



UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA

Incumplimiento del pago de indemnización por tiempo efectivamente laborado a trabajadores cuya relación laboral finaliza antes de cumplir un año, en el segundo trimestre de 2025.

Autores:

Norman José Norori Urbina

Darwin Enrique Ruiz Pacheco.

Tutor:

Lic. Jenny Karolina Ruiz

Lic. José Santos López Urbina

Fecha: Domingo 01 de Marzo 2026



UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA

"Ignitio Ad Verum Ducit"

CARTA AVAL TUTOR /CIENTIFICO (A)

Lic. Jenny Karolina Ruiz Medina
Tutor Científico de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UCN – Sede Doral
Su Despacho

Por medio de la presente hago constar que he verificado el informe final del trabajo monográficos elaborado por el/los egresados(s) Norman Jose Norori Urbina y Darwing Enrique Ruiz Pacheco; para optar al título de Licenciado en Derecho, cuyo título de la Monografía es: Incumplimiento del pago de indemnización por tiempo efectivamente laborado a trabajadores cuya Relación laboral finalizo antes de cumplir un año, en el segundo trimestre 2025

El cual considero que cumple con los requisitos metodológicos exigidos por el **CAPÍTULO VIII del Reglamento Académico**; Forma de Culminación de Estudio para ser evaluada por el Comité Evaluador.

En La Ciudad de managua a los 15 días del mes de febrero del año 2026.

Lic. 
Tutor(a) Científico

CC: Archivo.

DEDICATORIA

A los trabajadores y trabajadoras de Nicaragua, quienes con esfuerzo y dignidad son el motor de nuestra nación pese a las adversidades. Dedicamos este trabajo a quienes han sufrido la vulneración de sus derechos en contratos de corta duración, con la esperanza de que esta investigación contribuya a la justicia social y al respeto absoluto de sus garantías.

AGRADECIMIENTOS.

Nuestra gratitud infinita a Dios por ser la luz en nuestros momentos de cansancio y la fuerza que nos sostuvo para no rendirnos. A nuestras familias, por su amor incondicional y por ser el refugio donde encontramos paz; gracias por comprender nuestras ausencias y por alentarnos con fe ciega en nuestras capacidades.

Agradecemos de corazón al Ministerio del Trabajo y a cada trabajador que, al compartir su historia de injusticia, transformó esta tesis en una misión personal. Finalmente, gracias a nuestra Universidad y a nuestros docentes por sembrar en nosotros el rigor profesional y la sensibilidad humana necesaria para defender la justicia con verdad y compromiso.

1.Resumen

La presente investigación analiza el fenómeno del incumplimiento del pago de la indemnización proporcional por antigüedad en Nicaragua durante el segundo trimestre de 2025. El estudio se centra en trabajadores cuya relación laboral finalizó antes de cumplir el primer año de servicio, sector donde se identifica una sistemática vulneración del Artículo 45 del Código del Trabajo. Bajo un enfoque cualitativo y un diseño no experimental de corte transversal, se analizó un universo de 1,685 registros administrativos y una muestra intencional de 10 casos críticos mediante técnicas de análisis documental, encuestas y entrevistas.

Los hallazgos revelan una brecha crítica entre la norma y la práctica: el 60% de los trabajadores no recibió indemnización alguna, y de quienes la recibieron, el 30% fue de manera tardía. Un dato alarmante es el desconocimiento del derecho por parte del 60% de los empleados, factor que facilita la evasión patronal. Asimismo, se identificó una marcada brecha de género, donde el 60% de los casos abandonados en conciliación corresponden a mujeres, reflejando barreras estructurales en el acceso a la justicia. Se concluye que el incumplimiento es un problema estructural alimentado por deficiencias en los controles internos de las empresas y una percepción de ineficacia en los mecanismos del MITRAB, por lo que se proponen lineamientos para fortalecer la fiscalización y la cultura de cumplimiento desde el inicio de la relación laboral.

Contenido

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
1.Resumen	5
2.INTRODUCCIÓN.....	8
3.Planteamiento del problema	9
4.Objetivos	11
5.Pregunta central de investigación	12
6.Justificación.	13
7.Limitaciones.....	14
8.Supuestos básicos.....	15
9.Categorías, temas y patrones emergentes de la investigación.....	16
10.Categorías de Análisis	16
11.Temas de Análisis.....	16
12.Perspectiva teórica	17
13.Estado del arte.....	17
14.Perspectiva teórica asumida.	21
15.Relación laboral.....	22
16.MARCO JURÍDICO O LEGAL.....	34
Código del Trabajo de la República de Nicaragua (Ley N.º 185)	35
Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo (Ley N.º 290 y sus reformas).....	35
Principios Generales del Derecho del Trabajo	36
17. DISEÑO METODOLÓGICO	37
Enfoque de la investigación	37
Tipo y nivel de investigación	37
18.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
Técnicas de análisis de datos.....	39
Variables de la investigación.....	40
19.Discusión de resultados o hallazgos.	45
Gráfico 1: Edad según sexo de los trabajadores encuestados sobre el incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	45
Gráfico 2: Tipo de contratación y tiempo laborado de las personas encuestadas sobre el incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.....	46

Gráfico 3: Nivel académico alcanzado y conocimiento de la normativa laboral de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	48
Gráfico 4: Tiempo laborado según sexo, de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	49
Gráfico 5: Forma de finalización de la relación laboral según el sector donde laboraban las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	50
Gráfico 6: Pago de indemnización recibido y tiempo en que se realizó dicho pago a las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	51
Gráfico 7: Cantidad recibida por el pago de indemnización de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	53
Gráfico 8: Conocimiento sobre el derecho al pago proporcional por tiempo laborado de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	54
Gráfico 9: Consideraciones de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	55
Gráfico 10: Consideraciones de las personas encuestadas sobre si el Incumplimiento del pago de indemnización está relacionado con la deficiencia en los procedimientos administrativos. II trimestre 2025.	56
Gráfico 11: Acciones tomadas y efectividad de la conciliación de las personas encuestadas sobre si el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	57
Gráfico 12: Efectividad del proceso de conciliación según sexo, de las personas encuestadas sobre el incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	58
Gráfico 13: Consideraciones sobre si los procedimientos internos del MITRAB, garantizan el pago oportuno de indemnización. II trimestre 2025.	59
Gráfico 14: Consideraciones sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos de control interno para evitar incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.	60
20. Resumen de los hallazgos encontrados.	60
21. Referencias	63
19. ANEXOS	65

2.INTRODUCCIÓN.

La tutela del derecho laboral en Nicaragua se fundamenta en la Constitución Política de la República de Nicaragua (1987), la cual en su Artículo 82 garantiza el derecho de los trabajadores a condiciones justas y al pago de sus prestaciones sociales. En este contexto, el pago de indemnizaciones por tiempo laborado es una obligación esencial destinada a proteger al trabajador ante la terminación de la relación laboral. Este derecho es irrenunciable y constituye un pilar de justicia social, diseñado para mitigar la vulnerabilidad económica que surge tras el cese del empleo (Asamblea Nacional, 1996).

A pesar de esta protección constitucional, se observa que durante el segundo semestre de 2025 persisten casos donde los empleadores incumplen el pago de la indemnización a trabajadores que no alcanzan el año de servicio. La Ley No. 185. Código del Trabajo (1996) es clara en su Artículo 45 al señalar que las fracciones entre los años trabajados deben liquidarse de manera proporcional. Sin embargo, la omisión de este precepto genera una grave inseguridad jurídica y una desprotección financiera para el trabajador, quien se ve privado de recursos proporcionales a su tiempo efectivo de servicio.

El incumplimiento de estas obligaciones evidencia deficiencias en la interpretación de la norma y vacíos en los mecanismos de supervisión estatal. El Artículo 29 del Código del Trabajo prohíbe cualquier estipulación que implique la renuncia a estos derechos; no obstante, persisten prácticas empresariales que aprovechan la brevedad del vínculo laboral para evadir el pago. Esta problemática sugiere que los mecanismos de inspección del Ministerio del Trabajo (MITRAB) requieren un fortalecimiento para garantizar que la proporcionalidad de la indemnización sea una realidad ineludible.

3.Planteamiento del problema

Durante el segundo trimestre de 2025, el mercado laboral nicaragüense se ha caracterizado por una elevada tasa de rotación de personal, especialmente en sectores con contratos de corta duración. En este escenario, ha emergido una problemática persistente: el incumplimiento del pago de la indemnización por tiempo efectivamente laborado cuando la relación laboral finaliza antes de cumplir un año de servicio.

Aunque la Ley No. 185. Código del Trabajo (1996) reconoce el derecho a una indemnización proporcional, en la práctica, diversos empleadores omiten este pago argumentando la falta de una antigüedad mínima anual. Esta interpretación errónea vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos establecido en la Constitución Política de la República de Nicaragua (1987), afectando a trabajadores en condiciones de vulnerabilidad económica que carecen de recursos para accionar las vías legales.

El incumplimiento de esta prestación no solo impacta el patrimonio del trabajador, sino que normaliza prácticas irregulares y debilita la confianza en las instituciones de protección laboral. La falta de supervisión efectiva y de sanciones disuasorias por parte de las autoridades competentes favorece la persistencia del conflicto y acentúa la desigualdad en la relación obrero-patronal. Por lo tanto, surge la necesidad de analizar las causas y alcances de esta omisión durante el periodo referido, identificando vacíos normativos y deficiencias en la aplicación fáctica de la ley.

Antecedentes.

Durante la revisión documental realizada para el desarrollo de la presente investigación, no se identificaron estudios con la misma delimitación temática; no obstante,

se seleccionaron investigaciones que guardan relación directa con el cumplimiento normativo y la tutela de derechos laborales.

En el ámbito internacional, Miño (2014) desarrolló un estudio orientado al análisis de la regulación de las indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo. El autor concluye que dichas indemnizaciones cumplen un rol fundamental en la tutela de los derechos laborales, actuando como un mecanismo de protección frente al despido. Asimismo, advierte que cualquier reforma que tienda a reducir este sistema debilitaría la posición del trabajador en la relación laboral.

A nivel nacional, Gamboa y Tercero Castro (2023) realizaron una investigación titulada Efectividad del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en despido injustificado, Managua enero – junio 2022. El estudio evidencia que el problema del incumplimiento no es puramente teórico, ya que en la práctica los trabajadores deben recurrir a mecanismos jurisdiccionales forzosos para obtener sus prestaciones. Este hallazgo refuerza la pertinencia de estudiar la omisión del pago proporcional, incluso en relaciones de corta duración.

Por su parte, Jaime et al. (2020) analizaron la aplicación del concepto de antigüedad laboral y su vinculación con la indemnización en el sector público. Los autores destacan que la normativa nicaragüense contempla la antigüedad como un factor de protección ineludible, cuya base económica debe ser garantizada por el empleador como un derecho adquirido por el tiempo de servicio prestado.

4.Objetivos

Objetivo General:

Analizar las causas jurídicas y administrativas del incumplimiento del pago de la indemnización por el tiempo efectivamente laborado a los trabajadores, mediante el estudio de casos registrados ante el Ministerio del Trabajo durante el segundo trimestre del año 2025.

Objetivos Específicos

1. las causas jurídicas y administrativas que inciden en la violación del derecho laboral al pago de la indemnización proporcional en trabajadores que no alcanzan a cumplir el año de servicio.
2. Determinar los efectos socioeconómicos y jurídicos que genera el incumplimiento del pago de la indemnización en los trabajadores afectados seleccionados para el estudio.
3. Proponer acciones administrativas que contribuyan a garantizar el efectivo cumplimiento del derecho al pago de la indemnización por tiempo laborado.

5.Pregunta central de investigación

¿Qué causas inciden en el incumplimiento del pago de la indemnización por tiempo efectivamente laborado a trabajadores con menos de un año de servicio, en el segundo trimestre de 2025?

6. Justificación.

La tutela del derecho laboral constituye un pilar fundamental para garantizar relaciones de trabajo equitativas. En Nicaragua, este marco encuentra su máxima protección en la Constitución Política de la República de Nicaragua (1987), específicamente en sus artículos 80 y 82, los cuales consagran el trabajo como un derecho y una responsabilidad social. Estos preceptos garantizan condiciones que aseguren una justa retribución y el cumplimiento irrestricto de las prestaciones sociales, incluyendo la indemnización proporcional por el tiempo efectivamente laborado. El análisis de este derecho es imperativo, dado que su omisión vulnera la dignidad humana y el principio de justicia social.

Desde el punto de vista institucional, esta investigación se inscribe en el Ámbito Económico, específicamente en el Área Prioritaria 7 (Desarrollo Socioeconómico) y la Línea de Investigación 30, orientada a la economía social, solidaria y colaborativa, con un enfoque en el bienestar individual, familiar y comunitario. El estudio de la indemnización proporcional responde a la necesidad de fortalecer el tejido socioeconómico desde la protección del ingreso laboral.

La importancia social de este estudio radica en que el incumplimiento de la indemnización compromete el bienestar de numerosas familias que dependen de estos ingresos como soporte económico fundamental al finalizar un vínculo laboral. Jurídicamente, el análisis es pertinente porque permite identificar las causas que originan esta violación, ya sean de índole administrativa, por desconocimiento de la norma, deficiencias en la supervisión estatal o prácticas empresariales inadecuadas.

