración diaria y semanal de la jornada y si esta es diurna, mixta o nocturna;
- Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida.

### 3.3.2. Elementos del Contrato.

Al igual que el contrato en general y aceptando el criterio positivo que conceptúa al ordenamiento civil y la doctrina como supletorio del derecho laboral se deducen como elementos esenciales del contrato de trabajo los siguientes<sup>20</sup>:

- **Consentimiento de los contratantes:** esto implica el consenso de la oferta de trabajo hecha por el empresario y de la aceptación sobre la materia objeto del contrato y la causa constitutiva del mismo hecha por el trabajador.
- **Objeto:** es el interés práctico, preciso y determinado que se da en el mismo como negocio jurídico y el cual, en cierto modo le especifica requisitos, este debe de ser posible, lícito y determinado o determinable.
- **Causa:** es el fin objetivo e inmediato a que se dirigen las obligaciones en el mismo contenidas. La causa en el contrato de trabajo reside en el cambio entre trabajo y retribución en función de recíproca equivalencia.
- **Capacidad:** la capacidad para celebrar un contrato no es sino una manifestación de la que es la capacidad de las obras; no defiere, por tanto, sustantivamente de esta, sino que se distinguen por razones de especialidad. En el art. 22 C.T nos da como precepto básico en la materia el sentido principal de la capacidad para contratar laboralmente: “son capaces para contratar la prestación de servicios los mayores de dieciséis años de edad.”

---

<sup>20</sup> Ídem.



### 3.3.3. Formas del Contrato.

A como nuestro código laboral lo define y anteriormente planteado, el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito. Cuando sea escrito se redactara en dos ejemplares firmados por el empleador y trabajador, entregándose uno de ellos al obrero o empleado. Las copias pueden presentarse al ministerio de trabajo para su certificación.

Se celebrara verbalmente cuando se refiera al:

1. Trabajo en el campo
2. Servicios domésticos
3. Trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

En este supuesto la ley establece una serie de requisitos destinados esencialmente a la máxima protección de la parte trabajadora y obliga al empleador a suministrar al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga<sup>21</sup>:

1. Fecha de iniciación de la relación de trabajo.
2. El servicio a prestar u obra a realizar.
3. Salario estipulado.

Para efecto de probar la existencia de la relación laboral, dicha constancia será suficiente, salvo la prueba en contrario.

---

<sup>21</sup> Ídem.



### 3.3.4. Tipos de Contrato.

Los tipos de relación o contrato individual que se contemplan en el código del trabajo son los siguientes<sup>22</sup>:

- Por tiempo determinado
- Por tiempo indeterminado.

Existe la presunción de que el contrato es a tiempo indeterminado excepto:

- Cuando las partes convengan un plazo.
- Cuando para la realización de la obra o servicio el plazo este en función del tiempo de duración de los mismos.
- Cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en los convenios acuerdos colectivos.

El actual código del Trabajo en su arto. 27 define el contrato o relación de trabajo por tiempo indeterminado. En la legislación laboral de 1945 no se definía el contrato a tiempo indeterminado, pero si nos presentaba este tipo de situación jurídica en el caso de no existir documento escrito, ni declaración en el caso de pactos verbales; se consideraba un contrato a tiempo indeterminado cuando ya vencido el periodo de un contrato, el trabajador continua prestando sus servicios o también se celebra otro contrato.

---

<sup>22</sup> ibídem.



### **3.4. El Acto Administrativo.**

#### **3.4.1. Definición.**

El Acto Administrativo, es junto con las formas de organización administrativa, una de las partes conceptuales más importantes del derecho administrativo, de ahí que sea fundamental su delimitación. Es acto administrativo, toda declaración de un órgano del estado en ejercicio de la función administrativa, caracterizada por un régimen jurídico que excede la órbita del derecho privado y que genera efectos jurídicos individuales directos en relación con terceros el acto administrativo es uno de los medios jurídicos por medio del cual se expresa la voluntad estatal.

En suma, el acto administrativo se define como un acto jurídico cuyas características principales son que constituyen una manifestación o declaración, de voluntad, unilateral, potestativa y ejecutoria, que tiene por objeto, crear, reconocer modificar, o extinguir una situación jurídica individual. Es una declaración unilateral realizada en el ejercicio de la función administrativa, que produce efectos jurídicos individuales en forma inmediata. El acto administrativo no es cualquier declaración de la administración, sino toda declaración cuya emanación y contenido depende de la voluntad de un solo sujeto de derecho, la administración pública<sup>23</sup>.

La doctrina Alemana (Forsthoff) tomando en cuenta el contenido de los actos administrativos hace una distinción en la cual se hace referencia a la figura del nombramiento es la doctrina la denomina de la siguiente forma.

---

<sup>23</sup> ESCORCIA, Jorge Flavio, Derecho Administrativo, Editorial Jurídica (Managua- Nicaragua 2009).pp.143.



### **3.4.2. Actos conformadores:**

Mediante ellos se establecen, modifican o extinguen situaciones jurídicas o una relación jurídica concreta. Como ejemplo de ellos pueden señalarse, la concesión administrativa, las licencias y permisos o el nombramiento de un empleado o funcionario público.

Según las voluntades que intervienen en la formación de los actos se define así.

### **3.4.3. Actos condición:**

Es aquel cuyo resultado es volver aplicable a un individuo, una norma jurídica o un conjunto de ellas, que no le eran aplicables hasta entonces, en otras palabras son aquellas que tienen por objeto, colocar a una persona en una situación jurídica general preexistente.

La situación jurídica general existe desde antes y con independencia del acto condición, pero este lo hace aplicable al interesado. Como ejemplo puede señalarse, la posición de un ministro, o condición, para lo cual se requiere un acto condición, que es el nombramiento respectivo, la situación de presidente de la república, concejal o alcalde para lo cual se requiere un acto condición que es la elección popular.

Según los efectos jurídicos que producen o por su contenido también se puede clasificar de la siguiente manera:

### **3.4.4. Actos de Admisión:**

Tienen por objeto permitir que los administrados entren a formar parte o se les dé acceso a una institución, gozando de los derechos y ventajas de tal situación. Tienen lugar dichos actos, cuando se trata de servicios públicos donde solo un



número determinado de personas, que se encuentren en determinadas condiciones pueden beneficiarse...

### **3.5. El Nombramiento.**

#### **3.5.1. Definición.**

El Acto de Nombramiento, según todo lo expuesto no tendrá pues el carácter de aceptación de un contrato, será un acto condición, en virtud del cual se coloca al funcionario de la situación legal y reglamentaria existente, una vez que tenga lugar la aceptación de este, sea de forma expresa, sea de forma tácita o sea mediante la toma de posesión<sup>24</sup>.

El nombramiento puede efectuarse de forma libre o reglada, en el sentido de que al otorgarlo pueda elegir quien lo efectúa, entre las personas que juzgue oportuno o por el contrario, se encuentre sometido a los causes de derecho positivo. La forma libre para realizar el nombramiento para un cargo, normalmente se puede realizar mediante, el nombramiento y también mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso de méritos<sup>25</sup>, concurso-oposición u oposición<sup>26</sup>, en los que ha de garantizarse en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

---

<sup>24</sup> ESCORCIA, Jorge Flavio, Derecho Administrativo, Editorial Jurídica (Managua- Nicaragua 2009).pp.285.

<sup>25</sup> “El concurso de méritos consiste exclusivamente en la calificación de los méritos o títulos, alegado por los aspirantes, para determinar su aptitud y la prelación de los mismos en selección. Actúa sobre pruebas pre constituidas, sin la posibilidad de verificación de otras accesorias. Sin embargo, para que el concurso resulte ser una buena técnica, es necesario un jurado o tribunal independiente. En otras palabras, en el simple concurso no existe prueba, ni formación previa, sino solamente valoración de los méritos”. Véase por ejemplo, ESCOCIA, Jorge Flavio. Derecho Administrativo, Editorial Jurídica (Managua- Nicaragua 2009), pp. 249.

<sup>26</sup> “El concurso de oposición consiste en la sucesiva celebración, como parte del procedimiento de selección, de los dos sistemas anteriores. La primera será de concurso o méritos de los aspirantes, es decir de los títulos académicos. Los que superen las exigencias de tales requisitos de méritos, tendrán derecho a realizar la oposición competitiva, mediante pruebas orales o escritas. Véase ESCORCIA, Jorge Flavio. Derecho Administrativo, Editorial Jurídica (Managua- Nicaragua 2009), pp. 249.



### 3.5.2. Procedimiento de Nombramiento en la UNAN-León.

En nuestra universidad, como institución pública, se adopta la figura del nombramiento dentro de sus formas de contratación como una manera de ingreso a la docencia como tal, es por esto que en la Ley N° 89 (Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior) se deja entre ver esta figura en sus diferentes articulados y distintas funciones de los órganos internos de dicha institución, en el arto. 8 de la mencionada ley nos menciona las distintas clases de autonomías que goza la UNAN-León y en su inciso uno resalta la autonomía docente o académica la cual consiste que pueden por sí mismas, las instituciones que abarca esta Ley, nombrar y remover a su personal docente y académico, por medio de los procedimientos y requisitos que ellas mismas señalen, así mismo el consejo universitario que no es más que el máximo órgano de gobierno de la universidad posee distintas atribuciones y entre ellas esta una señalada en el arto. 16 inciso 7 de la antes mencionada ley el cual reza: *“aprobar los nombramientos y remociones de la categoría principal del personal docente, a propuesta de los consejos de facultad, correspondiendo al rector formalizar los respectivos acuerdos de nombramiento”*.

Más adelante nos menciona un órgano que es también de relevancia dentro de esta institución como lo es el Consejo de Facultad, que es un órgano en el cual están integrado por las distintas autoridades de una facultad, tanto estudiantiles como también autoridades docentes<sup>27</sup>. Dentro de las atribuciones del Consejo de Facultad encontramos, en el artículo 31, inciso 4 *“Son atribuciones del consejo de facultad; Proponer el nombramiento del Personal Docente de la Facultad”*.

---

<sup>27</sup> Véase el artículo. 30. de la “Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior”. Diario Oficial la Gaceta, 20 de Abril de 1990, No 77, Managua.



Dentro del recinto facultativo la figura de máxima autoridad que existe es el decano, en el cual la ley 89 arto. 32 lo define como “la máxima autoridad académica y ejecutiva de la respectiva facultad y representa a esta en sus relaciones con las otras autoridades y por delegación, ante los particulares”. De manera tal que por el hecho de ser la máxima autoridad en la facultad, posee una serie de atribuciones que se resaltan en el arto. 34 de la misma ley en cuestión, pero para nuestro interés y objeto de estudio, es la atribución que está referida en el inciso 4 de este arto. La que mencionamos literalmente al decir: “proponer al consejo de facultad, el nombramiento, cancelación o modificación del nombramiento del personal docente y al rector, el del personal administrativo de su facultad”.

Como vemos la figura del nombramiento de los docentes es de vital importancia y de un uso muy frecuente en la disposición de las autoridades internas a la hora de disponer si un docente puede o formar parte del personal académico de alguna de las instituciones de educación superior, las cuales se encuentran reguladas por esta ley, en nuestro caso, la UNAN-León.

Así mismo, en otro cuerpo legal de vital importancia dentro de nuestra institución estudiantil, hace referencia a la figura del nombramiento como lo es en el Estatuto 2007, como anteriormente citamos, refiriéndonos a la ley 89, en el estatuto, por su parte, en su artículo 17 inciso 10 nos vuelve a mencionar una atribución que posee el consejo universitario como es la de aprobar los nombramientos, promoción y cancelación del personal académico, a propuesta de los consejos de facultad, de acuerdo con el reglamento de trabajo de los académicos. Corresponde al rector formalizar los respectivos acuerdos de nombramiento, y de esta misma



manera parafrasea el arto. 23 inciso 5 del estatuto al arto. 31 inciso 4 de la ley 89, con la diferencia que en el primero agrega más referencias a esta figura y un inciso más en cuanto a la figura del nombramiento y para mejor comprensión se harán mención de las mismas tal y como están plasmadas en el arto 23 incisos 5 y 6 de los estatutos de la UNAN-León. *“inc. 5: Proponer al consejo universitario, el nombramiento, promoción o cancelación del personal académico de su facultad, de acuerdo con el Reglamento del trabajo de los académicos, siguiendo los procedimientos que establecen el presente estatuto y reglamentos correspondientes”*.

*Inc. 6: “aprobar el nombramiento, promoción o cancelación del personal académico de la categoría complementaria y especial con base a un sistema de selección por méritos y capacidades”*.

Por su parte en el estatuto, también nos menciona la máxima autoridad de la facultad, el Decano, y habla también, casi de igual manera, lo que en la ley 89 hace mención como una de sus atribuciones, en el estatuto está plasmada en el arto. 40 inciso 11 y dice: *“proponer al consejo de facultad, previa solicitud de los jefes de departamentos, el nombramiento o remoción del personal académico de la categoría complementaria y especial”*.

Todo lo anterior son semejanzas existentes entre un cuerpo legal y otro que existe dentro de esta institución académica, pero con respecto al estatuto agrega una figura más en la que hace presencia el nombramiento como figura de contratación como son los jefes de departamentos que no son más que la máxima autoridad ejecutiva y académica en el departamento, que dirige y representa a este ante las autoridades de la institución y fuera de ella, y aquí vemos plasmada una vez más la



figura del nombramiento pues estos son nombrados por los consejos de facultad con el voto favorable de la mitad más uno del total de sus miembros<sup>28</sup>.

En cuanto a las atribuciones de los jefes de departamentos, el estatuto en su arto 50, inciso 17 nos dice que: “es atribución de este proponer al decano el nombramiento del personal académico de conformidad con la normativa vigente”.

Pero para tener un poco más claro a lo que se hace referencia en lo antes mencionado adoptamos el concepto de personal académico propuesto en el capítulo II, arto. 133 de los estatutos de la UNAN-León, *“el personal académico de la universidad está constituido por aquellos profesionales, que han sido nombrados mediante un procedimiento de selección previamente establecido, quienes tienen a su cargo la docencia, la investigación y la proyección social. Los académicos participaran activamente en la gestión universitaria”*.

Así mismo, como lo hemos venido mencionando, se hace más concreta la aplicación de la figura del nombramiento en cuanto al personal académico puesto que en el arto. 135 nos hace referencia al sistema de ingreso y nos plantea que el ingreso del personal académico se realiza mediante concurso de méritos y oposición, respetando los principios de publicidad, igualdad, mérito, y capacidad. Entre otros aspectos, el nombramiento, capacitación, evaluación y promoción será regulado en el Reglamento del Trabajo de los Académicos, así mismo más adelante nos muestra el tiempo de contratación de los mismos y este es según el tiempo que dedican a las actividades de la universidad, será de forma exclusiva, de tiempo completo y de tiempo parcial. Todo esto lo detallaremos mejor en los capítulos posteriores.

---

<sup>28</sup> Véase el arto. 40 del Estatuto de la UNAN- León. Publicada el 14 Diciembre 2007. la Gaceta Diario Oficial. Y la Gaceta Universitaria.



### 3.6 Diferencia entre Contrato Laboral y Nombramiento.

El Personal laboral como sabemos se encuentra ligado, en todo caso con la administración, por un contrato de trabajo. La situación del personal laboral por tanto, es contractual, con todas las consecuencias que de ello se derivan. Por lo que podemos deducir que son situaciones completamente diferentes a las cuales no se les puede aplicar el mismo tratamiento<sup>29</sup>.

De la legislación vigente se deduce que es básica la distinción entre personal funcionario y personal laboral al servicio de la Administración Pública, cuyas condiciones de trabajo se regulan, en el primer caso, por normas legales y reglamentarias dictadas por los órganos competentes de los diversos poderes públicos, como producto de una relación estatutaria y, en el segundo, en parte por las leyes o reglamentos, y en parte también por convenios colectivos y/o por contratos individuales entre el trabajador y el ente público, al igual que ocurre entre particulares<sup>30</sup>.

