

# UNIVERSIDAD DE TECNOLOGÍA Y COMERCIO

## Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



### Proyecto monográfico para optar al título de Licenciado en Derecho:

**Efectividad del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a  
trabajadores en despido injustificado, Managua enero – junio 2022**

#### **Autores:**

1. Ervin Andrés Maltez Gamboa
2. Roger Mauricio Tercero Castro

#### **Tutores:**

1. Lic. Perla Tablada Peralta
2. Dra. Jossarys Gazo

**Managua, octubre 2023**

## DEDICATORIA

Dedicamos este proyecto de monografía a nuestras madres, como muestra de nuestro profundo agradecimiento por todo su amor, apoyo y sacrificio incondicional a lo largo de nuestras vidas. Su valiosa influencia y apoyo han sido fundamentales en nuestro camino hacia el éxito académico. En cada paso del proceso de este proyecto, Sus palabras de aliento y sabiduría nos han impulsado a seguir adelante incluso en los momentos más desafiantes. Su capacidad para brindar consuelo y sabiduría es inigualable, y sin duda hemos sido bendecidos al tener a una madre tan excepcional como ellas.

Este proyecto no solo representa nuestras habilidades académicas y nuestra dedicación, sino que también es un testimonio de cómo tus enseñanzas han permeado en nuestras vidas. Tu ejemplo de perseverancia, integridad y compromiso ha sido una fuente constante de inspiración para nosotros. No podríamos haber llegado tan lejos sin tu apoyo incondicional y tu amor desinteresado. Tu dedicación y sacrificio han sido la base de nuestro éxito y nos enorgullece poder compartir este logro contigo.

De parte de todo el equipo detrás de este proyecto, queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento y amor. Este proyecto es un homenaje a ti, nuestra amada madre, quien ha sido y siempre será nuestra mayor fuente de inspiración.

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia es justo expresar nuestro agradecimiento a Dios por habernos acompañado hasta este punto, por habernos brindado el don de la humildad, para comprender lo que se nos ha enseñado, la sabiduría para interpretarlo y el valor para llevarlo a cabo.

También queremos agradecer a nuestra familia por todo el apoyo material, moral y espiritual que nos han brindado, con el objetivo de vernos triunfar en nuestra carrera y sentirse orgullosos de haber sembrado una semilla que hoy está germinando y florecerá en el mundo laboral. Siempre recordaremos que nos estamos graduando para servir y ayudar a aquellos que necesiten de nuestras habilidades y conocimientos.

No podemos olvidar a esta Alma Mater que nos ha abierto sus puertas y nos ha proporcionado un ambiente de desarrollo académico. Aquí hemos conocido a personas con verdadera vocación, que día a día han estado presentes en nuestras aulas para impartir conocimientos, transmitir valores y compartir experiencias. Ellos nos han motivado a superarnos y a ser mejores personas, trabajando por un mundo mejor.

Por último, queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas y cada una de las personas que han contribuido, de una u otra forma, para que este momento se hiciera realidad. Cada uno de ustedes ha aportado un grano de arena que ha sido fundamental en nuestro camino hacia el éxito.

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL TUTOR/A DEL PROYECTO DE MONOGRAFIA DEL  
ACOMPANAMIENTO ACADÉMICO PARA LA INVESTIGACIÓN**

# INDICE

## Contenido

I.	INTRODUCCIÓN .....	1
II.	ANTECEDENTES.....	3
2.1	A nivel internacional. ....	3
2.2	A nivel Nacional.....	4
2.3	A nivel local .....	5
III	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....	7
IV.	OBJETIVOS .....	9
4.1	General.....	9
4.2	Específicos .....	9
V.	HIPOTESIS .....	10
VI	MARCO TEORICO.....	11
6.1	Despido injustificado .....	11
6.2	Derechos Laborales .....	11
6.3	El despido.....	14
6.4	La demanda laboral, Protección de los Derechos del Trabajador .....	17
6.5	Procedimiento para presentar una demanda laboral.....	17
VII	MARCO JURIDICO.....	20
7.1	Constitución política de Nicaragua.....	20
6.2	LEY 185, CODIGO DEL TRABAJO.....	21

6.3	Ley 815. Código Procesal Laboral y Seguridad Social.....	24
7	JUSTIFICACIÓN .....	29
IX.	METODOLOGÍA.....	32
9.1	Paradigma.....	32
9.2	Tipo de estudio.....	32
9.3	Enfoque de investigación. ....	33
9.4	Muestra/población/unidades de análisis.....	33
9.5	Criterios de la muestra teórica.....	35
9.6	Matriz de operacionalización de variables.....	36
9.7	Método, técnica, herramienta, instrumento para la recolección de datos.....	39
9.8	Método, técnica, herramienta, instrumento para el procesamiento de datos. ..	40
9.9	Consentimiento previo informado.....	40
9.10	validación de los instrumentos. ....	41
X	ANALISIS DE DATOS. ....	42
10.1	Cumplimiento forzoso por pago de prestaciones laborales por despido injustificado. ....	42
10.2	Argumentación legal en defensa del derecho del trabajador por incumplimiento de pago de prestaciones laborales.....	56
10.3	Recomendaciones para mejorar la efectividad en proceso judicial por cobro de prestaciones laborales por despido injustificado. ....	65
XI	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67

XII CONCLUSIONES ..... 80

XIII RECOMENDACIONES ..... 82

XIV REFERENCIAS ..... 83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Requisitos que debe contener una demanda Laboral .....	44
Tabla 2 Procedimientos de contestación de Demanda .....	45
Tabla 3 Audiencia Judicial de conciliación y Juicio.....	46
Tabla 4 Plazos para que el Judicial dicte sentencia .....	47
Tabla 5 Requisitos que debe contener la Sentencia Judicial.....	48

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Figura 1 Expedientes asignados a los Juzgados Laborales .....	49
Figura 2 Demandados que realizaron Contestación de la Demanda Laboral .....	50
Figura 3 Representación legal del Demandante en el Juicio Laboral.....	51
Figura 4 Representación legal del Demandado en el Juicio Laboral.....	52
Figura 5 Elementos de prueba presentado por el Demandado .....	53
Figura 6 Elementos de prueba presentado por el Demandante(actor) .....	54
Figura 7 Finalización de proceso mediante sentencia Judicial .....	55
Figura 8 Área de revisión de Expedientes en Archivos Fenecido.....	84
Figura 9 Recepción de Archivo Fenecido .....	84
Figura 10 Llenado de bitácora Judicial .....	84
Figura 11 Portada de Expediente Judicial Laboral .....	84

## SIGLA Y ACRONIMOS

### A

**Art.** Artículo

**avenencia.** Acuerdo a que llegaron las partes en el juicio para ponerle término amistoso

### B

**Bitácora.** Hoja de reporte sobre los avances y resultados preliminares de un proyecto de investigación

### C

**C.T.** Código del Trabajo, ley 185

**CPLSS.** Código Procesal Laboral y Seguridad Social Ley 815

### E

**E.** porcentaje de error

### F

**Fenecido.** Sistema Web Archivístico del Complejo judicial Central

### H

**Ha lugar.** Esto significa que el juez está de acuerdo en que según las normas jurídicas, la objeción del abogado a una declaración o pregunta es apropiada

### I

**INSS.** Instituto Nicaragüense de Seguridad Social

### N

**n.** tamaño de la muestra poblacional a obtener

**N.** es el tamaño de la población total

**no ha lugar.** desestimar o rechazar la solicitud a que se refiere una resolución

### O

**OIT.** Organización Internacional del Trabajo

### P

**p.** Variabilidad Positiva

### Q

**q.** Variabilidad negativa

### R

**Reticencia.** hecho de no decir sino en parte, o de dar a entender claramente, y de ordinario con malicia, que se oculta o se calla algo que debiera o pudiera decirse

### S

**Sopesar.** Véase, Examinar con atención o considerar con prudencia las ventajas y los inconvenientes de algo, o su importancia y trascendencia

### Z

**Z.** Porcentaje de confianza

## RESUMEN

La efectividad del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en despido injustificado. Representa un tema poco abordado en Nicaragua limitándose exclusivamente a conceptos relacionados a la forma de extinción de la relación laboral no profundizando en las causas verdaderas en que los empleadores despiden sin causa **justificada** a sus trabajadores amparándose jurídicamente en el artículo 45 del Código del Trabajo. Al estar rota la relación laboral el empleador no paga las **prestaciones** laborales, que por derecho adquirido tiene el trabajador, pago de indemnización señalado en el artículo 45 del código del trabajo. Estos derechos según la legislación nicaragüense son irrenunciables, una vez vulnerado el derecho del trabajador este se ve obligado a realizar juicio por acción de pago forzoso, interponiendo demanda ante el juzgado laboral ubicados en el antiguo complejo judicial Nejapa. Con la finalidad de caracterizar los casos prácticos y determinar el cumplimiento forzoso de las prestaciones laborales en juicio se realizó análisis documental tanto de la ley 815, como la aplicación de la misma en expediente judiciales por demandas laborales en los que fueron revisados; Demanda, contestación de la demanda y sentencia judicial. Como **conclusión** del proceso se sugiere para mejorar la efectividad en el proceso judicial, que los trabajadores tengan más acceso a información en línea en el tema derechos laborales, mejor asistencia por parte de Defensoría pública en proceso judicial. Se espera que esto contribuya de manera significativa a la efectividad del proceso judicial, garantizando así una protección efectiva de los derechos laborales.

## PALABRAS CLAVES

Despido / prestaciones / injustificado / demanda / sentencia

## **ABSTRACT**

The effectiveness of forced compliance with payment of labor benefits to workers in unjustified dismissal. It represents a topic that is rarely addressed in Nicaragua, limiting itself exclusively to concepts related to the manner of termination of the employment relationship, not delving into the true causes in which employers dismiss their workers without justified cause, legally protected by article 45 of the Labor Code. Since the employment relationship is broken, the employer does not pay the labor benefits, which the worker has by acquired right, compensation payment indicated in article 45 of the labor code. These rights according to Nicaraguan legislation are inalienable; once the worker's right is violated, he or she is forced to file a lawsuit for forced payment, filing a lawsuit before the labor court located in the old Nejapa judicial complex. In order to characterize the practical cases and determine the forced compliance of labor benefits in court, a documentary analysis of both Law 815 and its application in judicial files for labor lawsuits in which they were reviewed was carried out; Lawsuit, response to the lawsuit and court ruling. As a conclusion of the process, it is suggested to improve the effectiveness of the judicial process, that workers have more access to online information on the subject of labor rights, better assistance from the Public Defender's Office in the judicial process. This is expected to contribute significantly to the effectiveness of the judicial process, thus ensuring effective protection of labor rights.

## **KEYWORDS**

Dismissal / benefits / unjustified / lawsuit / sentence

## I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación aborda el tema: Efectividad en el cumplimiento forzoso de pago de prestaciones laborales ante un despido injustificado. Se analizará en profundidad la problemática existente en relación con los casos de cobro forzoso por despido injustificado que enfrentan los trabajadores afectados. En muchos países alrededor del mundo, el derecho laboral establece que el despido de un trabajador debe contar con causas justificadas y proporcionar una indemnización adecuada. Sin embargo, en la práctica, es común encontrar situaciones en las que los empleadores despiden injustificadamente a sus trabajadores, sin otorgarles las compensaciones correspondientes.

Esto deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad económica y con la necesidad de emprender acciones legales para recuperar lo que les corresponde. El cobro forzoso se presenta como una opción para que los trabajadores despedidos injustificadamente puedan obtener la compensación económica que les pertenece. Consiste en solicitar la intervención de las autoridades judicial en lo laboral recurriendo a diferentes mecanismos legales para resarcir sus derechos laborales. En este proyecto de monografía, se examinará la legislación vigente como es ley 185 Código del Trabajo, en este se encuentran reflejado jurídicamente los derechos del trabajador y las obligaciones del empleador.

Ley 815 Código Procesal Laboral y Seguridad Social en el que se describe los procedimientos a seguir para hacer valer los derechos del trabajador mediante una demanda en la vía Judicial, se analizarán los mecanismos existentes para llevar a cabo el cobro forzoso. Además, se abordarán los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores al intentar ejercer este derecho y se propondrán posibles soluciones para mejorar la efectividad de los procedimientos de cobro forzoso.

Este estudio tiene como objetivo principal generar conciencia sobre la importancia de garantizar los derechos laborales de los trabajadores y brindar una herramienta útil para aquellos que se encuentren en situaciones de despido injustificado. A través del análisis detallado de casos judicializados por causas laborales y la revisión de la legislación aplicable, se espera contribuir al debate y promover cambios positivos en la protección de los derechos laborales. Se espera que esta introducción sienta las bases para una investigación exhaustiva sobre el cobro forzoso por despido injustificado, y que los hallazgos y conclusiones que se obtengan sean de utilidad tanto para los trabajadores afectados como para las instituciones encargadas de velar por sus derechos laborales.

## **II. ANTECEDENTES**

### **2.1 A nivel internacional**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) defiende los derechos de los trabajadores por varias razones, por justicia social y la equidad en el mundo laboral. A través de la promoción y protección de los derechos de los trabajadores, buscan garantizar un trato justo e igualitario para todos, sin importar su género, origen étnico, religión, discapacidad u orientación sexual. La OIT considera que el trabajo es fundamental para la dignidad y el bienestar de las personas.

La OIT, busca proteger a los trabajadores de la explotación, el abuso y la discriminación en el ámbito laboral. Los derechos laborales son elementos clave para el desarrollo económico y social sostenible. Un entorno laboral justo y respetuoso promueve la estabilidad, la productividad y la paz social, lo cual contribuye al crecimiento económico y al bienestar de las sociedades.

A demás esta Organización promueve el diálogo tripartito entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para adoptar decisiones y políticas laborales consensuadas. Con el objetivo de garantizar que las leyes, los reglamentos y las políticas se ajusten a las necesidades y los derechos de los trabajadores, de forma equilibrada con las necesidades y las capacidades de los empleadores y el Estado. (Organización Internacional del Trabajo (OIT) , 2023).

## **2.2 A nivel Nacional**

Las indemnizaciones en el ordenamiento Jurídico Laboral Nicaragüense, expresa que el despido injustificado o sin causa justa, se da cuando sin motivo alguno, el empleador rescinde el contrato de trabajo, en estos casos el empleador se limita a manifestar su voluntad extintiva, sin invocar causa alguna. El empleador puede rescindir el contrato con causa justificada, y si ella tiene validez, se exime toda responsabilidad resarcitoria, en cambio, si lo tiene, aunque hubiere invocado la causa, cuando es ella insuficiente o no se la prueba, tiene que responder, dejando sin efecto el despido y si no lo hace, pagando la indemnización (Tenorio, 2006).

Sin embargo, la OIT no hace referencia alguna en relación a los casos de despidos injustificados en el que un trabajador se ve impulsado a dar inicio a un proceso judicial para hacer valer sus derechos, a como lo señala el doctor Alejandro Taleno;

“La característica extintiva atribuida al acto jurídico del despido, se debe señalar que si bien es cierto ocurre una a extinción o desvinculación del trabajador con el empleador en relación a los derechos y obligaciones propias de la ejecución del trabajo hacía el futuro.

No es menos cierto que el despido genera o produce el nacimiento de otros derechos derivados directamente de la relación laboral, como son las indemnizaciones, pago de antigüedad y pago de prestaciones sociales, las que fueron acumuladas en el tiempo que se encontraba vigente la relación laboral, por lo tanto, no podemos asumir que la característica extintiva del despido excluye al empleador de cualquier responsabilidad en relación al pago de los pasivos laborales debidos al momento de la terminación de la relación laboral” (Taleno, 2016).

## 2.3 A nivel local

Cabe señalar que a pesar que el código procesal laboral ley 185 tutela el derecho de los trabajadores ante un despido injustificado en la práctica durante el proceso hay una menor protección del trabajador frente al despido injustificado, a como lo expresa el doctor Alejandro Taleno “puede afirmarse que un despido sin forma constituye, sin lugar a dudas, un indicio sólido de despido sin causa o completamente arbitrario, lo que supondría la vulneración del derecho fundamental a no ser despedido sin justa causa. Por lo que debería determinar la nulidad, salvo prueba en contrario por parte del empresario” (Taleno, 2016).

A sí mismo el especialista en Derecho laboral Carlos Preciado expresa “que subrayar que el derecho a no ser despedido sin justa causa no puede equipararse al derecho a la protección frente al despido injustificado. El primero prohíbe el despido injusto, el segundo lo indemniza o repara. Por lo que instaurar un sistema en que cualquiera o ninguna causa baste para despedir, a cambio de una suma de dinero, no es más que un sistema de libre desistimiento indemnizado, contrario al contenido esencial del derecho a no ser despedido sin justa causa” (Domènech, 2017).