Finalmente, la investigación pretende fortalecer la cultura de cumplimiento laboral mediante el análisis profundo de la realidad fáctica. De esta manera, el estudio permitirá revelar los hallazgos que favorezcan la protección de los derechos de los trabajadores, el fortalecimiento de la institucionalidad laboral y el respeto a los principios de legalidad y seguridad jurídica. Por lo anterior, este estudio resulta necesario y relevante para la comunidad jurídica, empleadores y entidades encargadas de velar por la legislación laboral en el país.

7.Limitaciones

Restricción en el acceso a datos oficiales: Existe una limitada disponibilidad de información estadística reciente en Nicaragua respecto a casos documentados de incumplimiento, debido a la baja frecuencia de publicación de datos por parte del Ministerio del Trabajo.

Resistencia de los sujetos de estudio: Se identifica una posible reticencia de empleadores y trabajadores para brindar información detallada por temor a represalias o desconocimiento de sus derechos.

Disparidad de criterios interpretativos: La diversidad de interpretaciones sobre la aplicación de las normas laborales para trabajadores con menos de un año de servicio varía entre asesores legales y sectores empresariales.

Delimitación temporal: El estudio se circunscribe al segundo trimestre del año 2025, lo que representa una limitación de tiempo que impide el análisis de tendencias históricas anuales.

8. Supuestos básicos

Las suposiciones son premisas fundamentales que se aceptan como verdaderas para efectos del diseño e interpretación de la investigación (George, 2025). Para el presente estudio, se establecen los siguientes supuestos:

Asimetría informativa: Se asume que una parte significativa de los trabajadores afectados desconoce o posee una comprensión limitada de los derechos relativos al pago proporcional de sus indemnizaciones.

Causas del incumplimiento patronal: Se presupone que la omisión del pago de la indemnización responde a limitaciones económicas, una interpretación errónea de la ley o la percepción de un bajo control institucional.

Veracidad de las fuentes: Se parte de la premisa de que la información proporcionada por los trabajadores y empleadores es fidedigna y refleja de manera confiable su percepción personal del conflicto laboral.

Eficacia institucional: Se asume que, aunque las instituciones competentes ejercen sus funciones de supervisión, las limitaciones normativas y operativas de estas inciden en la persistencia del incumplimiento.

Factor determinante: El incumplimiento del pago proporcional durante el segundo trimestre de 2025 se atribuye primordialmente al desconocimiento y a la aplicación inadecuada de la normativa por parte de los empleadores, sumado a una fiscalización limitada por parte de las autoridades.

9. Categorías, temas y patrones emergentes de la investigación.

En la presente investigación, las categorías, temas y patrones emergentes constituyen los ejes analíticos para la interpretación de la información. Estos elementos permiten comprender de manera integral las causas y consecuencias del incumplimiento del pago de la indemnización por tiempo laborado a trabajadores con una antigüedad menor a un año durante el segundo trimestre de 2025.

10. Categorías de Análisis

Las categorías se definen a partir del problema de investigación y los objetivos planteados, actuando como marcos conceptuales para el estudio de los casos:

Incumplimiento prestacional: Referente a la omisión del pago de la indemnización por tiempo laborado.

Derechos laborales y tutela jurídica: El marco legal que ampara al trabajador.

Factores de incidencia: Elementos que facilitan o impiden el cumplimiento normativo.

Consecuencias del incumplimiento: Impacto derivado de la privación del derecho.

Rol institucional: El desempeño de las entidades de control laboral.

11. Temas de Análisis

De las categorías anteriores se desprenden temas específicos que permiten profundizar en la realidad fáctica de los sujetos de estudio:

Conocimiento y percepción de los trabajadores sobre su derecho a la indemnización proporcional.

Prácticas empresariales ante la terminación de la relación laboral de corta duración.

Interpretación y aplicación de la normativa laboral vigente por parte de los actores involucrados.

Acceso a mecanismos de denuncia y efectividad de la tutela administrativa.

Impacto del incumplimiento en la estabilidad económica y social del trabajador.

12.Perspectiva teórica

13.Estado del arte

El pago de la indemnización por tiempo laborado constituye uno de los principales mecanismos de protección del trabajador frente a la terminación de la relación laboral. En el ordenamiento jurídico nicaragüense, este derecho se reconoce como una prestación social de carácter obligatorio, cuyo objetivo es garantizar un mínimo de estabilidad económica al finalizar el vínculo laboral. No obstante, en la práctica persisten múltiples casos de incumplimiento, especialmente cuando el trabajador no alcanza el año de servicio.

La revisión del estado del arte identifica cómo ha sido abordada esta problemática desde la doctrina y la investigación académica. Aunque diversos trabajos han analizado el despido y la antigüedad, existe una limitada producción enfocada específicamente en el incumplimiento de indemnizaciones en contratos de corta duración. Esta revisión se organiza en ejes temáticos para comprender el fenómeno desde una perspectiva jurídica y social.

Eje 1: La indemnización laboral como derecho irrenunciable

La doctrina laboral coincide en que la indemnización por tiempo laborado es un derecho irrenunciable, fundamentado en el principio protector del derecho del trabajo. Miño (2014) sostiene que la indemnización constituye una obligación legal del empleador ante determinadas formas de terminación del contrato, especialmente cuando no existen causas imputables al trabajador. La autora enfatiza que la norma busca compensar la pérdida del empleo y evitar la desprotección económica.

Por su parte, Jaime et al. (2020) analizan la antigüedad laboral como elemento generador de derechos económicos, destacando que su reconocimiento tiene una función protectora que se extiende a los beneficios indemnizatorios. Los estudios revisados evidencian una brecha significativa entre la regulación legal y su aplicación efectiva, particularmente en relaciones laborales que no completan el ciclo anual.

Tabla 1. Matriz de Síntesis del Estado del Arte.

Autor / Año	Método	Hallazgos principales	Contribución	Limitaciones
(Mino, 2014)	Análisis jurídico	La indemnización es un derecho irrenunciable	Clarifica causales legales	Enfoque normativo
(Jaime, Calero Suarez, & Rodriguez Gonzalez, 2020)	Estudio descriptivo	La antigüedad genera beneficios económicos	Vincula antigüedad e indemnización	Contexto publico

matriz 1

Eje 2: incumplimiento de las prestaciones laborales.

El incumplimiento del pago de prestaciones laborales ha sido abordado por diversos estudios que evidencian que la existencia de la norma no garantiza su aplicación fáctica. Gamboa y Tercero Castro (2023) analizan la efectividad del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones en casos de despido injustificado, concluyendo que una proporción significativa de trabajadores debe recurrir a instancias administrativas o judiciales para materializar sus derechos.

Estos hallazgos revelan que el incumplimiento no es un fenómeno aislado, sino un problema estructural que afecta de manera más incisiva a los trabajadores con menor poder de negociación en contratos de corta duración. Asimismo, los autores señalan que la dilación en los procesos y el desconocimiento de la normativa agravan la situación de vulnerabilidad, permitiendo que la omisión prestacional se convierta en una práctica recurrente en el mercado laboral.

Tabla 2. Matriz de Síntesis del Estado del Arte (Eje 2)

Autor / Año	Método	Hallazgos principales	Contribución	Limitaciones
(Gamboa & Tercero Castro, 2023)	Estudio de casos	Bajo cumplimiento voluntario	Evidencia Problema practico	Periodo limitado

matriz 2 1

Eje 3: antigüedad laboral y contratos de corta duración

La antigüedad laboral ha sido tradicionalmente considerada como un criterio clave para el reconocimiento de derechos. Sin embargo, diversos estudios advierten que los trabajadores con menos de un año de servicio enfrentan barreras estructurales para hacer

valer sus prestaciones. Jaime et al. (2020) destacan que, aunque la legislación reconoce la antigüedad como un derecho generado por el tiempo efectivo de servicio, su aplicación práctica resulta desigual y fragmentada.

La literatura revisada sugiere que los contratos de corta duración suelen asociarse con mayores índices de informalidad, rotación laboral y precariedad. Estos factores incrementan la probabilidad de incumplimiento de las obligaciones patronales, particularmente en lo que respecta a la indemnización proporcional, la cual es omitida frecuentemente bajo el pretexto de la brevedad del vínculo contractual.

Tabla 3. Matriz de Síntesis del Estado del Arte (Eje 3)

Autor / Año	Método	Hallazgos principales	Contribución	Limitaciones
Jaime et al. (2020)	Estudio descriptivo	Aplicación desigual de la antigüedad según el sector laboral.	Define la antigüedad como factor generador de derechos económicos	Se enfoca mayoritariamente en instituciones del sector público.

matriz 3 1

Eje 4: Rol del estado y supervisión laboral.

Un eje determinante en la literatura es el papel de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la normativa laboral. Diversos autores coinciden en que la ausencia de una supervisión efectiva y la carencia de sanciones disuasivas contribuyen a la persistencia del incumplimiento prestacional.

Del análisis comparativo de los estudios revisados, se identifican avances en la conceptualización de la indemnización y en el reconocimiento de su carácter obligatorio; no

obstante, persisten vacíos significativos. La mayoría de las investigaciones se centran en el despido injustificado o en trabajadores con antigüedad consolidada, omitiendo el análisis específico del incumplimiento en trabajadores que no alcanzan el año de servicio. Asimismo, se evidencia una carencia de estudios empíricos recientes en el contexto nicaragüense que analicen las causas del fenómeno desde la perspectiva de los actores involucrados.

En conclusión, aunque existe un marco normativo sólido que reconoce la indemnización como un derecho irrenunciable, su cumplimiento efectivo enfrenta obstáculos estructurales como la precariedad laboral, el desconocimiento de la ley y la débil supervisión institucional. La presente investigación contribuye a este campo al abordar este vacío específico, generando conocimiento útil para el fortalecimiento de la tutela de los derechos laborales en Nicaragua.

14. Perspectiva teórica asumida.

Concepto y principios del derecho laboral.

El derecho laboral se define como una rama del derecho social encargada de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el objetivo primordial de garantizar condiciones de trabajo justas, dignas y equitativas (Arteaga, 2025). Su génesis histórica responde a la imperativa necesidad de corregir los desequilibrios intrínsecos en la relación de trabajo, reconociendo la posición de subordinación y dependencia económica del trabajador frente al empleador.

Este ordenamiento jurídico se caracteriza por su naturaleza protectora y por estar constituido por normas de orden público. Estas disposiciones son de obligatorio

cumplimiento y limitan la autonomía de la voluntad de las partes para salvaguardar los derechos mínimos del trabajador (CEUPE, 2019). En el contexto de esta investigación, esta perspectiva teórica es fundamental para comprender que cualquier pacto o práctica que excluya el pago proporcional de la indemnización carece de validez legal, dado el carácter irrenunciable de los derechos laborales.

Principio de protección y tutela del trabajador

Uno de los pilares fundamentales del derecho laboral es el principio de protección, cuya finalidad es compensar la desigualdad intrínseca en la relación de trabajo (EEJ, 2023). Este principio no es una mera declaración de intenciones, sino que se manifiesta operativamente a través de tres reglas esenciales: la interpretación más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*), la aplicación de la norma más beneficiosa y la condición más beneficiosa.

La tutela del trabajador implica que el ordenamiento jurídico no solo debe reconocer derechos de manera nominal, sino que está obligado a establecer mecanismos efectivos y expeditos para garantizar su cumplimiento. En este sentido, la indemnización por tiempo laborado constituye una expresión concreta de esta función protectora, al procurar un resguardo económico inmediato que mitigue la vulnerabilidad del trabajador frente a la terminación del vínculo laboral, independientemente de la duración de este.

15.Relación laboral

Concepto de relación laboral.

La relación laboral se configura en el momento en que una persona natural presta servicios personales a otra (natural o jurídica), bajo su dirección o subordinación, a cambio

de una remuneración (Terrazas, 2015). De este vínculo emanan obligaciones recíprocas que vinculan jurídicamente a ambas partes, con independencia de la denominación que se le otorgue al contrato, de su forma (verbal o escrita) o de su duración.

El reconocimiento de la relación laboral es el presupuesto esencial para la activación del sistema de protección del trabajador, ya que de ella se derivan todos los derechos y prestaciones, incluida la indemnización por tiempo efectivamente laborado. En este sentido, la existencia del vínculo laboral por un periodo inferior a un año no disminuye la naturaleza del derecho, sino que simplemente determina su cálculo proporcional.

Terminación de la relación laboral.

La relación laboral puede finalizar por diversas causas, tales como el despido, la renuncia, el vencimiento del plazo contractual o causas ajenas a la voluntad de las partes (Terrazas, 2015). En cualquiera de estos escenarios, la disolución del vínculo genera efectos jurídicos inmediatos, entre los cuales destaca la obligación ineludible del empleador de liquidar las prestaciones sociales acumuladas.

En este contexto, la terminación de la relación laboral actúa como el hecho jurídico que activa el derecho del trabajador a recibir la indemnización por años de servicio, calculada de forma proporcional al tiempo efectivamente laborado. Desde la perspectiva de esta investigación, la naturaleza de la causa de terminación (salvo las excepciones taxativas de ley) no anula el derecho a la indemnización proporcional, sino que obliga a su determinación técnica y financiera al momento del cese.