De tal manera de que, podemos concluir de que en el caso concreto de los profesores horarios, existe una relación laboral, ya que la ley 671 expresa claramente en su arto 202 A. *“Los docentes universitarios horarios son trabajadores que se dedican a la labor docente en forma horaria”*(...).

Por lo que al existir una relación laboral, deberán estos gozar los mismos beneficios laborales de los demás docentes.

---

<sup>29</sup> ESCORCIA, Jorge Flavio, Derecho Administrativo, Editorial Jurídica (Managua- Nicaragua 2009).pp.242p.

<sup>30</sup> STC N° 57/1982 Tribunal Constitucional, Pleno, 27 de julio de 1982, España. . [Consultado 24 de Abril 2013].  
Disponible en World Wide Web: <http://www.tc.vlex.es/vid/ta-lotc-ba-53-149-37-35-15034851>.



## CAPITULO IV: CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.

### 4.1. Concepto de Docente.

Un docente es 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 docere (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.

El docente profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro y viceversa. Más allá de esta distinción todos ellos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

El docente, en definitiva reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental, por lo tanto sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a quien asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que este posea<sup>31</sup>.

Una concepción teórica e idealista supone que el docente tiene la obligación de transmitir sus saberes al alumno mediante diversos recursos, elementos, técnicas y herramientas de apoyo. Así, el docente asume el rol de fuente de conocimientos y el educando se convierte en un receptor ilimitado de todo ese saber.

---

<sup>31</sup> Definición. De. (2008- 20013) Diccionario en Línea de lengua Española. [Consultado 18 de Abril 2013]. Disponible en World Wibe Web: <http://www.definicion.de/docente/>.



#### **4.1.1. Concepto de Docente Universitario.**

La docencia universitaria es una práctica social y científica, que implica funciones determinadas que requiere una formación académica y multidisciplinaria específica, a pesar de la diferencia de la docencia universitaria con la docencia a un nivel menor que la educación superior, los profesores universitarios, están más interesados en la especialización en su disciplina, que en la docencia (enseñanza)<sup>32</sup>.

#### **4.2. Categoría según la ley 89 y el Reglamento de Trabajadores Docentes de la UNAN- León.**

##### **4.2.1. Categoría Principal.**

##### **4.2.1.1. Requisitos del Profesor Titular:**

Para ser Profesor Titular se requiere cumplir con los requisitos siguientes<sup>33</sup>:

- a) Tener el grado científico Philosophical Doctor (PhD), y tres años de experiencia docente en la educación superior, o poseer título de Maestría, y al menos seis años de experiencia docente en la educación superior, o título de especialidad y, al menos diez años de experiencia docente en la educación superior.
- b) Evaluación de muy bueno a excelente de su desempeño docente.
- c) Aprobado los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que la Universidad determine.
- d) Tener al menos tres producciones de tipo intelectual debidamente acreditadas: publicaciones en libros o revistas, publicaciones de libros, conferencias o ponencias escritas presentadas en eventos nacionales e internacionales.

---

<sup>32</sup> GALARZA AQUINO, Edgar Marcel. La Docencia Universitaria, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú 2007. [consultado 18 de Abril 2013]. Disponible en World Wibe Web: [http://www.slideshare.net/marcel\\_galarza/la-docencia-univerisitaria](http://www.slideshare.net/marcel_galarza/la-docencia-univerisitaria).

<sup>33</sup> Arto. 17 Reglamento del Trabajo de los Académicos UNAN-León.



#### **4.2.1.2. Requisitos del Profesor Asistente.**

Para ser Profesor Asistente se requiere cumplir con los requisitos siguientes<sup>34</sup>:

- a) Tener el grado científico de Philosophical Doctor (PhD) y un año de docencia en la educación superior, o poseer título de Maestría y tres años de docencia en la educación superior o título de especialidad y cinco años de experiencia docente en la educación superior, o poseer título de Licenciado o su equivalente y ocho años de experiencia docente en la educación superior.
- b) Contar con una evaluación de muy bueno a excelente de su desempeño docente.
- c) Haber aprobado los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que la Universidad determine.
- d) Tener al menos dos producciones de tipo intelectual debidamente acreditadas: publicaciones en libros o revistas, conferencias o ponencias escritas presentadas en eventos nacionales e internacionales.

#### **4.2.1.3. Requisitos del Profesor Auxiliar.**

Para ser Profesor Auxiliar según el artículo 19 del Reglamento del Trabajo de los Académicos UNAN-León, se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Poseer título de Maestría o Especialidad y tres años de experiencia docente en educación superior, o título universitario y seis años de docencia en la educación superior.
- b) Contar con una evaluación de muy bueno a excelente de su desempeño docente.
- c) Haber aprobado los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la institución.
- d) Tener una producción de tipo intelectual debidamente acreditada.

---

<sup>34</sup> Arto. 18 Ibídem



#### **4.2.1.4. Requisitos del Profesor Adjunto.**

Para ser Profesor Adjunto según el mismo reglamento en su artículo 20, para ser profesor adjunto se requiere:

- a) Poseer título universitario.
- b) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la Institución.
- c) Contar con una evaluación de muy bueno a excelente de su desempeño docente cuando corresponda.

#### **4.2.2. Categoría Complementaria.**

##### **4.2.2.1. Requisitos del Encargado de Cátedra. :**

- a) Constancia de egresado de las carreras de la UNAN-LEÓN...
- b) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la institución.
- c) Excelencia académica durante sus estudios.
- d) Al menos tres años en el Programa de Alumnos Ayudantes<sup>35</sup>.

##### **4.2.2.2. Requisitos del Instructor de Cátedra.**

Para ser Instructor de Cátedra se requiere lo siguiente<sup>36</sup>:

- a) Constancia de alumno activo del V curso de su carrera.
- b) Excelencia académica durante sus estudios.
- c) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la Institución.

---

<sup>35</sup> Arto. 21 Ídem.

<sup>36</sup> Arto. 22 Ibídem.



#### **4.2.2.3. Requisitos del Instructor.**

Para ser Instructor los Requisitos son<sup>37</sup>:

- a) Ser estudiante activo del IV curso de la carrera.
- b) Excelencia académica durante sus estudios.
- c) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la Institución.

#### **4.2.2.4. Requisitos del Ayudante de Docencia.**

- a) Ser estudiante activo del III curso.
- b) Excelencia académica durante sus estudios.
- c) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la Institución<sup>38</sup>.

### **4.2.3. Categoría Especial.**

#### **4.2.3.1. Profesores Agregados.**

Son profesores agregados, aquellos que se incorporen a la Institución mediante convenios internacionales, a fin de ejercer la academia de forma temporal, por invitación del Rector, a solicitud de Vicerrector, Decano o Director de Sede. Sus funciones y obligaciones se especifican en acuerdo interinstitucional.

#### **4.2.3.2. Profesores Invitados.**

Profesor invitado es el que laborando en otra institución nacional, pública o privada, se incorpora en el trabajo académico especializado de la UNAN-LEÓN, de forma temporal por invitación del rector a solicitud del Vicerrector, Decano o

---

<sup>37</sup> Arto. 23 *Ibíd.*

<sup>38</sup> Arto 24. *Ídem.*



Director de Sede. Sus funciones y obligaciones se especifican en acuerdo interinstitucional.

#### **4.2.3.3. Profesores Honorarios.**

Es aquel, nacional o extranjero que por sus méritos académicos, científicos, culturales y profesionales, por invitación del rector, se incorpora en actividades específicas del quehacer de la UNAN-LEÓN, de forma Ad Honorem.



## CAPITULO V: PROFESORES HORARIOS EN LA UNAN- LEÓN.

### 5.1. Profesores Horarios Según la Ley 671.

#### **Definición.**

El concepto de profesores horarios que propone la ley 671 (LEY DE ADICIÓN AL TÍTULO VIII, LIBRO PRIMERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA) Los Docentes universitarios horarios son trabajadores o profesionales en servicio que se dedican a la prestación de su 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 Centro de Educación Técnica superior Pública o Privada. Entiéndase en forma horaria el tiempo de trabajo o de servicio profesional, no sujeto a una jornada de tiempo completo, sino en la que se establece un número de horas de clases a impartirse en tiempo que oscila desde lo bimensual hasta lo semestral en cualquier modalidad de estudio (matutino, vespertino, nocturno, sabatino o dominical), horas que corresponden a una o varias asignaturas que se imparten en un rango de ese tiempo establecido. Dichos trabajadores también son denominados catedráticos, maestros o profesores universitarios horarios.

Debido al crecimiento y sostenimiento de la educación superior pública y privada en Nicaragua en los últimos años, han desempeñado y desempeñan un papel importante los docentes, catedráticos, maestros o profesores universitarios horarios, por lo que se hace necesaria la creación de un cuerpo legal encargado de proteger los derechos de estos, por tanto se ha hecho necesario el reconocimiento jurídico de su existencia, por el importante papel y aportes que realizan en los



procesos de enseñanza y aprendizaje dentro de las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior Públicas o Privadas del país.

De tal manera que es imperativa 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, así como el reconocimiento e inclusión, en el marco jurídico, de los derechos laborales en general, que podría gozar cualquier otro tipo de trabajador, permitiendo de esta manera incentivar en cierta forma la labor desempeñada por los docentes horarios. De modo que con la inclusión de los profesores horarios a todos los beneficios laborales existentes, además de incentivar su trabajo estamos dándole las condiciones, que constitucionalmente le corresponden, además así logramos alcanzar un mejor nivel en nuestra educación técnica, técnica superior, y educación superior.

Los docentes horarios, como hemos logrado ver, juegan un papel importante en la educación en la UNAN-León y es por este motivo que la ley 671 viene a resguardar y a asegurar los derechos de los docentes horarios, derechos tanto laborales como constitucionales puesto que realizan actividades de igual índole o especial, mas no de menor rango e importancia esta segunda, que los demás académicos o profesores de la universidad.

Inicialmente en el anteproyecto a la ley 671, nos hablaba de que en los casos de contrataciones realizadas bajo el régimen civil de servicios profesionales, las partes podrán acordar regímenes especiales de aseguramiento social, pensiones de retiro, planes especiales de incentivos y estímulos, formas especiales de estabilidad contractual y permanencia, u otras medidas establecidas de consenso por las partes,



en beneficio del profesional contratado y de los estudiantes que reciben el servicio académico. En relación al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, los profesores horarios contratados por servicios profesionales, decidirán en todo caso, si optan por el régimen de seguro social obligatorio, o el régimen de seguro social facultativo. Por lo que inicialmente el anteproyecto únicamente obligaba a las instituciones universitarias a inscribir a los profesores horarios con los cuales se establecía una relación laboral, mediante un contrato laboral propiamente dicho. Ahora bien, la ley ya una vez discutida en el órgano legislativo del país, cambió, y hasta suprimió ciertos artículos que inicialmente estaban contenidos en el anteproyecto.

### **5.1.2. Formas de Contratación.**

La ley ya una vez pasados todos los procedimientos legislativos correspondientes nos dice en su artículo 202: El trabajo del docente universitario horario se establece y se desarrolla sobre la base de un contrato de trabajo firmado con el empleador o representante de éste, en el cual el docente se obliga a cumplir con las responsabilidades académicas que le correspondan en las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior Públicas o Privadas, estas son planificación docente, investigación, impartición de clases de acuerdo a horario y programa establecido, realización de evaluaciones, atención y evacuación de consultas de los estudiantes y entrega de calificaciones. 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.



Los trabajadores docentes universitarios horarios se sujetan a un programa académico a impartir y al control, supervisión y evaluación del área académica correspondiente. El docente universitario horario 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 inscribirlos 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".

### **5.1.3. Tipos de Seguro Social.**

De tal manera que consideramos de vital importancia, la aclaración del concepto tanto de lo que es el Seguro Social Facultativo, como lo que es el Seguro Social Obligatorio.

#### **5.1.3.1. Seguros facultativos.**

Son seguros facultativos los que permiten la protección de aquellas personas que no están comprendidas expresamente en la RLSS, o bien, que pierden su carácter de derecho habientes.

El seguro facultativo es una especie del seguro voluntario, con la idea de no excluir a ningún trabajador que no estuviera comprendido expresamente en las disposiciones de la Ley de Seguridad Social. De esta forma, se faculta al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social para poder inscribir dentro del régimen de seguridad social, individual o colectivamente, seguros facultativos que



comprendan todas las contingencias (excluyendo los Riesgos Profesionales) o la rama de Invalidez, Vejez y Muerte.

Según el artículo 6 de la Ley de Seguridad Social podrán inscribirse en el régimen del Seguro Facultativo.

- a) Los profesionales, ministros de cualquier culto religioso y demás trabajadores independientes, mientras no se hayan incorporado al régimen obligatorio.
- b) Las personas que hayan dejado de estar sujetas a los regímenes obligatorios del Seguro Social.
- c) Los familiares de un empleador que presten sus servicios sin remuneración.
- d) Las personas nicaragüenses que presten sus servicios en misiones diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país, así como los miembros de dichas misiones y organismos.
- e) Los dueños de propiedades agrícolas y demás empleadores que deseen hacerlo.

### **5.1.3.2. Seguro Obligatorio.**

Un trabajador sujeto al régimen obligatorio del Seguro Social es aquel que presta o desempeña un trabajo o realiza un servicio profesional o de cualquier naturaleza a otra, ya sea persona natural, jurídica, pública, privada o mixta, independientemente del tipo de relación que los vincule, la naturaleza económica de la actividad, así como la forma de pago o compensación por los servicios prestados.

Los socios de Cualquier compañía o sociedad que desempeñen una actividad remunerada dentro de su organización, están afectos al régimen del Seguro Social Obligatorio, sin embargo, la participación o distribución de las



utilidades que corresponda a esos socios como tales, no están afectas al pago de cuotas al Seguro Social, por cuanto las reciben en su carácter general de socios.

En nuestro país, La ley de seguridad social en su artículo uno dice: “Se establece como parte del sistema de la Seguridad Social de Nicaragua, el Seguro Social Obligatorio, como un servicio público de carácter nacional, cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias, de acuerdo a las actividades señaladas en ésta Ley y su Reglamento.”

Según el artículo 5 de la Ley de Seguridad Social de nuestro país son sujetos de aseguramiento obligatorio.

- a) Las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea ésta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública, privada o mixta que utilice sus servicios.
- b) Todos los integrantes o beneficiarios de los programas de Reforma Agraria, ya sea bajo la forma de explotación colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte el Ministerio respectivo.
- c) Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales, ministros de cualquier culto religioso y demás trabajadores independientes que se encuentren debidamente organizados.
- d) Los miembros de cooperativas de producción debidamente reconocidas.



## **5.2. Profesores Horarios Según el Reglamento del Trabajo de los Académicos de la UNAN- León.**

### **5.2.1. Definición.**

Existen una gran variedad de conceptos sobre la figura del Profesor Horario, y el reglamento de los docentes de la UNAN- León en su artículo 36 tiene la suya al decir que es: “Profesor horario es el profesional contratado temporalmente para servicios especiales, completar la planta docente o complementar la docencia”.

Dentro de los Reglamentos, existen los procedimientos, o las formas para ingresar a la actividad docente de la universidad, existiendo un procedimiento diferente para el ingreso a la docencia por parte de los profesores horarios.

### **5.2.2. Forma de Ingreso del Profesor Horario.**

Para complementar la docencia o atender servicios especiales, se podrán contratar profesores horarios con los siguientes requisitos:

- a) Tener título universitario.
- b) Llenar los requisitos establecidos para la vacante disponible.
- c) Ser de reconocida competencia profesional o docente.
- d) Estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
- e) Ser de reconocida honestidad.

Cuando se requiera completar la planta docente, se podrán contratar como profesores horarios a aquellos graduados de la UNAN León que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haber sido ayudante de docencia con buen desempeño o haber gozado de beca por servicio.



- b) Haberse distinguido en sus estudios universitarios con un promedio mínimo de 80.
- c) No haber sido sancionado por faltas graves o muy graves.
- d) Tener título universitario.
- e) Estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
- f) Ser de reconocida honestidad.