La indemnización contemplada en el Artículo 45 del Código del trabajo (1996) se debe calcular y pagar de manera proporcional al tiempo laborado para aquellos trabajadores que no han cumplido con un año en la prestación del servicio. Para cerrar el tema debemos plantear que la disposición legal que contempla la obligación del empleador de pagar una indemnización al momento de materializarse un despido injustificado, “no establece un plazo dentro del cual se debe verificar dicho cumplimiento, quiere decir que la ley establece que el empleador debe pagar una sanción por el despido injustificado, pero no determina en qué momento.

Dentro de la lógica que al no establecerse término en la ley para que el empleador realice el pago de la indemnización, cabe asumir que esta prestación es exigible desde el mismo momento que termina la relación laboral, pero ¿qué sucede si, el empleador no pago al momento de materializar el despido injustificado? ¿Cuál es la sanción que se le debe imponer al empleador que no paga de manera inmediata la indemnización? Sobre este tema nuestro Código del trabajo (1996) no establece ninguna disposición” (Taleno, 2016).

### **III PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el ámbito laboral, es común que los trabajadores se enfrenten a situaciones de despido injustificado, lo cual genera diversos problemas tanto para el trabajador como para la sociedad en general. Uno de los principales obstáculos que los trabajadores deben enfrentar para hacer valer sus derechos es el proceso de pago forzoso por prestaciones laborales.

Cuando un trabajador es despedido injustamente, tiene el derecho legal de exigir una compensación por las prestaciones laborales no percibidas, como el pago de salarios no pagados, indemnizaciones, prestaciones sociales, entre otros. Sin embargo, el proceso para obtener este pago forzoso puede ser extremadamente complejo, lo que exige una inversión significativa de tiempo y recursos por parte del trabajador para hacer valer su derecho.

El trabajador despedido injustamente se ve obligado a dedicar una gran cantidad de tiempo, costo económico y esfuerzo en la recopilación de evidencias, la presentación de demandas legales, la asistencia a audiencias y el seguimiento de los procedimientos judiciales correspondientes. Esta situación se genera debido a la inexistencia de un artículo dentro del código laboral que señale el tiempo específico para el pago de las prestaciones ante un despido injustificado, dejando un vacío legal que deja vulnerado el derecho del trabajador.

En consecuencia, la inversión de tiempo excesiva en la búsqueda de justicia laboral implica una interrupción en la vida personal y familiar del trabajador, generando un deterioro en su calidad de vida. Además, esta dedicación exclusiva en el proceso legal puede derivar en la pérdida de otras oportunidades laborales, causando un impacto negativo en la estabilidad económica del individuo y su familia.

Por otro lado, el problema de efectividad del pago forzoso por prestaciones laborales también genera problemas sociales a nivel más amplio. La falta de agilidad y eficiencia en el sistema judicial laboral puede desalentar a los trabajadores a perseguir el cumplimiento de sus derechos, ya que el proceso resulta largo y desgastante. Esto puede llevar a una perpetuación de la impunidad laboral, donde los empleadores se sienten en libertad de realizar despidos injustificados sin temor a enfrentar consecuencias legales.

¿Es efectivo el cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores ante un despido injustificado?

## **IV. OBJETIVOS**

### **4.1 General**

Analizar la efectividad en el cumplimiento del proceso forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en casos de despido injustificado, con el fin de identificar estrategias o procedimientos que contribuyan a mejorar la protección de los derechos laborales y garantizar una compensación justa para los trabajadores afectados.

### **4.2 Específicos**

Caracterizar casos prácticos relacionados con el cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales en casos de despido injustificado radicados en los juzgados de Managua, enero – junio 2022 que se encuentran en archivo fenecido de conformidad a la norma laboral.

Describir la estructura legal que se utiliza para la defensa de los derechos de los trabajadores en las demandas y los procesos ante el incumplimiento de pagos por prestaciones laborales en la vía Judicial.

Identificar alternativas que mejoren la efectividad en el proceso judicial por cobro de las prestaciones laborales en caso de despido injustificado.

## **V. HIPOTESIS**

La implementación de cobro forzoso de pago, por prestaciones laborales a trabajadores en caso de despido injustificado, es efectivo, aumentando la eficacia del proceso judicial, garantizando de esta manera el resarcimiento económico y los derechos laborales a los trabajadores afectados.

## **VI MARCO TEORICO**

### **6.1 Despido injustificado**

El despido injustificado es una problemática laboral que afecta a numerosos trabajadores en todo el mundo. Cuando un trabajador es despedido sin una justificación legal válida el empleador incurre en una falta de ética y legal que puede tener consecuencias significativas para el trabajador. Además de los aspectos relacionados con la justicia del despido, otro punto crítico radica en el incumplimiento de pago por prestaciones laborales que el trabajador tiene derecho a recibir.

Al no existir dentro del código del trabajo artículo alguno que señale el tiempo específico para que el empleador pague las prestaciones laborales a su trabajador, estos aprovechan este vacío de la ley para no pagar estas prestaciones, es donde el empleador se ve obligado a acudir a la vía administrativa para reclamar su derecho, en caso de no tener respuesta favorable procede al judicial incurriendo en mayor tiempo y costo económico para poder hacer valer sus derechos.

### **6.2 Derechos Laborales**

En estudios realizados sobre los derechos laborales Ramiro Valladares refiere que;

“En Nicaragua los derechos laborales adquiridos, son una institución nueva en el derecho laboral, que tutela, protege y permite mejorar los beneficios de los trabajadores, establecidos por las normas constitucionales, las leyes laborales, los convenios internacionales, reglamentos, convenios y acuerdos bilaterales vigentes, es el camino más expedito para hacer justicia, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, crear nuevas oportunidades para sus familias, permitiendo el desarrollo económico del país, y a las nuevas oportunidades de empleo, únicos valores que sustentan a la auténtica autonomía económica y profesional (Noel, 2014).

La garantía de los derechos laborales adquiridos es fundamental para lograr justicia y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Al proteger estos derechos, se generan nuevas oportunidades para las familias de los trabajadores, ya que les permite acceder a mejores condiciones de empleo y remuneración. Además, el respeto a los derechos laborales adquiridos contribuye al desarrollo económico del país. Cuando los trabajadores tienen asegurados sus derechos, se crea un entorno laboral más estable y equitativo, lo que a su vez fomenta la productividad y la inversión. Esto beneficia tanto a los empleados como al crecimiento económico en general.

El estudio menciona que los derechos del trabajador son considerados como un bien jurídico de carácter colectivo para los trabajadores. Por lo tanto, el consentimiento de aquellos que no sean trabajadores es irrelevante cuando se trata de conductas anti sindicales o contrarias a la huelga. la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual se refiere al derecho de sindicalización y ha sido ratificado por los países en estudio. En dicho convenio se definen los actos discriminatorios, por ejemplo, el despido de un trabajador debido a su afiliación sindical o por ejercer alguna actividad sindical.

“En estudio realizado hace referencias a los derechos del trabajador como un bien jurídico de carácter colectivo disponible solo para los trabajadores, por eso es irrelevante el consentimiento, esto no es afectado por la conducta anti sindical o contraria a la huelga; esto lo podemos ver en el convenio 98 de la OIT, sobre derecho de sindicalización ratificado por los países en estudio, en donde se define los actos discriminatorios y las injerencias prohibidas como por ejemplo; el despido de un trabajador por razón de su afiliación o por ejercer alguna actividad sindical” (Quiroz, 2009).

En este mismo estudio nos señala que cuando el patrono despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley, y esta ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio. La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto (Quiroz, 2009).

En caso de un despido injustificado, los trabajadores en Nicaragua tienen derechos fundamentales reconocidos por la ley, tales como las prestaciones sociales. Estas prestaciones tienen como objetivo asegurar el bienestar, la estabilidad y la dignidad de los trabajadores y sus familias. Están reguladas por diferentes leyes y normativas para garantizar la protección de los trabajadores.

“Se señala además que, ante un despido injustificado, las prestaciones sociales son derechos fundamentales que los trabajadores nicaragüenses, tienen reconocidos por la ley. Estas prestaciones buscan asegurar el bienestar, la estabilidad y la dignidad de los trabajadores y sus familias. Mismas que están reguladas por diversas leyes y normativas para garantizar la protección al trabajador, cabe señalar que en el artículo 17 y 18 del Código del trabajo establece los derechos que le corresponden al empleador y trabajador, siendo un pilar fundamental para el bienestar y la seguridad de los trabajadores” (Noel, 2014).

Existen varios tipos de prestaciones sociales que se otorgan a los trabajadores como son; Seguro social regulado por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) esta a su vez incluye pensiones para jubilación, invalidez o muerte, prestaciones médicas y maternidad, así como prestaciones por riesgos laborales. Otra de las prestaciones es el décimo tercer mes, las vacaciones y no debemos dejar de mencionar las prestaciones por riesgos laborales donde los trabajadores pueden sufrir accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo (Jarquin, 2016, pág. 28).

### **6.3 El despido**

El despido laboral es una decisión que afecta tanto a empleadores como a trabajadores y se encuentra regulado por el código del Trabajo y otras normativas legales, con el objetivo de garantizar que los derechos laborales sean respetados y se promueva una relación justa entre ambas partes. Existen diferentes tipos de despidos, cada uno con sus propias características y condiciones, es decir en función del origen de la extinción de la relación laboral, el despido puede ser causal o no.

El despido causal es el que trae motivo de un elemento externo, sea objetivo o subjetivo tal motivo. Cuando el despido no sea causal se considerará improcedente, lo que elevará la cuantía de la indemnización o supondrá la readmisión del trabajador. Despido por justa causa: El empleador puede despedir a un trabajador por causas justificadas, como el incumplimiento grave de sus obligaciones laborales, la mala conducta o la indisciplina en el trabajo. El código del trabajo establece una lista de causas que pueden considerarse justificadas para proceder con el despido (conceptosjuridicos.com, 2023).

El Ministerio del Trabajo a través del Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08 PROCESO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL, establece el procedimiento para despedir por causa justa a un trabajador, orientado en los principios de oralidad, inmediatez, concentración, publicidad, celeridad, buena fe y lealtad procesal, impulsión de oficio, gratuidad, realidad, in dubio pro operario e inquisitividad, es oral, breve y contradictorio, siendo la primera instancia administrativa que tiene un trabajador que fue despedido por causa injustificada y el empleador reúsa pagar las prestaciones laborales (Ministerio del Trabajo, 2020).

Los plazos establecidos el procedimiento administrativo laboral oral son: Como primer paso realizar solicitud por el trabajador, puede ser en forma oral o por escrito, con los siguientes requisitos: a) Designación de la autoridad que conocerá del trámite; b) identificación de la parte que interpone la solicitud y de quien lo representa; c) identificación de la persona en contra de quien se dirige la solicitud y la dirección del domicilio para notificación; d) hechos en que se funda la solicitud y su justificación legal; e) los medios concretos de pruebas; f) lugar para oír notificaciones en la ciudad en la que resida la autoridad administrativa competente.

Cuando se trate de solicitudes de suspensión colectiva de contratos de trabajo, a los requisitos anteriores se deberá agregar; g) identificación de las personas trabajadoras cuyos contratos se solicita suspender; h) cargo que desempeñan en el centro de trabajo y el salario; i) tiempo por el cual se solicita la suspensión; j) Se deberá acompañar a la solicitud, el acta de la comisión bipartita. Cuando se trate de cierre de empresa, la solicitud deberá cumplir los requisitos anteriores en lo que fuera pertinente, identificando a las personas que estén de vacaciones, de subsidio, embarazadas y dirigentes sindicales (Ministerio del Trabajo, 2020).

Al ser recibida la solicitud, las Autoridades del Ministerio del Trabajo proceden a llamar a las partes con el fin de realizar un trámite conciliatorio, el cual puede ser total o parcial, de no haber conciliación se procede a ratificar solicitud y pruebas por la parte empleadora, y la parte trabajadora procede a contestar y propone pruebas. En este proceso si no se logra la conciliación se llaman a las partes a una audiencia probatoria para evacuar las pruebas de las partes que fueron admitidas en la audiencia conciliatoria.

Después de haber sido evacuadas las pruebas facilitadas por cada una de las partes las autoridades del Ministerio del trabajo emitirán resolución del caso vinculada a los hechos alegados tomando en cuenta las pruebas evacuadas y las normas legales aplicables al caso, se apreciarán las pruebas, según las reglas de la sana crítica. La parte que se considere agraviada con la resolución emitida puede en el mismo acto de notificado o al siguiente día hábil, apelar de la misma, la que puede ser admitida o rechazada al día siguiente hábil de haber sido interpuesta y dicha resolución será notificada por Tabla de Avisos (Ministerio del Trabajo, 2020).

De existir inconformidad por la resolución emitida por el ministerio del trabajo podrán apelar ante la Inspectoría General del Trabajo, Transcurridos los cinco días hábiles señalados anteriormente sin que la Inspectoría General del Trabajo se pronuncie, se tendrá por denegada la apelación y concluida la vía administrativa. En caso de un despido por cierre o reducción de la empresa ya sea de operaciones o reducción significativa en su actividad, puede llevar a cabo despidos para ajustar la nueva realidad económica (Ministerio del Trabajo, 2020).

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, el despido injustificado es cuando un empleador termina la relación laboral con un trabajador sin una causa justificada, incumpliendo con las causales legales para justificarlo, es decir, sin motivos legales válidos para hacerlo. En este caso, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización por despido injustificado, así como a otras prestaciones laborales que correspondan según la legislación laboral vigente. El Ministerio del Trabajo también puede brindar asesoría legal y protección a los trabajadores en caso de despido injustificado (Ministerio del Trabajo, 2020).

## **6.4 La demanda laboral, Protección de los Derechos del Trabajador**

Es importante indicar en que consiste la demanda laboral según el especialista Herrera (2020) que indica:

La demanda laboral es un recurso legal que tienen los trabajadores en Nicaragua para proteger sus derechos y resolver conflictos relacionados con su relación laboral. El proceso de demanda laboral se encuentra regulado en el Código del Trabajo ley 185 y busca asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones y que los trabajadores reciban una justa compensación por su labor, se abordará su importancia para proteger los derechos laborales (pág. 20).

Este proceso legal asegura que los trabajadores tengan acceso a la justicia y puedan hacer valer sus derechos en caso de que sean vulnerados como es el caso que ante un despido injustificado y el trabajador reusé a pagar las prestaciones laborales a su trabajador. Es esencial que los trabajadores conozcan sus derechos y estén informados sobre el procedimiento para presentar una demanda laboral. Además, es importante fomentar un diálogo constructivo entre empleadores y trabajadores para evitar conflictos y promover un ambiente laboral armonioso y respetuoso de los derechos de todos los involucrados (Herrera, 2020).

## **6.5 Procedimiento para presentar una demanda laboral**

El procedimiento para presentar una demanda laboral se encuentra establecido en la ley 815, Código Procesal Laboral y Seguridad Social teniendo como primer paso; Intento de conciliación: se realizar un intento de conciliación con el empleador o su representante. Esta conciliación puede llevarse a cabo ante la Inspección del Ministerio del Trabajo o en una audiencia de conciliación, en la cual ambas partes intentarán resolver el conflicto de manera amigable. Si la conciliación no llega a un acuerdo satisfactorio, el trabajador puede presentar una demanda laboral ante el Juzgado de Trabajo competente (Ministerio del Trabajo, 2020).

El trabajador agraviado se presenta ante las autoridades en los Juzgados Laborales ahí presenta su demanda de forma verbal o escrita, esta debe contener información detallada del reclamo, tomando en cuenta los requisitos establecidos en el artículo 307 del código procesal laboral, siendo: a) La designación del Juez ante quien se interpone, b) Nombre y apellido del demandante, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones.

Si bien es cierto antes de la interposición de una demanda laboral por acción de pago ante el judicial es un requisito sine qua non presentar constancia que fue agotado el trámite conciliatorio ante las autoridades del ministerio del trabajo sin embargo expresa Crithian Balladares en su investigación;

“Otro punto importante de hacer notar en este apartado, es que nótese que la norma no dice haber agotado la vía administrativa, sino que se dispone haber agotado el trámite conciliatorio ante la autoridad administrativa, ya que en estricto sensu, no es que sea una vía administrativa porque cuando se habla de vía administrativa es un procedimiento administrativo, o sujeto o contra una determinada regla, esto es una conciliación administrativa y no un procedimiento administrativo propiamente dicho” (Balladares, 2013).