Indemnización por tiempo laborado: naturaleza jurídica y finalidad

En el derecho laboral nicaragüense, la indemnización por tiempo laborado constituye una prestación de carácter irrenunciable y compensatorio. Su naturaleza jurídica se fundamenta en el principio de protección, con el objetivo de resarcir al trabajador por la terminación de la relación laboral y mitigar los efectos económicos derivados de la pérdida del empleo.

El Artículo 45 del Código del Trabajo (Ley No. 185) establece que, ante la rescisión unilateral del contrato por tiempo indeterminado sin causa justa, el empleador está obligado a pagar una indemnización por antigüedad. La norma prescribe un mes de salario por cada uno de los primeros tres años y veinte días por cada año subsiguiente. Es fundamental resaltar que la ley ordena explícitamente que las fracciones de año deben liquidarse proporcionalmente, lo que valida el derecho del trabajador incluso antes de cumplir el primer aniversario laboral.

Asimismo, el Artículo 120 del mismo cuerpo normativo especifica la metodología de cálculo: se utiliza como base el último salario ordinario devengado. En casos de salario variable, se toma el promedio de los últimos seis meses o del período efectivamente laborado si este fuera menor. Esta estructura técnica asegura que la compensación sea fiel a la realidad económica del trabajador al momento del cese.

Indemnización en contratos de corta duración

En el derecho laboral nicaragüense, el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por obra o servicio específico, o de manera indeterminada. El Artículo 26 del Código del Trabajo de Nicaragua (Ley No. 185) establece expresamente que el contrato se presume por tiempo indeterminado, salvo cuando las partes acuerden un plazo

determinado, cuando la relación se vincule a la duración de una obra o servicio, o cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos, lo que permite la existencia de contratos de corta duración ajustados a la naturaleza temporal de la actividad laboral.

La ley laboral nicaragüense no contempla una indemnización específica por la terminación de contratos de corto plazo cuando estos concluyen por el cumplimiento del plazo convenido o por la finalización de la obra o servicio para el cual fueron celebrados. En tales casos, la relación laboral se extingue de conformidad con lo pactado, sin que proceda el pago de una indemnización por despido, puesto que no existe una terminación anticipada injustificada. En todo caso, el Artículo 42 obliga al empleador a pagar al trabajador la parte proporcional de las prestaciones laborales correspondientes, como vacaciones y décimo tercer mes, independientemente de la causa de terminación del contrato.

No obstante, cuando un contrato temporal o de corta duración es rescindido de forma anticipada por el empleador sin causa legal, se presenta una vulneración de los principios generales del derecho laboral que protegen la estabilidad y la equidad en la relación de trabajo. Aunque el Código del Trabajo no regula de manera expresa la indemnización en estos casos para contratos de duración determinada, la normativa aplicable a la indemnización por despido injustificado para contratos de tiempo indeterminado —contenida en el Artículo 45— sirve como referencia jurisprudencial y doctrinal para interpretar la obligación de compensar al trabajador afectado. Dicho artículo establece que, cuando el empleador termina un contrato por tiempo indeterminado sin causa justificada, está obligado a pagar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo y veinte días de salario por cada

año subsecuente, con un mínimo de un mes y un máximo de cinco meses, y que las fracciones de año se liquidan proporcionalmente.

En consecuencia, aunque los contratos de corta duración no generan indemnización automática por la finalización normal de su plazo, la legislación laboral nicaragüense protege al trabajador cuando la terminación ocurre sin causa justificada, permitiendo la aplicación del principio general de indemnización por despido injustificado como medida de reparación por la afectación de los derechos laborales. Esta interpretación busca garantizar que la utilización de contratos temporales no se convierta en un mecanismo de elusión de las obligaciones laborales mínimas y que se preserve el principio de justicia y equidad en las relaciones laborales.

Cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones laborales

En el ámbito del derecho laboral, el cumplimiento de las obligaciones recíprocas constituye un principio fundamental que asegura la equidad y estabilidad de la relación. Las obligaciones del trabajador incluyen prestar sus servicios de manera diligente, cumplir con los horarios, respetar las normas internas y desempeñar sus funciones bajo la subordinación del empleador. Por su parte, el empleador tiene la obligación ineludible de pagar la remuneración convenida, proporcionar condiciones de seguridad e higiene, y respetar los derechos fundamentales del trabajador, tales como la igualdad y la no discriminación, de conformidad con los Artículos 31, 39 y 40 del Código del Trabajo (Ley No. 185).

El incumplimiento de estas obligaciones genera consecuencias legales diferenciadas que varían según la gravedad de la falta y el sujeto que la cometa. El trabajador que

incumple sus funciones puede ser sujeto a medidas disciplinarias o despido justificado, previo cumplimiento del debido proceso administrativo. Inversamente, el empleador que infringe sus deberes, tales como la omisión en el pago de indemnizaciones o la falta de condiciones seguras, incurre en responsabilidad administrativa y civil, quedando sujeto a sanciones del Ministerio del Trabajo y a la obligación de resarcir los daños causados, según lo estipulado en los Artículos 45 y 46 de la legislación vigente.

El cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales es, por tanto, un elemento esencial para garantizar la estabilidad y la justicia social, mientras que su incumplimiento constituye un riesgo jurídico que deriva en conflictos individuales y afecta la armonía en los centros de trabajo. La normativa nicaragüense establece mecanismos de control, reparación y sanción para proteger los derechos y deberes de ambas partes, procurando un equilibrio real entre los intereses del capital y el trabajo. No obstante, el análisis cualitativo de esta investigación revela que dicho equilibrio se fractura en los contratos de corta duración, donde la percepción del riesgo jurídico es mínima para el empleador.

Obligaciones legales del empleador.

En el marco del derecho laboral nicaragüense, el empleador asume una serie de obligaciones legales fundamentales destinadas a garantizar la protección de los derechos del trabajador y la estabilidad de la relación laboral. Entre estas responsabilidades destaca el pago puntual y exhaustivo de la remuneración acordada, el cual comprende no solo el salario ordinario, sino también las prestaciones proporcionales y los beneficios de orden público, tales como el décimo tercer mes y las vacaciones, de conformidad con el Artículo 39 del Código del Trabajo (Ley No. 185).

Asimismo, el empleador está compelido a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, garantizando la prevención de riesgos laborales y la protección efectiva frente a accidentes y enfermedades profesionales, según lo dispuesto en la normativa de higiene y seguridad del trabajo y el Artículo 100 del cuerpo legal citado. También se encuentra obligado a respetar la normativa vigente en materia de jornada laboral, descansos obligatorios y horarios, con el fin de evitar cualquier manifestación de explotación o abuso que vulnere la fuerza de trabajo del empleado.

Otras obligaciones de especial relevancia incluyen el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, tales como la igualdad de trato, la no discriminación y la libertad sindical, así como la observancia de los procedimientos legales para la terminación de los vínculos contractuales, conforme a los Artículos 45 y 46. El incumplimiento de estos deberes, especialmente en lo referido a la indemnización por antigüedad, genera consecuencias legales gravosas que incluyen el pago de indemnizaciones resarcitorias, la imposición de sanciones administrativas por parte de la Inspectoría del Trabajo y la eventual responsabilidad civil o penal, según la naturaleza de la infracción.

En consecuencia, las obligaciones del empleador no solo pretenden la protección individual del trabajador, sino que aspiran a promover un entorno laboral justo y equitativo que asegure la armonía social y la productividad empresarial. El cumplimiento de estos deberes garantiza la vigencia de los principios generales del derecho laboral en Nicaragua, evitando que las relaciones de corta duración se conviertan en espacios de desprotección jurídica donde se omitan las prestaciones proporcionales que por ley corresponde.

Incumplimiento laboral y sus manifestaciones.

El incumplimiento laboral se define como la omisión o ejecución defectuosa, por parte del trabajador o del empleador, de las obligaciones establecidas en la relación laboral, ya sea que emanen del contrato individual, convenios colectivos o la normativa de orden público. Este fenómeno erosiona la estabilidad del vínculo jurídico, genera conflictos socio-jurídicos y faculta la imposición de sanciones administrativas o el pago de indemnizaciones resarcitorias, de conformidad con la gravedad de la falta y lo estipulado en los Artículos 45 y 46 del Código del Trabajo (Ley No. 185).

Las manifestaciones del incumplimiento laboral pueden presentarse de diversas formas, dependiendo del sujeto activo de la infracción y de la naturaleza de la obligación vulnerada. En el contexto de los contratos de corta duración, estas manifestaciones suelen agudizarse debido a la percepción de transitoriedad del vínculo. A continuación, se detallan las principales formas en que se materializa este incumplimiento:

Manifestaciones por parte del empleador.

Omisión en el pago de indemnizaciones proporcionales: Constituye la falta de liquidación del derecho del trabajador a recibir su antigüedad proporcional en contratos menores a un año.

Retraso o falta de pago de salarios y prestaciones: Vulneración del carácter alimentario del salario y de la irrenunciabilidad del décimo tercer mes y vacaciones.

Incumplimiento de normas de higiene y seguridad: Exposición del trabajador a riesgos profesionales sin la protección debida (Artículo 100).

Falta de formalización de la relación laboral: Utilización de figuras no laborales para encubrir una relación de subordinación.

Incumplimiento del trabajador.

El incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador constituye una vulneración de los deberes de diligencia, eficiencia y subordinación inherentes a la relación laboral. Estas faltas pueden facultar al empleador para aplicar el régimen disciplinario o, en casos de gravedad extrema, proceder al despido justificado conforme a las causales taxativas de la ley. Las principales manifestaciones de este incumplimiento son:

Inasistencia o impuntualidad reiterada: La falta de presencia física en el puesto de trabajo o el retraso injustificado y sistemático en el horario convenido, lo cual altera la planificación operativa y la productividad.

Insubordinación o desobediencia técnica: La negativa a acatar instrucciones directas del empleador o el abandono de las funciones asignadas, siempre que estas se encuentren dentro del marco legal y el objeto del contrato.

Inobservancia de normas de seguridad y salud: El incumplimiento deliberado de las medidas internas de prevención de riesgos y salud ocupacional, lo que pone en peligro la integridad física propia, la de sus compañeros y los activos de la empresa (Artículo 31).

Negligencia y conductas indebidas: Actos de descuido en el manejo de herramientas o comportamientos que afectan la disciplina, la integridad moral de los colaboradores o el prestigio de la entidad empleadora.

Incumplimiento del empleador.

El incumplimiento de las obligaciones patronales representa una quiebra del principio de justicia social y una vulneración directa a la red de protección del trabajador. En la legislación nicaragüense, estas faltas no solo acarrear sanciones administrativas, sino que activan el derecho a la reparación económica. Las manifestaciones principales son:

Falta de pago o retraso de la remuneración y prestaciones: Incluye la omisión en la liquidación de salarios, prestaciones proporcionales (vacaciones y aguinaldo) y beneficios legales irrenunciables, como la indemnización por antigüedad.

Omisión de condiciones seguras y saludables: El descuido en la gestión de la higiene y seguridad ocupacional, exponiendo al trabajador a riesgos evitables en su entorno laboral.

Vulneración de derechos fundamentales: Prácticas de discriminación, trato desigual o cualquier acción que atente contra la dignidad, libertad sindical o integridad del empleado.

Rescisión contractual arbitraria: La terminación del vínculo sin una causa justificada taxativamente por la ley o sin observar los procedimientos de debida forma establecidos en el Código del Trabajo.

El incumplimiento laboral, cuando es comprobado por las autoridades competentes, da lugar a medidas correctivas, sanciones pecuniarias o indemnizaciones resarcitorias, dependiendo de la naturaleza de la obligación vulnerada. Asimismo, constituye un riesgo crítico para la productividad, la armonía en los centros de trabajo y la reputación corporativa, afectando de manera directa la seguridad jurídica y la estabilidad económica del trabajador.

En síntesis, identificar y sancionar el incumplimiento laboral es fundamental para mantener la equidad y estabilidad de la relación de trabajo. Esto garantiza que ambas partes cumplan con sus deberes y derechos conforme a la legislación nicaragüense, evitando que la brevedad de los contratos se convierta en una justificación para la desprotección.

Factores que inciden en el incumplimiento (económicos, normativos, administrativos y culturales).

El incumplimiento de las obligaciones laborales no responde a una causa única, sino que es el resultado de una convergencia de variables que debilitan la eficacia de la norma. En el contexto de los contratos de corta duración, estos factores interactúan para facilitar la omisión de las prestaciones proporcionales. Entre ellos se destacan:

Factores económicos: Están directamente relacionados con la capacidad financiera y la liquidez del empleador. En muchos casos, las empresas priorizan la reducción de costos operativos y la maximización de utilidades sobre el cumplimiento de los pasivos laborales, percibiendo la indemnización como un gasto evitable, especialmente cuando la relación laboral ha sido breve.

Factores normativos: Derivan de interpretaciones erróneas, lagunas legales o el desconocimiento técnico de la Ley No. 185. Existe una creencia generalizada de que la antigüedad proporcional solo nace tras el cumplimiento de un ciclo anual, ignorando que el Artículo 45 establece la liquidación proporcional de las fracciones de año desde el inicio del vínculo.