### **5.2.3. Selección del profesor horario.**

El Consejo Técnico de cada Departamento Docente determina las necesidades de profesores horarios y lo informa al Decano, quien remite a la Comisión Facultativa para que valore la justificación del requerimiento, la que a través de su Secretario la envía a la Dirección de Recursos Humanos para hacer la convocatoria y recepción de documentos de los optantes. La convocatoria la deberá hacer la Dirección de Recursos Humanos (RRHH), cinco días laborables después de recibida la comunicación en los medios de comunicación, la página web y murales de la Institución. La publicación se mantiene durante diez días hábiles. La Dirección de Recursos Humanos envía a la Comisión Facultativa los documentos recibidos para efectos de seleccionar a los optantes, conforme los requisitos establecidos; esta Comisión pone en conocimiento los resultados de la selección al Consejo de Facultad para que este proceda a darle trámite a la contratación conforme al Estatuto. Los profesores horarios que se requieran en los CUR se contratarán por el Consejo de Facultad que ofrezca componentes afines a los requeridos y siguiendo el procedimiento establecido en este reglamento.



#### **5.2.4. Contenido del Nombramiento.**

El nombramiento deberá contener:

- a) Nombre completo del académico.
- b) Número de cédula de identidad.
- c) Categoría docente.
- d) Unidad académica.
- e) Tiempo de contratación.

f) Salario mensual.

El nombramiento será notificado por la Secretaría General por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, con copia a la autoridad solicitante de la plaza y al SIPROES.

### **5.3. Profesores Horarios Según los Estatutos de la UNAN. León.**

#### **5.3.1. Personal Académico.**

El personal académico de la Universidad está constituido por aquellos profesionales, que han sido nombrados, mediante un procedimiento de selección previamente establecido, quienes tienen a su cargo la docencia, la investigación y la proyección social. Los académicos participarán activamente en la gestión universitaria. En ningún caso, el cambio de autoridades dentro de la Universidad afectará la estabilidad laboral.

#### **5.3.2. Tiempo de Contratación.**

Por otra parte el estatuto de la universidad también regula lo que son los tiempos de contratación dentro de los trabajadores docentes a como lo encontramos en el



artículo 137 el cual nos dice: “El nombramiento del personal académico, según el tiempo que dedican a las actividades de la Universidad, será de forma exclusiva, de tiempo completo y de tiempo parcial. El tiempo completo es aquel, que exige cuarenta horas semanales de dedicación a la labor académica. Se entiende por tiempo parcial la contratación menor al tiempo completo”.

En el reglamento de trabajo de los académicos de la UNAN- León. En su artículo 32 nos deja entre ver un poco lo referente al tiempo de contratación, y dice “La dedicación exclusiva consiste en el compromiso que adquieren académicos e institución en virtud de intereses mutuos mediante un contrato especial, a solicitud de los decanos o el rector, por el cual los académicos se dedican a realizar tareas específicas en atención al desarrollo institucional y no podrán realizar labores para otra institución ni el ejercicio libre de su profesión, dentro o fuera de su jornada laboral. El Consejo Universitario podrá rechazar la solicitud. La remuneración que obtendrán los académicos será el equivalente al 50% de su salario nominal”.

### **5.3.3. Sistema de Ingreso.**

Este nos habla también sobre la manera de entrar, a formar parte del personal docente de la UNAN- León.

El sistema de selección del personal académico se realizará, mediante concurso de méritos y oposición, respetando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Entre otros aspectos, el nombramiento, capacitación, evaluación y promoción, será regulado en el Reglamento del Trabajo de los Académicos.

### **5.3.4. Profesores Horarios.**

Los Profesores horarios en el estatuto de la universidad se califican de la siguiente manera: “Cuando se requiera de servicios especiales en determinadas áreas del



conocimiento, completar la planta docente o complementar la docencia, el Consejo de Facultad podrá contratar como profesores horarios a otros profesionales, todo de acuerdo con el Reglamento del Trabajo de los Académicos y ratificado por el Consejo Universitario”.

También nos dice que: “Los miembros del personal académico, cualquiera sea su nombramiento, podrán prestar sus servicios en varias Facultades o Departamentos de la Universidad”.



## CONCLUSIÓN

Como respuesta a nuestros objetivos planteados podemos Concluir:

1. Que, una vez descubierto y analizados los cuerpos legales encargados de la regulación laboral de los profesores horarios con la universidad, podemos agregar que a pesar de la poca importancia que se le ha dado a este tema, la legislación laboral no se ha quedado rezagada y por ende se ha creado la ley 671 ley específicamente creada para darle solución a los posibles conflictos que pueden surgir, además de esta ley también hay que destacar los cuerpos normativos internos que tiene la universidad como tal, cuerpos como su estatuto, o su reglamento del trabajo de los académicos, normas en las cuales se hace alusión a esta figura docente, por lo que podemos decir que existen mecanismos legales encargado de la regulación de la figura de los docentes horarios, regulación la cual ha sido develada muy poco. Pero que ahora con el incremento de trabajadores docentes horarios hace de vital importancia tanto el conocimiento de estas normas, como así la ampliación de la información.
2. Que en nuestro sistema jurídico y sus diferentes cuerpos legales, encargados de la regulación laboral entre los docentes horarios y la UNAN, existen diferentes formas de contratación para los mismos siendo una de ellas una de derecho administrativo como es la del nombramiento .También, encontramos la figura del contrato laboral, figura que además según la ley 671 es la forma de contratación para estos casos, ya que la ley señala expresamente que los docentes horarios serán considerados trabajadores, pero también según la ley encargada de todos estos conflictos, encontramos



las figuras de contratación tanto Mercantil, Civil. Contrataciones que estarán limitadas a los casos de contratación por servicios de forma especializada a como la misma ley lo expresa.

3. Que según la normativa interna de la UNAN-León, la figura de los docentes está dividida en una serie de categorías que permiten una mejor organización de los mismos pues se debe de estructurar en cuanto a la importancia de su labor dentro de la institución, y a su vez a la hora de categorizarlos, se establecen una serie de requisitos que el académico que vaya a desempeñar su función de docente debe de completar, todo esto regulado por normativas debidamente revisadas y analizadas como son la Ley 89 y el Reglamento de Trabajadores Docentes de la UNAN-León.
4. Que en obediencia a la ley 671, los profesores horarios son considerados trabajadores y por ende tendrán que estar obligatoriamente afiliados al régimen de seguridad social obligatorio inmediatamente comiencen a desempeñar sus labores como docentes en cualquier institución de educación superior, todo esto conforme a lo establecido en la ley 671 y la ley de seguridad social.



## BIBLIOGRAFÍA

- . ARELLANO, Jorge Eduardo. La Bicentenario Universidad de León. León, Nicaragua, Ed. Universitaria, 2012. 190p.
- . Decreto Número 10 “Reglamentese el Escudo, Bandera, Insignia y Anillo de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Publicado en Diario Oficial La Gaceta, 28 de abril de 1955, No. 92, Managua.
- . Decreto Número 38 “Decrétese la Autonomía de la Universidad de Nicaragua”. Publicada en Diario Oficial La Gaceta, 28 de marzo de 1958, No. 73, Managua
- . Definición. De. (2008- 20013) Diccionario en Línea de lengua Española. . Disponible en World Wibe Web: <http://www.definicion.de/docente/>
- . ESCORCIA, Jorge Flavio, Derecho Administrativo, Editorial Jurídica Managua-Nicaragua 2009. 392p
- . Estatuto de la UNAN- León. Publicada el 14 Diciembre 2007. la Gaceta Diario Oficial. Y la Gaceta Universitaria.
- . GALARZA AQUINO, Edgar Marcel. La Docencia Universitaria, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima- Perú 2007. Disponible en World Wibe Web: [http://www.slideshare.net/marcel\\_galarza/la-docencia-univerisitaria](http://www.slideshare.net/marcel_galarza/la-docencia-univerisitaria).
- . Ley No.671 ley de Adición al Título VIII, Libro Primero del Código de Trabajo de la Republica de Nicaragua. Diario Oficial la Gaceta, 11 de Noviembre de 2008, No 215, Managua.
- . Ley No.185 Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua. Diario oficial la Gaceta, 30 de octubre de 1996, No 205, Managua.
- . Ley No.89 ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior. Diario Oficial la Gaceta, 20 de Abril de 1990, No 77, Managua.



- . Ley No. 582 Ley General de Educación. Diario Oficial la Gaceta, 3 de Agosto de 2006, No 150, Managua.
- . Ley No. 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Diario oficial la Gaceta, 17 de Enero del 2005, No 11, Managua.
- . Montalván, José H. Vida Universitaria de Nicaragua. Managua, Nicaragua, Ed. La Patria. Managua, 1950,106p.
- . MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Madrid, España, Ed. Tecnos S.A. Madrid, 1997, 797p.
- .Reglamento del Trabajo de los Académicos UNAN-León.
- .VALLADARES, Francisco. Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Managua, Nicaragua. Ed. Bitecsa. Managua, 1998, 208p.

---

# *ANEXOS*

---

**LEY DE ADICIÓN AL TÍTULO VIII, LIBRO PRIMERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA, LEY No. 185, CÓDIGO DEL TRABAJO**

**LEY No. 671.** Aprobada el 11 de Septiembre de 2008

Publicada en La Gaceta N° 215 del 11 de Noviembre de 2008

El Presidente de la República de Nicaragua a sus habitantes, Sabed Que:

**LA ASAMBLEA NACIONAL**

**CONSIDERANDO**

**I**

Que 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.

**II**

Que en el crecimiento y sostenimiento de la educación superior pública y privada en Nicaragua en los últimos dieciséis años, han desempeñado y desempeñan un papel importante los docentes, catedráticos, maestros o profesores universitarios horarios

**III**

Que pese a su crecimiento importante como sector docente y a su peso considerable en la formación profesional de Nicaragua, no están considerados ni se encuentran protegidos explícitamente en ningún instrumento jurídico del país.

**IV**

Que se hace necesario, por tanto, 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.

**V**

Que es imperativa 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.

**VI**

Que por las Condiciones Especiales de Trabajo que realizan es necesario reconocerles esa realidad laboral como docentes universitarios horarios.

## **POR TANTO:**

En Uso de sus Facultades Ha Ordenado lo Siguiente:

### **LEY DE ADICIÓN AL TÍTULO VIII, LIBRO PRIMERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA, LEY No. 185, CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Artículo 1** Adicionase al Título VIII Condiciones Especiales de Trabajo, el Capítulo XIV Del Trabajo de los Docentes Universitarios Horarios.

#### **"Capítulo XIV Del Trabajo de los Docentes Universitarios Horarios**

**Artículo 202A.** Los docentes universitarios horarios 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. Entiéndase en forma horaria el tiempo de trabajo sujeto a una jornada de tiempo determinada en la que se establece un número de horas clase a impartirse en un tiempo que oscila desde lo bimensual hasta lo semestral en cualquier modalidad de estudio (matutino, vespertino, nocturno, sabatino o dominical), horas que corresponden a una o varias asignaturas que se imparten en un rango de ese tiempo establecido. Dichos trabajadores también son denominados catedráticos, maestros o profesores universitarios horarios.

**Artículo 202B.** El trabajo del docente universitario horario se establece y se desarrolla sobre la base de un contrato de trabajo firmado con el empleador o representante de éste, en el cual el docente se obliga a cumplir con las responsabilidades académicas que le correspondan en las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior Públicas o Privadas, estas son planificación docente, investigación, impartición de clases de acuerdo a horario y programa establecido, realización de evaluaciones, atención y evacuación de consultas de los estudiantes y entrega de calificaciones. 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.

**Artículo 202C.** Los trabajadores docentes universitarios horarios se sujetan a un programa académico a impartir y al control, supervisión y evaluación del área académica correspondiente. El docente universitario horario 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 inscribirlos al régimen de la seguridad social obligatoria. En caso que los empleadores incumplan con su obligación serán objeto de las sanciones y responsabilidad que establece la ley de la seguridad social y su reglamento.”

**Art. 2.** La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de comunicación social escrito de circulación nacional, sin perjuicio de su posterior publicación en La Gaceta Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional a los once días del mes de septiembre del año dos mil ocho. **Ing. René Núñez Téllez**, Presidente de la Asamblea Nacional.- **Dr. Wilfredo Navarro Moreira**, Secretario de la Asamblea Nacional.

Por tanto. Téngase como Ley de la República. Publíquese y Ejecútese. Managua, treinta y uno de octubre del año dos mil ocho. **DANIEL ORTEGA SAAVEDRA**, PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA.

# **LEY DE AUTONOMÍA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Ley No. 89** de 5 de abril de 1990

Publicado en La Gaceta No. 77 de 20 de abril de 1990

## **EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA**

**Hace saber al pueblo nicaragüense que:**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA**

#### **Considerando:**

##### **I**

Que la Constitución Política de la República de Nicaragua, en su Artículo 125 establece la autonomía financiera, orgánica y administrativa de la Educación Superior, así como la libertad de cátedra y obliga al Estado a promover la libre creación, investigación y difusión de las ciencias, las artes y las letras;

##### **II**

Que la autonomía universitaria, por la que se ha luchado en Nicaragua desde hace años, implica la capacidad de la Universidad para formular su propia legislación interna, designar sus autoridades, autogobernarse y planificar su actividad académica, así como disponer de sus fondos con entera libertad;

##### **III**

Que de acuerdo con su programa histórico, la Revolución ha reconocido a las universidades y centros de Educación Superior, carácter de instituciones con plena autonomía en lo académico, en lo administrativo y en lo económico;

##### **IV**

Que ha sido decisión del gobierno de la República, durante los últimos diez años, financiar las instituciones de la Educación Superior, logrando que los estudiantes accedan a las universidades en forma gratuita y sin discriminación alguna;

##### **V**

Que es obligación del gobierno impulsar el desarrollo científico, tecnológico, social y cultural del país, tomando en cuenta el papel que las universidades desempeñan en estos aspectos.

**En uso de sus facultades,**

**Ha Dictado:**

**La siguiente:**

## **LEY DE AUTONOMÍA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR**

### **Título I**

#### **Capítulo I**

##### **Disposiciones generales**

**Artículo 1.-** Las Instituciones de Educación Superior tienen carácter de servicio público su función social es la formación profesional y ciudadana de los estudiantes universitarios. Su prestación es función indeclinable del Estado.

**Artículo 2.-** La Educación Superior estará vinculada a las necesidades del desarrollo político, económico, social y cultural del país.

**Artículo 3.-** El acceso a las Instituciones de Educación Superior es libre y gratuito para todos los nicaragüenses, siempre que los interesados o requirientes cumplan con los requisitos y condiciones académicas exigidas, sin discriminación por razones de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.

**Artículo 4.-** Las Instituciones de Educación Superior son: las universidades estatales y privadas y los centros de Educación Técnica Superior.

1. Las Universidades estatales son:

1. 1 Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (UNAN-León).

1. 2 Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua).

1. 3 Universidad Nacional de Ingeniería (UNI)

1. 4 Universidad Nacional Agraria (UNA)

2. Las Universidades privadas son:

2. 1 Universidad Centroamericana (UCA)

2. 2 Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI)

3. Los Centros de Educación Técnica Superior son:

3. 1 Escuela internacional de Agricultura y Ganadería de Rivas (EIAG)
3. 2 Escuela de Agricultura y Ganadería de Estelí (EAG).

**Artículo 5.- Se omite el presente artículo pues no estaba en La Gaceta original.**

**Artículo 6.-** Son fines y objetivos de las instituciones de Educación Superior nicaragüense:

1. Contribuir a la formación científica, técnica, cultural y patriótica de los estudiantes.
2. Impulsar la superación científica, técnica, cultural y pedagógica del personal docente y la capacitación del personal administrativo.
3. Vincular la formación de los estudiantes al proceso productivo y a las necesidades objetivas del desarrollo económico, en función de los intereses populares.
4. Fomentar y desarrollar la investigación científica para contribuir a la transformación de la sociedad y mejoramiento y adaptación de nuevas tecnologías.
5. Propiciar la capacidad crítica y autocrítica, cultivando en el estudiante la disciplina, la creatividad, el espíritu de cooperación y la eficiencia, dotándolo de sólidos principios morales, cívicos y humanísticos.
6. Organizar la Proyección Social, la Difusión Cultural y la Extensión Universitaria en beneficio del pueblo.
7. Difundir el legado de las figuras patrióticas culturales y científicas, de los héroes y mártires de los forjadores de la Nación.