En investigación realizada por Bladimir Ibarra este expresa que el procedimiento de los juicios laborales observándose relevancia y prevalencia de la forma escrita, siendo muy escasa la forma oral, observándose específicamente en el trámite conciliatorio. Debido a sus particularidades su aplicación conllevaba generalmente a atrasos mayormente en perjuicio de los trabajadores o trabajadoras demandantes, había retardación de justicia, sumándose a ello lagunas o vacíos que debían llenarse con el auxilio de disposiciones del derecho común (Ibarra, 2013).

De previo a la demanda la parte actora podía solicitar judicialmente medidas preventivas que incluye absolución de posiciones y reconocimiento de firma; medidas precautorias como el embargo preventivo y aseguramiento de bienes. Ejecutada la providencia precautoria la parte actora debía entablar su demanda dentro de los quince días, caso contrario sería revocada de oficio o a petición de parte interesada (Ibarra, 2013).

En los procesos laborales las partes que intervienen son: Las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos. Las personas que tengan restringido el libre ejercicio de sus derechos no podrán actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas, conforme a las normas que regulen su capacidad. Las personas jurídicas litigarán por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley (Balladares, 2013).

De igual forma los trabajadores menores de edad y los incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos, acciones de los contratos individuales o colectivos de trabajo y de los reglamentos internos de trabajo a través de sus representantes y las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, podrán ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas (Balladares, 2013).

El procedimiento del juicio por vía ordinaria, al igual que toda litis, inicia el proceso con la interposición de la demanda, la que podrá ser verbal o escrita. La interposición escrita no es una práctica forense en los juzgados. Una vez que se presente la demanda la autoridad laboral, dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiendo. La demanda debe ser contestada dentro de las cuarenta y ocho horas después de notificada, más el término de la distancia, en su caso. El término probatorio será de seis días, prorrogables por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte (Balladares, 2013).

## **VII MARCO JURIDICO**

### **7.1 Constitución política de Nicaragua**

La Constitución Política de Nicaragua establece principios y disposiciones relacionadas con la protección de los trabajadores y sus derechos laborales. Estas disposiciones buscan asegurar condiciones laborales justas, la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción del bienestar económico y social de la población. A continuación, se destacan algunos de los aspectos clave en la Constitución de Nicaragua relacionados con la protección de los trabajadores.

Estas disposiciones constitucionales reflejan el compromiso de Nicaragua con la protección de los derechos laborales y la promoción del bienestar de los trabajadores. Sin embargo, es importante destacar que la implementación y el cumplimiento efectivo de estas disposiciones pueden depender de la legislación laboral, las políticas públicas y la supervisión adecuada por parte de las autoridades competentes. Estos derechos constitucionales están reflejados en el capítulo III, señalando los derechos sociales de los trabajadores, en el artículo 57, como es el derecho al trabajo (Constitucion Politica de Nicaragua, 2021).

De igual forma este mismo cuerpo de ley en su capítulo V, refleja los derechos Laborales. El art. 80, Señala el Trabajo como derecho y responsabilidad donde el trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona (Constitucion Politica de Nicaragua, 2021).

Dentro del mismo cuerpo de ley el Artículo 82, incisos 6 y 7, establece que los trabajadores tienen derecho a una mejor condición de trabajo, derecho a igualdad de oportunidades y promoción, considerando factores como el tiempo de servicio, la capacidad, la eficiencia y la responsabilidad. Además, se enfatiza que la seguridad social factor fundamental para garantizar protección integral y medios de subsistencia en situaciones de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad, así como para los familiares en caso de fallecimiento, de acuerdo a las disposiciones legales establecidas (Constitucion Política de Nicaragua, 2021).

## **6.2 LEY 185, CODIGO DEL TRABAJO**

La existencia de este código Ley 185 así como su cumplimiento reflejan el compromiso del país hacia la protección de los derechos laborales y el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa. Es esencial que las autoridades y los empleadores continúen respetando y cumpliendo con estas prestaciones para contribuir al crecimiento y la prosperidad de la nación. Asimismo, es necesario seguir promoviendo la conciencia sobre los derechos laborales y las prestaciones sociales para asegurar su efectiva implementación (Asamblea Nacional , 1996).

El Código del trabajo establece los derechos y deberes de ambas partes y proporciona las normas y procedimientos que deben seguirse en materia laboral. Contrato de trabajo: El código del trabajo establece que toda relación laboral debe formalizarse mediante un contrato de trabajo por escrito, aunque también puede ser verbal en algunos casos específicos. El contrato debe contener información sobre el salario, la jornada laboral, las funciones del trabajador y otras condiciones de trabajo, siendo el contrato mismo elemento esencial para demostrar una relación laboral durante un juicio por incumplimiento de pago de prestaciones laborales. (Asamblea Nacional , 1996).

El mismo cuerpo de ley refiere que; un empleador se puede definir como cualquier persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores bajo una relación laboral. El empleador tiene la responsabilidad de cumplir con una serie de obligaciones hacia sus trabajadores, incluyendo la firma de contratos de trabajo, el pago de salarios y beneficios, el cumplimiento de normas de seguridad laboral y la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo el contrato que es firmado por ambas parte, el empleador no facilita copia del mismo al trabajador, dejándolo vulnerable para demostrar una relación laboral en probable juicio (Asamblea Nacional , 1996).

La relación laboral que señala el artículo 6 del Código del trabajo, se puede decir que es un empleo, acción o cualquier actividad económica en la cual una persona presta sus servicios a un empleador, a cambio de una remuneración. De acuerdo con esta definición, el empleo implica una relación laboral entre el trabajador y el empleador, regida por las leyes laborales y los derechos y obligaciones establecidos en el presente código artículo 13 que literalmente dice;

"El empleo o cargo es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas" (Asamblea Nacional , 1996).

Toda relación laboral entre dos o más personas puede debe hacerse atreves de un contrato laboral, este pude ser de manera verbal o escrita el artículo 23 del CT, señala que al redactar un contrato por escrito se deben realizar dos ejemplares uno para el empleador y el segundo para el trabajador, el contrato verbal se celebrara de manera verbal solo en caso del trabajador del campo, servicio doméstico y trabajadores temporales que no excedan de diez días artículo 24 del CT (Asamblea Nacional , 1996).

En cualquier tipo de contrato, ya sea verbal o escrito, es importante destacar que el trabajador no puede incluir cláusulas que prohíban el pago de las prestaciones sociales. Estas prestaciones son un derecho irrenunciable para los trabajadores y están protegidas por la ley laboral. En este sentido, el artículo 29 del CT establece expresamente la prohibición de renunciar al derecho a recibir prestaciones sociales en cualquier contrato de trabajo. Es decir, ningún trabajador puede acordar con su empleador la renuncia o exclusión de sus derechos a recibir prestaciones sociales, como vacaciones, bonificaciones, indemnizaciones, entre otros (Asamblea Nacional , 1996).

Existen diversas formas de finalizar una relación laboral. Algunas de ellas incluyen la renuncia voluntaria o el acuerdo mutuo entre las partes. En el caso de un contrato por tiempo indeterminado, el empleador puede decidir cancelar la relación laboral. Otras causas pueden ser la expiración de los plazos establecidos en el contrato, la muerte o incapacidad del trabajador, una sentencia judicial condenatoria, la cesación definitiva de la industria o empresa, la jubilación del trabajador o una situación de fuerza mayor.

La relación laboral por despido, renuncia voluntaria del trabajador, o cuando se termina el contrato de trabajo de forma mutua. En el caso del pago de las vacaciones, el empleador debe calcular y pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente a los días de vacaciones no disfrutados. Esto incluye también el pago de las vacaciones adicionales a las que el trabajador tenga derecho por antigüedad. En cuanto al decimotercer mes, también conocido como aguinaldo, el empleador debe pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en el año. Este pago generalmente se realiza en diciembre y depende del tiempo de servicio del trabajador durante esa gestión. Es importante destacar que estas obligaciones están establecidas por el Código de Trabajo y deben ser cumplidas por el empleador. En caso de incumplimiento, el trabajador tiene derecho a exigir el pago correspondiente y puede recurrir a las autoridades laborales para hacer valer sus derechos.

“De acuerdo a la ley 185 CT, artículo 42 que expresa, en cualquiera de estos casos, el empleador tiene la obligación de pagar al trabajador, o a quien corresponda, la parte proporcional de las prestaciones correspondientes, como las vacaciones y el decimotercer mes. Esta obligación está determinada por la ley” (Asamblea Nacional , 1996).

Cuando un empleador ponga fin a un contrato de trabajo permanente sin una causa justificada, estará obligado a otorgar una compensación al empleado. Sin embargo, a pesar de que el artículo 45 del código del trabajo establece claramente la obligación del empleador de otorgar una compensación al empleado en caso de despido sin causa justificada, es preocupante observar que, en muchos casos, esta indemnización no se paga, lo que resulta en una violación de los derechos adquiridos del trabajador.

“El Artículo 45 del código laboral, en su capítulo VI sobre la terminación de contratos individuales o relaciones laborales, establece que cuando un empleador finalice un contrato de trabajo por tiempo indefinido y sin causa justificada, deberá pagar una compensación al trabajador en base a la siguiente escala: un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo, y veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año. En ningún caso la compensación será menor a un mes de salario ni mayor a cinco meses. Las fracciones correspondientes a los años trabajados se liquidarán de forma proporcional” (Asamblea Nacional , 1996).

### **6.3 Ley 815, Código Procesal Laboral y Seguridad Social**

La Ley 815, establecen las normas y procedimientos a seguir para regular los juicios en materia laboral, entre ellos, las demandas judiciales. En este sentido, dicha ley describe los requisitos esenciales que deben ser cumplidos dentro del escrito al presentar una demanda por vía judicial, de igual forma se establece que si el demandante la interpone de manera oral, este de igual forma debe cumplir casa uno de los requisitos (Asamblea Nacional, 2012).

En el mismo cuerpo de ley en su art. 74, nos da los requisitos que debe contener una demanda en materia laboral: El juicio se inicia por la demanda que deberá ser presentada ante, el juzgado competente, debiendo contener al menos los siguientes requisitos: El nombre y apellido del demandante, número de cédula de identidad o datos de identidad y designación del domicilio para oír notificaciones; si el demandante es una persona jurídica deberá acreditarse por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la Ley;

Datos de identificación y domicilio de quienes deban comparecer en el proceso en calidad de demandados o de interesados. Si se demanda a una persona jurídica se expresarán los datos relacionados con su denominación legal o de su representante legal de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley si fuere conocido, y en su defecto los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración.

La posibilidad de demandar a las asociaciones o comités recae en sus presidentes, directores o personas que actúen en su nombre. Los hechos relevantes que relacionan al demandante con la parte demandada deben ser presentados para resolver el caso. Se deben solicitar al órgano judicial los pedidos o reclamaciones pertinentes. También se deben solicitar los medios de prueba que no estén en posesión del demandante y que se utilizarán en el juicio. De ser necesario, se debe pedir la citación o requerimiento por parte del juzgado para asegurar o realizar dichas pruebas (Asamblea Nacional, 2012).

La indicación del lugar y fecha en que se plantea la demanda; y la firma del demandante o de la persona que firme a su ruego si no sabe o no puede firmar. Junto a la demanda deberá acompañarse copia del trámite de conciliación en los casos en que proceda o constancia de haber agotado la vía administrativa en materia laboral o de la seguridad social y tantas copias del escrito de demanda y de los documentos que la acompañen como demandados existan en el proceso.

Una vez admitida la demanda por parte del órgano judicial competente, en el caso de un incumplimiento de pago de las prestaciones laborales, se iniciarán los trámites de notificación a la parte demandada. Esta notificación tiene como objetivo darle conocimiento de la existencia de la demanda y brindarle la oportunidad de responder alegando afirmación o negación de los hechos que se le imputan. La contestación de la demanda es un derecho fundamental del demandado, ya que permite ejercer su defensa y exponer su versión de los hechos. Este procedimiento garantiza el respeto al derecho de defensa y la imparcialidad del proceso, con el fin de llegar a una decisión basada en las pruebas y los fundamentos legales presentados por las partes involucradas.

“Cuando el juez admite la demanda procede a notificar a la parte demandada, para tal efecto se tiene un plazo de diez días posterior al emplazamiento judicial. Posterior el Judicial cita a ambas partes a una audiencia de conciliación y Juicio, en caso de que no haya un acuerdo entre las partes, se programará juicio, en esta etapa, se presentarán pruebas y testigos para respaldar las afirmaciones de ambas partes. El Juez tomará una decisión basada en las pruebas y la legislación laboral aplicable” (Asamblea Nacional, 2012).

Una vez que el judicial evacuo todas las pruebas facilitadas por ambas partes el Art. 99 del mismo cuerpo de ley establece que se deben que ambas partes darán sus alegatos finales al judicial sobre los hechos controvertidos dirigidas a determinar y concretar las pretensiones demandadas, sin reiterar los argumentos y alegaciones ya efectuados en anterior fase del juicio, pudiendo alterar sus posturas iniciales. El proceso quedará visto para sentencia, que deberá dictarse en un plazo no mayor de diez días posteriores a la audiencia (Asamblea Nacional, 2012).

Para finalizar el Juicio oral, evacuadas las pruebas y escuchado los alegatos finales por parte de ambas partes el Judicial procederá a dictar sentencia que resolverá la demanda laboral. La sentencia puede ser apelada por cualquiera de las partes si se considera que existe algún error o injusticia. Si la sentencia es a favor del trabajador, el empleador estará obligado a cumplir con las disposiciones de la sentencia, como el pago de salarios y prestaciones adeudadas (Asamblea Nacional, 2012).

Una forma de garantizar el cumplimiento de la sentencia girada por el judicial es el embargo preventivo como una medida cautelar que se utiliza para asegurar el pago de una deuda en el ámbito laboral. Consiste en la retención, bloqueo o limitación de determinados bienes, cuentas bancarias o créditos del demandado (empleador) con el fin de garantizar el monto reclamado por el trabajador. Este embargo se solicita ante un juez o tribunal laboral y una vez que se concede, los bienes del empleador quedan "embargados" hasta que finalice el juicio y se dicte una sentencia definitiva.

Fundamentos legales del embargo preventivo en juicios laborales: Ley 815 del CPLSS, artículo 36, Normativa legal aplicable en el ámbito laboral que permite la adopción de medidas cautelares, como el embargo preventivo, este artículo literalmente dice:

“A petición del demandante, en cualquier estado del proceso, el Juez del Trabajo podrá decretar antes de dictarse sentencia el embargo preventivo de bienes, en cuantía suficiente para garantizar la ejecución de la sentencia, sin oír de previo a la persona contra la que se solicita, en los casos en que el demandado realice cualesquiera actos de los que se presuma que pretende impedir la efectividad de la sentencia que pudiera recaer, desviando u ocultando activos, o para situarse en estado de insolvencia.

También podrá acordar esta medida en el caso de fallecimiento del empleador, o por cualquier otra causa que modifique su situación jurídica. Si las medidas cautelares se solicitan antes de iniciarse el proceso, la demanda deberá ser presentada dentro de los diez días hábiles siguientes. Vencido dicho plazo si no la presentare, el Juez procederá de oficio al levantamiento de la medida e impondrá al solicitante el pago de los gastos y daños y perjuicios causados” (Asamblea Nacional, 2012)

Los Requisitos para la admisión ante el judicial de la solicitud de Embargo preventivo están señalados en la ley 815 CPLSS, en el artículo 37, señalando que para tal fin se deberá cumplir con lo siguiente: a) Escrito de solicitud en el que se fije la cuantía o monto a embargar b) El solicitante deberá de presentar los datos, argumentos o justificaciones documentales que conduzcan a fundar un juicio provisional e indiciario del hecho alegado como causa. En defecto de justificación documental, el solicitante podrá ofrecer otros medios de prueba a practicar mediante comparecencia en el plazo de un día, sin que se le exija el otorgamiento de fianza al trabajador (Asamblea Nacional, 2012).

## 7 JUSTIFICACIÓN

En Nicaragua se han realizado estudios enmarcados en los tipos de cancelación de contrato en el ámbito laboral, pero poco se ha analizado en los incumplimientos de pago por las prestaciones laborales en la que los empleadores con o sin su consentimiento terminan ejerciendo, vulnerando de esta manera el derecho de los trabajadores. Este proyecto de monografía a través del estudio de la norma laboral vigente busca garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores, en particular, el acceso oportuno y completo a las prestaciones sociales que les corresponden al ser despedidos injustificadamente.