Factores administrativos: Se vinculan con la debilidad de los controles internos en las organizaciones y la falta de supervisión institucional. La ausencia de departamentos de

recursos humanos profesionalizados o la carencia de auditorías laborales externas facilita que los errores en los cálculos de finiquitos se conviertan en una práctica recurrente y no detectada.

Factores culturales: Están arraigados en la normalización de prácticas laborales contrarias a la ley. Existe una cultura de "informalidad dentro de la formalidad", donde tanto empleadores como trabajadores aceptan el impago de ciertas prestaciones bajo el pretexto de la brevedad del contrato, consolidando la idea de que los derechos laborales son "negociables" según la duración del empleo.

Consecuencias jurídicas y sociales del incumplimiento.

El incumplimiento de las prestaciones laborales, particularmente en lo referido a la antigüedad proporcional, genera un efecto dominó que trasciende la simple omisión administrativa. Las consecuencias se manifiestan en múltiples dimensiones:

Afectaciones económicas al trabajador: La falta de pago de la indemnización genera un impacto financiero directo, al privar al trabajador de un ingreso resarcitorio que cumple una función de respaldo vital ante la pérdida del empleo. En contratos de corta duración, donde la estabilidad es menor, esta omisión deja al trabajador sin el capital necesario para cubrir sus necesidades básicas durante el periodo de reinserción laboral.

Vulneración de derechos y seguridad jurídica: El incumplimiento constituye una transgresión de los derechos fundamentales y debilita la seguridad jurídica del país. Al permitir que la norma sea ignorada sin consecuencias efectivas, se genera desconfianza en la eficacia del ordenamiento jurídico y en los mecanismos de tutela existentes, enviando un mensaje de impunidad al mercado laboral.

Impacto social y familiar: Las consecuencias del incumplimiento trascienden el ámbito individual, afectando directamente al núcleo familiar que depende del ingreso del trabajador. Esta situación contribuye a la inestabilidad social, incrementa los índices de pobreza transitoria y perpetúa ciclos de precariedad económica que afectan el bienestar colectivo.

16.MARCO JURÍDICO O LEGAL

La presente investigación se fundamenta en el ordenamiento jurídico laboral nicaragüense, el cual reconoce la protección del trabajo como un derecho fundamental. Este marco legal establece la obligación imperativa del empleador de liquidar las prestaciones laborales correspondientes al tiempo efectivamente laborado, garantizando el derecho a la proporcionalidad incluso cuando la relación laboral finalice antes de cumplir el primer año de vigencia.

Constitución de la República de Nicaragua

La Constitución Política constituye la norma suprema del Estado y el eje rector que garantiza los derechos laborales fundamentales. El Artículo 80 reconoce el trabajo como un derecho y una función social, estableciendo la obligación del Estado de tutelar condiciones que aseguren la vida digna del trabajador. Por su parte, el Artículo 82 consagra el derecho a condiciones justas de trabajo y a la protección efectiva frente a prácticas arbitrarias. Asimismo, el Artículo 86 establece el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo que implica que ninguna persona trabajadora puede ser privada ni renunciar válidamente a las prestaciones que la ley le reconoce, incluidas las indemnizaciones

derivadas de la terminación del vínculo (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2014).

Estos principios constitucionales de jerarquía superior sirven de base jurídica para exigir el pago proporcional de la indemnización conforme al tiempo efectivamente laborado. Bajo esta óptica, la duración del vínculo laboral (sea de corta o larga duración) no condiciona la existencia del derecho, sino únicamente su cuantía, protegiendo al trabajador contra interpretaciones restrictivas que pretendan vulnerar la progresividad de sus beneficios sociales.

Código del Trabajo de la República de Nicaragua (Ley N.º 185)

El Código del Trabajo regula de forma directa las relaciones laborales y las prestaciones derivadas de su terminación. El Artículo 45 establece la obligación del empleador de cumplir con el pago de la indemnización por antigüedad cuando rescinde el contrato por tiempo indeterminado sin causa justa, estipulando explícitamente que las fracciones de año deben liquidarse proporcionalmente.

Asimismo, el Artículo 120 refuerza esta operatividad al determinar que el cálculo de las indemnizaciones se realiza sobre la base del último salario devengado, o el promedio de los últimos seis meses si el salario fuera variable, o del período trabajado si este fuera menor. Estas disposiciones evidencian que el derecho a la indemnización emana del servicio efectivamente prestado y no queda supeditado exclusivamente al cumplimiento de un ciclo anual completo (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 1996).

Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo (Ley N.º 290 y sus reformas)

La Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo atribuye a esta institución la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la legislación laboral en todo el territorio

nacional. Dentro de sus facultades se encuentran la inspección del trabajo, la mediación en conflictos individuales y colectivos, y la potestad sancionatoria ante el incumplimiento de las obligaciones patronales.

La fiscalización efectiva de estas facultades es determinante para la protección de los derechos de los trabajadores de corta duración. Una aplicación deficiente de la inspección o una mediación que no garantice el pago de las indemnizaciones proporcionales incide directamente en la persistencia del incumplimiento de las prestaciones laborales (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2013).

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Nicaragua ha ratificado diversos instrumentos internacionales que integran el bloque de constitucionalidad y refuerzan la protección de los derechos laborales. El Convenio N.º 95 sobre la protección del salario establece la obligación de pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y prestaciones debidas.

Asimismo, aunque el Convenio N.º 158 sobre la terminación de la relación de trabajo sirve como referente doctrinario internacional, este dispone que los trabajadores tienen derecho a una compensación adecuada o una indemnización por fin de servicios cuando finaliza el vínculo laboral. Estos instrumentos complementan la normativa nacional y blindan la obligación de garantizar el pago por el tiempo efectivamente laborado (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1982).

Principios Generales del Derecho del Trabajo

El análisis jurídico se sustenta en los principios rectores del Derecho del Trabajo, tales como el Principio Tutelar o Protector, el de Primacía de la Realidad, el de Continuidad

y el de Irrenunciabilidad de Derechos. Estos principios actúan como criterios de interpretación obligatorios para jueces y autoridades administrativas, orientando la norma en favor del trabajador ante cualquier ambigüedad.

En síntesis, el marco jurídico analizado demuestra que la legislación nicaragüense reconoce el derecho a la indemnización proporcional desde el inicio de la relación laboral. No obstante, la persistencia del incumplimiento detectada durante el segundo trimestre de 2025 justifica este estudio, con el fin de desvelar las causas fácticas que impiden la materialización de estos derechos en el contexto laboral actual (De Buen Lozano, 2015).

17. DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque de la investigación

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, ya que se centra en el análisis normativo, documental y fenomenológico del incumplimiento de pago de la indemnización por tiempo efectivamente laborado. Este enfoque permite comprender no solo la existencia del problema, sino profundizar en las causas, interpretaciones jurídicas y percepciones de los actores involucrados, priorizando la profundidad analítica sobre la generalización estadística (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Tipo y nivel de investigación

El estudio se desarrolla bajo los siguientes niveles:

Descriptivo: Busca caracterizar las particularidades del incumplimiento del pago de la indemnización a trabajadores cuya relación laboral finalizó antes de cumplir un año durante el segundo trimestre del 2025.

Explicativo: Pretende identificar los factores legales, administrativos y organizacionales que influyen en dicho incumplimiento, desvelando el "porqué" de la inaplicación del Artículo 45 del Código del Trabajo (Arias, 2012).

Asimismo, la investigación es de diseño no experimental, dado que se analizan situaciones ya ocurridas en su contexto real (procesos de liquidación en el MITRAB) sin la manipulación deliberada de variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño temporal

El estudio tiene un diseño transversal, debido a que la información se recolecta en un punto único del tiempo, específicamente durante el segundo trimestre de 2025. En este periodo se examinan de forma retrospectiva los casos de finalización de relaciones laborales de corta duración.

Población y muestra

Población: Está conformada por un universo de 1,685 registros de trabajadores cuya relación laboral terminó antes de cumplir un año de servicio y que, según la normativa vigente, presentaban el derecho a recibir una indemnización proporcional.

Muestra: Se seleccionó una muestra no probabilística de tipo intencional o por criterios, conformada por 10 casos específicos. La selección consideró únicamente aquellos expedientes donde se evidenciará de forma clara el incumplimiento del pago de la indemnización, permitiendo un análisis exhaustivo y profundo de la problemática.

18.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el abordaje cualitativo, se emplean las siguientes técnicas:

Análisis documental: Aplicado de forma sistemática a las leyes laborales, reglamentos, actas de liquidación y resoluciones administrativas relacionadas con la antigüedad proporcional. El instrumento utilizado es una Guía de Análisis Documental.

Encuesta: Dirigida a los trabajadores afectados para identificar patrones comunes de respuesta ante el incumplimiento. El instrumento es un Cuestionario estructurado con preguntas cerradas y abiertas.

Entrevista semiestructurada: Aplicada a profesionales del área laboral (abogados, inspectores o responsables de recursos humanos) para obtener información sobre las causas estructurales del incumplimiento. El instrumento es una Guía de Entrevista.

Los instrumentos han sido diseñados para capturar la esencia del fenómeno y son sujetos a validación mediante juicio de expertos para asegurar su pertinencia y claridad técnica.

Técnicas de análisis de datos.

El procesamiento de la información se realizará de forma diferenciada según la naturaleza de los datos recolectados, permitiendo una visión integral del fenómeno:

Análisis Estadístico Descriptivo: Los datos de carácter cuantitativo, derivados del universo de los 1,685 registros y las encuestas, serán procesados mediante estadística descriptiva. Se utilizarán tablas de frecuencia y gráficos (barras o sectores) para representar porcentajes y tendencias, facilitando la identificación de la magnitud del incumplimiento durante el segundo trimestre de 2025.

Análisis de Contenido: Los datos cualitativos, provenientes de las entrevistas semiestructuradas y las actas de mediación de los 10 casos seleccionados, se examinarán mediante la técnica de análisis de contenido. Este procedimiento permitirá identificar patrones emergentes, categorías de respuesta de los empleadores y relaciones causales en los discursos recopilados, contrastándolos con la doctrina jurídica (Bernal Torres, 2016).

Consideraciones éticas

La presente investigación se rige por los principios éticos fundamentales que salvaguardan la integridad de los sujetos de estudio y la veracidad de la información:

Confidencialidad y Anonimato: Se garantiza la protección estricta de la identidad de los trabajadores y las empresas involucradas en los casos analizados. En la redacción de los hallazgos, se utilizarán códigos alfanuméricos para referirse a los expedientes, evitando cualquier perjuicio laboral o personal.

Consentimiento Informado: La participación de los entrevistados y encuestados será voluntaria, previa explicación detallada de los objetivos del estudio y la firma de la respectiva hoja de consentimiento.

Uso Académico de la Información: Toda la información recolectada será utilizada exclusivamente con fines investigativos y académicos, conforme a los principios de protección de datos personales y los estándares de transparencia establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022).

Variables de la investigación.

Dada la naturaleza de este estudio, se identifica una variable central que articula el análisis de los casos y la interpretación de los hallazgos.

1. Variable: Incumplimiento del pago de la indemnización por antigüedad proporcional

Definición conceptual: Se define como la omisión, retención o liquidación defectuosa, por parte del empleador, de la compensación económica que por derecho le corresponde al trabajador al finalizar su vínculo laboral. Esta obligación emana del tiempo efectivamente laborado y debe calcularse de forma proporcional a las fracciones de año, independientemente de que la duración del contrato sea inferior a doce meses, según lo estipulado en el Artículo 45 del Código del Trabajo (Ley No. 185).

Definición operacional: Para efectos del análisis de los 10 casos seleccionados y el universo de 1,685 registros, la variable se operacionaliza a través de los siguientes indicadores:

Variable	Indicadores (Dimensiones de análisis)	Instrumentos
Incumplimiento del pago de indemnización	1. Estado de pago: Casos con omisión total de la indemnización en el finiquito. 2. Exactitud y Temporalidad: Casos con pagos parciales, errores de cálculo proporcional o fuera del plazo legal de 10 días. 3. Justificación Patronal: Argumentos y	Guía de análisis documental. Cuestionario a trabajadores. Registros administrativos (Base de datos).

	excepciones legales alegadas por los empleadores para eludir el pago. 4. Incidencia Administrativa: Volumen de reclamos y denuncias interpuestas ante las inspectorías del MITRAB.	
--	--	--

2. Variable dependiente: vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Definición conceptual: Se refiere a la transgresión de las garantías mínimas y los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política y el Código del Trabajo de Nicaragua. Esta vulneración se materializa cuando el empleador priva al trabajador de su patrimonio laboral resarcitorio, debilitando la seguridad jurídica y contraviniendo el principio de irrenunciabilidad de los derechos al finalizar la relación contractual.

Definición operacional: Esta variable se medirá y analizará a través de los siguientes indicadores, extraídos de la experiencia directa de los sujetos de estudio:

Variable	Indicadores (Dimensiones de análisis)	Instrumentos
Vulneración de los derechos laborales	Percepción subjetiva: Valoración del trabajador sobre la justicia y equidad en el trato recibido al momento de su liquidación. Impacto Socioeconómico: Grado de afectación en la estabilidad financiera del núcleo familiar ante la carencia del ingreso indemnizatorio. Alfabetización	Encuesta / Entrevista.