## **Capítulo II**

### **Constitución y régimen de las instituciones de educación superior**

**Artículo 7.-** Las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior legalmente constituidos, tienen personalidad jurídica. En consecuencia, gozan de plena capacidad para adquirir, administrar, poseer y disponer de los bienes y derechos de toda clase; expedir títulos académicos y profesionales, así como contraer obligaciones en relación con sus fines, debiendo regirse por esta Ley y por sus Estatutos y Reglamentos. El Estado financiará todas las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior incluidos en esta Ley.

**Artículo 8.-** 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 misma nombrar y remover el 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 cuenta y fiscalización, a posterior, por la Contraloría General de la República.

**Artículo 9.-** La Autonomía confiere, además, la potestad de:

1. Gozar de patrimonio propio.

2. Expedir certificados de estudio; cartas de egresados; constancias, Diplomas, títulos y grados académicos y equivalencias de estudios del mismo nivel realizados en otras universidades y centros de Educación Superior, nacional o extranjeros.

Las universidades estatales tendrán la facultad de reconocer los grados académicos y los títulos y diplomas universitarios otorgados en el extranjero.

3. Autorizar el ejercicio profesional, excepto la abogacía y el notariado, que por Ley compete a la Corte Suprema de Justicia.

4. La inviolabilidad de los recintos y locales universitarios. La fuerza pública sólo podrá entrar en ellos con autorización escrita de la autoridad universitaria competente.

5. Aprobar sus propios Estatutos y Reglamentos.

**Artículo 10.-** Las universidades y centros de Educación Técnica Superior podrán mantener y promover relaciones con entidades académicas, científicas y culturales con sede dentro o fuera del país.

**Artículo 11.-** La libertad de Cátedra es principio fundamental de la enseñanza superior nicaragüense.

**Artículo 12.-** Las universidades y centros de Educación Técnica Superior privadas gozarán de todas estas potestades y designarán a sus autoridades, según lo dispongan sus propios estatutos y reglamentos.

## **Título II**

### **Organización y Gobierno de las Universidades**

#### **Capítulo I**

##### **De las Universidades**

**Artículo 13.-** Las universidades estarán constituidas por facultades, escuelas, departamentos docentes, centros regionales e institutos y centros de investigación.

Sus órganos de gobierno son:

1. El Consejo Universitario.
2. El Rector.
3. El Consejo de Facultad.
4. El Decano de Facultad.
5. El Consejo de Dirección de Escuela y el Director de Escuela, donde los hubiese.

**Artículo 14.-** Los centros de Educación Técnica Superior se organizarán y gobernarán según lo que señalen sus leyes constitutivas, estatutos y reglamentos.

## **Capítulo II**

### **El Consejo Universitario**

**Artículo 15.-** El Consejo Universitario es el máximo órgano de gobierno de la Universidad; estará presidido por el Rector y estará integrado además, por el Vice-Rector General, los decanos de facultad, el Secretario General de la Universidad, que actuará como Secretario del mismo, los Presidentes de las asociaciones estudiantiles de la facultad, el Presidente de la Unión Nacional de Estudiantes de Nicaragua en la Universidad respectiva, dos representantes de la Asociación de Trabajadores Docentes y el Secretario General del Sindicato de Trabajadores no Docente.

**Artículo 16.-** Corresponde al consejo Universitario las siguientes atribuciones:

1. Dictar sus propios reglamentos internos y aprobar los Estatutos y los diferentes reglamentos.
2. Aprobar las disposiciones destinadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la institución.
3. Nombrar, a propuesta del Rector, los vice- rectores y el Secretario General de la Universidad.
4. Aprobar el Presupuesto General de gastos e ingresos de la Universidad y los planes prospectivos de la institución y las facultades.
5. Aprobar la creación, modificación o supresión de carreras, previo dictamen del Consejo Nacional de Universidades.
6. Aprobar los planes de estudio, propuesta del Consejo de Facultad.
7. Aprobar los nombramientos y remociones de la categoría principal del personal docente, a propuesta de los consejos de facultad, correspondiendo al Rector, formalizar los respectivos acuerdos de nombramiento.
8. Normar y garantizar las elecciones universitarias de conformidad con esta ley.
9. Conceder, a propuesta del Rector, los títulos honoríficos y distinciones especiales a las

personas que por su labor cultural, científica, académica o social, se hagan merecedores de tales honores.

10. Prevenir y resolver los conflictos que se susciten entre los diferentes organismos universitarios y constituirse en tribunal de última instancia sobre asuntos que hubiere conocido el Consejo de Facultad.
11. Conocer de cualquier asunto que no sea de la competencia de alguna otra autoridad universitaria.
12. Formular y evaluar periódicamente las políticas y objetivos de la institución, teniendo en cuenta los planes y programas de la Universidad.
13. Aprobar el calendario académico anual y las políticas de ingreso.
14. Aprobar todo tipo de aranceles.
15. Conocer las recomendaciones de la Asamblea General Universitaria y del Consejo Nacional de Universidades.

### **Capítulo III**

#### **Del Rector**

**Artículo 17.-** El gobierno y administración general de la Universidad estará a cargo del Rector, quien es la autoridad académica y ejecutiva superior de la misma. Es el representante legal de la institución y el ejecutor de los acuerdos del Consejo Universitario, el cual preside. Será electo por un período de cuatro años, pudiendo ser reelecto.

El ejercicio de esta función es incompatible con cualquier otra función pública, excepto la docencia en la Educación Superior.

**Artículo 18.-** Habrá un Vice-Rector General, que deberá ser electo y podrán haber vice-rectores con funciones específicas, que nombrará el Consejo Universitario, a propuesta del Rector.

**Artículo 19.-** Para ser Rector en las Universidades estatales se requiere:

1. Ser Nicaragüense.
2. Estar en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
3. Haber cumplido 30 años de edad.
4. Poseer título universitario.
5. Haber sido profesor universitario al menos durante diez años, o ser profesional con notable prestigio científico-cultural.

**Artículo 20.-** Los consejos de facultad de las diversas facultades conformarán el Consejo Electoral que, en sesión especial, elegirán al Rector y Vice- Rector General.

**Artículo 21.-** Son atribuciones del Rector las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir la Ley, los estatutos y reglamentos vigentes.
2. Suscribir los contratos, realizar las actividades y dar curso a los actos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la universidad.
3. Convocar y presidir el Consejo Universitario, ejecutando los acuerdos y decisiones de éste.
4. Autorizar la expedición de los diplomas y títulos universitarios.
5. Proponer el nombramiento de los Vice-Rectores y del Secretario General de la Universidad, al Consejo Universitario.
6. Informar anualmente de las evaluaciones académicas y de las Actividades Universitarias, a la Asamblea General Universitaria.
7. Velar por la buena marcha y prestigio de la Universidad.
8. Recibir la promesa de Ley de los funcionarios.
9. Aceptar o repudiar las herencias, legados y donaciones que se hagan a la Universidad y autorizar la adquisición, enajenación y gravamen de bienes propiedad de la misma, así como la celebración de contratos de cualquier índole, sujeto a ratificación del Consejo Universitario.
10. Designar las personas que deben actuar como delegados de la Universidad ante otros organismos e instituciones.
11. Proponer al Consejo Universitario, el proyecto de Presupuesto General que regirá para la Universidad.
12. Proponer al Consejo Universitario, los planes prospectivos de desarrollo de la Universidad y de las facultades, velando por su actualización y seguimiento.
13. Nombrar al personal administrativo, así como revocar o modificar el nombramiento.
14. Las demás que le señalan las disposiciones vigentes y las que no estén expresamente atribuidas a otra autoridad.

## **Capítulo IV**

### **Del Vice-Rector General**

**Artículo 22.-** El Vice-Rector General deberá llenar los mismos requisitos que se exigen para el cargo de Rector. El Vice-Rector reemplazará al Rector en caso de falta temporal de aquél, asumiendo el cargo con todas las funciones que le corresponden.

El ejercicio de este cargo es incompatible con cualquier otra función pública, excepto la docencia en la educación superior.

El Consejo Universitario designará a uno de sus decanos para que asuma las funciones de Rector, cuando éste y el Vice-Rector General, faltaren temporalmente.

**Artículo 23.-** En las Universidades y centro de Educación Superior estatales, el Vice-Rector General será elegido mediante el sistema del sufragio. El período del mismo será de cuatro años, pudiendo ser reelecto.

**Artículo 24.-** Corresponde al Vice-Rector General, cumplir con todas las funciones que le sean asignadas por el Rector.

**Artículo 25.-** En caso de falta absoluta del Rector, el Vice-Rector General ejercerá el cargo de Rector hasta la conclusión del período de éste y se convocará a la elección de un nuevo Vice-Rector General.

## **Capítulo V**

### **Del Secretario General**

**Artículo 26.-** El Secretario General de la Universidad será también Secretario del Consejo Universitario y estará asistido del personal de Secretaría necesario. En su ausencia temporal, podrá ejercer su función cualquiera de los catedráticos que el Rector designe.

**Artículo 27.-** Los requisitos para ser nombrado Secretario General son:

1. Ser Nicaragüense.
2. Poseer título Universitario.
3. Ser profesor titular o asistente.

**Artículo 28.-** Son atribuciones del Secretario General las siguientes:

1. Convocar y asistir a las reuniones del Consejo Universitario con voz y voto, autorizando las actas respectivas.
2. Ser el órgano oficial de comunicación de la Universidad.
3. Expedir y certificar los documentos solicitados a la Universidad.
4. Ejercer la custodia del archivo general de la Universidad y los sellos de la misma.
5. Dirigir y coordinar el funcionamiento del Registro Académico y Estudiantil.
6. Refrendar la firma del Rector en los títulos, diplomas y resoluciones expedidos por la Universidad.
7. Coordinar y supervisar los servicios de secretaría de las diferentes facultades.

8. Cumplir con las funciones que le sean asignadas por el Rector y las que le señale la Ley, estatutos y reglamentos.

## **Capítulo VI**

### **De la Asamblea General Universitaria**

**Artículo 29.-** La Asamblea General Universitaria es un órgano consultivo que está integrado por el Rector, que la preside; el Vice-Rector General, los vice-rectores, el Secretario General, que será el Secretario de la Asamblea, los consejos de facultad, los profesores titulares y asistentes, el Presidente de la Unión Nacional de Estudiantes de Nicaragua de la Universidad, los directivos de las asociaciones estudiantiles, un representante estudiantil por cada año según el plan de estudio y los comités ejecutivos de la Asociación de Trabajadores Docentes y del Sindicato de Trabajadores no Docentes.

Se reunirá ordinariamente una vez al año y extraordinariamente, cuando la convoque el Consejo Universitario.

## **Capítulo VII**

### **Del Consejo de Facultad**

**Artículo 30.-** El Consejo de Facultad será integrado por el Decano, quien lo preside, el Vice-Decano, el Secretario de Facultad, los directores de escuela, los presidentes de las asociaciones estudiantiles de la escuela, el presidente estudiantil de la facultad, dos representantes de la Asociación de Trabajadores Docentes y un representante del Seccional del Sindicato de Trabajadores no Docentes. Todo los miembros del Consejo de facultad serán electos para un período de cuatro años, con excepción de los representantes gremiales.

Las universidades que no tienen directores de escuela elegirán, en su lugar, dos profesores titulares propietarios, con sus respectivos suplentes. Los primeros serán miembros plenos del Consejo de Facultad. Los suplentes sustituyen a los profesores titulares propietarios en caso de ausencia temporal o definitiva de éste.

En las universidades donde no hay directores de escuelas, la representación estudiantil estará integrada por el Presidente y Vice-Presidente de la Unión Nacional de Estudiantes de Nicaragua de la facultad.

**Artículo 31.-** Son atribuciones del Consejo de Facultad las siguientes:

1. Velar por el funcionamiento de la Facultad y por el cumplimiento cabal de todos sus fines.
2. Elaborar los proyectos de reglamentos internos, los planes y programas de estudio.
3. Conocer y dictaminar sobre el anteproyecto de presupuesto anual de la Facultad que aprobará el consejo universitario.
4. Proponer el nombramiento del personal docente de la Facultad.
5. Elaborar los planes prospectivos de desarrollo de la Facultad.
6. Conocer las recomendaciones de la Asamblea General de Facultad.

7. Las demás que les señalen los estatutos y reglamentos.

## **Capítulo VIII**

### **De los Decanos**

**Artículo 32.-** El Decano es la máxima autoridad académica y ejecutiva de la respectiva Facultad y representa a ésta en sus relaciones con las otras autoridades y por delegación, ante los particulares.

Para ser Decano se requiere ser nicaragüense; tener título universitario a fin a las carreras que imparte la Facultad y tener al menos cinco años de docencia universitaria, o ser profesional con notable prestigio científico y cultural.

**Artículo 33.-** Los Decanos de las universidades estatales serán electos mediante el sufragio y durarán cuatro años en sus funciones, pudiendo ser reelectos.

**Artículo 34.-** Son atribuciones del Decano las siguientes:

1. Dirigir el desarrollo de los asuntos académicos, científicos y de proyección social de su facultad.
2. Convocar y presidir al Consejo de la Facultad y representar a ésta en el Consejo Universitario.
3. Someter a la consideración del Consejo Universitario, los acuerdos y medidas adoptados por el Consejo de Facultad que lo ameritan.
4. Proponer al Consejo de Facultad, el nombramiento, cancelación o modificación del nombramiento del personal docente y al Rector, el del personal administrativo de su facultad.
5. Informar anualmente a todos los miembros de la Facultad, de la evaluación y funcionamiento de la misma.
6. Cumplir y hacer cumplir las resoluciones del consejo Universitario y del Consejo de su respectiva facultad.
7. Procurar el desarrollo de las actividades de proyección social de su respectiva facultad.
8. Las demás que los estatutos y reglamentos señalan.

## **Capítulo IX**

### **De los Vice-Decanos y Secretarios de Facultad**

**Artículo 35.-** Los vice-decanos y los secretarios de facultad serán electos para un período de cuatro años y podrán ser reelectos. Para ser Vice-Decanos se requiere de las mismas cualidades que las exigidas al Decano.

Para ser Secretario de Facultad se requieren los mismos requisitos que para ser Secretario General de Universidad.

Los Vice-Decanos y Secretarios de Facultad tendrán las atribuciones que los estatutos y reglamentos les señalen.

## **Capítulo X**

### **De la Asamblea General de Facultad**

**Artículo 36.-** La asamblea General de Facultad es un órgano consultivo que está integrado por el Decano, que la preside, los miembros del Consejo de Facultad, los profesores titulares o asistentes, los representantes estudiantiles de grupo, los directivos de asociaciones estudiantiles, los directivos del Sindicato de Trabajadores Docentes y del Sindicato de Trabajadores no Docentes.

Se reunirá ordinariamente una vez cada seis meses o extraordinariamente, cuando el Consejo de Facultad lo convoque.

**Artículo 37.-** El Decano convocará ordinariamente a la Asamblea General de Facultad y le informará semestralmente sobre la evaluación y el funcionamiento de la Facultad.

## **Título III**

### **Capítulo Único**

#### **De las Elecciones**

**Artículo 38.-** La Asamblea Electoral para la elección del Consejo de Facultad estará compuesta por todos los profesores titulares, asistentes, auxiliares y adjuntos de la respectiva Facultad, que le dediquen a la Universidad al menos un cuarto de tiempo, tres directivos del Seccional del sindicato de Trabajadores no Docentes, los representantes estudiantiles de grupo de la respectiva Facultad, los Presidentes estudiantiles de Escuela y el Presidente estudiantil de la Facultad.