El incumplimiento de estas obligaciones por parte de los empleadores puede generar una situación de vulnerabilidad económica y social para los trabajadores despedidos. En muchos casos, los trabajadores despedidos injustificadamente se encuentran en desventaja económica y de recursos para poder iniciar un juicio y exigir el cumplimiento de sus prestaciones sociales. A menudo, se ven obligados a invertir tiempo y dinero para hacer valer sus derechos en un proceso legal. Por tanto, este proyecto Monográfico busca explorar mecanismos, que permitan agilizar y facilitar el acceso a la justicia laboral y garantizar un cumplimiento forzoso de las prestaciones sociales.

Estas acciones que vulneran el derecho de los trabajadores como es el incumplimiento de las prestaciones sociales no solo afecta al trabajador de manera individualmente, sino que también tiene un impacto en su entorno familiar y social. La falta de ingresos puede llevar a situaciones precarias, pobreza y un menor crecimiento económico. Por lo tanto, asegurar el cumplimiento forzoso de las prestaciones sociales contribuye a la estabilidad económica y social del trabajador y su comunidad.

**Relevancia social:** El estudio de este tema, sobre el incumplimiento del pago de las prestaciones laborales por un despido injustificado, tiene una gran relevancia social, por ser una situación que afecta no solo al trabajador particularmente, sino a todo un entorno familiar. Estudiar y analizar la posibilidad de implementar un cobro forzoso en estos casos tiene un impacto directo en la vida de los trabajadores y sus familias, así como en la estabilidad económica y social de una comunidad.

**Correcta compensación económica:** Las prestaciones laborales, como el pago de salarios pendientes, indemnizaciones o compensaciones, son sumas de dinero a las que los trabajadores tienen derecho en caso de despido injustificado, art 45 CT. Demostrar la efectividad del cumplimiento forzoso de estas prestaciones contribuiría a garantizar una compensación económica adecuada a los afectados, ayudándoles a recuperarse y enfrentar las consecuencias del despido.

**Aporte al cuerpo de conocimiento:** La investigación sobre la efectividad del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales en casos de despido injustificado contribuirá al desarrollo del conocimiento en el ámbito laboral. Se generarán datos y estadísticas que podrán ser utilizados por investigadores, académicos y profesionales para comprender mejor la problemática y proponer medidas de mejora.

El tipo de estudio del proyecto de Monografía se basa en el paradigma Naturalista, ya que se busca comprender, fenómenos sociales y legales a través de la observación y el estudio de expedientes judicializados en el contexto del cumplimiento forzoso de pago de prestaciones ante un despido injustificado. Es descriptivo, porque permitirá recopilar y analizar datos relevantes relacionados al tema a través de diversas fuentes de información, como documental, entrevistas y revisión de expedientes judiciales.

Disuasión del incumplimiento de pago por despido injustificado: La falta de consecuencias claras y efectivas, para los empleadores que caen en el incumplimiento de pago de prestaciones laborales, ante un despido injustificado, puede fomentar prácticas abusivas en el ámbito laboral. Mostrar la efectividad del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales serviría como una medida disuasoria para evitar que los empleadores incurran en incumplimiento de pago de prestaciones laborales, promoviendo comportamientos más éticos y justos.

## **IX. METODOLOGÍA**

### **9.1 Paradigma**

El paradigma naturalista, se caracteriza por el alto interés por la verificación del conocimiento a través de predicciones. Algunos lo llaman el “paradigma prediccionista”, ya que lo importante es plantearse una serie de hipótesis como predecir que algo va a suceder y luego verificarlo o comprobarlo. En las ciencias exactas y naturales es en donde tiene mayor aplicación. Cuando hay una tormenta electrónica y enseguida cae la lluvia, la predicción se puede verificar fácilmente, lo mismo sucede con el fósforo y el fuego. En ciencias sociales esto no es tan sencillo, (Ríos, 2020).

La Monografía se basa en el paradigma Naturalista, se busca comprender fenómenos sociales y legales a través de la observación y el estudio de expedientes judicializados referidos en los juzgados de lo laboral en Managua en el contexto del cumplimiento forzoso de pago de prestaciones de un despido injustificado lo que implica analizar cómo se cumple con los requisitos procedimentales según la materia.

### **9.2 Tipo de estudio**

El tipo de estudio de este proyecto Monográfico es descriptivo, que permitirá recopilar y analizar datos relevantes relacionados con el cumplimiento forzoso de pago de prestaciones en casos de despido injustificado. Para lograr esto, se recopilarán diversas fuentes de información, como Análisis documental, entrevistas, revisión de expedientes judiciales. Estos datos serán sometidos a un análisis y se examinarán variables clave, como el tiempo que tarda en realizarse el pago, la eficacia de los mecanismos legales utilizados y el cumplimiento de las obligaciones patronales.

### **9.3 Enfoque de investigación**

El presente estudio tiene un enfoque de investigación Mixto, este enfoque permitirá explorar las percepciones, opiniones y experiencias de las personas involucradas por despido injustificado y su tratamiento legal para obtener el pago de sus prestaciones laborales.

### **9.4 Muestra/población/unidades de análisis**

En la presente investigación para determinar la muestra de expediente a ser revisados se utilizó fórmula estadística, que consiste en una serie de pasos, que ayudan a determinar el tamaño de una muestra poblacional de vital importancia, la que representan un conjunto de elementos que a su vez representan al universo total de individuos (expedientes) a ser evaluados. Establecer el tamaño adecuado de la muestra es un proceso esencial en cualquier investigación, permitiendo llevar a cabo un estudio viable y creíble, siempre teniendo en cuenta los objetivos del estudio y las diferentes características de cada población (expedientes a examinar).

La cantidad de expedientes judicializados de cumplimiento forzoso de pago de prestaciones laborales ante un despido injustificado en el municipio de Managua en el periodo de enero a junio del año 2022 nos da (38) expedientes equivalentes al (88.37 %) del universo de (43) para calcular la muestra se utiliza la siguiente Formula estadística asegurando un 95% de confiabilidad y un margen de error del 5%.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

En donde:

n = tamaño de la muestra poblacional a obtener. = 38

N = es el tamaño de la población total = 43

p = Variabilidad Positiva = 0.5

q = Variabilidad negativa = 0.5

E = porcentaje de error de 5% = 0.05

Z = Porcentaje de confianza 95% = 1.96

Una vez establecido los valores adecuados, se procede a realizar la sustitución de los valores y aplicación de la fórmula para obtener el tamaño de la muestra poblacional correspondiente al universo finito determinado. (Munguia, 2017)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(43)}{(43)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(43)}{(43)(0.0025) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{41.2972}{0.1075 + 0.9604}$$

$$n = \frac{41.2972}{1.0679}$$

**n = 38**

Los expedientes a ser utilizados para la muestra son 38.

### **9.5 Criterios de la muestra teórica**

En el análisis de los expedientes judiciales seleccionados, fueron considerados como criterios de muestra teórica los siguientes parámetros:

El expediente debe contener cada una de las etapas procesales hasta concluir con la sentencia notificada a las partes.

El expediente no debe registrar acta de conciliación judicial o acuerdo extrajudicial, como forma anómala de extinción del proceso.

### 9.6 Matriz de operacionalización de variables

Título de la Investigación: Efectividad en el proceso del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en despido injustificado, Managua enero – junio 2022					
OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	SUB VARIABLE	INDICADORES O VARIABLES OPERATIVAS	MÉTODO/INSTRUM/TÉCNICA PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN
<p>Objetivo No 1</p> <p>Caracterizar casos prácticos relacionados con el cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales en casos de despido injustificado radicados en los juzgados de Managua, enero – junio 2022 que se encuentran en archivo fenecido de conformidad a la norma laboral.</p>	Casos prácticos/Expedientes	Planteamiento de una situación verdadera extraída de una organización económica o social que presenta un problema a los estudiantes, la cual es analizada y discutida para ofrecer la solución.	Demanda Laboral. Contestación Audiencia Sentencia	% de expedientes que no se terminen de forma anómala.	Análisis documental:  Ley 815 código del trabajo.  Utilización de bitácora para los expedientes seleccionados (38 expedientes)
	Prestaciones laborales	Son todas las retribuciones que la empresa debe otorgar al personal de forma obligatoria y complementaria al sueldo.	Pago de salarios Antigüedad Aguinaldo Cargo de confianza Despido Injustificado	% de casos resueltos por pagos de prestaciones laborales en despido injustificado	
	Norma Laboral	Ordenamiento jurídico laboral que protege, tutela las condiciones de los trabajadores. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación, interpretación de la norma laboral legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.	Procedimiento: Demanda laboral, Contestación Audiencia Sentencia Demanda	% de cumplimiento efectivo del procedimiento según lo establecido en la normal	

Título de la Investigación: Efectividad en el proceso del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en despido injustificado, Managua enero – junio 2022					
OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	SUB VARIABLE	INDICADORES O VARIABLES OPERATIVAS	MÉTODO/INSTRUM/TÉCNICA PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN
<p>Objetivo No 2</p> <p>Conocer la argumentación legal que se utiliza para la defensa de los derechos de los trabajadores en las demandas y los procesos ante el incumplimiento de pagos por prestaciones laborales en la vía Judicial.</p>	Argumentación legal	La argumentación legal o jurídica es un proceso mediante el cual se presentan razones lógicas y pruebas sustanciales para respaldar una posición legal. En esencia, se trata de convencer a un auditorio, ya sea un juez, un jurado o incluso otros abogados, de la validez de un argumento legal.	<p>Demanda</p> <p>Contestación</p> <p>Sentencia</p>	% de expedientes que cumplen con fundamentar la demanda, contestación y Sentencia.	<p>Utilización de bitácora para los expedientes seleccionados (38 expediente).</p> <p>Entrevista</p>
	Procesos de pago por prestaciones laborales	El proceso jurídico es la estructura que surge como consecuencia de la unión creciente y ordenada de los diferentes actos procesales que se producen a través de la gestión de las partes, la cual obliga al representante del Estado, al terminar por disposición de la ley el acomodamiento, a dar respuesta, con un pronunciamiento jurisdiccional, a cada una de las pretensiones, amparadas por la razón.	<p>Tiempo</p> <p>Audiencia Conciliatoria</p> <p>Audiencia de Juicio</p>	% de expedientes finalizados a favor del demandante.	

Título de la Investigación: Efectividad en el proceso del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en despido injustificado, Managua enero – junio 2022					
OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	SUB VARIABLE	INDICADORES O VARIABLES OPERATIVAS	MÉTODO/INSTRUM/TÉCNICA PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN
<p>Objetivo No 3</p> <p>Identificar alternativas que mejoren la efectividad en el proceso judicial por cobro de las prestaciones laborales en caso de despido injustificado.</p>	Efectividad en el proceso judicial.	Principio rector de la jurisdicción constitucional que indica que todo juez o tribunal debe garantizar la efectiva aplicación de las normas constitucionales y de los derechos fundamentales frente a los sujetos obligados o deudores de los mismos, respetando las garantías mínimas del debido proceso, y está obligado a utilizar los medios más idóneos y adecuados a las necesidades concretas de protección, pudiendo conceder una tutela judicial diferenciada cuando lo amerite.	<p>% de expedientes a favor del demandante.</p> <p>% de expedientes a favor del demandado.</p>	% de resultados en los 38 expedientes judicializados.	Utilización de bitácora para los expedientes seleccionados (38 expediente).

## **9.7 Método, técnica, herramienta, instrumento para la recolección de datos**

Se selecciona el método teórico para el análisis de la ley y su cumplimiento en la práctica. Al utilizar este método, se examinarán las teorías, principios y normativas existentes en relación con el cumplimiento forzoso de pago de prestaciones tras un despido injustificado. Esta nos brindara la oportunidad de analizar de manera critica las leyes regulaciones aplicables a este tema, lo que contribuye a una comprensión más profunda de los derechos laborales, y protección de los trabajadores.

### **Técnicas**

- ✓ Entrevistas
- ✓ Bitácora (expedientes judiciales)
- ✓ Observación de documentos (leyes)

### **Herramienta**

- ✓ Computadora
- ✓ Internet
- ✓ Impresora
- ✓ Papelería
- ✓ Lapicero
- ✓ Copia de expediente
- ✓ Automóvil

## **9.8 Método, técnica, herramienta, instrumento para el procesamiento de datos**

### **Muestreo por conveniencia**

El muestreo por conveniencia es una modalidad de selección de una muestra estadística por la cual el investigador elige aquellos sujetos a los que tiene mayor facilidad de acceso. Es decir, el muestreo por conveniencia consiste en seleccionar para la muestra de un estudio estadístico a aquellos individuos que se encuentran más al alcance. Esto permite que la recolección de datos sea menos costosa e implique menor esfuerzo.

Cabe señalar que el muestreo por conveniencia es un tipo de muestreo no probabilístico, es decir, no todas las personas que forman parte del público objetivo del estudio tienen la misma probabilidad de ser elegidas para formar parte de la muestra.

Antes de continuar, dejaremos en claro algunos conceptos. Primero, el de muestra estadística, que es un subconjunto de datos que pertenece a otro más grande, al que llamamos población. Este último comprende el total de individuos que comparten una característica que se quiere investigar. (Westreicher, 2022).

## **9.9 Consentimiento previo informado**

Se va realizar un permiso ante las autoridades de archivos fenecidos de los juzgados de Managua, donde se permitirá la utilización la información obtenida de 38 expedientes analizados correspondiente al periodo de enero a junio del año 2022 sobre demandas por despido injustificado.

### **9.10 validación de los instrumentos**

Los instrumentos de investigación utilizados para evaluar la información recolectada en casos de efectividad de cobro forzoso por despidos injustificados expuestos en clase son válidos debido a su rigurosidad y eficacia. Estos instrumentos se basan en metodologías científicas y técnicas especializadas para recopilar y analizar datos relevantes sobre el tema en cuestión, con el fin de obtener resultados confiables y objetivos. Además. Sus criterios de validez y confiabilidad aseguran que los datos obtenidos sean representativos de la realidad, lo que permite tomar decisiones informadas en relación con los despidos injustificados.

## **X ANALISIS DE DATOS**

### **10.1 Cumplimiento forzoso por pago de prestaciones laborales por despido injustificado**

Para fundamentar la investigación del proyecto monográfico, se llevó a cabo un análisis documental sobre la aplicación del código procesal laboral Ley 815, para tal efecto se utilizó como instrumento de recolección de datos bitácora Judicial, en ella se registró toda información relacionada con el pago forzoso de prestaciones laborales. Esto implicó la revisión de expedientes resguardados en archivos Fenecidos Ubicados en el complejo Judicial Nejapa y documentos relacionados con casos en los que se ha solicitado el pago forzoso de prestaciones a través de los tribunales laborales, incluyendo casos de retraso en el pago salarial, beneficios sociales, pensión, entre otros.

Para dar inicio a una demanda laboral el código procesal Laboral no establece una cuantía específica para determinar la competencia de los Jueces del trabajo, estos podrán conocer toda demanda laboral y de seguridad Social según lo establecido en el art. 10 del mismo cuerpo de ley. El trabajador que considere que sus derechos laborales fueron vulnerados y desea dar inicio al proceso judicial mediante la demanda debe comparecer y gestionar personalmente o por representante que haya nombrado ante fedatario público o designado en la misma demanda, o mediante comparecencia posterior en el mismo procedimiento según lo señalado en el Art 19. Numeral 1 CPLSS.

Esto significa que no importa la cuantía reclamada, los Jueces del trabajo tienen la competencia para resolver cualquier asunto relacionado con el ámbito laboral y de seguridad social. Esta disposición brinda flexibilidad y garantiza que todas las demandas laborales sean atendidas por los jueces especializados sin importar la cuantía involucrada en el caso.

Un requisito sine qua non para presentar la demanda ante el judicial es el acta de conciliación o constancia que se solicitó ante el ministerio del trabajo previo al inicio del proceso Judicial. Es importante mencionar que la demanda podrá ser presentada ante la autoridad judicial en materia laboral, de forma verbal o escrita, cumpliendo con cada uno de los requisitos señalados en la ley, para facilitar este procedimiento la corte suprema de Justicia facilita un formato para formular la demanda.

La presentación de una demanda en materia laboral puede realizarse de forma verbal o escrita ante la autoridad judicial competente. En primer lugar, implica presentar la demanda de manera oral ante el tribunal laboral. Generalmente se lleva a cabo durante una audiencia o comparecencia judicial, donde el demandante (trabajador) expone los hechos y fundamentos legales de su reclamo ante el juez. Es importante destacar durante una presentación verbal, contar con la habilidad de expresarse claramente, presentando los argumentos de manera convincente establecido como requisitos en la demanda de conformidad al artículo 74 del Código procesal Laboral y Seguridad Social.