	Jurídica: Nivel de conocimiento y comprensión del trabajador sobre la vigencia y exigibilidad de sus derechos proporcionales. Tutela Administrativa: Facilidad o dificultad percibida para acceder y agotar los mecanismos de reclamo ante el MITRAB.	
--	---	--

3. Variables secundarias o intervinientes

Estas variables permiten profundizar en el análisis cualitativo, identificando las condiciones estructurales que facilitan el incumplimiento del pago de la indemnización proporcional:

Conocimiento de la normativa laboral

Definición Conceptual: Grado de dominio y comprensión técnica que poseen los sujetos de la relación laboral (empleadores y trabajadores) sobre los derechos y obligaciones contenidos en la Ley N.º 185 y la Constitución.

Definición Operacional: Nivel de información y alfabetización jurídica expresado por los participantes durante las entrevistas y encuestas, categorizado en: alto, medio o bajo conocimiento.

Eficacia de la Fiscalización del Ministerio del Trabajo

Definición Conceptual: Capacidad de respuesta, supervisión y ejercicio de la potestad sancionatoria por parte de la autoridad administrativa para garantizar el cumplimiento de las normas de orden público.

Definición Operacional: Frecuencia de inspecciones de oficio, celeridad en la atención de denuncias y efectividad en la imposición de multas o medidas correctivas registradas en los expedientes.

Duración de la relación laboral

Definición Conceptual: Lapso cronológico comprendido desde el inicio de la prestación del servicio bajo subordinación hasta la fecha de cese efectivo de las funciones.

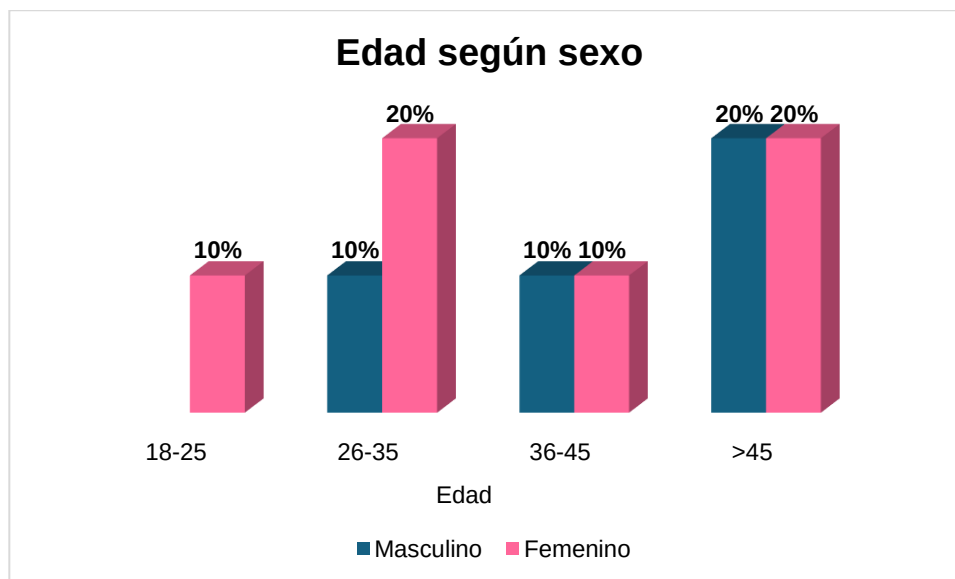
Definición Operacional: Cuantificación exacta en meses y días laborados, utilizada como base de cálculo para determinar la cuantía de la indemnización proporcional según el Artículo 45.

Relación entre Variables	
Variable Independiente	Variable Dependiente
Incumplimiento del pago de la indemnización por tiempo efectivamente laborado	Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores

19.Discusión de resultados o hallazgos.

Gráfico 1: Edad según sexo de los trabajadores encuestados sobre el incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

grafico 1 edad 1



En el presente gráfico los datos demográficos de las personas que solicitaron conciliación ante el Ministerio del Trabajo (MITRAB) en el segundo trimestre de 2025, muestran que la mayoría de reclamantes pertenecen a los grupos etarios de 26 a 35 años y >45, con predominancia de trabajadores de sexo femenino, lo que puede reflejar la alta participación de este segmento en el mercado laboral formal y su mayor exposición a disputas laborales.

La conciliación es un paso importante en la resolución de conflictos laborales en Nicaragua, especialmente en disputas sobre el incumplimiento del pago de indemnización por tiempo efectivamente laborado, ya que el Código Procesal del Trabajo contempla la conciliación administrativa como trámite previo o complementario para agotar la vía

laboral antes de acudir a la jurisdicción laboral, lo cual sugiere una mayor exposición al incumplimiento de prestaciones laborales, incluidas las indemnizaciones.

Gráfico 2: Tipo de contratación y tiempo laborado de las personas encuestadas sobre el incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

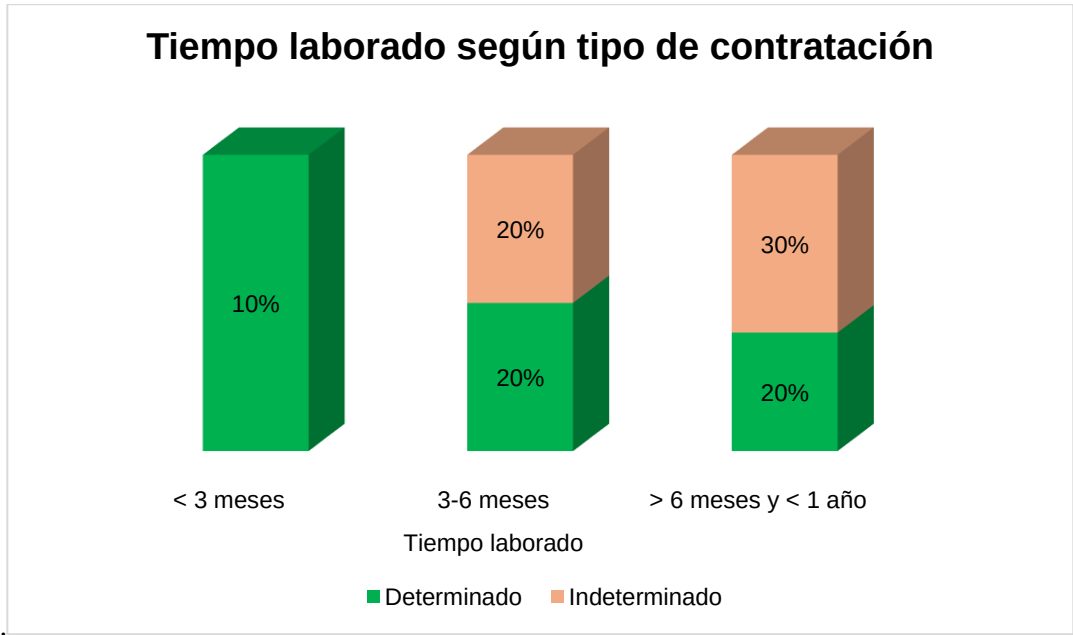


grafico tiempo 1

En el presente gráfico la mayor proporción de personas que acuden a conciliación laboró más de 6 meses, principalmente bajo contratos por tiempo indeterminado, lo cual es jurídicamente relevante para el tema indemnizatorio.

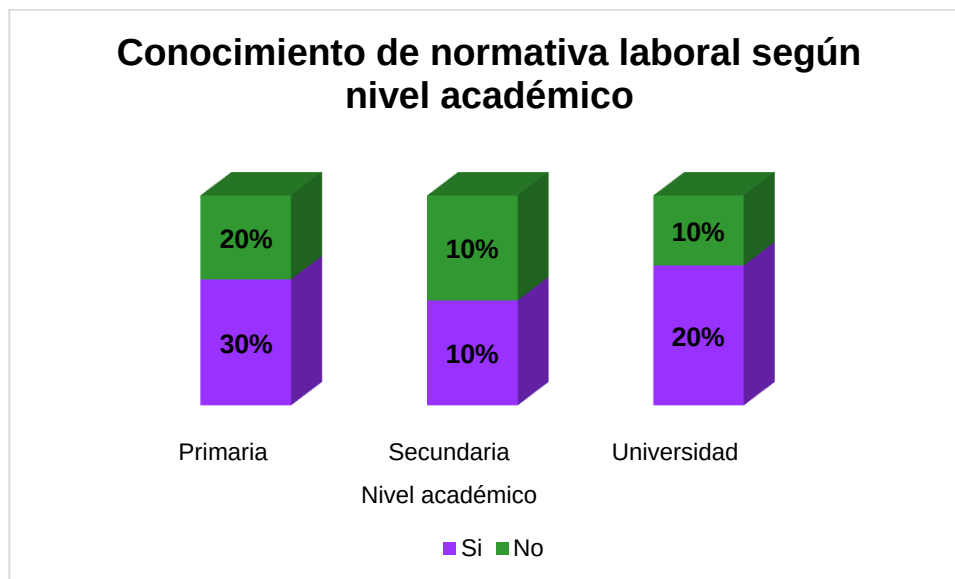
El gráfico relativo al tiempo laborado según tipo de contratación de las personas que solicitaron conciliación ante el Ministerio del Trabajo en el segundo trimestre de 2025 evidencia que la mayor proporción de reclamantes corresponde a trabajadores que laboraron más de seis meses y menos de un año, principalmente bajo contratos por tiempo

indeterminado. Este dato resulta relevante, ya que, conforme a la legislación laboral nicaragüense, el contrato por tiempo indeterminado genera el derecho a indemnización cuando la relación laboral finaliza sin causa justificada, aun cuando no se haya cumplido un año completo de servicio.

La presencia significativa de trabajadores con contratos indeterminados y con un tiempo efectivo de labor superior a seis meses entre quienes acuden a conciliación ante el MITRAB permite inferir que una de las principales causas de estos conflictos laborales es el incumplimiento del pago de la indemnización correspondiente al tiempo efectivamente laborado. Esta situación revela prácticas empresariales que desconocen o minimizan los derechos indemnizatorios del trabajador, obligándolo a recurrir a mecanismos administrativos para exigir su cumplimiento.

Gráfico 3: Nivel académico alcanzado y conocimiento de la normativa laboral de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

grafico 3 nivel académico 1



De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente gráfico, se refleja que el 60% de los encuestados manifestó conocer la normativa laboral, mientras que un 40% indicó desconocerla; este porcentaje de desconocimiento resulta significativo, ya que puede incidir directamente en la vulneración de derechos laborales, especialmente en los casos donde la relación laboral finaliza antes de cumplir un año.

Asimismo, los datos reflejan que el nivel académico no constituye un factor determinante para el conocimiento de dicha normativa, dado que incluso en el nivel universitario persiste un porcentaje de desconocimiento. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la educación y divulgación de los derechos laborales, a fin de prevenir el incumplimiento del pago de indemnización por tiempo efectivamente laborado.

Gráfico 4: Tiempo laborado según sexo, de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

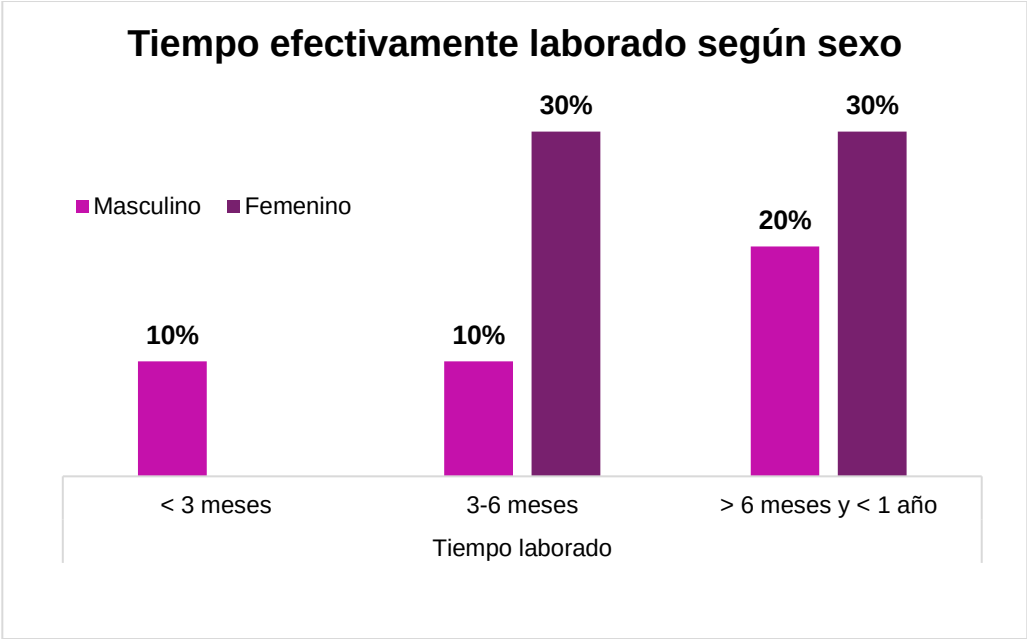


grafico 4 tiempo laborado 1

El gráfico relativo al tiempo efectivamente laborado según sexo de las personas que solicitaron conciliación ante el Ministerio del Trabajo en el segundo trimestre de 2025 evidencia que las mujeres concentran el mayor porcentaje de reclamaciones en los rangos de tres a seis meses y de más de seis meses de servicio. Esta situación resulta jurídicamente relevante, ya que dichos períodos de labor generan el derecho a una indemnización proporcional conforme a la legislación laboral nicaragüense.