**Artículo 39.-** El Colegio Electoral para la elección del Rector y del Vice-Rector General estará integrado por los miembros propietarios de cada uno de los Consejos de Facultad de la Universidad y el Presidente estudiantil de la Universidad o Recinto y el Secretario General del Sindicato de Trabajadores no Docentes.

**Artículo 40.-** La reglamentación, convocatoria y organización del proceso electoral estará a cargo del Consejo Universitario.

## **Título IV**

### **Capítulo I**

#### **De las Escuelas y Departamentos Docentes**

**Artículo 41.-** Las labores docentes, de investigación y de proyección social de cada Facultad serán realizadas por medio de los departamentos docentes y de las escuelas, en su caso. Los directores de escuelas serán electos.

**Artículo 42.-** El Departamento docente es la unidad académica que integra asignaturas afines, es el responsable de garantizar la calidad del proceso educativo, mediante el trabajo

docente metodológico y la investigación científica y agrupa a todos los docentes dedicados a la enseñanza de dichas asignaturas.

**Artículo 43.-** La organización y funcionamiento de los departamentos docentes y de las escuelas y sus consejos de dirección en su caso, serán señaladas por los estatutos y reglamentos.

## **Capítulo II**

### **De los Centros de Educación Técnica Superior**

**Artículo 44.-** Los Centros de Educación Técnica Superior son los encargados de la formación de los técnicos que el país requiere para su reconstrucción, desarrollo y fortalecimiento económico-social, se regirán por sus estatutos y reglamentos.

## **Capítulo III**

### **De los Centros Regionales**

**Artículo 45.-** Podrán existir centros regionales dependientes de las Universidades, en ciudades y zonas geográficas donde no existan centros de Educación Superior. Su estructura y funcionamiento serán determinados por el Consejo Universitario. Se dará prioridad a las regiones autónomas de la Costa Atlántica.

## **Capítulo IV**

### **De los Institutos o Centros de Investigación**

**Artículo 46.-** Los institutos o centros de investigación existentes y los que sean creados por las universidades, realizarán sus investigaciones en correspondencia con los intereses generales de la Nación. Sus requisitos, estructuras y funcionamiento, serán objeto de reglamentación especial de la Universidad, tomando en cuenta las leyes creadoras sí las hubiere.

Los directores de los institutos y centros de investigación serán nombrados a propuesta de los investigadores de cada instituto o centros de investigación. Los directores de institutos y centros de investigación serán miembros de la Asamblea General Universitaria y de acuerdo a los estatutos de la universidad que los creó o a la que le hayan sido adscritos, tendrán un representante en el Consejo Universitario.

**Artículo 47.-** Los directores de entidades culturales adscritas a las universidades, serán nombrados por el Rector. Estas entidades tendrán una reglamentación especial, de acuerdo a su propia naturaleza y sus directores serán miembros de la Asamblea General Universitaria.

## **Capítulo V**

### **Adscripción de Centros Regionales o Institutos o Centros de Investigación**

**Artículo 48.-** Se adscriben a las universidades, los centros regionales, las entidades culturales y centros de investigación siguientes:

1. A la Universidad Centroamericana:

- Instituto de Historia de Nicaragua.

- Instituto para el Desarrollo de Comercio Exterior.
- Centro de Investigación y Documentación de la Costa Atlántica (CIDCA).
- 2. A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua).
- Instituto Nicaragüense de Investigación Económica y Sociales (INIES).
- Instituto Nicaragüense de Administración Pública (INAP).
- Centro de Investigaciones y Estudios la salud (CIES).
- Centro Popular de Estudios-Superiores (CPES- Matagalpa).
- Instituto Nicaragüense de Cine (INCINE).
- Instituto Nicaragüense de la Mujer.
- Editorial Nueva Nicaragua (ENN).
- Instituto Politécnico de la Salud LUIS FELIPE MONCADA (POLISAL).
- 3. A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (UNAN-León).
- Instituto Politécnico de la Salud PERLA MARIA NORORI.
- 4. A la Universidad Nacional Agraria.
- Centro de Investigación y Estudios de Reforma Agraria (CIERA).

El patrimonio, presupuesto asignado por el Estado y demás bienes de los centros o institutos enumerados anteriormente, pasan a ser propiedad de las universidades, sin solución de continuidad, tomando en cuenta además, las disposiciones de las leyes creadoras respectivas.

## **Título VI**

### **De la Docencia y de los Alumnos**

**Artículo 49.-** La docencia que las universidades y centros de Educación Técnica Superior deben impartir a sus estudiantes, está encomendada a los miembros del personal docente de investigación.

**Artículo 50.-** Para ser miembro del personal docente y de investigación se requiere:

1. Estar en pleno goce de sus derechos civiles.
2. Ser de reconocida honestidad.
3. Haberse distinguido en sus estudios universitarios.

4. Los demás requisitos establecidos en los estatutos y reglamentos.

**Artículo 51.-** Los miembros del personal docente y de investigación se clasificarán en las categorías siguientes:

Categoría Principal:

1. Profesor Titular.
2. Profesor Asistente.
3. Profesor Auxiliar.
4. Profesor Adjunto.

Categoría Complementaria:

1. Encargado de Cátedra.
2. Instructor de Cátedra.
3. Instructor.
4. Ayudante de Docencia.

Categoría Especial:

1. Profesor Agregado
2. Profesor invitado.
3. Profesor Honorario.

**Artículo 52.-** El Consejo Nacional de Universidades, mediante un reglamento de carácter general, establecerá las normas correspondientes a las categorías establecidas en el Artículo anterior, debiendo sacar una clasificación particular para el personal de los centros de investigación.

**Artículo 53.-** Son estudiantes de la Educación Superior los que reuniendo los requisitos mínimos que establecen los estatutos y reglamentos correspondientes, se encuentra matriculados en algunas de las carreras o programas que establezcan los centros y mantengan su calidad de estudiantes mediante el cumplimiento de las obligaciones que les corresponda.

**Artículo 54.-** Los estatutos y reglamentos determinarán los requisitos y condiciones para que los alumnos se inscriban y tengan derecho a permanecer en los centros de Educación Superior así como sus deberes y derechos.

## **Título VII**

### **Capítulo Único**

#### **Del Patrimonio**

**Artículo 55.-** El patrimonio de las universidades y centros de Educación Técnica Superior estará constituido por los bienes y recursos que a continuación se enumeran:

1. El aporte ordinario y extraordinario del Estado. El aporte ordinario no podrá ser menor del 6% del Presupuesto General de Ingresos de la República, como garantía mínima para hacer efectiva la Autonomía Universitaria.
2. Los bienes muebles e inmuebles que les pertenezcan, los ingresos que ellos mismo reciban por concepto de matrícula, pensiones, derecho de grado, utilización de laboratorio, prestaciones de servicios, frutos o productos de sus bienes, las adquisiciones que a cualquier título hicieren y los aportes extraordinarios, donaciones, herencias, legados y subvenciones que reciban.
3. Lo correspondiente a los centros regionales o centros de investigación adscritos a las universidades en el Artículo 48 de esta Ley.
4. Los demás bienes que adquieren de conformidad con la Ley.

Los bienes e ingresos de cualquier naturaleza serán administrados con plenitud por las universidades y centros de Educación Técnica Superior, sin estar sujetos al pago de impuestos de ninguna índole. También estarán exentos del pago de los servicios públicos (agua, electricidad, teléfono, correos), los que le serán brindados de manera gratuita por el Estado y sus instituciones.

## **Título VIII**

### **Capítulo Único**

#### **Del Consejo Nacional de Universidades**

**Artículo 56.-** El Consejo Nacional de Universidades es un órgano de coordinación y asesoría de las universidades y centro de Educación Técnica Superior. Tendrá además, las que le confiere el Artículo 58 de esta Ley.

**Artículo 57.-** El Consejo Nacional de Universidades estará integrado por los rectores de las universidades, un representante de los directores de los centros de Educación Técnica Superior, electo de entre ellos mismos, el Presidente de la Unión Nacional de Estudiantes de Nicaragua, el Secretario General de la Asociación de Trabajadores Docentes y el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Universitarios. El Ministro de Educación podrá participar de este Consejo como invitado, con voz, pero sin voto.

El Presidente será uno de los Rectores, electo por el Consejo para un período de dos años.

**Artículo 58.-** Las atribuciones del Consejo Nacional de Universidades serán las siguientes:

1. Establecer su propio reglamento de funcionamiento.
2. Velar por que las universidades y centros de Educación Técnica Superior respondan a la formación de profesionales, cumpliendo con los fines y objetivos de las instituciones de Educación Superior nicaragüense y respetando los principios de la Nueva Educación, establecidos en la Constitución Política de la República.
3. Elaborar y coordinar la política nacional de la Educación Superior del país, en función de los recursos existentes.
4. Dictaminar sobre la apertura o cierre de carreras.
5. Proponer la política de distribución de los fondos asignados a las universidades e instituciones de Educación Técnica Superior, atendiendo a la población estudiantil y los costos de operación.
6. Recomendar normas generales para la vida académica de las instituciones de Educación Superior.
7. Autorizar la creación de nuevas universidades o centros técnicos superiores. Antes de otorgar la autorización, el Consejo deberá:
  1. Conocer las necesidades objetivas del país, de nuevas universidades o centro técnico superior.
  2. Valorar los recursos materiales y humanos con que cuenta el país, para ver si es posible la creación de nuevas universidades o centros técnicos superiores.
  3. Conocer el número de estudiantes que requiere la apertura de la nueva entidad educativa.
  4. Evitar toda duplicidad inútil de carreras.

Una vez concedida la autorización por el Consejo Nacional de Universidades, la Asamblea Nacional podrá otorgar la personalidad jurídica correspondiente.

**Artículo 59.-** Son atribuciones del Presidente del Consejo Nacional de Universidades las siguientes:

1. Convocar, presidir las sesiones y proponer la agenda a tratar.
2. Cumplir y hacer cumplir los acuerdos adoptados por el Consejo.
3. Coordinar a las instituciones de Educación Superior y velar porque existan canales de comunicación fluidos entre las instancias homólogas de los centros.
4. Representar al Consejo Nacional de Universidades ante los organismos nacionales o extranjeros.

**Artículo 60.-** El secretario del Consejo Nacional de Universidades será el Secretario General de la Universidad, cuyo Rector lo preside y tendrá las funciones siguientes:

1. Convocar, con instrucción del Presidente, a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Asistir a las reuniones del Consejo, con voz.
3. Redactar las actas de las sesiones, certificar las mismas y las resoluciones, para todos los efectos de Ley.
4. Llevar el control y registro de las actas y acuerdos dictados por el Consejo y encargarse, por instrucciones del Presidente, de cumplir y hacer cumplir las decisiones del mismo.
5. Ser el órgano de comunicación del Consejo y realizar las actividades que el Presidente le delegue.

**Artículo 61.-** Los acuerdos y recomendaciones del Consejo Nacional de Universidades serán ratificados por los Consejos Universitarios de las distintas instituciones, para su plena validez.

## **Título IX**

### **Capítulo Único**

#### **Disposiciones Finales y Transitorias**

**Artículo 62.-** Las autoridades que a la fecha de la promulgación de la presente ley se encuentran en el ejercicio de sus cargos, continuarán en ellos hasta la elección de las nuevas autoridades.

**Artículo 63.-** La elección de los consejeros de facultad se hará dentro de un plazo máximo de sesenta días, a partir de la promulgación de la presente Ley.

**Artículo 64.-** La elección del Rector y Vice-Rector General se hará dentro de los treinta días siguientes a la elección de los Consejos de Facultad.

**Artículo 65.-** La elección de los directores de escuela se llevará a cabo en el transcurso del año mil novecientos noventa. Las normas para el desempeño del cargo de Director de Escuela y las de su elección serán objeto de reglamento.

**Artículo 66.-** Las categorías docentes establecidas en el Artículo 51 serán definidas por el reglamento de trabajo de los docentes en la Educación Superior.

**Artículo 67.-** La garantía mínima establecida en el numeral 1) del Artículo 55, se alcanzará progresivamente, iniciándose con un porcentaje no menor de un 3% , e incrementándose de acuerdo con las necesidades de la Educación Superior y las posibilidades del país, hasta alcanzar el 6% establecido como garantía mínima.

**Artículo 68.-** La presente Ley deroga los decretos 38, 325 y 783 publicados en "La Gaceta",

Diario oficial, número 73, 54 y 189 del 27 Marzo de 1958, del 4 de Marzo de 1980 y del 22 de Agosto de 1981, respectivamente y sus posteriores reformas, así como todas las Leyes y disposiciones que se le opongan.

**Artículo 69.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación por cualquier medio de comunicación social, sin perjuicio de su publicación en "La Gaceta", Diario Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los cuatro días del mes de Abril de mil novecientos noventa. "Año de la Paz y la Reconstrucción. **Carlos Núñez Téllez**, Presidente de la Asamblea Nacional. Rafael Solís Cerda, Secretario de la Asamblea Nacional.

**Por tanto:** Téngase como Ley de la República. Publíquese y Ejecútese. Managua, cinco de Abril de mil novecientos noventa. "Año de la Paz y la Reconstrucción". **Daniel Ortega Saavedra**, Presidente de la República.

### **CERTIFICACION**

El suscrito Secretario General de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León, **CERTIFICA:** Que en el Acta No. 343 de la Sesión Ordinaria del Consejo Universitario, realizada, el día catorce de enero del año dos mil nueve, en uso de las facultades que le confiere el arto 16.1 de la Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior, Ley 89 y de conformidad a los artos 17.29 y 296.2 del Estatuto, **POR UNANIMIDAD DE VOTOS, ACUERDA:** Aprobar el:

**Reglamento del Trabajo de los Académicos de la UNAN, León**

El Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (UNAN – León), en el ejercicio de las atribuciones que le confiere el Arto. 125 de la Constitución y el arto. 161 de la Ley No. 89, Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior, publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 77, del 20 de abril de 1990.

**CONSIDERANDO:**

**ÚNICO**

Que en aras de mejorar el desempeño del trabajo académico y garantizar el ingreso, la capacitación, evaluación, promoción y retiro de los docentes, es necesario normar adecuadamente la actividad académica, para procurar la excelencia, la estabilidad laboral y el fortalecimiento institucional.

**POR TANTO:**

En uso de las facultades que le confiere el artículo 161, de la Ley No. 89, de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior y el Artículo 17.29 del Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua León.

**ACUERDA:**

Aprobar el Reglamento del Trabajo de los Académicos.

**CAPITULO I**

**DEL OBJETO DEL REGLAMENTO  
CONCEPTOS Y PRINCIPIOS**

**Arto. 1. Objeto del Reglamento.**

El presente Reglamento tiene por objeto normar el contenido y organización del trabajo de los académicos en relación con el ingreso, capacitación, evaluación, promoción y retiro, en el ámbito de la misión, visión, principios, fines y objetivos de la Institución.

**Arto. 2. Naturaleza y función de los Académicos.**

Los académicos son servidores públicos y tienen a su cargo la función académica que consiste en: docencia, investigación y la proyección social.

**Arto. 3. Servidor Público.**

Se entiende por Servidor Público, las personas naturales, que por disposición de este Reglamento, por nombramiento o por contratación, a través de la oposición y concurso se incorporan a la actividad académica.

**Arto. 4. Docencia.**

Son procesos académicos que desarrolla el docente para crear las competencias necesarias en los educandos.

#### **Arto. 5. Investigación.**

La investigación es un proceso para la generación y transferencia del conocimiento en la búsqueda de solución a problemas que limitan el desarrollo del país y la región centroamericana mediante el planeamiento y ejecución de actividades.

#### **Arto. 6. Proyección Social.**

La proyección social es el medio para difundir el avance de la ciencia, mejorar la calidad de vida de la comunidad y favorecer el desarrollo de una cultura de paz y justicia social.