En segundo lugar, la presentación escrita de la demanda implica redactar y presentar un documento formal ante el tribunal laboral siempre de conformidad al artículo 74 CPLSS. Este tipo de presentación suele ser más común, ya que permite al demandante organizar y presentar de forma estructurada los hechos, fundamentos legales y peticiones de manera detallada. La demanda escrita debe cumplir con los requisitos formales establecidos por la ley y debe ser presentada al tribunal correspondiente de acuerdo con las reglas de jurisdicción y competencia.

Es importante tener en cuenta que, independientemente de la forma de presentación, la demanda debe contener la identificación de las partes involucradas, la descripción clara de los hechos que fundamentan la reclamación laboral, así como las peticiones y fundamentos legales que respaldan la solicitud del demandante. Además, es fundamental seguir los plazos y procedimientos establecidos por la legislación laboral para asegurar una presentación adecuada y oportuna de la demanda.

Tabla 1 Requisitos que debe contener una demanda Laboral

<b>Demanda Laboral</b>	<b>Procedimientos establecidos la Ley 815</b>	<b>Artículos</b>
<p>Requisitos</p> <p>Al presentar la demanda ante el juzgado competente, al menos debe contener los siguientes requisitos:</p>	<p>a) Datos de identificación y domicilio del demandante.</p> <p>b) Datos de identificación y domicilio del demandado. Si es una persona jurídica se expresarán los datos de conformidad con el art. 10 del C. T.</p> <p>c) Los hechos que relacionan al demandante con la parte demandada que sirvan de fundamento a la petición o pretensión objeto del proceso.</p> <p>d) La declaración o condena que se pide al órgano judicial.</p> <p>e) La solicitud de los medios de prueba que no tenga en su poder, o las que requieran el auxilio del Juzgado mediante diligencias de citación o requerimiento.</p> <p>f) La indicación del lugar y fecha en que se plantea la demanda.</p> <p>g) La firma del demandante o de la persona que firme a su ruego</p>	<p>De los actos previos a la audiencia de juicio</p> <p>Artículo 74</p>

Fuente: Propia autoría

Para presentar una demanda ante el juzgado competente, esta debe contener los requisitos reflejado en la tabla anterior, los que son necesarios para asegurar que la demanda sea admitida y procesada correctamente por el juzgado competente.

Al cumplir la demanda con cada uno de los requisitos señalados en el artículo 74 del Código Procesal Laboral y Seguridad Social el judicial dará por aceptada la demanda y procederá a notificar a la parte demandante con la finalidad que este proceda a contestar la demanda que le fue interpuesta.

Tabla 2 Procedimientos de contestación de Demanda

<b>Demanda Laboral</b>	<b>Procedimientos establecidos la Ley 815</b>	<b>Artículos</b>
Contestación de la Demanda	<p>En un plazo antes de los diez días de la celebración de la audiencia de conciliación y Juicio, la parte demandada deberá presentar, la memoria o resumen de la contestación de la demanda ante el juzgado correspondiente, deberá presentar tantas copias como demandantes haya en el proceso.</p> <p>Aunque la contestación de la demanda sea presentada por escrito el demandado está obligado a contestar de manera verbal la demanda en la audiencia de conciliación y Juicio de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.</p> <p>Si el demandado presenta la contestación de la Demanda y no se presentare a la audiencia de juicio se tendrá como no contestada la demanda.</p> <p>Si el demandado desea reconvenir debió haberlo expresado en el acto de conciliación administrativa o a través de un escrito presentado en un plazo de cinco días desde que se le notifico fecha para audiencia de conciliación y juicio.</p>	Contrademanda Artículos 82. Del Código Procesal Laboral Ley 815.

Fuente: Propia autoría

Al ser notificado el demandado sobre la causa que se ventila en su contra de conformidad con el artículo 82 de la ley 815 este tiene diez días para contestar la demanda, ya sea negando o aceptando los hechos señalados en la demanda.

El Juez de lo laboral antes de mandar a audiencia el caso, promueve el trámite de conciliación entre las partes, si no hubiera **avenencia** se continuará el proceso, concediendo el juez la palabra a la parte Demandada para que ratifique o modifique su demanda. El demandante, además de ratificar la demanda, podrá efectuar las oportunas alegaciones para la defensa de sus derechos.

Tabla 3 Audiencia Judicial de conciliación y Juicio

<b>Demanda Laboral</b>	<b>Procedimientos establecidos la Ley 815</b>	<b>Artículos</b>
Audiencia de Conciliación y Juicio	<p>El demandado será invitado a contestar verbalmente la demanda, para que admita o niegue los hechos, debiendo el órgano judicial considerar el silencio respecto a esos hechos o sus respuestas evasivas como admisión tácita que sean perjudiciales, también podrá oponer cuantas excepciones estime procedentes.</p> <p>Seguidamente el Juez oír la contestación del demandante a las excepciones propuestas, pudiendo también conceder la palabra a las partes cuantas veces estime oportunas para aclaraciones o precisiones necesarias respecto de los hechos o argumentos.</p> <p>El Juez rechazará verbal y motivadamente las peticiones que se formulen con manifiesto abuso de derecho o entrañen fraude procesal, las partes podrán expresar su protesta a efectos de ulterior apelación.</p> <p>En ningún caso se admitirá informe o contestación escrita a la demanda.</p>	Contrademanda Artículos 90, verbal o escrita

Fuente: Propia autoría

El judicial durante el juicio llamara a una conciliación, de no haber, se procede con el trámite de conciliación y juicio donde ambas partes tendrán que exponer de manera verbal sus alegatos.

En esta audiencia el Juez oír a ambas partes los alegatos conclusivos, la causa a pruebas, proponiendo inicialmente al demandante y seguido el demandado, las partes durante la audiencia evacuarán todas las pruebas se formulen y puedan practicarse en ese acto respecto a los hechos los que serán fijados conjuntamente por el juez y las partes. Practicadas las pruebas el Juez oír los alegatos conclusivos de las partes sobre los hechos Art 99., De las partes sobre los hechos controvertidos dirigidas a determinar y concretar la condena que se pide. El proceso quedará visto para sentencia, que deberá dictarse en un plazo no mayor de diez días posteriores a la audiencia.

*Tabla 4 Plazos para que el Judicial dicte sentencia*

<b>Demanda Laboral</b>	<b>Procedimientos establecidos la Ley 815</b>	<b>Artículos</b>
Plazo para dictar sentencia	<p>El Juez podrá de oficio de forma extraordinaria y para la averiguación de la realidad, decretar para mejor proveer la recepción de alguna prueba necesaria para la resolución del caso, a realizarse en una audiencia especial a practicarse en un plazo no superior a diez días. Una vez evacuada, las partes podrán, dentro del quinto día, presentar escrito de valoración de esta prueba.</p> <p>A instancia de parte, podrá acordar la práctica de pruebas que se hubiesen requerido con anterioridad al juicio o propuestas durante el mismo y no practicado por causas ajenas a la voluntad de los litigantes o del Juez.</p>	De las diligencias finales para mejor Proveer Art 100

Fuente: Propia autoría

Escuchados los alegatos por cada una de las partes de conformidad a la ley 815, artículo 100, el Judicial para la averiguación de la realidad promoverá de oficio a la instancia correspondiente para aclarar situaciones no definidas durante el juicio.

Evacuadas las pruebas y no haber, más alegatos expuestos por las partes el judicial procederá a dictar sentencia de conformidad a la ley 815, artículo 101.

Tabla 5 Requisitos que debe contener la Sentencia Judicial

<b>Demanda Laboral</b>	<b>Procedimientos establecidos la Ley 815</b>	<b>Artículos</b>
La sentencia deberá contener los siguientes requisitos:	<ul style="list-style-type: none"><li>a) La identificación del organismo judicial que la dicta y lugar, fecha y hora en que se emite.</li><li>b) La relación sucinta de los antecedentes procesales.</li><li>c) El establecimiento de los hechos probados. Los hechos probados deberán motivarse en relación a las pruebas practicadas.</li><li>d) Las fundamentaciones jurídicas que deberán contener, consideraciones generales, doctrinales y principios de equidad y de justicia que correspondan.</li><li>e) El fallo que deberá pronunciarse sobre todas las cuestiones e incidentes que hayan sido objeto de debate, resolviéndolas de manera congruente salvo lo establecido en la presente ley.</li><li>f) La firma del Juez que la dicta y del secretario que autoriza.</li></ul>	Requisitos de la sentencia Artículo 101.

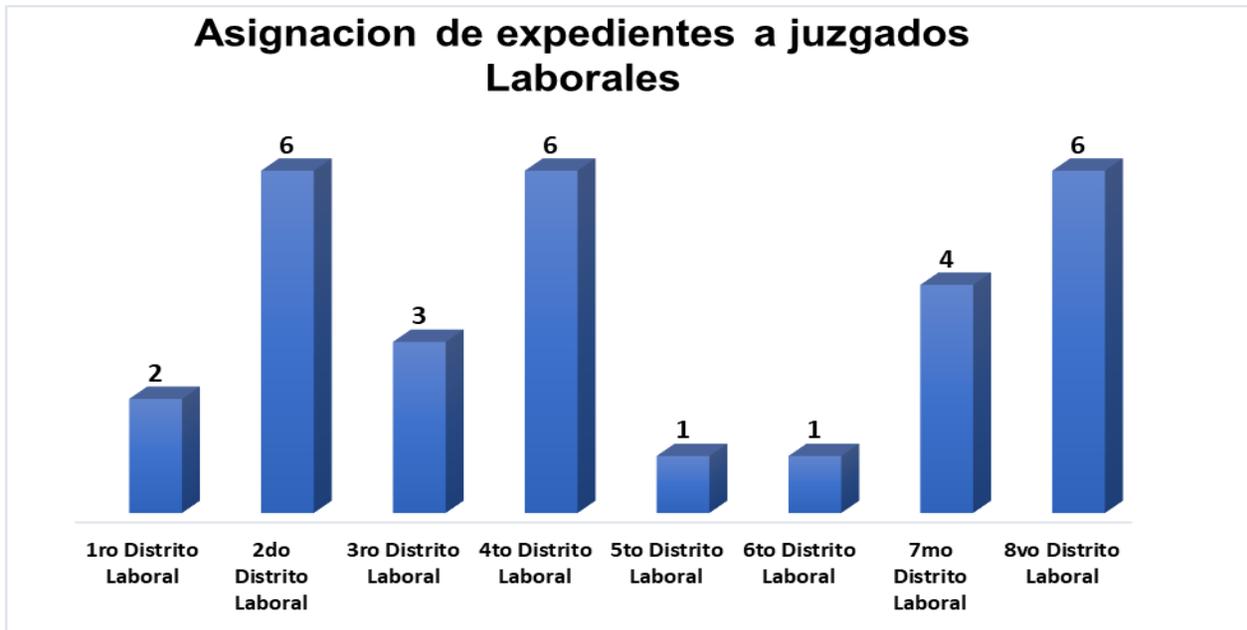
Fuente: Propia autoría

La sentencia dada por el judicial debe contener los requisitos como: Identificación del organismo judicial que la dicta y lugar, fecha y hora en que se emite, Relación sucinta de los antecedentes procesales, El establecimiento de los hechos probados, Fundamentaciones jurídicas, consideraciones generales, doctrinales, El fallo que deberá pronunciarse, firma del Juez que la dicta y del secretario que autoriza.

Con la finalidad de determinar el cumplimiento de cada uno de los procesos establecido por el código procesal laboral y seguridad social ley 815 fueron examinados 38 expedientes judicializados de pago forzoso por prestaciones laborales, acción realizada en la oficina de archivos fenecidos, ubicados en el complejo Judicial Nejapa de la ciudad de Managua, de los (38) expedientes solo (29) un (76.32%) cumplían con los parámetros establecidos para poder ser tomados en cuenta para la investigación, como es no haber sido finalizados de forma anómala, es decir estos finalizaron proceso por haber llegado a conciliación entre las partes.

Al examinar los (29) expedientes a primera instancia se encontró que fueron asignados seis expedientes a los juzgados de Distrito en lo laboral 2do, 4to y 8vo Distrito de lo laboral siendo estos los que tienen una mayor carga de casos.

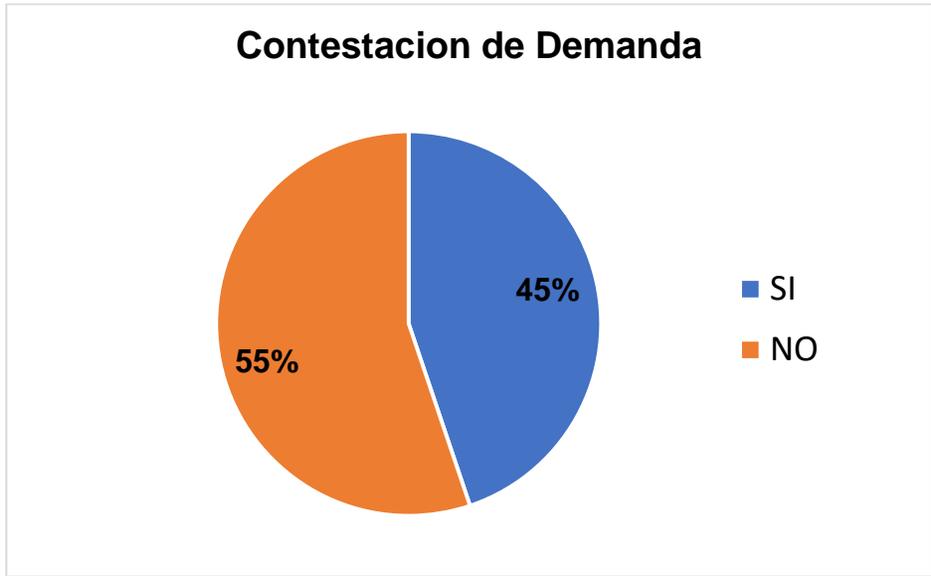
Figura 1 Expedientes asignados a los Juzgados Laborales



Fuente: Propia autoría

Grafica reflejando la distribución de los 29 expedientes en los juzgados laborales.

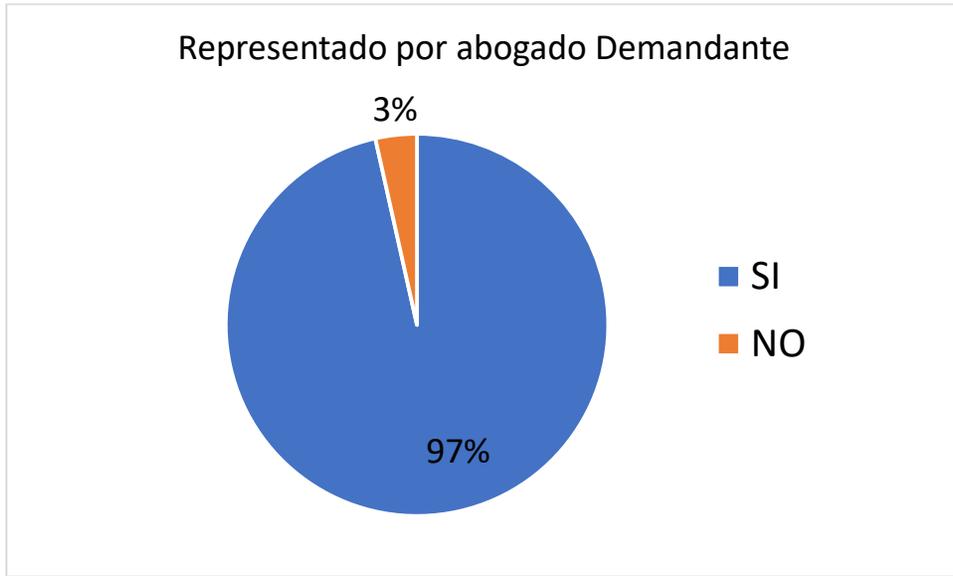
Figura 2 Demandados que realizaron Contestación de la Demanda Laboral



Fuente: Propia autoría

En el análisis de los (29) expedientes, de conformidad con la ley 815 artículo 82 que señala que una vez que el demandado ha sido notificado por el judicial, sobre la causa que se ventila en su contra este deberá realizar la correspondiente contestación de la demanda, lográndose observar que el (55%) de los empleadores demandados después de ser notificados de la causa, no elaboraron la correspondiente contestación de demanda. No así el restante 45% de los demandados que si cumplieron con lo ordena en el código procesal laboral procedieron a presentar ante el judicial la contestación aceptando o rechazando los hechos señalados por el trabajador.