Desde una perspectiva de género, los datos reflejan que las mujeres, aun habiendo prestado servicios durante períodos suficientes para generar derechos indemnizatorios, se ven obligadas en mayor proporción a recurrir a mecanismos administrativos de conciliación para exigir el cumplimiento de dichos derechos, lo cual revela una desigualdad material en

el acceso efectivo a las garantías laborales. Según el Código del Trabajo de Nicaragua, el derecho a indemnización no depende únicamente de haber cumplido un año, sino del tiempo efectivamente laborado, el cual debe ser reconocido de forma proporcional.

👉 Por tanto: Personas con 3, 6 u 8 meses de servicio, tienen derecho a indemnización, si esta no se paga, el conflicto deriva en conciliación ante el MITRAB. Este gráfico demuestra que la mayoría de quienes acuden a conciliación ya han generado ese derecho.

Gráfico 5: Forma de finalización de la relación laboral según el sector donde laboraban las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

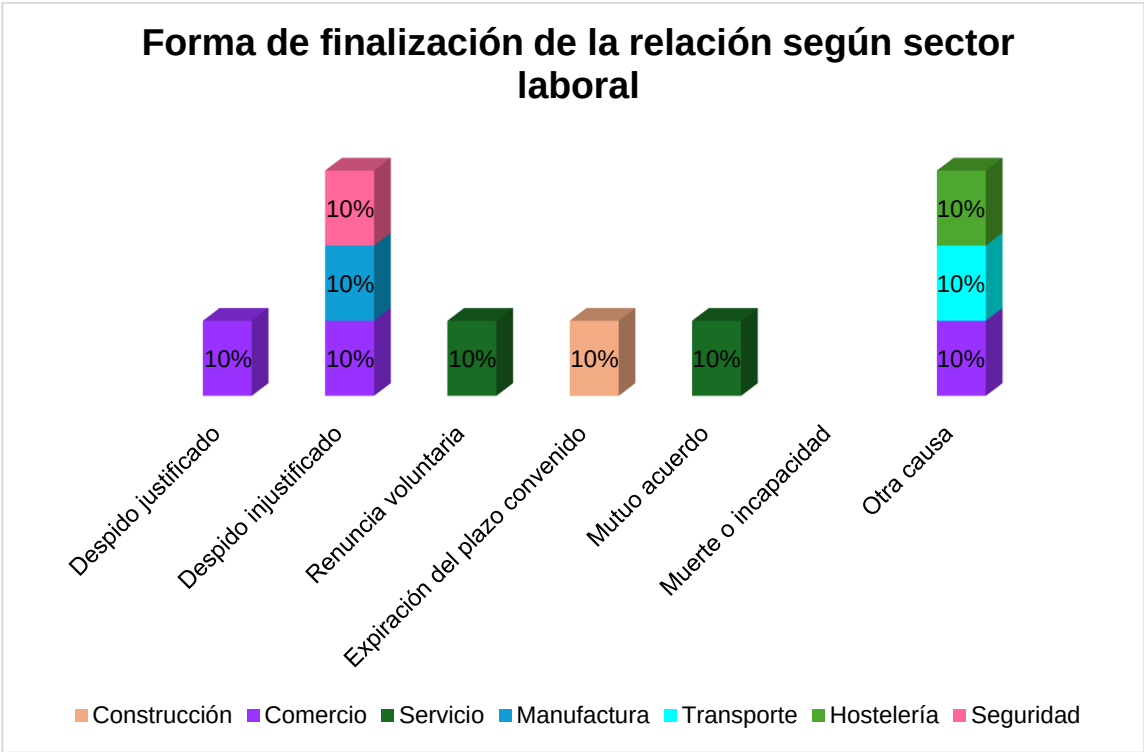


grafico 5 forma de finalización 1

El presente gráfico muestra la prevalencia de Despido injustificado y otra causa como factor predominante en las causas de finalización de relación laboral con un 30% respectivamente. No obstante, aunque la finalización se distribuye uniformemente por sector, la aparente igualdad porcentual no descarta una práctica generalizada de evasión.

Dicho gráfico evidencia que las formas de terminación laboral se presentan en todos los sectores económicos de manera similar; sin embargo, esta distribución uniforme podría ocultar un fenómeno más profundo: la utilización de modalidades contractuales que permiten la finalización anticipada de la relación laboral antes de cumplir un año, lo que incide directamente en el incumplimiento del pago de indemnización proporcional por tiempo efectivamente laborado.

Gráfico 6: Pago de indemnización recibido y tiempo en que se realizó dicho pago a las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

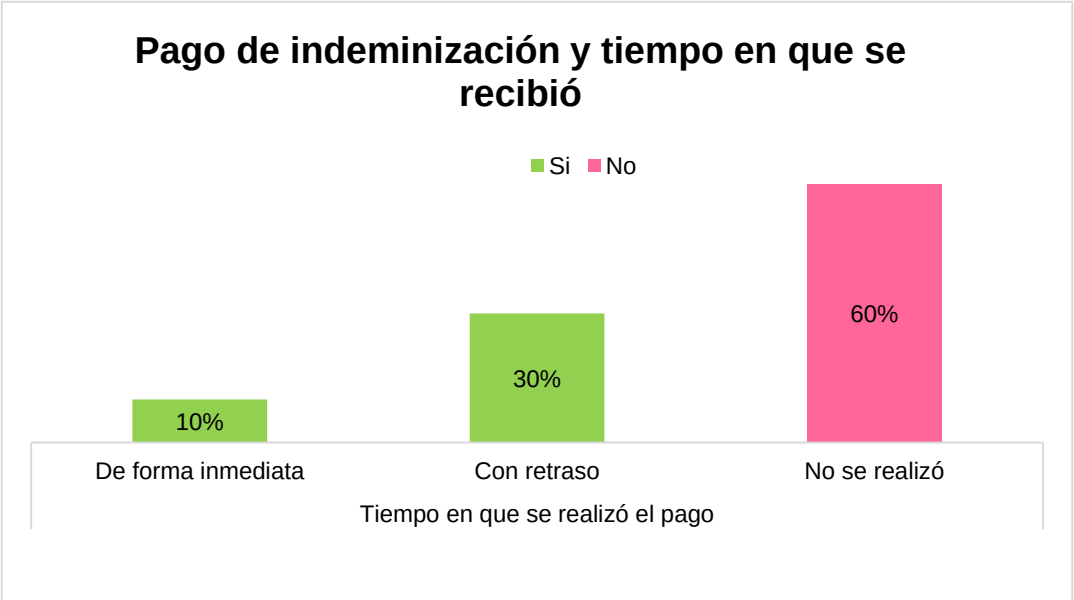


grafico 6 1 indemnización

En el presente gráfico los datos obtenidos evidencian que el 60% de los trabajadores cuya relación laboral finalizó antes de cumplir un año, no recibió indemnización por el

tiempo efectivamente laborado, lo que demuestra un alto nivel de incumplimiento del artículo 45 del Código del Trabajo. Asimismo, aunque un 40% recibió pago de indemnización, el 30% lo recibió con retraso y solo un 10% de manera inmediata; esto evidencia que el problema no es únicamente la negativa del pago, sino también el incumplimiento en el tiempo legalmente adecuado para realizarlo.

Investigaciones periodísticas han documentado casos de trabajadores, incluso exfuncionarios públicos que han esperado meses o años para recibir sus indemnizaciones, y muchos no recibieron ni el total de lo que les correspondía. Esto es una evidencia empírica de que el problema en estudio no es teórico, sino una realidad que motiva la presentación de conciliaciones ante el MITRAB. La conciliación ante el MITRAB funciona como un mecanismo previo de reclamación cuando no se paga indemnización, se paga de forma incompleta o se desconoce el tiempo efectivamente laborado. La concentración de casos en personas con más de 6 meses de trabajo demuestra que el incumplimiento indemnizatorio no es excepcional, sino una práctica recurrente.

Gráfico 7: Cantidad recibida por el pago de indemnización de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

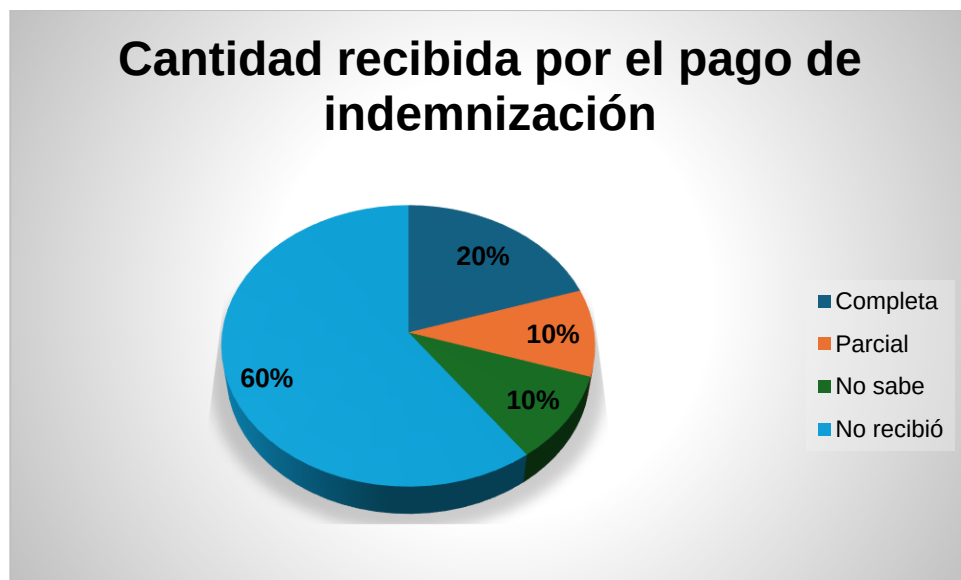


grafico 7 cantidad recibida 1

Los resultados evidencian que el 60% de los trabajadores en estudio no recibió indemnización alguna, mientras que un 10% la recibió de forma parcial y un 10% que no sabe realmente si la cantidad recibida fue acorde al tiempo efectivamente laborado. Esto significa que el 80% de los casos presentan incumplimiento total o parcial del derecho a indemnización proporcional establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. Únicamente el 20% recibió el pago completo, lo que demuestra una significativa brecha entre la norma jurídica y la práctica empresarial.

Gráfico 8: Conocimiento sobre el derecho al pago proporcional por tiempo laborado de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

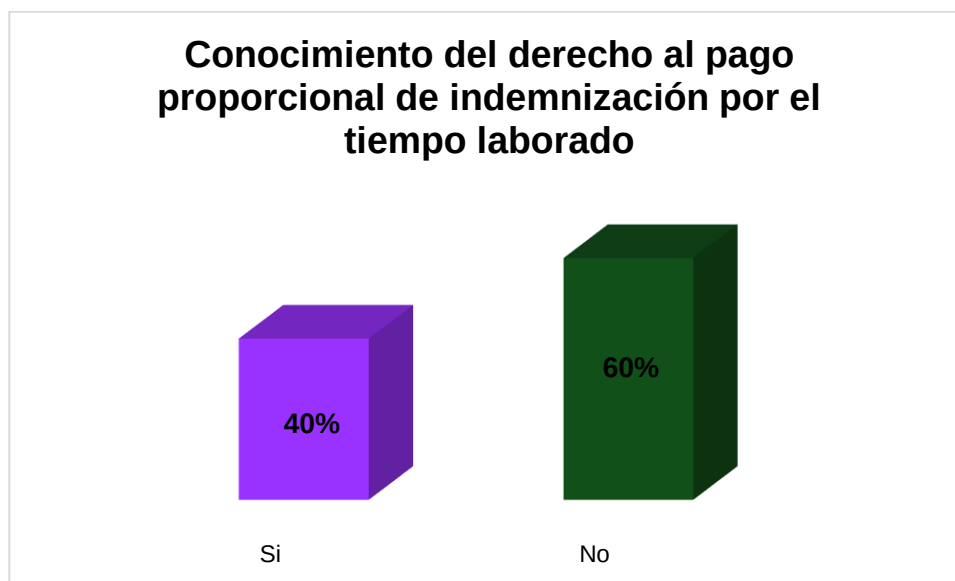


grafico 8 conocimiento de derecho 1

Este gráfico revela un hallazgo estructural muy importante: La mayoría de los trabajadores (60%) desconoce que tiene derecho a indemnización proporcional cuando su relación laboral finaliza antes de cumplir un año. Esto significa que más de la mitad de los trabajadores no sabe que el artículo 45 del Código del Trabajo protege su tiempo efectivamente laborado. Dicho desconocimiento constituye un factor determinante en el alto nivel de incumplimiento identificado, ya que limita la exigibilidad del derecho y reduce la activación de mecanismos administrativos de tutela ante el MITRAB.