#### **Arto. 7. Principios.**

Los principios que orientan la actividad académica en el presente Reglamento son los siguientes:

##### **De Selección:**

- a) **Principio de igualdad:** Todos los ciudadanos tienen el derecho de participar en las convocatorias de selección de los académicos sin discriminaciones de sexo, género, raza, religión y credos políticos ó filosóficos.
- b) **Principio de generalidad:** Todos los ciudadanos que opten a cargos académicos deben de cumplir con los requisitos que establezcan este reglamento.
- c) **Principio de mérito y capacidad:** Todo ciudadano que opte a un cargo académico lo hará bajo un sistema competitivo basado en los méritos y capacidades que exige el cargo.
- d) **Principio de publicidad:** Los órganos de aplicación de este Reglamento están obligados a realizar una convocatoria pública a través de medios de comunicación, en la que se exprese el cargo vacante a llenar, los requisitos que tienen que cumplir y las pruebas a realizar por los optantes.

##### **De Actuación:**

- a) **Principio de Legalidad:** Toda actuación pública presupone la adecuación del acto administrativo a lo dispuesto por la Constitución Política y el ordenamiento jurídico universitario.
- b) **Principio de eficiencia:** Los académicos deben ejercer sus funciones, en el tiempo establecido y con el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles, para garantizar la calidad del servicio de la Educación Superior.
- c) **Principio de Eficacia:** Es el grado de correspondencia entre los propósitos y logros obtenidos por los académicos.
- d) **Principio de imparcialidad:** Los académicos desarrollarán sus funciones con objetividad y en atención a los principios, fines y objetivos de la Institución.

**Arto. 8 Derecho de Petición.**

Los órganos de administración del sistema de ingreso, están obligados a dar las informaciones necesarias a aquellos académicos o interesados que en virtud del ejercicio del derecho de petición, soliciten por escrito sobre los resultados en su caso particular, de la aplicación del sistema de ingreso o promoción.

**CAPÍTULO II**

**DE LOS ÓRGANOS DE  
ADMINISTRACIÓN**

**Arto. 9. Órganos del Sistema.**

Créase la Comisión Central y Facultativa del Trabajo de los Académicos como órganos de administración del presente reglamento en lo de su competencia. Estas Comisiones funcionarán como apoyo técnico para la selección del personal académico. Sus decisiones se toman con la mayoría absoluta de sus miembros.

Los consejos técnicos de los departamentos son los órganos base de la administración del Reglamento.

**Arto. 10. Integración de la Comisión Central.**

La Comisión Central del Trabajo de los Académicos la integran: el Vicerrector General, quien la preside, el Vicerrector Académico, el Vicerrector de Investigación Postgrado y Proyección Social, el Secretario General del SIPROES (A.T.D.) y el Director de Recursos Humanos, quien actuará como secretario de la Comisión.

**Arto. 11. Atribuciones de la Comisión Central.**

Son atribuciones de la Comisión Central las siguientes:

- a) La administración del presente Reglamento, en lo de su competencia.
- b) Establecer coordinación con las Comisiones Facultativas, para la implementación del sistema del Trabajo de los Académicos.
- c) Elaborar y publicar la convocatoria para la selección de plazas vacantes, a través de la Dirección de Recursos Humanos
- d) Realizar gestiones que faciliten la canalización de oferta y demanda para programas de capacitación y formación del personal de la institución.
- e) Coordinar los procesos de evaluación del desempeño.
- f) Elaborar para el Consejo Universitario el informe anual de su gestión.
- g) Conocer y resolver los recursos de revisión en contra de sus resoluciones, las cuales podrán ser recurridas de apelación ante el Consejo Universitario.
- h) Dictaminar sobre las resoluciones de los recursos de revisión dictadas por las comisiones facultativas, las que podrán ser objeto de apelación ante el Consejo Universitario, instancia en la que se agota la vía administrativa.

**Arto. 12. Integración de la Comisión Facultativa.**

La Comisión Facultativa del Trabajo de los Académicos la integran: el Vicedecano, el Director del Centro Universitario Regional, en su caso, quien la preside, los Jefes de Departamentos, y un representante facultativo del SIPROES (A.T.D.). El secretario de la misma se escogerá entre los Jefes de Departamentos.

### **Arto. 13. Atribuciones de la Comisión Facultativa.**

Son atribuciones de la Comisión Facultativa:

- a) La administración del Presente Reglamento en lo de su competencia.
- b) Conocer las necesidades de nuevos recursos académicos presentados por los Jefes de Departamento, para establecer las bases de la convocatoria.
- c) Dirigir y ejecutar los procedimientos para los procesos de selección en los casos de ingreso o promoción del personal académico.
- d) Dictaminar y proponer al Consejo de Facultad la contratación de profesores horarios.
- e) Definir los plazos para la presentación de los documentos, fecha y lugar.
- f) Indicar el día, la hora y el lugar donde se realizará la evaluación.
- g) Revisar y valorar la documentación presentada por los optantes.
- h) Calificar los méritos de los optantes y certificar los resultados de las pruebas.
- i) Dictaminar sobre los resultados de los procesos.
- j) Dictaminar y proponer al Consejo de Facultad la selección del personal académico.
- k) Definir las necesidades, proponer y ejecutar planes de capacitación y formación del personal de la Facultad.
- l) Implementar los procesos de evaluación del desempeño académico.
- m) Conocer y resolver los recursos de revisión sobre la selección del personal y evaluaciones.

### **Arto 14. Atribuciones de los Consejos Técnicos de Departamentos.**

Los consejos técnicos tendrán las atribuciones siguientes:

- a) Establecer los requisitos para el cargo y el perfil del puesto de trabajo.
- b) Requerir, a través del jefe de departamento, el personal calificado necesario para apoyar el proceso de elaboración y aplicación de las pruebas.
- c) Presentar a la comisión facultativa el informe del desarrollo del proceso.
- d) Aplicar los instrumentos de evaluación para el sistema de ingreso.
- e) Presentar a la comisión facultativa la lista de los optantes que obtuvieron los mejores resultados y de éstos recomienda a quienes considera idóneos para llenar la vacante.
- f) Las demás que le señale el Estatuto.

## **CAPITULO III**

### **DE LAS CATEGORÍAS, TIPO DE NOMBRAMIENTO Y TIEMPO DE CONTRATACIÓN**

#### **Arto. 15. Categoría Académica.**

La categoría académica es el nivel jerárquico que corresponde según el grado académico, años de experiencia en la educación superior, capacitación, producción intelectual y resultados de la evaluación del desempeño.

#### **Arto. 16. Categoría Docente.**

Para la organización del trabajo de los académicos de la UNAN, León, se establecen las categorías docentes siguientes:

##### **Categorías principales:**

- a) Profesor Titular.
- b) Profesor Asistente.
- c) Profesor Auxiliar.
- d) Profesor Adjunto.

**Categorías Complementarias:**

- a) Encargado de Cátedra.
- b) Instructor de Cátedra.
- c) Instructor.
- d) Ayudante de Docencia.

**Categorías Especiales:**

- a) Profesor Agregado.
- b) Profesor Invitado.
- c) Profesor Honorario.

**Arto. 17. Requisitos del Profesor Titular.**

Para ser Profesor Titular se requiere cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Tener el grado científico Phylosophical Doctor (Ph.D), y tres años de experiencia docente en la educación superior, o poseer título de Maestría, y al menos seis años de experiencia docente en la educación superior, o título de especialidad y, al menos diez años de experiencia docente en la educación superior.
- b) Evaluación de muy bueno a excelente de su desempeño docente.
- c) Aprobado los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que la Universidad determine.
- d) Tener al menos tres producciones de tipo intelectual debidamente acreditadas: publicaciones en libros o revistas, publicaciones de libros, conferencias o ponencias escritas presentadas en eventos nacionales e internacionales.

**Arto. 18. Requisitos del Profesor Asistente.**

Para ser Profesor Asistente se requiere cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Tener el grado científico de Phylosophical Doctor (Ph.D) y un año de docencia en la educación superior, o poseer título de Maestría y tres años de docencia en la educación superior o título de especialidad y cinco años de experiencia docente en la educación superior, o poseer título de Licenciado o su equivalente y ocho años de experiencia docente en la educación superior.
- b) Contar con una evaluación de muy bueno a excelente de su desempeño docente.
- c) Haber aprobado los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que la Universidad determine .
- d) Tener al menos dos producciones de tipo intelectual debidamente acreditadas: publicaciones en libros o revistas, conferencias o ponencias escritas presentadas en eventos nacionales e internacionales.

**Arto. 19. Requisitos del Profesor Auxiliar.**

Para ser Profesor Auxiliar se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Poseer título de Maestría o Especialidad y tres años de experiencia docente en educación superior, o título universitario y seis años de docencia en la educación superior.
- b) Contar con una evaluación de muy bueno a excelente de su desempeño docente.
- c) Haber aprobado los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la institución.
- d) Tener una producción de tipo intelectual debidamente acreditada.

**Arto. 20. Requisitos del Profesor Adjunto.**

Para ser Profesor Adjunto se requiere cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Poseer título universitario.
- b) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la Institución.
- c) Contar con una evaluación de muy bueno a excelente de su desempeño docente cuando corresponda.

**Arto. 21. Requisitos del Encargado de Cátedra.**

Para ser encargado de cátedra se requiere cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Constancia de egresado de las carreras de la UNAN-LEON...
- b) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la institución.
- c) Excelencia académica durante sus estudios.
- d) Al menos tres años en el Programa de Alumnos Ayudantes.

**Arto. 22. Requisitos del Instructor de Cátedra.**

Para ser Instructor de Cátedra se requiere lo siguiente:

- a) Constancia de alumno activo del V curso de su carrera.
- b) Excelencia académica durante sus estudios.
- c) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la Institución.

**Arto. 23. Requisitos del Instructor.**

Para ser Instructor se requiere lo siguiente:

- a) Ser estudiante activo del IV curso de la carrera.
- b) Excelencia académica durante sus estudios.
- c) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la Institución.

**Arto. 24. Requisitos del Ayudante de Docencia.**

- a) Ser estudiante activo del III curso.
- b) Excelencia académica durante sus estudios.
- c) Aprobar los cursos de formación básica pedagógica y de actualización que determine la Institución

**Arto. 25.** Para efectos de promoción, dos años de experiencia en la categoría complementaria equivalen a 1 año de experiencia en la categoría principal que corresponda.

**Arto. 26. Cambio de Categoría.**

El cambio de categoría se realizará, de oficio o a petición de parte, cuando el profesor llene los requisitos especificados para la categoría inmediata superior: Este cambio lo comunicará la Secretaría Académica de la facultad a la Secretaría General, previo a la aprobación del Presupuesto Institucional.

**Arto. 27.** El académico conservará su categoría en los casos siguientes:

- a) Cuando se le conceda permiso para realizar estudios como becario.
- b) Cuando por acuerdo interinstitucional, se le conceda permiso para trabajar en otra institución, aunque no sea en la educación superior.
- c) Cuando le conceda permiso el Consejo Universitario.

Todo conforme las normativas vigentes universitarias.

**Arto. 28. Profesores Agregados.**

Son profesores agregados, aquellos que se incorporen a la Institución mediante convenios internacionales, a fin de ejercer la academia de forma temporal, por invitación del Rector, a solicitud de Vicerrector, Decano o Director de Sede. Sus funciones y obligaciones se especifican en acuerdo interinstitucional.

**Arto. 29. Profesores Invitados.**

Profesor invitado es el que laborando en otra institución nacional, pública o privada, se incorpora en el trabajo académico especializado de la UNAN-LEON, de forma temporal por invitación del rector a solicitud del Vicerrector, Decano o Director de Sede. Sus funciones y obligaciones se especifican en acuerdo interinstitucional.

**Arto. 30. Profesores Honorarios.**

Es aquel, nacional o extranjero que por sus méritos académicos, científicos, culturales y profesionales, por invitación del rector, se incorpora en actividades específicas del quehacer de la UNAN-LEON, de forma Ad Honorem

**Arto. 31. Tiempo de Contratación.**

El Tiempo de contratación del personal académico podrá ser:

- a) Exclusivo
- b) A tiempo completo.
- c) A tiempo parcial
- d) Horario.

**Arto. 32. Dedicación Exclusiva.**

La dedicación exclusiva consiste en el compromiso que adquieren académicos e institución en virtud de intereses mutuos mediante un contrato especial, a solicitud de los decanos o el rector, por el cual los académicos se dedican a realizar tareas específicas en atención al desarrollo institucional y no podrán realizar labores para otra institución ni el ejercicio libre de su profesión, dentro o fuera de su jornada laboral. El Consejo Universitario podrá rechazar la solicitud. La remuneración que obtendrán los académicos será el equivalente al 50% de su salario nominal.

**Arto. 33.** Los requisitos para ser contratados de forma exclusiva son:

- a) Ser Profesor titular de tiempo completo.
- b) Haber laborado de tiempo completo para la UNAN-León al menos por diez años.
- c) Tener evaluaciones positivas de su desempeño.
- d) Poseer como mínimo el grado de maestría o su equivalente en el área que se desempeña.
- e) No haber sido sancionado por faltas graves o muy graves.
- f) Haber demostrado compromiso con la institución, capacidad, eficiencia, honestidad y responsabilidad en el cumplimiento de sus labores académicas, en el trabajo, en comisiones y en cualquier otra actividad institucional que se le haya asignado.
- g) No estar desempeñando ningún cargo directivo.
- h) Justificar la contratación exclusiva la que deberá ser aprobada a criterio de la institución.

**Arto. 34.** Los requerimientos de contratación exclusiva deben presentarse previo al período de la programación presupuestaria. La exclusividad no podrá ser mayor de dos años, prorrogable en dependencia de la evaluación del desempeño y de las necesidades de la institución.

La normativa específica sobre esta contratación exclusiva será desarrollada y aprobada, mediante acuerdo del Consejo Universitario.

**Arto. 35.** Las contrataciones de tiempo completo y parcial son las definidas en el artículo 137 del Estatuto.

**Arto. 36.** Profesor horario es el profesional contratado temporalmente para servicios especiales, completar la planta docente o complementar la docencia.

**Arto. 37.** Los académicos electos o nombrados para ocupar un cargo de dirección en una unidad administrativa o académica, se mantendrán adscritos a su Facultad de origen y en la categoría docente que corresponda.

**Arto. 38.** El reconocimiento económico por el cargo se determinarán según el escalafón vigente, y una vez finalizado el periodo para el que fue electo o nombrado el académico, volverá a su Facultad de origen con el salario que corresponda a su categoría docente.

## CAPÍTULO IV

### DEL INGRESO Y RETIRO

**Arto. 39.** El personal académico está constituido por aquellos profesionales que han sido nombrados mediante un concurso de méritos y oposición, previamente establecido. Los profesores horarios se rigen por su propia forma de ingreso.

**Arto. 40. Concurso de Méritos y Oposición.**

Se entiende por concurso de méritos y oposición el procedimiento para el ingreso del personal académico a la UNAN, León, tomando en cuenta los títulos o diplomas obtenidos; así como la experiencia profesional o docente, capacidad, actitudes y destrezas.

**Arto. 41.** Son requisitos para ingresar como académico en la UNAN - León, los que establece el **art. 134 del** Estatuto y el presente reglamento.

**Arto. 42. Selección del Personal Académico.**

La selección del personal académico se realizará mediante concurso de mérito y oposición, respetando los principios que informan este Reglamento.

La convocatoria se realizará por los medios de comunicación, murales de la Universidad y en la página Web de la Institución, indicando los requisitos y funciones del cargo.

**Arto. 43. Concurso Interno y Externo.**

El llamamiento a concurso de mérito y/u oposición, podrá ser interno o externo. El interno será mediante el concurso de mérito para la promoción del personal académico permanente, a cargos que mejoren su posición laboral y salarial. El concurso externo se realizará mediante mérito y oposición, cuando existan cargos vacantes dentro de la institución.

**Arto. 44. Criterios de Selección.**

En la preselección de los optantes, la Comisión se regirá por los criterios siguientes:

**Currículum soportado (40%):**

- a) Grado académico.
- b) Experiencia docente.
- c) Experiencia profesional.
- d) Investigaciones realizadas.
- e) Publicaciones.
- f) Rendimiento académico.
- g) Dominio de un Idioma Extranjero.
- h) Manejo de herramientas TIC.