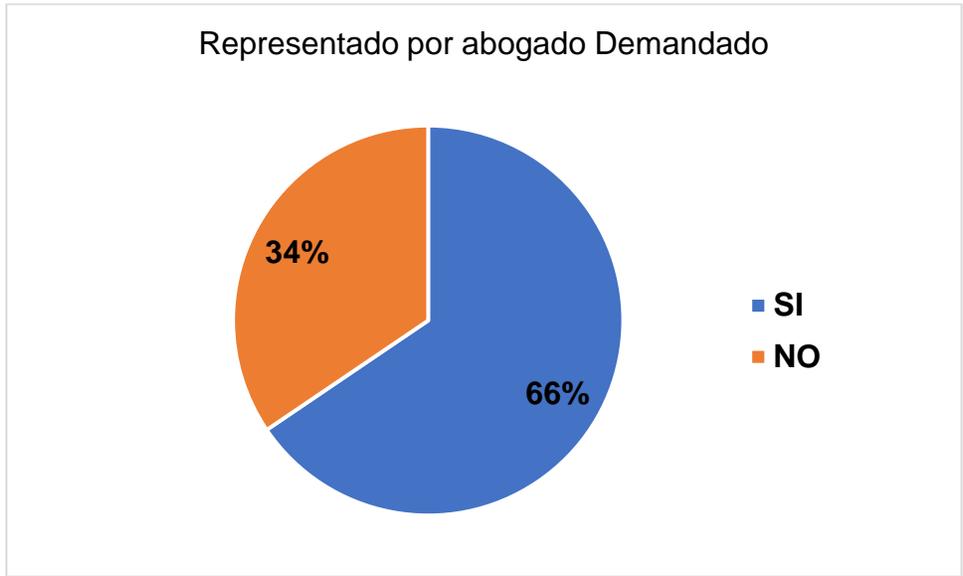
Figura 3 Representación legal del Demandante en el Juicio Laboral



Fuente: Propia autoría

En cuanto a la representación legal por parte del demandante, se destaca que el 97% de ellos contó con la asistencia de un abogado durante todo el proceso judicial. Es importante resaltar que el restante 3%, que decidió representarse por sí mismo, lo hizo debido a que poseen la profesión de abogado y notario público. Esta estadística demuestra la confianza y conocimiento legal de esta pequeña porción de demandantes, quienes estuvieron aptos para enfrentar los distintos aspectos legales del caso por cuenta propia.

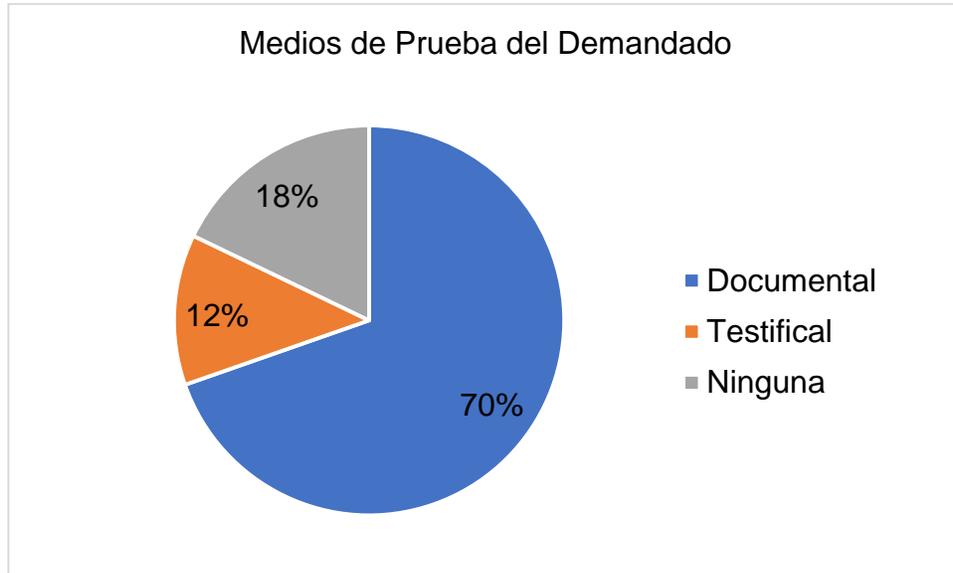
Figura 4 Representación legal del Demandado en el Juicio Laboral



Fuente: Propia autoría

En el caso del demandado en los procesos judiciales, se observa que un 66% de ellos contó con el apoyo de una representación legal tanto al inicio como al final del proceso. Sin embargo, existe un 34% de casos en los que los demandantes no tuvieron el respaldo de una representación legal. Es importante destacar que esta falta de representación legal se hace más evidente en los casos en los que los demandantes no comparecieron ante los tribunales laborales.

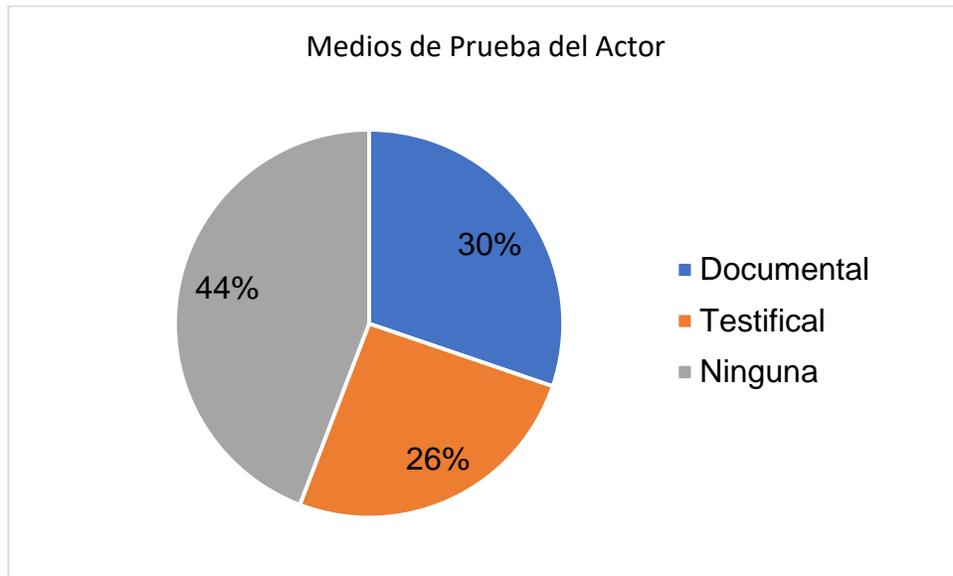
Figura 5 Elementos de prueba presentado por el Demandado



Fuente: Propia autoría

En el proceso de análisis de los (29) expedientes judiciales, se observó que del total de demandados que presentaron su contestación de demanda como respuesta ante el tribunal judicial, un 45% lo hicieron. De estos demandados que respondieron, se encontró que el 70% presentó pruebas documentales. Estas pruebas consistieron copias de contratos laborales, hojas de registro y control de asistencia, memorándums, cartas de compromiso, historiales del INSS, entre otros. Un 12% presentó pruebas testificales y solamente un 18% no presentó ningún tipo de prueba en su escrito de contestación de la demanda.

Figura 6 Elementos de prueba presentado por el Demandante(actor)

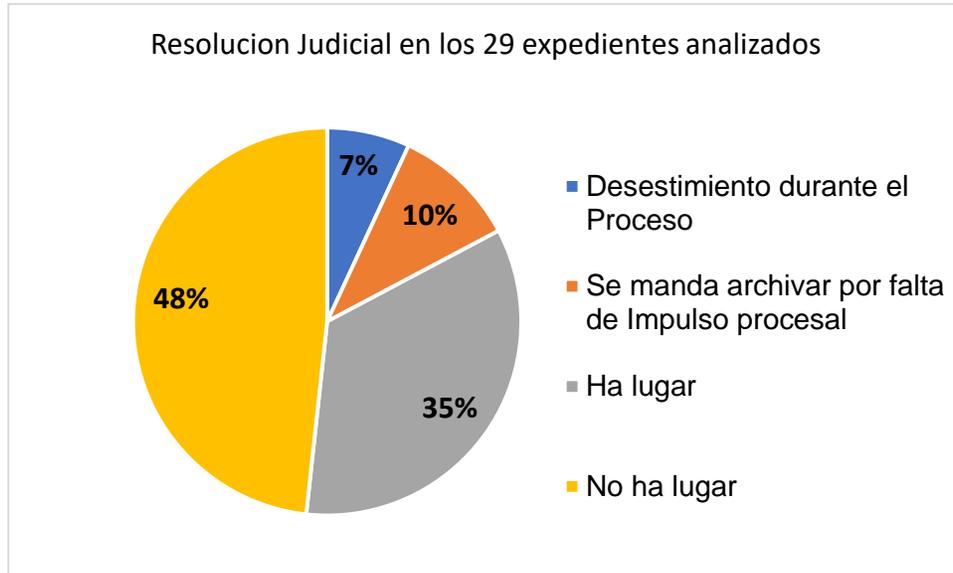


Fuente: Propia autoría

Si bien es cierto el artículo 54 del código procesal Laboral señala que la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamente o limiten su pretensión corresponde al Demandante. No obstante, Incumbe al Demandado la carga de probar los hechos que impidan o hayan extinguido una obligación que se le reclame en la pretensión, es por tal motivo que encontramos dentro del análisis de expedientes que solo el 30% de los demandantes presentaron pruebas documentales y un 26% aportaron pruebas testificales, quedando un 44% que del todo no presentaron pruebas de ningún tipo.

Cabe señalar que en las 29 demandas revisadas todos solicitaron que el empleador exhiba documentos que por su naturaleza obran en su poder, entre otros el contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios, registro de horas extras, documentos de contabilidad, relativos al objeto del juicio.

Figura 7 Finalización de proceso mediante sentencia Judicial



Fuente: Propia autoría

En la resolución judicial dictada mediante sentencia, un 48% de los casos presentados fueron considerados "no ha lugar", un 35% de los casos resultaron Ha lugar, un 10% fueron archivados debido a la falta de impulso procesal y el 7% la parte actora decidió realizar un desistimiento de la causa.

Se puede observar que en los casos en los que el tribunal dictó una sentencia de "no ha lugar", no se cumplió con lo establecido en el artículo 55 de la ley 815. Además, no se ejerció suficiente presión sobre el demandado para que este realizara la exhibición de los documentos que tiene en su poder. Este incumplimiento de la ley ha generado un impacto negativo en la integridad del proceso judicial y ha afectado la búsqueda de la verdad y la justicia. Es necesario que se adopten medidas para garantizar que se cumpla con el debido proceso y se respeten los derechos de las partes involucradas en el litigio. Esto contribuirá a fortalecer la confianza en el sistema judicial y a promover una mayor transparencia en los casos judiciales.

## **10.2 Argumentación legal en defensa del derecho del trabajador por incumplimiento de pago de prestaciones laborales.**

La ley 185 del código del trabajo establece que las prestaciones laborales son un derecho adquirido de los trabajadores y se encuentran reguladas de manera específica. Estas prestaciones incluyen el salario, el décimo tercer mes, las vacaciones y las horas extras, entre otros. Lamentablemente, cuando un trabajador es despedido sin una causa justa, se vulneran estos derechos adquiridos. Esta situación puede resultar injusta y perjudicial para el trabajador, afectando su estabilidad económica y su bienestar. Es fundamental que se respeten y protejan las prestaciones laborales de los trabajadores, ya que estas son parte fundamental de su remuneración y su calidad de vida.

Con el fin de abordar la problemática del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en casos de despido injustificado, resulta necesario analizar la situación presente en Nicaragua. Es común que los empleadores despidan a sus trabajadores confiando en la protección legal que ofrece el artículo 45 del Código del Trabajo. Sin embargo, este escenario genera consecuencias negativas que deben ser atendidas.

Se llevó a cabo un análisis de la información recopilada mediante el uso de una bitácora judicial en 29 casos judiciales relacionados con el cumplimiento forzoso de pagos por despido injustificado. Estos casos fueron distribuidos entre los juzgados de distrito Laboral del Municipio de Managua, asignándose seis casos a los juzgados segundo, cuarto y octavo, respectivamente.

La remuneración salarial de los trabajadores está contemplada en el artículo 81 al 84 del código del trabajo ley 185. Este pago se considera como la compensación que el empleador debe abonar al trabajador por el trabajo realizado. Es importante destacar que el salario nunca puede ser inferior al mínimo legal establecido. Además, existen diferentes formas de establecer el salario, como por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, tomando en cuenta la producción del trabajador. También se puede estipular por tarea. Es relevante mencionar que durante la jornada laboral se percibe un salario ordinario o básico, mientras que las horas extraordinarias se remuneran aparte, fuera de la jornada laboral.

El código del trabajo ley 185 estipula que, si un trabajador renuncia sin cumplir el previo aviso de los 15 días de anticipación o deja de laborar sin previo aviso, abandonando sus funciones este trabajador pierden su derecho a indemnización por antigüedad. El Pago de Antigüedad laboral es la compensación económica que recibe un trabajador por el tiempo que ha laborado en una empresa. Se puede decir que es un beneficio adicional como forma de reconocimiento y recompensa por la lealtad y los años de servicio prestados. El monto del Pago de Antigüedad laboral se calcula en base al salario del trabajador y a la cantidad de años de servicio acumulados.

Según la legislación laboral generalmente aplicable, cuando un trabajador abandona sus funciones de forma voluntaria y sin causa justificada, puede perder ciertos derechos laborales, como la indemnización por antigüedad. La indemnización por antigüedad es un beneficio al que los trabajadores pueden tener derecho al alcanzar ciertos años de servicio continuo en una empresa.

Sin embargo, este derecho está sujeto a condiciones específicas, como la finalización del contrato de trabajo por parte del empleador o la terminación involuntaria del contrato debido a causas no imputables al trabajador. Si un trabajador abandona voluntariamente sus funciones sin causa justificada, esta acción puede ser considerada como un incumplimiento del contrato laboral. Como resultado, el empleador podría negar el pago de la indemnización por antigüedad, ya que el trabajador no cumplió con sus obligaciones contractuales.

En términos legales, el concepto de beneficio adicional como forma de reconocimiento y recompensa por la lealtad y años de servicio prestados se enmarca dentro de la legislación laboral y de empleo. Dentro de este contexto, se podría considerar que el beneficio adicional es una práctica facultativa por parte del empleador, que busca incentivar y premiar la dedicación y compromiso del empleado a lo largo de su relación laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la existencia y características específicas de estos beneficios adicionales son determinadas por la legislación y regulaciones laborales de cada país.

En muchos casos, estos beneficios adicionales pueden estar vinculados a programas de incentivos, bonificaciones o reconocimientos económicos y no económicos. Es posible que estén sujetos a políticas internas de la empresa y/o a acuerdos colectivos de trabajo, en caso de existir. Asimismo, el otorgamiento de estos beneficios adicionales debe ser llevado a cabo de manera no discriminatoria, cumpliendo con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación laboral. Además, en ciertos países, es posible que existan límites o requisitos legales específicos para la implementación de beneficios adicionales, como el pago de impuestos o la necesidad de contar con autorización y registro ante las autoridades competentes.

EL Décimo tercer mes, mejor conocido como aguinaldo está contemplado en el artículo 93 al 97 del código del trabajo, este derecho consiste en la remuneración de dinero correspondiente a la paga de un mes de salario adicional una vez transcurrido un año de trabajo continuo o bien la parte proporcional correspondiente al periodo de tiempo laborado mayor de un mes y menor de un año. Según la normativa, el décimo tercer mes corresponde a un salario adicional equivalente a una doceava parte de las remuneraciones totales devengadas por el trabajador durante el año calendario.

Este monto se calcula tomando en cuenta todos los ingresos salariales, incluyendo salarios, horas extras, comisiones, bonificaciones y cualquier otra forma de remuneración que el trabajador haya recibido durante el período correspondiente. Se paga anualmente y su entrega debe realizarse en los primeros 10 días del mes de diciembre de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año completo, el monto se calculará proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo. El empleador que incumpla esta normativa deberá pagar una indemnización a su trabajador el equivalente a un día de trabajo por cada día de retraso

Los cargos de confianza están determinados por la naturaleza del puesto laboral. Siempre se considerarán cargos de confianza a aquellos directores o administradores que ejerzan funciones de dirección. En caso de que estos trabajadores se encuentren en un proceso judicial por el pago forzoso de prestaciones laborales por despido injustificado, no podrán solicitar el reintegro. Sin embargo, según lo establecido en el artículo 47 del código del trabajo, el empleador está obligado a pagar una indemnización equivalente a entre dos y seis meses de salario. Esta indemnización se otorgará en concepto de compensación por el despido.