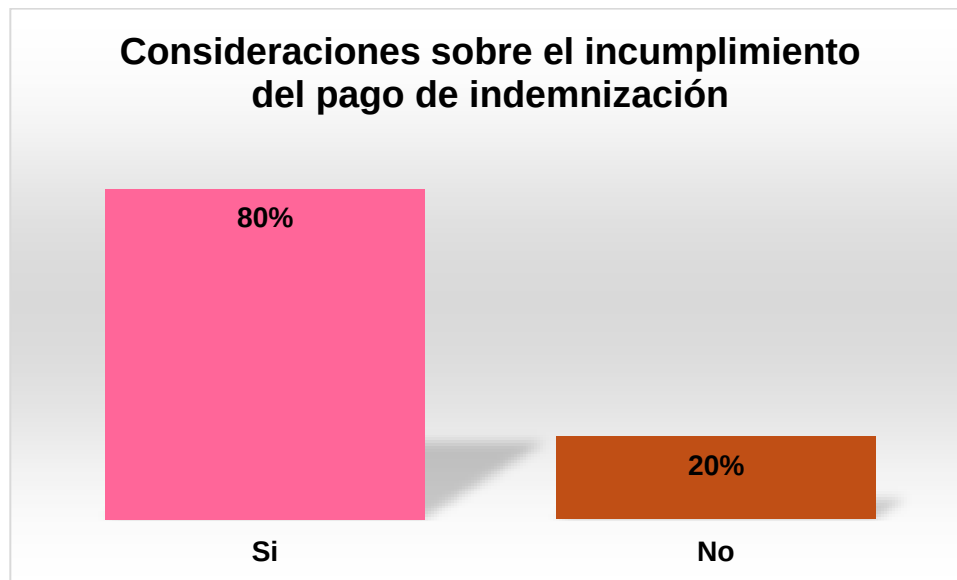
Estos datos nos llevan a determinar que el incumplimiento patronal tiene 3 dimensiones:

Jurídica: Violación del artículo 45 del Código del Trabajo.

Administrativa: Necesidad de intervención del MITRAB.

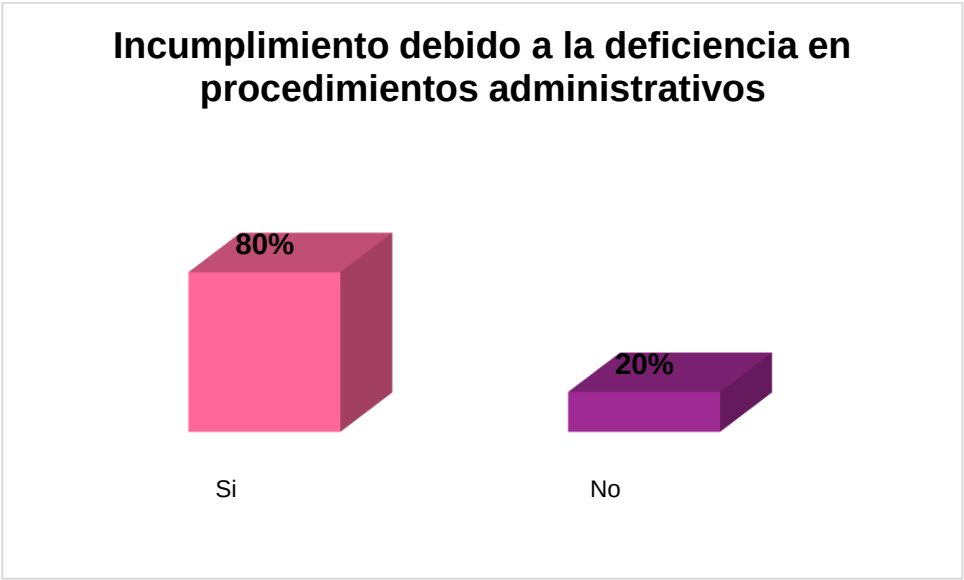
Informativa: Desconocimiento mayoritario del derecho.

Gráfico 9: Consideraciones de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.



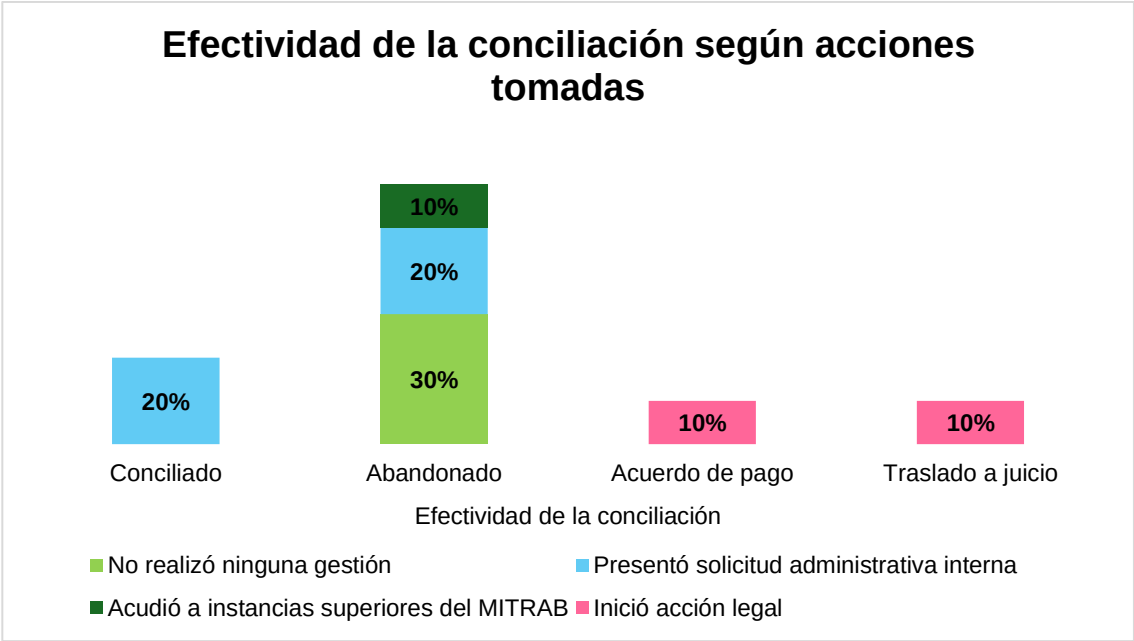
Los resultados evidencian que el 80% de los encuestados considera que existe incumplimiento en el pago de indemnización por tiempo efectivamente laborado, lo que confirma la existencia de una problemática estructural en la aplicación del artículo 45 del Código del Trabajo. Esta percepción mayoritaria coincide con los datos objetivos de no pago, pago parcial y pago tardío, fortaleciendo la hipótesis de investigación sobre la vulneración del derecho a indemnización proporcional durante el segundo trimestre de 2025.

Gráfico 10: Consideraciones de las personas encuestadas sobre si el Incumplimiento del pago de indemnización está relacionado con la deficiencia en los procedimientos administrativos. II trimestre 2025.



El gráfico evidencia que la mayoría significativa (80%) de los encuestados atribuye el incumplimiento del pago de indemnización a fallas en los procedimientos administrativos. Este resultado es relevante porque desplaza parcialmente la responsabilidad del problema desde una conducta exclusivamente intencional del empleador hacia posibles errores en el cálculo de prestaciones, falta de asesoría legal adecuada, desconocimiento técnico del procedimiento de liquidación, ausencia de controles internos en la empresa y la deficiente aplicación de la normativa laboral.

Gráfico 11: Acciones tomadas y efectividad de la conciliación de las personas encuestadas sobre si el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.



El gráfico titulado “Efectividad de la conciliación según acciones tomadas” muestra una baja efectividad (20%) del mecanismo conciliatorio. El dato más relevante es que el 60% de los casos son abandonados, lo que refleja que la mayoría de los trabajadores desiste del proceso aun cuando existen vías administrativas disponibles.

Esto evidencia que el incumplimiento es un problema estructural por:

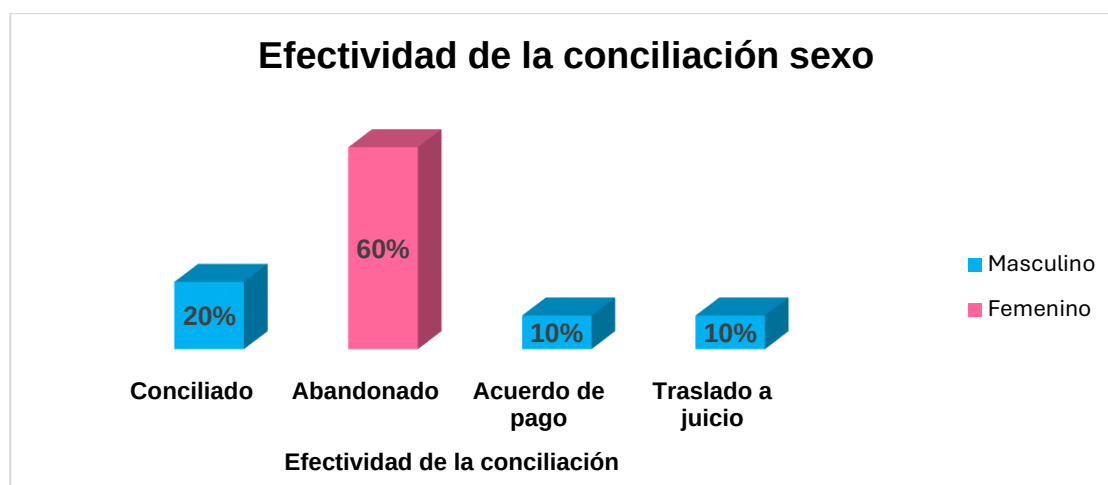
Negativa sistemática del empleador: Se aprovechan del desconocimiento legal.

Debilidad de los mecanismos administrativos: Las acciones no garantizan una solución efectiva.

Desigualdad entre las partes: El trabajador se encuentra en condiciones desfavorables.

Normalización del incumplimiento: La baja probabilidad de sanción incentiva el no pago.

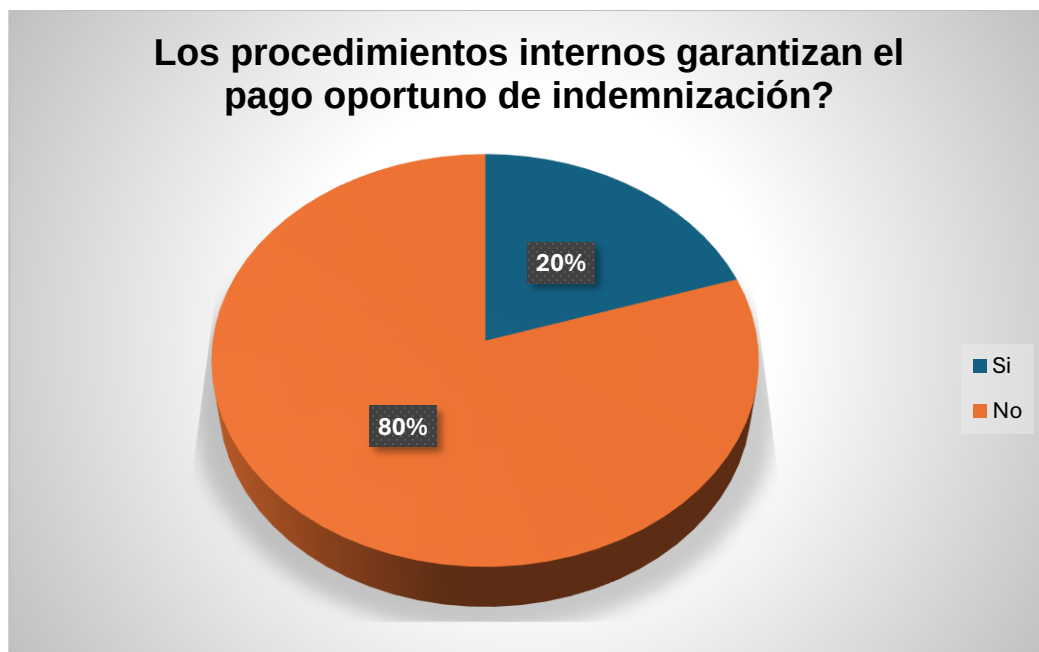
Gráfico 12: Efectividad del proceso de conciliación según sexo, de las personas encuestadas sobre el incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.



El gráfico evidencia marcadas desigualdades por sexo. El porcentaje más alto corresponde a mujeres que abandonan el proceso (60%), sugiriendo una mayor vulnerabilidad. En contraste, los hombres presentan una mayor proporción de casos conciliados (20%) y son los únicos que recurren a la vía judicial (10%).

El elevado porcentaje de abandono por parte de trabajadoras refleja la existencia de barreras estructurales (limitaciones económicas, cargas familiares, falta de asesoría) que dificultan la continuidad del reclamo. Esta situación es aprovechada por los empleadores para evadir el pago de la indemnización.

Gráfico 13: Consideraciones sobre si los procedimientos internos del MITRAB, garantizan el pago oportuno de indemnización. II trimestre 2025.