Cada una tendrá una ponderación de cinco puntos.

**Entrevista (20%):**

- a) Vocación docente.
- b) Expresión oral.
- c) Fundamentación en sus argumentos.
- d) Seguridad.
- e) Identificación con los valores institucionales.

Cada una tendrá una ponderación de cuatro puntos.

**Evaluación. (40%):**

- a) Teórica (20%).
- b) Práctica (20%).

**Arto. 45.** El concurso de evaluaciones teóricas y prácticas consistirán en exposiciones orales y evaluaciones escritas sobre la base de contenidos pertinentes, previamente definidos e instruidos por la comisión facultativa apoyada por el Consejo técnico respectivo.

**Arto. 46.** Las evaluaciones prácticas consistirán en las modalidades siguientes:

- a) Preparar e impartir una clase.
- b) Impartir una conferencia.
- c) Elaborar una propuesta de investigación.

Para calificar a las categorías principales se le deberá aplicar las tres modalidades anteriores, a las complementarias las modalidades establecidas en los incisos a) y b).

**Arto. 47.** La evaluación práctica oral consistirá en la preparación e impartición de una clase demostrativa o conferencia relacionado al tema objeto del concurso, con duración de 50 minutos como máximo.

**Arto. 48.** La evaluación teórica consistirá en la aplicación de un examen relacionado con el tema objeto del concurso.

**Arto. 49.** En caso de darse igualdad de puntuación en el concurso de méritos y oposición, la comisión de facultad decidirá a favor de los optantes que tengan mayor puntuación en las evaluaciones. Si el empate persiste, le corresponderá decidir al Consejo Facultativo.

**Arto. 50. Ingreso del Profesor Horario.**

Para complementar la docencia o atender servicios especiales, se podrán contratar profesores horarios con los siguientes requisitos:

- a) Tener título universitario.
- b) Llenar los requisitos establecidos para la vacante disponible.
- c) Ser de reconocida competencia profesional o docente.
- d) Estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
- e) Ser de reconocida honestidad.

Cuando se requiera completar la planta docente, se podrán contratar como profesores horarios a aquellos graduados de la UNAN León que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haber sido ayudante de docencia con buen desempeño o haber gozado de beca por servicio.
- b) Haberse distinguido en sus estudios universitarios con un promedio mínimo de 80.
- c) No haber sido sancionado por faltas graves o muy graves.
- d) Tener título universitario.
- e) Estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
- f) Ser de reconocida honestidad.

**Arto. 51. Selección del profesor horario.**

El Consejo Técnico de cada Departamento Docente determina las necesidades de profesores horarios y lo informa al Decano, quien remite a la Comisión Facultativa para que valore la justificación del requerimiento, la que a través de su Secretario la envía a la Dirección de Recursos Humanos para hacer la convocatoria y recepción de documentos de los optantes.

La convocatoria la deberá hacer la Dirección de Recursos Humanos (RRHH), cinco días laborables después de recibida la comunicación en los medios de comunicación, la página web y murales de la Institución. La publicación se mantiene durante diez días hábiles.

La Dirección de Recursos Humanos envía a la Comisión Facultativa los documentos recibidos para efectos de seleccionar a los optantes, conforme los requisitos establecidos; esta Comisión pone en conocimiento los resultados de la selección al Consejo de Facultad para que este proceda a darle trámite a la contratación conforme al Estatuto.

Los profesores horarios que se requieran en los CUR se contratarán por el Consejo de Facultad que ofrezca componentes afines a los requeridos y siguiendo el procedimiento establecido en este reglamento.

**Arto. 52. Concurso desierto.**

El concurso deberá declararse desierto por las razones siguientes:

- a) No se presenten candidatos o ninguno llena los requisitos.
- b) Ningún optante obtuvo la calificación requerida.
- c) Por vicios en el procedimiento de selección.

En estos casos se deberá abrir una nueva convocatoria. De persistir esta situación resolverá el Consejo Facultativo de acuerdo al Estatuto.

**Arto. 53. Contenido del Nombramiento.**

El nombramiento deberá contener:

- a) Nombre completo del académico.
- b) Número de cédula de identidad.
- c) Categoría docente.
- d) Unidad académica.
- e) Tiempo de contratación.
- f) Salario mensual.

El nombramiento será notificado por la Secretaría General por escrito al interesado y a la Dirección de Recursos Humanos, con copia a la autoridad solicitante de la plaza y al SIPROES.

**Arto. 54. Inducción.**

El recurso académico nombrado y contratado para completar la planta docente debe cumplir con un plan de inducción, con duración de tres meses máximo, que consiste en:

- a) Introducción a la Filosofía y Normativas Institucionales.
- b) Preparación propedéutica en metodología de la enseñanza aprendizaje.
- c) Tutorías sobre el componente curricular a impartir.

**Arto. 55. Retiro del Académico.**

El retiro del académico puede ser temporal o definitivo. Se considera retiro temporal en aquellos casos en que el Estatuto establece la excedencia y la suspensión.

**Arto. 56.** El retiro definitivo y/o cancelación del nombramiento, se produce, además de las causas que se establecen en el arto. 159 del Estatuto, las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Por fraude del académico.
- c) Incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Estatuto, en el presente reglamento o en las leyes laborales vigentes en el país considerado como muy graves.
- d) Para el profesor horario, al finalizar el período establecido en el contrato.
- e) Para el personal académico cuya contratación sea efecto de un convenio interinstitucional o internacional, al finalizar el período contemplado en el plan de trabajo a realizar.

## CAPITULO V

### DE LA CAPACITACION

#### **Arto. 57. Unidad Responsable.**

La Vice-Rectoría Académica por medio de la Unidad de Capacitación Docente será la responsable de elaborar el Plan Institucional de Desarrollo de los académicos sobre la base de planes de desarrollo de las Facultades y los diagnósticos de necesidades de formación.

**Arto. 58.** Vicerrectoría Académica por medio de la Unidad de Capacitación Docente será la responsable de planificar, elaborar, ejecutar y evaluar los programas de capacitación pedagógica didáctica de los académicos que laboran en la Universidad.

**Arto. 59.** Los jefes de Departamentos Académicos postularán al personal que participará en los programas de capacitación pedagógica didáctica, con base a los resultados de estudios de necesidades de mejoramientos del personal, la evaluación del desempeño y el plan de formación de cada departamento docente.

#### **Arto. 60. Obligatoriedad de los Cursos.**

Los cursos de capacitación pedagógica didáctica serán obligatorios para los académicos que hayan sido seleccionados por la Facultad y deberán cumplir con los requisitos para su aprobación.

**Arto. 61.** El académico que haya concluido satisfactoriamente un curso de adiestramiento pedagógico recibirá un certificado donde se acredite su participación, aprobación, duración y otras referencias del curso, el que será tomado en cuenta para efectos de promoción.

#### **Arto. 62. Planes de Capacitación.**

Los planes de capacitación en aspectos científico - técnicos y de postgrado, serán elaborados por los Departamentos Académicos, conforme a los planes de desarrollo de cada Facultad o Sede.

#### **Arto. 63. Contrato de Compromiso.**

A los académicos seleccionados para asistir a los programas de capacitación dentro o fuera de la Institución, se les brindará todo el apoyo y facilidad respectiva.

Así mismo, deberán suscribir un contrato, previo al inicio de los estudios, comprometiéndose a laborar en la universidad al menos el doble del tiempo que dure su formación.

**Arto. 64.** Los académicos que hayan asistido a cursos de capacitación deberán presentar a su superior jerárquico el título, certificado o documento que acredite su participación y cumplimiento de los requisitos del mismo, con copia a la Dirección de Recursos Humanos, para la actualización de su expediente.

#### **Arto. 65. Obligación de Reembolso.**

Los académicos que incumplan el Contrato deberán reembolsar a la institución la inversión del costo de su formación, los daños y perjuicios ocasionados a la misma.

**Arto. 66.** Los académicos beneficiados con becas totales o parciales, al concluir sus estudios y reincorporarse a la institución tendrán la obligación de participar en la planificación y ejecución de los programas de postgrado que ésta desarrolle.

**Arto. 67.** Para el desarrollo de acciones de capacitación podrá recurrirse a los académicos existentes en la Universidad, de acuerdo al perfil y competencias profesionales.

**Arto. 68. Excepciones.**

Aquellos académicos que ocupen cargos administrativos y de Dirección, serán capacitados para el desempeño de estas funciones por la Unidad de Capacitación de la División de Recursos Humanos.

## CAPITULO VI

### DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Arto. 69. Evaluación del Desempeño.**

La evaluación es el proceso sistemático y continuo que consiste en la aplicación de normas y procedimientos establecidos que permite monitorear el desempeño de los académicos.

**Arto. 70.** La evaluación tiene como objetivo garantizar el mejoramiento continuo del proceso docente educativo y contribuir a la ubicación, promoción y estímulo del académico.

**Arto. 71. Órgano encargado de la Evaluación.**

La evaluación de los académicos estará a cargo de los Consejos Técnicos de los Departamentos con el apoyo de la Comisión Facultativa. Esta comprenderá la auto evaluación, coevaluación y heteroevaluación.

**Arto. 72. Aspectos de la Evaluación.**

La evaluación comprenderá los aspectos siguientes:

- a) Responsabilidad y eficiencia en el cumplimiento del plan de trabajo anual y semestral.
- b) Dominio científico y técnico de su área.
- c) Publicaciones.
- d) Participación en eventos científicos.
- e) Dominio pedagógico didáctico.
- f) Actualización profesional y pedagógica.
- g) Grado de cumplimiento de metas y logro de objetivos propuestos.
- h) Disciplina laboral.
- i) Actitudes personales para desarrollar su trabajo.

**Arto. 73.** La evaluación de los académicos se realizará utilizando los siguientes instrumentos:

- a) Observación y supervisión mediante una guía.
- b) Entrevistas.
- c) Reportes escritos de asistencias y puntualidad.
- d) Cumplimiento y calidad en la elaboración e impartición del Componente Curricular.
- e) Opinión de los estudiantes a través de instrumentos técnicos.
- f) Revisión de expediente del académico.

**Arto. 74.** La evaluación será integral y sus resultados se expresarán de la forma siguiente:

- a) Excelente.
- b) Muy bueno
- c) Bueno.

d) Deficiente.

#### **Arto. 75. Criterios para la Evaluación.**

Los criterios e instrumentos para la evaluación de los académicos serán elaborados por la Dirección de Análisis Institucional y Evaluación (DAIE), con el apoyo de los consejos técnicos, los cuales serán validados por la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado y la Comisión Facultativa respectiva.

**Arto. 76.** Para otorgarse una nueva categoría docente, reconocimientos y capacitaciones, el evaluado debe obtener un resultado de muy bueno a excelente.

#### **Arto. 77. Evaluación Anual.**

Las evaluaciones se realizarán anualmente, debiéndose incluir en el plan de trabajo de las Facultades y Departamentos. Las que deberán estar finalizadas al concluir el primer trimestre del año lectivo siguiente.

**Arto. 78.** Los documentos que contengan la información utilizada para la evaluación de los académicos deben estar firmados por los miembros del Consejo Técnico.

**Arto. 79.** El Consejo Técnico, en el plazo de quince días de concluida la evaluación, notificará al académico el resultado de la misma, la que firmará si está de acuerdo, de lo contrario podrá hacer uso de los recursos establecidos.

**Arto. 80.** Una vez notificados los resultados de la evaluación, el académico en conjunto con el Jefe de Departamento elaborará un plan individual de mejoras a implementarse en los siguientes tres meses.

#### **Arto. 81. Resultados de la Evaluación.**

Los resultados de las evaluaciones y planes individuales de mejora, serán remitidos por los Jefes de los Departamentos Académicos, al Decano, o al Director de Sede, dentro de los cinco días hábiles después de concluido el proceso evaluativo.

**Arto. 82.** El Decano o Director de Sede en conjunto con los Jefes de Departamento, elaborarán el consolidado de las evaluaciones de los académicos para su análisis y proponer las medidas correctivas y las acciones de mejora pertinentes. En un plazo no mayor de quince días hábiles.

**Arto. 83.** Los Decanos o Directores de Sedes, enviarán a la Vice-Rectoría Académica el consolidado de la evaluación del desempeño de los académicos de la facultad o CUR, quienes a su vez remitirán al Rector un informe del consolidado institucional. En un plazo no mayor de quince días hábiles.

**Arto. 84.** La Secretaría Académica de Facultad, enviará copia de los resultados de las evaluaciones a la División de Recursos Humanos, estos documentos serán incorporados en los expedientes de los académicos, en ambas dependencias.

## **CAPITULO VII**

### **DE LA PROMOCIÓN Y EL TRASLADO**

#### **Arto. 85. Promoción.**

La promoción es el ascenso a una categoría docente superior, lo que implica un mejor salario y mayores responsabilidades.

**Arto. 86. Derecho de Preferencia.**

Toda vacante deberá llenarse preferentemente con académicos de la Institución, en base al sistema de ingreso previsto en este reglamento.

**Arto. 87.** Cuando un académico pase a desempeñar un cargo administrativo o gremial dentro de la institución, el tiempo en que desempeña este trabajo será tomado en cuenta para los efectos de cambios de categoría y antigüedad.

**Arto. 88. Traslado.**

El Traslado es el derecho que tienen los académicos, para ser reubicados en unidad académica distinta. Pueden ser provisionales o definitivos, sin que esto implique disminución de condiciones de trabajo, salario o de algún derecho laboral, aún en condiciones de reorganización institucional y siempre que exista vacante disponible y con el consentimiento expreso del académico. El órgano encargado de decidir sobre el traslado es el Consejo Universitario, a propuesta de los Consejos de Facultad.

## CAPITULO VIII

### DE LOS DERECHOS

**Arto. 89. Derechos de los Académicos.**

Los académicos gozarán, además de los derechos y garantías establecidas en el Estatuto, Convenio Colectivo del SIPROES ATD y los establecidos en el presente reglamento:

- a) Ser nombrado en la categoría docente para la cual ha calificado.
- b) Tener una carga académica acorde a su categoría docente y tipo de contratación.
- c) Hacer reclamos y uso de los recursos establecidos para la defensa de sus intereses.
- d) Participar en cursos de superación profesional para la mejora de su desempeño.
- e) Participar en los programas de capacitación docente metodológica que defina la institución.
- f) Concurrir de preferencia y en igualdad de condiciones, en el proceso de promoción o ascenso a plazas vacantes, mediante el cumplimiento de los requisitos, mecanismos y procedimientos establecidos en este reglamento.
- g) A no ser trasladado o removido sin su consentimiento.
- h) Solicitar traslado.
- i) Tener acceso directo a su expediente personal, libros de registro, archivos, los sistemas de información que contengan su historial laboral.
- j) Ser evaluado de manera objetiva y conocer el resultado de la evaluación, conforme los planes previamente establecidos por la institución.
- k) Ser contratado, cuando esté jubilado, a colaborar con el desarrollo de cursos, proyectos y otras actividades ligadas a la docencia, investigación y proyección social, cuando las necesidades lo requieran y se cuente con los recursos económicos para ello. Sus honorarios serán fijados de acuerdo a la normativa establecida por el Consejo Universitario.
- l) Equidad en las oportunidades de superación académica.

## CAPITULO IX

### DE LOS DEBERES Y OBLIGACIONES

#### **Arto.90. Deberes y Obligaciones de los Académicos.**

Son deberes y obligaciones de los académicos, además de las establecidas en el Arto. 146 del Estatuto, las siguientes:

- a) Cumplir con lealtad, ética y profesionalismo la función y carga académica propia de su categoría docente.
- b) Desarrollar su función académica en correspondencia a los planes y programas de estudio, políticas de investigación y postgrado, agendas, líneas y programas de investigación y proyección social, aprobados por la institución.
- c) Acatar las instrucciones que emanen de su superior inmediata enmarcada en el ámbito de sus funciones.
- d) Colaborar en la ejecución de actividades adicionales que su superior inmediato le solicite ante necesidades institucionales, siempre y cuando sean afines y compatibles con la función académica y la disponibilidad de tiempo del académico.
- e) Actuar con transparencia en el desempeño de su función académica.
- f) Atender y responder a las peticiones y reclamos de los estudiantes.
- g) Asistir y cumplir con las actividades de capacitación destinadas a incrementar su nivel académico, mejoramiento docente, metodológico y profesional.
- h) Justificar por escrito su inasistencia al jefe de Departamento con copia a la Secretaria Académica, en el término de veinticuatro horas hábiles.