Una terminación laboral injustificada, se refiere a la finalización de una relación laboral sin una causa válida o legalmente justa. Esto implica, que el trabajador es despedido sin aplicar el procedimiento establecido por el código del trabajo. En el caso de que el empleador, aplique el artículo 45 del código laboral, este deberá pagar una compensación equivalente a un mes de salario, por cada uno de los primeros tres años de trabajo, y veinte días de salario, por cada año trabajado, a partir del cuarto año. Esta compensación se calcula tomando en cuenta el salario del trabajador.

Lo señalado en el artículo 45 establece, si un empleador toma la decisión de despedir a un trabajador, deberá pagar una compensación equivalente a un mes de salario. Esta disposición busca proteger los derechos de los trabajadores y brindarles una compensación justa en caso de ser despedidos. Es importante tener en cuenta que esta compensación puede variar dependiendo de las leyes laborales específicas de cada país o jurisdicción.

En la esfera del derecho laboral, la compensación se refiere a la remuneración que el empleador está obligado a pagar al trabajador por su labor, servicios o tiempo dedicado al trabajo. Para calcular esta compensación, se toma en cuenta el salario del trabajador. El salario es la suma de dinero o la contraprestación económica que el empleador acuerda pagar al trabajador a cambio de sus servicios o trabajo realizado. El monto del salario puede variar dependiendo de varios factores, como el tipo de trabajo, la duración del empleo, la cantidad de horas trabajadas, entre otros.

Para calcular la compensación, generalmente se utilizan fórmulas o reglas establecidas por la legislación laboral o los contratos de trabajo. Estas fórmulas pueden incluir elementos como el salario base, horas extras trabajadas, bonificaciones, comisiones u otros beneficios que correspondan al trabajador. Es importante destacar que las leyes laborales pueden variar según el país o la jurisdicción, por lo que el cálculo de la compensación puede ser diferente en diferentes lugares. Además, existen regulaciones adicionales que pueden aplicarse en situaciones específicas, como despidos o indemnizaciones por accidentes laborales.

En el proceso para la obtención de información se utilizó como instrumento de investigación la bitácora Judicial siendo fundamental para durante el análisis de los (38) expediente recopilando datos de; Nombre y apellidos del demandado, Nombre y apellidos del Abogado representante del demandado. De igual forma se reflejan; Nombre y apellidos del Actor, Nombre y apellidos del Abogado del Actor, Fecha de ingreso de la demanda al despacho judicial, Juzgado competente en el que fue asignada la causa, Número de Expediente Judicial, Pretensión que intenta el Actor, Fecha en que la parte demandada realizo Contestación de la Demanda.

En la resolución judicial dictada mediante sentencia, se determinó que un 48% de los casos presentados fueron considerados "no ha lugar" a favor del demandado. Dentro de este porcentaje, un 35% de los casos resultaron en una sentencia a favor de la parte actora, mientras que un 10% de los casos fueron archivados debido a la falta de impulso procesal por parte del demandante. Además, un 7% de los casos llegaron a agotar todas las etapas del proceso judicial, pero posteriormente la parte actora decidió realizar un desistimiento de la causa. Es importante destacar que esta resolución fue emitida por el sistema de justicia en lo laboral de enero a junio del 2022 y refleja el resultado de 29 expediente llevados a juicio ante los tribunales correspondientes.

La interpretación de "se determinó que un 48% de los casos presentados fueron considerados 'no ha lugar' a favor del demandado" es que, en un conjunto de casos presentados, aproximadamente el 48% de ellos han sido resueltos a favor del demandado. La expresión "no ha lugar" generalmente se utiliza en el ámbito legal para indicar que no existe fundamento suficiente para continuar con el proceso legal en contra del demandado y, por lo tanto, el caso se desestima.

La interpretación del 35% de los casos resultaron en una sentencia a favor de la parte actora" indica que, de todos los casos analizados, aproximadamente el 35% de ellos terminaron con una decisión o sentencia a favor de la parte que presentó la demanda o acción legal. Esto implica que, en un número significativo de casos, la parte actora logró obtener una resolución favorable en el juicio o procedimiento legal que se llevó a cabo.

Desde una perspectiva jurídica, el desistimiento de la causa, se refiere a la decisión tomada por la parte actora de renunciar y abandonar el proceso legal en el cual se encuentra involucrado. En este caso, se menciona que un 7% de los casos agotaron todas las etapas del proceso judicial, lo que implica que se llevaron a cabo desde la presentación de la demanda hasta la etapa final del litigio, que podría ser un juicio, dictamen o sentencia.

No obstante, a pesar de haber llegado a esta fase del proceso, la parte actora decidió realizar un desistimiento de la causa, lo cual significa que renunció al derecho de continuar el proceso legal y finalizó la acción judicial. El desistimiento de la causa puede deberse a diferentes razones, como un cambio de circunstancias, una resolución satisfactoria a través de la mediación o el acuerdo entre las partes, falta de pruebas suficientes, una evaluación desfavorable de las posibilidades de éxito, entre otros motivos.

Es importante destacar que el desistimiento de la causa normalmente pone fin al litigio y tiene efectos jurídicos vinculantes, lo que implica que la parte actora no puede retomar el proceso en el futuro basándose en los mismos hechos y reclamaciones. Sin embargo, las consecuencias específicas del desistimiento pueden variar dependiendo del sistema legal en el que se encuentre el caso y los acuerdos específicos entre las partes involucradas.

Implica que, en un determinado contexto legal, se han presentado ciertos casos judiciales en los que aproximadamente el 10% de ellos ha sido archivado. La razón detrás de este archivamiento se debe a la falta de acción procesal o avance del procedimiento judicial por parte del demandante. En el ámbito jurídico, tanto el demandante como el demandado tienen ciertas obligaciones y responsabilidades durante el curso de un proceso judicial. Entre estas obligaciones, el demandante tiene el deber de impulsar o promover activamente el desarrollo del procedimiento judicial, presentando los documentos necesarios, asistiendo a las audiencias programadas y realizando las acciones requeridas para mantener activo su caso.

Cuando el demandante no cumple con estas obligaciones y no impulsa el proceso judicial o no realiza los actos necesarios para avanzar en el caso, la ley puede permitir al tribunal archivar el caso. Esto implica que el proceso se da por terminado prematuramente debido a la inactividad del demandante y no se llega a una resolución final sobre el asunto planteado en la demanda. Es importante tener en cuenta que las leyes y los procedimientos procesales pueden variar según el país y el sistema jurídico en el que se encuentre.

### **Las Principales argumentaciones jurídicas que rollan en los 29 expediente analizados se encontraron:**

- No logro demostrar la relación laboral.
- Archivo de la causa por falta de impulso procesal por parte del actor y el Demandado no se presentó.
- Se declaro improcedente el pago de salario solicitado.
- Se demuestra que el actor había recibido el pago de sus prestaciones, aunque negó en juicio no haberlo hecho y negó que la firma de recibo fuese de él, en peritaje se demostró que si le pertenecía.
- La parte actora logra demostrar la relación laboral y juez ordena el pago de las prestaciones a pesar que la parte demandada no se presentó a juicio.

- Demandado demostró haber pago las prestaciones mediante recibo firmado por el actor
- Durante el proceso el Demandado pago las prestaciones, por tanto, se realiza desistimiento del proceso.
- La parte demandada nunca se presentó a juicio.
- Durante el proceso como la parte actora no solicito exhibición de pruebas, se dicta no ha lugar por no demostrarse la relación laboral.

Según el Doctor Alejandro José Taleno Ruedas Juez tercero de Distrito Laboral (2023) en la entrevista brinda afirma que: El despido injustificado es una problemática para un trabajador debido a la pérdida de salario y beneficios laborales, estos despidos más que ser un problema Jurídico es un problema social, por todos los problemas que tendrá el trabajador al quedar sin trabajo. Expreso además que existen varias posibles razones por las que un empleador no realizar el pago por despido injustificado a un trabajador siendo una de ellas la falta de recursos financieros o bien la falta de conocimiento de las normas Jurídicas en temas laborales ignorando los derechos de los trabajadores.

Agrega el doctor Alejandro Taleno que, si el trabajador impulsa acción en la vía judicial Durante el proceso, se brinda la oportunidad al trabajador de presentar pruebas y argumentos que respalden los hechos de igual forma se le permite al empleador. El judicial evaluará la evidencia presentada por ambas partes y tomarán una decisión basada en la legislación laboral y los precedentes judiciales relevantes.

### **10.3 Recomendaciones para mejorar la efectividad en proceso judicial por cobro de prestaciones laborales por despido injustificado.**

El proceso judicial es efectivo, fundamental para garantizar la correcta aplicación de procedimientos durante un juicio, en cumplimiento con lo establecido en el código procesal laboral y seguridad social, específicamente la ley 815. Sin embargo, es preocupante observar que en un 48% de los expedientes analizados en la investigación, las resoluciones judiciales dictadas mediante sentencia resultaron en un "no ha lugar", lo cual favorece al demandado y deja en situación de vulnerabilidad los derechos del trabajador afectado.

De los expedientes analizados, el 35% de los casos obtuvieron una sentencia satisfactoria a favor de la parte actora, lo que garantiza la protección de los derechos de los trabajadores y refleja un cumplimiento adecuado del proceso legal correspondiente. Estas resoluciones fueron emitidas en los juzgados de Distrito de lo laboral durante el periodo comprendido entre enero y junio del año 2022, y están basadas en el análisis de un total de 29 expedientes.

Como alternativa para mejorar la efectividad en el proceso judicial por cobro de las prestaciones laborales en caso de despido injustificado, es que los trabajadores tengan un mejor acceso a la información en línea sobre los derechos laborales y los pasos a seguir para presentar una demanda, así como una mejor tutoría durante el proceso. Establecer asistencia legal gratuita, para aquellos trabajadores que no pueden pagar un abogado especializado en derecho laboral, promover modificación en el código laboral agregando artículo que estipule una fecha específica para el pago de las prestaciones ante un despido injustificado. Sanciones más severas para empleadores incumplidos.

Recopila pruebas, Reuniendo toda la documentación relacionada con tu empleo, como contratos, recibos de sueldo, registros de horas trabajadas, comunicaciones con el empleador sobre prestaciones, etc. Estos documentos pueden ser vitales para respaldar tu caso y demostrar tus derechos. El trabajador debe Informarse sobre las leyes y regulaciones laborales correspondientes a tu país y región. Comprende tus derechos relacionados con las prestaciones laborales que estás reclamando. Esto te ayudará a tener una mejor comprensión de tus argumentos y a preparar tu caso de manera más efectiva.

Antes de iniciar un proceso judicial cobro forzoso por incumplimiento de pago de prestaciones laborales, se debe intentar establecer una comunicación con el empleador o su representante. Es posible que se pueda resolver el problema a través de la conciliación y llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio el que puede ser realizado ante las autoridades del Ministerio del trabajo, estos darán una constancia ya sea de acuerdo y de no acuerdo para ser agregado al expediente a presentar en la vía judicial.

Se debe Buscar asistencia legal gratuita brindada por profesionales del derecho en las oficinas de la DIRAC: En algunos lugares, existen organizaciones o instituciones gubernamentales que brindan asistencia legal gratuita o de bajo costo. Averigua si tienes acceso a este tipo de servicios, ya que pueden proporcionarte orientación y apoyo legal sin incurrir en altos costos, Si el caso llega a la etapa de audiencias judiciales, asegúrate de estar bien preparado. Revisa tu testimonio, repasa la documentación relevante y sé claro en tus argumentos. La preparación adecuada puede aumentar tus posibilidades de éxito.

## **XI DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

**En cuanto al primer objetivo, Cumplimiento forzoso por pago de prestaciones laborales por despido injustificado,** Se cumplió con el análisis documental necesario para fundamentar la investigación del proyecto monográfico, entre ellos fueron analizados la aplicación del código procesal laboral Ley 815, en los 29 expedientes que cumplían con los parámetros necesarios para el estudio, en la recolección de datos se logró encontrar.

La finalidad de estos análisis fue examinar cómo se aplicó dicha ley en los casos laborales específicos analizados. Durante el proceso de recolección de datos, se encontraron evidencias y elementos relevantes que permitieron evaluar la implementación y efectividad del Código Procesal Laboral Ley 815 en los casos estudiados. Estas evidencias pueden incluir argumentos legales presentados por las partes involucradas.

Entre estos argumentos tenemos, decisiones judiciales emitidas por los tribunales y cualquier otra información pertinente que haya sido registrada en los expedientes. La realización de estos análisis jurídicos permitió identificar y examinar cómo se interpretaron y aplicaron las disposiciones legales contenidas en el Código Procesal Laboral Ley 815, así como los efectos y resultados de dicha aplicación en los casos de estudio.

Se logró cumplir el primer objetivo de analizar, evaluar y resolver 38 expedientes judiciales relacionados con el pago forzoso de prestaciones laborales. Sin embargo, solo se encontraron 29 expedientes que cumplen con los requisitos necesarios para llevar a cabo la investigación. Estos expedientes están resguardados en el archivo Fenecido del complejo judicial de Nejapa y corresponden al periodo de enero a junio del año 2022. En cuanto a la carga de trabajo por sala judicial, se observó que los juzgados segundo, cuarto y octavo fueron los que recibieron una mayor cantidad de expedientes laborales, con un total de seis expedientes cada uno de ellos de los 29 encontrados.

Que a pesar que existen en el municipio de Managua ocho Jugados de Distrito en lo laboral, la carga de trabajo es distribuida de manera desigual, y es probable que debido a esto algunos jueces durante el proceso omitan principios como el establecido en el artículo 2, acápite 7 de la ley 815, que literalmente se lee “Primacía de la realidad: Que implica el compromiso del Juez en la búsqueda de la verdad material”. Este artículo da la facultad al judicial en agotar todas las instancias para buscar la verdad como el caso del 55% de demandados del presente estudio que no realizaron la contestación de la demanda.

La primacía de la realidad es un principio jurídico que implica que, en casos de conflictos o discrepancias entre lo que está estipulado en un contrato o documento legal y lo que ocurre en la práctica o en la realidad material, se debe dar prioridad a lo que realmente sucede. Este principio pone énfasis en buscar la verdad material y evitar que las formas o apariencias legales prevalezcan sobre la realidad sustancial de los hechos.

Es decir, se busca que los jueces valoren y consideren los elementos concretos que reflejan la realidad efectiva de una situación, más allá de lo que pueda establecerse en un acuerdo formal. Cuando un juez enfrenta un caso en el que existe una discrepancia entre lo que se ha pactado legalmente y lo que realmente ha ocurrido, su compromiso es indagar exhaustivamente para descubrir la verdad material. Esto implica valorar pruebas, testimonios, documentos y cualquier otro elemento que permita determinar cuál es la situación real de los hechos.

El juez, en aras de resguardar la justicia y la equidad, debe considerar la realidad material al momento de tomar una decisión, dejando de lado la mera apariencia formal o escrita de un contrato. Esto es especialmente relevante cuando se trata de relaciones laborales, contratos de arrendamiento, contratos de trabajo o cualquier otro tipo de vínculo jurídico en el cual pueda existir una distorsión entre lo pactado y lo que realmente sucede en la práctica.

El artículo al que haces mención parece otorgar una facultad al poder judicial para agotar todas las instancias en la búsqueda de la verdad. Esto implica que el tribunal tiene la autoridad para llevar a cabo todas las acciones necesarias para obtener información y pruebas relevantes para el caso en cuestión. En relación con el 55% de los demandados que no respondieron a la demanda, es importante destacar que en los procedimientos legales generalmente se espera que las partes involucradas presenten una respuesta, ya sea una contestación formal o una comparecencia ante el judicial.

Actuando el demandante de una forma contradictoria a lo establecido en la ley 815, artículo 82 inciso 1, que indica que el Demandado debe contestar a la demanda ya sea de manera verbal o por escrito una vez notificado de la causa por el judicial. En el segundo párrafo del mismo inciso nos señala además que si el demandado no presenta contestación de demanda o bien no se presenta a juicio a exponer de manera verbal su contestación se dará por no contestado, aunque hubiese presentado el escrito.

Analizando lo encontrado los 29 expediente se logra observar que a causa que el 55 % de demandantes no contestaron la demanda influyo significativamente en la sentencia al finalizar el juicio, reflejando un 48 % de demandan con un No ha lugar en contra del demandando, es decir en este porcentaje tenemos además la inobservancia del articulo 55 y 82 del código procesal laboral

Tan solo un 10 % de las demandas fueron mandadas a archivar fundamentadas por el judicial por abandono de la cusa por parte del actor. Aunque las causas fueron archivadas se tuvieron a la vista documentos que rolan en los expedientes actas conciliatorias, donde aun después de la audiencia de conciliación y juicio las partes llegaron a una conciliación.