Los datos muestran que el 80% de los encuestados considera que los procedimientos internos no garantizan el pago oportuno. Estos resultados reflejan una percepción mayoritaria de ineficiencia. Desde el punto de vista jurídico, cuando los procedimientos internos no aseguran el cumplimiento oportuno, se vulneran derechos laborales fundamentales, evidenciando una brecha entre la normativa y la práctica empresarial.

Gráfico 14: Consideraciones sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos de control interno para evitar incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.



El 90% de los encuestados considera necesario fortalecer los mecanismos de control interno. La percepción mayoritaria indica que el incumplimiento responde a deficiencias estructurales en los procesos de supervisión. El fortalecimiento de estos controles constituye una medida preventiva fundamental para reducir conflictos laborales y garantizar las prestaciones derivadas de la terminación de la relación laboral,

20. Resumen de los hallazgos encontrados.

Hallazgo de Omisión Total: Se constató que el 60% de los trabajadores cuya relación laboral finalizó antes del año no recibió pago alguno por concepto de antigüedad

proporcional (Gráfico 6 y 7). Esto confirma que el incumplimiento no es parcial, sino una exclusión total del derecho en la liquidación.

Hallazgo de Ex temporalidad: Del grupo que sí recibió pago, el 30% lo obtuvo con retraso, vulnerando el indicador de temporalidad legal (10 días) y evidenciando que el empleador no prioriza esta obligación administrativa.

Hallazgo de la "Causa Eximente": Se identificó que el despido injustificado (30%) y el abandono (60%) son las principales vías de finalización. El empleador utiliza la brevedad del vínculo como un argumento tácito para omitir la indemnización del Artículo 45, asumiendo que el costo de incumplir es menor al costo de liquidar.

2. Relación con el los objetivos e Indicadores de la Variable Dependiente

Hallazgo de Vulnerabilidad de Género: Existe una afectación diferenciada; las mujeres presentan el mayor índice de abandono del proceso de reclamo (60%), lo que demuestra que la vulneración de derechos se agrava por barreras estructurales y económicas que impiden sostener la demanda ante el MITRAB (Gráfico 12).

Hallazgo de Desaliento Jurídico: El 80% de los encuestados percibe que los mecanismos actuales no garantizan el pago oportuno (Gráfico 13). Esto revela que la vulneración de derechos no es solo por falta de pago, sino por la percepción de una tutela administrativa ineficaz que desmotiva el acceso a la justicia.

3. Relación con las Variables Secundarias (Factores Intervinientes)

Hallazgo de Desconocimiento (Variable Secundaria 1): El 60% de los trabajadores desconoce que tiene derecho a la indemnización proporcional antes del año

(Gráfico 8). Este hallazgo es el factor "ancla" que permite al empleador perpetuar el incumplimiento, ya que un trabajador que no conoce su derecho, no lo exige.

Hallazgo de Fallas Administrativas (Variable Secundaria 2): El 80% de los casos atribuye el incumplimiento a deficiencias en los procedimientos internos y falta de controles de fiscalización (Gráfico 10). Esto indica que el problema tiene una raíz estructural: las empresas no tienen sistemas de liquidación que calculen automáticamente la proporcionalidad de la antigüedad.

21. Referencias

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica (6ta ed.)*. Caracas: Episteme.
- Arteaga, R. (07 de julio de 2025). *Beyond by esade*. Obtenido de ¿En que consiste el derecho laboral y cual es su ambito de aplicacion?: <https://www.esade.edu/beyond/es/derecho-laboral/>
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (1996). *Ley 185, Código del Trabajo*. Managua, Nicaragua: La Gaceta.
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2013). *Ley N°. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo*. Managua, Nicaragua: La Gaceta, Diario Oficial.
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2014). *Constitución Política de la República de Nicaragua con sus Reformas Incorporadas*. Managua, Nicaragua: La Gaceta, Diario Oficial.
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- CEUPE. (18 de octubre de 2019). *Blog del centro europeo de postgrado*. Obtenido de nociones basicas del derecho laboral: <https://www.ceupe.com/blog/nociones-basicas-del-derecho-laboral.html>
- De Buen Lozano, N. (2015). *Derecho del Trabajo (Vol. 1)*. México: Porrúa.
- EEJ. (25 de abril de 2023). *Universidad internacional de valencia*. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/ec/que-es-el-derecho-laboral-conoce-los-fundamentos-de-esta-profesion>
- Gamboa, E. A., & Tercero Castro, R. M. (Octubre de 2023). *Repositorio Unitec*. Obtenido de Efectividad del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en despido injustificado, Managua enero – junio 2022 : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repositorio.unitec.edu.ni/34/1/Monograf%C3%ADa%20Efectividad%20del%20cumplimiento%20forzoso%20de%20pago%20por%20prestaciones%20laborales%20a%20trabajadores%20en%20despido%20injustificado%2C%20Managua
- George, R. F. (06 de marzo de 2025). *Todo lo academico en linea*. Obtenido de ¿Qué son los supuestos, limitaciones y delimitaciones de la investigación y por qué es

importante incluirlos?: <https://everythingacademiconline.com/2025/03/what-are-research-assumptions-limitations-and-delimitations-and-why-are-they-important-to-include/>

- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Jaime, M. A., Calero Suarez , A. P., & Rodriguez Gonzalez , M. J. (Febrero de 2020). *Repositorio UNAN*. Obtenido de Antigüedad laboral en las instituciones públicas.: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15186/2/15186.pdf>
- Mino, I. R. (7 de Enero de 2014). *La indemnización por término de contrato de trabajo*:. Obtenido de Sistema de informacion cientifica redalyc : <https://www.redalyc.org/pdf/197/19731443005.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158)*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo (adoptada en 1998 y enmendada en 2022)*. Ginebra.
- Terrazas, D. C. (2015). *SCRIBD*. Obtenido de Capitulo 2: contrato individual de trabajo.



19.ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA

Tema: Incumplimiento de pago de indemnización por tiempo efectivamente laborado

Encuesta a trabajadores solicitantes de conciliación del MITRAB

Estimadas participantes, la presente encuesta tiene como principal objetivo analizar las causas jurídicas del incumplimiento del pago de la indemnización por el tiempo efectivamente laborado, la cual consta de preguntas de selección múltiple. Por lo que solicitamos su valiosa colaboración y honestidad al contestar las preguntas. Toda la información que nos sea brindada será usada de manera confidencial y solo para fines educativos e investigativos, por lo que no es necesario que nos dé su nombre. De antemano se le agradece su colaboración.

Fecha:

I. Datos generales del trabajador

1. Sexo

☐ Femenino

☐ Masculino

2. Edad

☐ 18-25

- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ Mas de 45

3. Nivel académico alcanzado

- ☐ Primaria
- ☐ Secundaria
- ☐ Universidad

II. Características de la relación laboral

1) Tipo de contratación

- ☐ Determinado
- ☐ Indeterminado

2) Tiempo efectivamente laborado en la institución

- ☐ Menos de 3 meses
- ☐ 3 a 6 meses
- ☐ Mayor de 6 meses y menor de 1 año

1) Sector donde laboraba

- ☐ Comercio
- ☐ Servicio
- ☐ Manufactura
- ☐ Construcción
- ☐ Hostelería
- ☐ Transporte

- ☐ Seguridad

2) Forma de finalización de la relación laboral

- ☐ Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato
- ☐ Muerte o incapacidad
- ☐ Renuncia voluntaria
- ☐ Despido justificado
- ☐ Despido injustificado
- ☐ Mutuo acuerdo
- ☐ Otra causa____ Especifique_____

III. Pago de indemnización por tiempo efectivamente laborado

A. ¿Recibió pago de indemnización por el tiempo efectivamente laborado?

- ☐ Si
- ☐ No

B. En caso afirmativo, el pago recibido fue:

- ☐ Completo
- ☐ Parcial
- ☐ No sabe
- ☐ No recibió

C. El pago de la indemnización se realizó:

- ☐ De forma inmediata
- ☐ Con retaso
- ☐ No se realizó

IV. Conocimiento de derechos laborales

a) ¿Conoce la normativa laboral aplicable al personal del MITRAB respecto al pago de indemnización?

- ☐ Si
- ☐ No

b) ¿Sabía que, aunque no haya cumplido un año de servicio, tiene derecho al pago proporcional por el tiempo trabajado?

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No sabe

V. Percepción del incumplimiento

a. ¿Considera que existió incumplimiento por parte del MITRAB en el pago de la indemnización correspondiente?

- ☐ Si
- ☐ No

b. En caso de considerar que sí hubo incumplimiento, ¿cree que esto se debe a deficiencias en los procedimientos administrativos institucionales?

- ☐ Si

☐ No

VI. Acciones institucionales y respuesta del trabajador

1. Acciones tomadas ante la falta o retraso del pago de indemnización

- ☐ No realizó ninguna gestión
- ☐ Presentó solicitud administrativa interna
- ☐ Acudió a instancias superiores del MITRAB
- ☐ Inició acción legal

2. Efectividad y estado final del proceso de conciliación

- ☐ Conciliado
- ☐ Abandonado
- ☐ Acuerdo de pago
- ☐ Traslado a juicio

3. ¿Considera que los procedimientos internos del MITRAB

garantizan el pago oportuno de la indemnización?

- ☐ Si
- ☐ No

4. ¿Considera necesario fortalecer los mecanismos de control interno

para evitar el incumplimiento del pago de indemnización?

- ☐ Si
- ☐ No

Anexo 2: Tablas de datos

Tabla 1: Edad según sexo de los trabajadores encuestados sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Sexo	Edad				
	< 18	18-25	26-35	36-45	>45
Masculino			10%	10%	20%
Femenino		10%	20%	10%	20%

Tabla 2: Tipo de contratación y tiempo laborado de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Tipo de contratación	Tiempo laborado		
	< 3 meses	3-6 meses	> 6 meses y < 1 año
Determinado	10%	20%	20%
Indeterminado		20%	30%

Tabla 3: Nivel académico alcanzado y conocimiento de la normativa laboral de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Conocimiento de normativa laboral	Nivel académico		
	Primaria	Secundaria	Universidad
Si	30%	10%	20%

No	20%	10%	10%
----	-----	-----	-----

Tabla 4: Tiempo laborado según sexo, de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Sexo	Tiempo laborado		
	< 3 meses	3-6 meses	> 6 meses y < 1 año
Masculino	10%	10%	20%
Femenino	-	30%	30%

Tabla 5: Forma de finalización de la relación laboral según el sector donde laboraban las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Sector	Forma de finalización						
	Despido justificado	Despido injustificado	Renuncia voluntaria	Expiración del plazo convenido	Mutuo acuerdo	Muerte o incapacidad	Otra causa
Construcción				10%			
Comercio	10%	10%					10%
Servicio			10%		10%		
Manufactura		10%					

Transporte							10%
Hostelería							10%
Seguridad		10%					

Tabla 6: Pago de indemnización recibido y tiempo en que se realizó dicho pago a las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Pago de indemnización recibido	Tiempo en que se realizó el pago		
	De forma inmediata	Con retraso	No se realizó
Si	10%	30%	
No			60%

Tabla 7: Cantidad recibida por el pago de indemnización de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Cantidad recibida por el pago de indemnización			
Completa	Parcial	No sabe	No recibió
20%	10%	10%	60%

Tabla 8: Conocimiento sobre el derecho al pago proporcional por tiempo laborado de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Conocimiento del derecho al pago proporcional de indemnización por el tiempo laborado	
Si	No
40%	60%

Tabla 9: Consideraciones de las personas encuestadas sobre el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Consideraciones sobre el incumplimiento del pago de indemnización	
Si	No
80%	20%

Tabla 10: Consideraciones de las personas encuestadas sobre si el Incumplimiento del pago de indemnización está relacionado con la deficiencia en los procedimientos administrativos. II trimestre 2025.

Incumplimiento debido a la deficiencia en procedimientos administrativos	
Si	No

80%	20%
-----	-----

Tabla 11: Acciones tomadas y efectividad de la conciliación de las personas encuestadas sobre si el Incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Acciones tomadas	Efectividad de la conciliación			
	Conciliado	Abandonado	Acuerdo de pago	Traslado a juicio
No realizó ninguna gestión		30%		
Presentó solicitud administrativa interna	20%	20%		
Acudió a instancias superiores del MITRAB		10%		
Inició acción legal			10%	10%

Tabla 12: Efectividad del proceso de conciliación según sexo, de las personas encuestadas sobre el incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Sexo	Efectividad de la conciliación			
	Conciliado	Abandonado	Acuerdo de pago	Traslado a juicio
Femenino		60%		
Masculino	20%		10%	10%

Tabla 13: Consideraciones sobre si los procedimientos internos del MITRAB, garantizan el pago oportuno de indemnización. II trimestre 2025.

Consideraciones sobre pagos oportunos de indemnización según procedimientos internos	
Si	No
20%	80%

Tabla 14: Consideraciones sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos de control interno para evitar incumplimiento del pago de indemnización. II trimestre 2025.

Necesidad de fortalecer los mecanismos de control interno para evitar incumplimiento del pago	
Si	No
90%	10%

Imágenes del método aplicado a trabajadores del segundo trimestre 2025.



Imagen 1



Imagen 2



Imagen 3



Imagen 4