## CAPÍTULO X

### DE LA CARGA ACADEMICA

#### **Arto. 91. Carga Académica.**

La carga académica es el conjunto de actividades que deberá cumplir todo académico en dependencia del tipo de nombramiento y tiempo de contratación.

El académico nombrado a tiempo completo deberá cumplir cuarenta (40) horas semanales; el de tres cuartos de tiempo treinta (30) horas semanales; el de medio tiempo veinte (20) horas semanales y el de un cuarto de tiempo diez (10) horas semanales.

Los profesores horarios ajustarán su carga a los términos del contrato.

#### **Arto. 92. Aspectos de la Carga Académica.**

Formará parte de la carga académica: la docencia directa, la investigación, la proyección social y otras actividades propias del trabajo académico.

#### **Arto. 93. Docencia Directa.**

La docencia directa, como una de las actividades del académico, comprende el desarrollo de las áreas cognoscitivas, investigación, prácticas profesionales, formación personal y actividades estudiantiles en sus diferentes modalidades, siempre y cuando estén definidas en la macro y microprogramación de las carreras.

**Arto. 94.** La **docencia directa** implica la implementación de los componentes curriculares con sus diferentes estrategias de aprendizaje en el cumplimiento de las horas presenciales establecidas en la microprogramación de cada uno de ellos, así como el seguimiento y control de las horas no presenciales.

**Arto. 95.** El trabajo docente metodológico consiste en el planeamiento didáctico, la evaluación de los aprendizajes en sus diferentes formas, la atención a estudiantes, la elaboración, revisión y reprogramaciones de exámenes, prácticas comunitarias, actividades estudiantiles, así como las actividades de coordinación para el óptimo desarrollo de cada componente curricular.

**Arto. 96. Investigación.**

La investigación comprende las actividades siguientes:

- a) Realizar los trabajos de investigación considerados en el plan de trabajo del departamento y centros de investigación.
- b) Escribir y preparar la edición de libros de texto, monografías, artículos científicos o ponencias.
- c) Participar y organizar actividades de divulgación científicas a nivel nacional e internacional.
- d) Realizar actividades de orientación y coordinación de un tema o trabajo de investigación.
- e) Integrar tribunales de evaluación de trabajos investigación en los niveles de pre y postgrado.
- f) Participar en las actividades propias de la gestión de la investigación del postgrado, integrando el comité institucional y facultativo de investigación y postgrado.

**Arto. 97. Proyección Social.**

La proyección social comprende las actividades siguientes:

- a) Difusión de conocimientos científicos técnicos a nivel interinstitucional, ínter universitario, comunitario, nacional e internacional.
- b) Prestación de servicios a la comunidad local y nacional para mejorar su calidad de vida, atendiendo a los perfiles profesionales.
- c) Participar en grupos de estudios colegiados y monitorear problemas de la realidad nacional inherentes al quehacer universitario.
- d) Representar a la Universidad en comisiones locales, nacionales o internacionales.
- e) Asistencia técnica, capacitación, entrenamiento, pasantía, consultoría, asesoría, visita de campo e intercambio académico.
- f) Participar en los distintos programas o expresiones de vinculación de la Universidad con la sociedad.
- g) Proyección deportiva y cultural para estrechar lazos recreativos con la comunidad local, nacional e internacional.
- h) De proyección educativa mediante programas de educación y alfabetización.

**Arto. 98.** La carga académica asignada a los académicos debe contemplar la dedicación en horas a:

- a) La docencia directa, con un tiempo máximo de dieciséis (16) horas semanales para una misma asignatura o componente curricular y mínimo de doce (12) horas semanales con diferentes componentes curriculares, según los planes de desarrollo del departamento Académico, Facultad o Programa.
- b) El trabajo docente metodológico,
- c) La investigación o la proyección social,
- d) Las tutorías, consultorías y/o asesorías a monografías,
- e) Las tutorías en los planes de inducción,
- f) Las actividades de formación o capacitación
- g) La participación en comisiones.

**Arto. 99.** Con la asignación de la carga académica se debe garantizar que cada profesor atienda la

docencia directa y al menos una de las otras dos funciones sustantivas de la Universidad.

Para presentar las propuestas de investigación o proyección social, la Universidad proporcionará la guía metodológica, de acuerdo a las políticas y/o líneas de investigación.

**Arto. 100.** El contenido y tramitación de la carga académica del Departamento será enviado al(a) Decano(a), para su presentación y aprobación en el Consejo Facultativo quien remitirá certificación de la carga académica a la Secretaría General para su presentación al Consejo Universitario y demás fines correspondientes. Asimismo se incluirán propuestas de renovación de contratos y requerimientos de profesores horarios.

Las propuestas de Planes Individuales de las Actividades Académicas (carga académica) serán elaboradas por cada profesor y el Jefe de Departamento para su aprobación en Conjunto con el Consejo Técnico.

Todo el proceso de planificación académica anual del Departamento Académico debe coincidir con la elaboración del presupuesto institucional, para garantizar la incorporación de las necesidades de recursos identificados.

**Arto. 101.** Se debe disminuir la carga académica, hasta un equivalente de medio tiempo, a los académicos que cursan programas de postgrado a nivel nacional e internacional, cuando corresponda.

**Arto. 102.** Criterios para la organización del trabajo de los académicos.

El trabajo de los académicos se organiza según su categoría así:

- a) En la docencia directa en su rango máximo y mínimo.
- b) El trabajo de los profesores Titulares debe ser orientado a la docencia de grado, post-grado e investigación y proyección social.
- c) El trabajo de los profesores Asistentes debe ser orientado principalmente a docencia de pre-grado, de grado, a la investigación o proyección social.
- d) El trabajo de los profesores Auxiliares debe ser orientado principalmente a docencia de pre-grado, grado e investigación o proyección social.
- e) El trabajo de los profesores Adjuntos debe ser orientado principalmente a la docencia de pre-grado, grado y participación en cursos de formación científico-técnica, además de investigación o proyección social.
- f) La dedicación del profesor horario se hará según lo establecido en su contrato.

**Arto. 103. Sistema de Control.**

Para efectos del cumplimiento de la planificación académica, los vice-decanos en coordinación con los jefes de Departamento, determinarán el sistema de control de la asistencia y cumplimiento de las actividades académicas, coordinado con el área administrativa correspondiente.

La responsabilidad docente implica estar presente en las horas lectivas, en las reuniones que sean necesarias para la buena marcha de la unidad académica y permanecer en el Departamento Académico.

**Arto. 104.** Los académicos que ostenten cargos de dirección académica, administrativa, gremial, o estén a cargo de proyectos o programas de postgrado, deberán impartir docencia directa, teniendo al menos a su cargo, un grupo de estudiantes, o un componente curricular.

**Arto. 105. Planificación Anual.**

La distribución de la carga académica deberá programarse anualmente, una vez aprobada por la instancia correspondiente será conocida por los académicos a más tardar cuatro semanas antes del inicio del semestre o dos semanas antes de inicio del trimestre.

## CAPITULO XI

### DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Arto. 106. Régimen Disciplinario.**

Se entiende por régimen disciplinario, al procedimiento y conjunto de disposiciones que establecen las infracciones o faltas al presente reglamento, sanciones que deben imponerse y los recursos que pueden hacerse valer, como garantías de los derechos de los académicos, los intereses de la institucionalidad y el restablecimiento de la norma reglamentaria.

#### **Arto. 107. Faltas Administrativas y su Clasificación.**

Son faltas administrativas y/o disciplinarias aquellas acciones u omisiones específicas de los académicos y de éstos cuando integren los órganos de administración del sistema, violando las disposiciones del presente reglamento, sin detrimento de las establecidas en el Estatuto, las que serán tramitadas y resueltas conforme lo establecido en el mismo.

Las infracciones y faltas propias de éste sistema, se clasifican en leves y graves. Las faltas muy graves serán las mismas que establece el Estatuto y serán tramitadas y sancionadas conforme lo estipulado por éste.

**Arto. 108** Además de las faltas establecidas en el Estatuto, arto. 148, son faltas leves propias del sistema las siguientes:

- a) No asistir puntualmente a la docencia directa.
- b) No atender ni realizar las tareas referidas a la planificación docente.
- c) No respetar la instancia de autoridad establecida.
- d) No asistir a las reuniones de claustro y reuniones metodológicas del Departamento académico.
- e) No asistir a los cursos docentes metodológicos orientados.
- f) No seguir las orientaciones y recomendaciones producto del proceso de evaluación del desempeño.
- g) Incumplir las tareas propias de sus funciones y las encomendadas por sus superiores.
- h) No cumplir con los horarios docentes establecidos.
- i) Negarse a integrar comisiones de trabajos injustificadamente.

**Arto. 109.** Además de las faltas establecidas en el Estatuto, arto. 149. son faltas graves las siguientes:

- a) Faltar a los términos del contrato de exclusividad.
- b) Haber hecho fraude en el proceso de selección, capacitación, evaluación y promoción.
- c) Incumplir con las actividades de docencia directa.
- d) Faltar a la ética y profesionalismo en sus funciones académicas a cambio de favores o recompensas.
- e) Practicar conductas que causen daño a la institución de conformidad con las normas en vigor.
- f) Desempeñar servicios profesionales en otras instituciones públicas o privadas durante su jornada laboral.
- g) Delegar responsabilidades académicas.
- h) Realizar fraude sobre resultados de Investigación.

**Arto. 110.** Del procedimiento y los recursos.

El régimen disciplinario, en lo referente a sanciones sobre las faltas, los procedimientos y recursos, se regirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto.

## CAPITULO XII

### DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIA Y FINALES

**Arto. 111.** El presente Reglamento del Trabajo de los Académicos prevalece sobre cualquier otra disposición normativa en ésta materia. Cualquier situación que resultare de la aplicación de este Reglamento y no esté contemplada en el mismo será resuelta conforme lo que establece el Estatuto y en su defecto por el Consejo Universitario.

**Arto 112.** Para la integración de las comisiones que establece este Reglamento para los efectos de los procesos de selección, promoción, revisión, contratación, y evaluación, se tendrán presentes las prohibiciones por razón de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

**Arto. 113. Reconocimiento de Derechos.**

El presente Reglamento reconoce los derechos adquiridos antes de la entrada en vigencia del mismo.

**Arto. 114.** Los académicos, a través de las comisiones facultativas y la comisión central de ingreso, podrán plantear mejoras a este Reglamento para su posible modificación o reforma.

**Arto. 115. Vigencia.**

Este Reglamento entrará en vigencia el día 9 de Febrero del 2009.  
Publíquese en la Gaceta Universitaria.

Aprobado en la ciudad de León, por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León en la Sesión No. 343 celebrada en la Sala de Sesiones, a los catorce días del mes de enero del año dos mil nueve. Maritza Vargas Paiz, Rectora en funciones. Roger Gurdían Vigil, Secretario General.

Es conforme con su original, con la que fue debidamente cotejada, a los dieciséis días del mes de enero del año dos mil nueve y para los fines que fueren necesarios, se extiende la presente Certificación.

Roger Gurdíán Vigil  
Secretario General

## INDICE

Arto. 1.	Objeto del Reglamento. ....	2
Arto. 2.	Qué son y qué hacen los Académicos. ....	2
Arto. 3.	Servidor Público. ....	2
Arto. 4.	Investigación. ....	2
Arto. 5.	Proyección Social. ....	3
Arto. 6.	Principios. ....	3

## CAPÍTULO II

### DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

Arto. 7.	Órganos del Sistema. ....	4
Arto. 8.	Integración de la Comisión Central. ....	4
Arto. 9.	Atribuciones de la Comisión Central. ....	4
Arto. 10.	Integración de la Comisión Facultativa. ....	4
Arto. 11.	Atribuciones de la Comisión Facultativa. ....	5
Arto. 12.	Atribuciones de los Consejos Técnicos de Departamentos. ....	5

## CAPITULO III

### DE LAS CATEGORÍAS, TIPO DE NOMBRAMIENTO Y TIEMPO DE CONTRATACIÓN

Arto. 13.	Categoría Académica. ....	5
Arto. 14.	Categoría Docente. ....	5
Arto. 15.	Requisitos del Profesor Titular. ....	6
Arto. 16.	Requisitos del Profesor Asistente. ....	6
Arto. 17.	Requisitos del Profesor Auxiliar. ....	6
Arto. 18.	Requisitos del Profesor Adjunto. ....	7
Arto. 19.	Requisitos del Encargado de Cátedra. ....	7
Arto. 20.	Requisitos del Instructor de Cátedra. ....	7
Arto. 21.	Requisitos del Instructor. ....	7
Arto. 22.	Requisitos del Ayudante de Docencia. ....	7
Arto. 23.	Cambio de Categoría. ....	8
Arto. 25.	Profesores Agregados. ....	8
Arto. 26.	Profesores Invitados. ....	8
Arto. 29.	Profesores Honorarios. ....	8
Arto. 30.	Tiempo de Contratación. ....	8
Arto. 31.	Dedicación Exclusiva. ....	8

## CAPÍTULO IV

### DEL INGRESO Y RETIRO

Arto. 38.	Concurso de Méritos y Oposición. ....	9
Arto. 40.	Selección del Personal Académico. ....	9

---

---

Arto. 41. Convocatoria.....	¡Error! Marcador no definido.
Arto. 42. Concurso Interno y Externo.....	10
Arto. 43. Criterios de Selección.....	10
Arto. 49. Deserción del Concurso.....	9
Arto. 50. Contenido del Nombramiento.....	12
Arto. 51. Retiro del Académico.....	12

## CAPITULO V

### DE LA CAPACITACION

Arto. 53. Unidad Responsable.....	13
Arto. 55. Obligatoriedad de los Cursos.....	13
Arto. 57. Planes de Capacitación.....	13
Arto. 58. Contrato de Compromiso.....	13
Arto. 60. Obligación de Reembolso.....	13
Arto. 62. Excepciones.....	14

## CAPITULO VI

### DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Arto. 63. Evaluación del Desempeño.....	14
Arto. 65. Órgano encargado de la Evaluación.....	14
Arto. 66. Aspectos de la Evaluación.....	14
Arto. 69. Criterios para la Evaluación.....	15
Arto. 71. Evaluación Anual.....	15
Arto. 74. Resultados de la Evaluación.....	15

## CAPITULO VII

### DE LA PROMOCIÓN Y EL TRASLADO

Arto. 78. Promoción.....	15
Arto. 79. Derecho de Preferencia.....	16
Arto. 81. Traslado.....	16

## CAPITULO VIII

### DE LOS DERECHOS

Arto. 82. Derechos de los Académicos.....	16
---	----

## CAPITULO IX

### DE LOS DEBERES Y OBLIGACIONES

Arto. 83. Deberes y Obligaciones de los Académicos.....	17
---	----

## CAPITULO X

### DE LA CARGA ACADEMICA

Arto. 84. Carga Académica.....	17
Arto. 85. Aspectos de la Carga Académica.....	17
Arto. 86. Docencia Directa.....	17
Arto. 88. Investigación.....	18
Arto. 89. Proyección Social.....	18
Arto. 92. Sistema de Control.....	19
Arto. 94. Planificación Semestral.....	19

## **CAPITULO XI**

### **DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Arto. 106. Régimen Disciplinario.....	21
Arto. 107. Faltas Administrativas y su Clasificación.....	21
Arto. 110. Del procedimiento y los recursos.....	21

## **CAPITULO XII**

### **DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIA Y FINALES**

Arto. 112. Reconocimiento de Derechos.....	22
Arto. 114. Vigencia.....	22