Dentro de las resoluciones judiciales el juez fallaba con un; "No logro demostrar la relación laboral en juicio" implica que, durante un proceso judicial relacionado con un presunto vínculo laboral, la parte que sostiene la existencia de dicha relación no ha sido capaz de proporcionar pruebas suficientes que respalden su posición. En un juicio laboral, generalmente es responsabilidad de la parte demandante demostrar la existencia de una

relación laboral. Esto proporcionar pruebas como contratos de trabajo, recibos de pago, documentos que demuestren la dependencia económica del empleado respecto al empleador, entre otros elementos pertinentes.

Si una parte no logra demostrar la relación laboral en juicio, es posible que el tribunal no admita la existencia de la misma y, por ende, no proceda con las reclamaciones laborales solicitadas, como compensación por despido injustificado, prestaciones laborales, entre otros. Es esencial seguir los procedimientos legales adecuados y presentar pruebas contundentes para respaldar la afirmación de una relación laboral en el marco de un juicio.

Otra forma de fallo utilizada por el judicial es el Archivo de la causa por falta de impulso procesal por parte del actor, en estos casos el Demandado no se presentó a juicio, Según la perspectiva jurídica, el archivo de la causa por falta de impulso procesal implica el cese o la terminación del proceso legal que se encuentra en curso. El impulso procesal es la acción o actividad que deben realizar las partes involucradas en un proceso judicial para llevarlo adelante.

Cuando el actor no cumple con su deber de impulsar el proceso y no realiza los actos necesarios para su continuación, como presentar escritos, alegaciones o asistir a las audiencias programadas, el tribunal puede archivar la causa. Esto implica que se detiene el avance del proceso y se considera que la parte actora ha abandonado su reclamación. En cuanto al demandado, si no se presenta ante el tribunal después de haber sido debidamente notificado y emplazado, se considera una falta de comparecencia. La falta de comparecencia del demandado también puede ser motivo de archivo de la causa.

Al fallar el judicial con declaración de improcedencia del pago de salario solicitado significa que una solicitud de pago de salario ha sido rechazada o denegada. Esta decisión se debió a diversas razones, como la falta de documentación o evidencia que respalde la demanda como es la exhibición de documentos por parte del demandado, incumplimiento de requisitos legales o contractuales, irregularidades en el proceso de solicitud o cualquier otra circunstancia que justifique la negativa.

En el contexto jurídico, la situación descrita en los expedientes analizados se ha demostrado que el actor en cuestión ha recibido el pago de sus prestaciones, a pesar de negar el recibido en juicio, además este refuto que la firma de los recibos de entrega sea de su autoría. Sin embargo, gracias a al resultado de peritaje realizado, se ha comprobado que, efectivamente, la firma en el recibo correspondía al actor.

Esta evidencia pericial es de gran importancia dentro del sistema legal, ya que puede ayudar a establecer la veracidad de los hechos en disputa y a desvirtuar las afirmaciones engañosas o contradictorias expuestas por una de las partes en litigio. En este caso particular, debido a la demostración pericial, se ha comprobado que el actor no solo recibió el pago, sino que también lo negó falsamente ante el tribunal.

Se revisaron casos donde la parte actora ha logrado demostrar la existencia de una relación laboral por tener prueba documental y testificales de acuerdo al artículo 57 de la ley 815 sobre la exhibición de pruebas en la demanda, razón por la que el juez ha ordenado el pago de las prestaciones correspondientes. Aunque la parte demandada no se haya presentado al juicio, su ausencia no impide que el juez tome una decisión basada en las pruebas y argumentos presentados por la parte demandante.

Se analizo la información obtenida a través de uso de bitácora judicial a los 29 expediente judiciales por Cumplimiento forzoso de pago por despido injustificado. Se observo que estos fueron distribuidos en los juzgados de distrito Laboral del Municipio de Managua, y le fueron asignados seis expedientes a los juzgados segundo, cuarto y octavo. En cuanto a las resoluciones Judiciales emitidas un 48% fueron no ha lugar, dejando vulnerado los derechos del trabajador y tan solo un 35% fue con resultado a Lugar a favor del trabajador, en un 10% el judicial ordeno archivar la causa motivado por el abandono del proceso por la parte actora

En los 29 expedientes analizados, se encontraron varios argumentos jurídicos recurrentes en las resoluciones judiciales. Aquí se presentan algunos de los principales. Los jueces analizan cuidadosamente las leyes aplicables al caso y argumentan cómo deben interpretarse. Esto implica analizar el texto de la ley y su intención, así como la jurisprudencia relevante, determinan si tienen la autoridad jurisdiccional para conocer del caso y debaten y analizan qué parte tiene la responsabilidad de demostrar los hechos y cómo deben presentarse las pruebas.

En términos jurídicos, la parte actora ha cumplido con su carga probatoria al demostrar la relación laboral, lo cual implica que ha presentado pruebas y argumentos suficientes para sustentar su reclamo. En estos casos, el juez puede emitir un fallo en ausencia de la parte demandada, basándose en la evidencia presentada por la parte actora y aplicando la legislación laboral pertinente.

El fallo del juez ordenando el pago de las prestaciones implica que la parte demandada está obligada legalmente a cumplir con dicha orden. En caso de que no lo haga voluntariamente, podrían tomarse medidas adicionales para hacer cumplir la decisión del juez, como embargar bienes u otros mecanismos legales que permitan garantizar el pago de las prestaciones.

Bajo una perspectiva jurídica, la situación que describes implica la presentación de pruebas por parte del demandado para demostrar que ha realizado los pagos de las prestaciones correspondientes. El recibo firmado por el actor podría ser considerado como una evidencia de dicho cumplimiento. Cuando una persona es demandada en un proceso legal, es fundamental que el demandado pueda presentar pruebas que respalden su posición. En este caso, el recibo firmado por el actor podría ser una prueba relevante para demostrar el pago de las prestaciones.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la valoración y la aceptación de las pruebas presentadas dependerán del sistema jurídico específico del juzgado de lo laboral en el que se desarrolle el proceso judicial. Las normas y procedimientos relacionados con la presentación de pruebas varían según el sistema jurídico y pueden diferir en cuanto a su admisibilidad y relevancia.

En general, tanto el demandante como el demandado tienen la responsabilidad de presentar las pruebas necesarias para respaldar sus respectivas posiciones. Si el demandado ha podido demostrar de manera fehaciente el pago de las prestaciones mediante un recibo firmado por el actor, este hecho podría influir en la decisión final del tribunal o del órgano jurisdiccional encargado de resolver el caso.

Dentro de la terminación de juicio; El desistimiento del proceso ocurre cuando el demandante decide retirar la demanda legal que había iniciado contra el demandado. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el desistimiento del proceso solo puede ocurrir bajo ciertas condiciones y dentro de los límites establecidos por la ley. En el caso que el demandado ha pagado las prestaciones que se le exigían en el proceso. Si el demandante considera que este pago satisface completamente sus pretensiones legales, puede decidir realizar el desistimiento del proceso. Esto significa que renuncia a seguir adelante con la demanda y solicita al tribunal que la cancele.

Es importante señalar que el desistimiento del proceso no siempre está permitido y puede depender de la etapa en la que se encuentre el procedimiento legal, así como de las leyes y regulaciones específicas de cada jurisdicción. Además, es posible que el tribunal deba aprobar el desistimiento para que sea válido y efectivo. Si el demandado ha pagado las prestaciones y el demandante considera que sus pretensiones están satisfechas, puede solicitar el desistimiento del proceso.

En una situación jurídica en la cual la parte demandada no se presenta a un juicio laboral, se considera como una falta de comparecencia. En algunos sistemas legales, la falta de comparecencia de la parte demandada puede llevar a que se dicte una sentencia en su contra de forma automática, conocida como "juicio en rebeldía" o "contumacia". Esto significa que el demandante obtendría una victoria por defecto y se le otorgarían los beneficios que haya solicitado en la demanda.

El demandado al ser citado por el judicial está en la obligación de comparecer a sala para brindar su declaración o contestación de la demanda según el artículo 61 del código procesal laboral y seguridad social ley 185, inciso 1 que literalmente dice:

Si el llamado a declarar como titular o representante legal no comparece en el plazo fijado sin justa causa, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, o con evasivas, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, se tendrán por ciertos los hechos de que la parte haya tenido conocimiento en apreciación conjunta con otras pruebas. (Asamblea Nacional, 2012)

Además, es posible que existan circunstancias especiales que justifiquen la ausencia de la parte demandada, como enfermedad grave, imposibilidad de comparecer por causas ajenas a su voluntad, etc. Estas circunstancias pueden permitir que el caso sea reprogramado o se le dé la oportunidad a la parte ausente para presentarse y defender sus derechos en un momento posterior.

Cuando la parte demandada no se presenta a un juicio laboral, puede haber consecuencias legales que varían según el sistema jurídico aplicable. Es importante considerar las leyes y regulaciones específicas de cada jurisdicción y buscar asesoramiento legal adecuado para comprender completamente las implicancias y opciones disponibles.

En un proceso legal, la parte actora es aquella que presenta una demanda o una reclamación ante una instancia judicial. Al solicitar la exhibición de pruebas, esa parte está pidiendo al tribunal que se presenten pruebas relevantes para respaldar su caso. Sin embargo, si la parte actora no solicita la exhibición de pruebas y no logra demostrar la existencia de una relación laboral, el tribunal puede dictar una decisión de "no ha lugar".

Esto significa que el tribunal considera que la parte actora no ha presentado pruebas suficientes para respaldar su afirmación de una relación laboral. Como resultado, la reclamación o demanda puede ser rechazada. Es importante destacar que la legislación varía de un país a otro, por lo que es fundamental consultar las leyes y regulaciones específicas del lugar donde se lleva a cabo el proceso legal en cuestión. Esta decisión implica que no se ha probado de manera suficiente la existencia de la relación laboral entre las partes involucradas. Por lo tanto, el juez puede considerar que no hay fundamentos legales para continuar con la demanda.

**En el segundo objetivo que tiene que ver con la Argumentación legal en defensa del derecho del trabajador por incumplimiento de pago de prestaciones laborales.**

La efectividad del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en despido injustificado. Se vio la necesidad de tomar este tema debido a que, en Nicaragua, los empleadores despiden sus trabajadores amparándose jurídicamente en el artículo 45 CT. Una vez rota la relación laboral, el empleador no paga las prestaciones laborales, que por derecho adquirido tiene el trabajador, de igual forma no paga la indemnización, que la ley manda por despido injustificado, Quedando vulnerados los derechos del trabajador por el vacío jurídico existente en el código del trabajo ley 185, como es la falta de un artículo señalando un tiempo específico para el pago de las prestaciones ante un despido injustificado.

Tenemos que es un requisito **sine qua non** para presentar la demanda ante el judicial la presentación del acta de conciliación o constancia que emite el Ministerio del Trabajo previo al inicio del proceso Judicial. Es importante mencionar que la demanda podrá ser presentada ante la autoridad judicial en materia laboral, de forma verbal o escrita, cumpliendo con cada uno de los requisitos señalados en la ley, para facilitar este procedimiento la corte suprema de Justicia facilita un formato para formular la demanda.

En este sentido, al sentir el trabajador que sus derechos son vulnerados y ya tiene el primer requisito para proceder a la vía judicial procede a impulsar un juicio laboral para exigir el pago de sus prestaciones laborales, lo cual implica invertir más tiempo y dinero en hacer valer sus derechos. Esta situación se debe a la falta de un artículo dentro del código del trabajo Ley 185, que establezca claramente la obligación de los empleadores de pagar, en un plazo específico, las prestaciones laborales correspondientes al trabajador en caso de terminación de la relación laboral, ya sea por renuncia o despido injustificado.

Para dar inicio a una demanda laboral el código procesal Laboral no establece una cuantía específica para determinar la competencia de los Jueces del trabajo, estos podrán conocer toda demanda laboral y de seguridad Social según lo establecido en el art. 10 del mismo cuerpo de ley. El trabajador que considere que sus derechos laborales fueron vulnerados y desea dar inicio al proceso judicial mediante la demanda debe comparecer y gestionar personalmente o por representante que haya nombrado ante fedatario público o designado en la misma demanda, o mediante comparecencia posterior en el mismo procedimiento según lo señalado en el Art 19. Numeral 1 CPLSS.

**En el tercer y último objetivo, de las recomendaciones para mejorar la efectividad en proceso judicial por cobro de prestaciones laborales por despido injustificado.**

Se recomienda a los profesionales del derecho que al representar a un trabajador en un juicio laboral estén atentos a que se ponga en práctica el principio de Primacía de la Realidad artículo 2, inciso 7 de la ley 815, de manera efectiva durante procesos judiciales, de esta manera se lograra aclarar toda duda que el judicial tenga en el desarrollo del juicio.

De igual forma se recomienda a profesionales del derecho y litigantes que para obtener mejores resultados en la representación del trabajador en juicio laboral hacer uso del artículo 55 del Código Procesal Laboral y seguridad Social, donde expresamente se solicita al demandado exhibir documentos y por la inobservancia del referido artículo tanto por el judicial como por el representante de la parte actora, en sentencia judicial no se falla a favor del actor a sabiendas que el demandado ni contesto la demanda, ni presento documentos y menos que se presente al juicio oral y público.

El artículo 55 del Código Procesal Laboral puede ser utilizado por profesionales del derecho y litigantes para obtener mejores resultados en la representación de trabajadores en juicios laborales. Este artículo establece las reglas para la prueba testimonial, que es una de las pruebas más comunes en este tipo de casos. De acuerdo con el artículo 55, en los juicios laborales se admitirá la prueba testimonial de terceros, es decir, personas que no sean parte en el juicio. Esto significa que los abogados representantes del trabajador pueden presentar testigos que tengan conocimiento de los hechos relevantes para demostrar los derechos del trabajador y su incumplimiento por parte del empleador.

Es importante destacar que la prueba testimonial debe cumplir con ciertos requisitos para ser considerada válida. Por ejemplo, los testigos deben tener pleno conocimiento de los hechos sobre los cuales declaran y no pueden tener un interés personal en el resultado del juicio. Además, las declaraciones de los testigos deben ser coherentes y consistentes entre sí. El artículo 55 también establece que el juez tiene la facultad de valorar la prueba testimonial de acuerdo con su prudente criterio. Esto significa que el juez puede evaluar la credibilidad de los testigos y darle el peso probatorio que considere adecuado.

Hacer uso del artículo 55 del Código Procesal Laboral puede ser beneficioso para los profesionales del derecho y litigantes en la representación de trabajadores en juicios laborales, ya que les permite presentar pruebas testimoniales de terceros para respaldar sus argumentos y demostrar el incumplimiento de los derechos laborales por parte del empleador. Sin embargo, es importante seguir todos los requisitos y reglas establecidas en el código para que esta prueba sea válida y tenga el peso probatorio adecuado.

En la examinación documental de la Ley 185 código del trabajo, no se encontró ni artículo, ni párrafo alguno que establezca un plazo determinado para que el empleador realice el pago de las prestaciones laborales a un trabajador que ha sido despedido injustificadamente, sería lo ideal que fuera incorporado al código mismo con la finalidad de proteger los derechos del trabajador y no dejar vulnerado el derecho ante los empleadores, que a sabiendas de este vacío que la ley tiene, es aprovechado para de manera consciente o inconsciente vulneran el derecho del trabajador.

Es importante señalar que cuando un trabajador es despedido, se le cancela un derecho constitucional como es el derecho al trabajo, pero nace un nuevo derecho que es el pago por indemnización por despido injustificado amparado el Código del Trabajo ley 185 en el artículo 45. En este contexto, se propone desarrollar una investigación que permita identificar las consecuencias de la inexistencia de un artículo específico en el código del Trabajo ley 185 para establecer un plazo de cumplimiento forzoso de pago de prestaciones laborales. Además, se plantea proponer recomendaciones y perspectivas de mejora para subsanar esta problemática, considerando la realidad laboral y jurídica del país.

Se indico como alternativas para mejorar la efectividad en el proceso judicial por cobro de las prestaciones laborales en caso de despido injustificado, que los empleados tengan más acceso a información en línea en el tema derechos laborales, de igual forma el paso a paso para presentar una demanda, Tener mejor asistencia por parte de Defensoría pública durante el proceso judicial. Promover que al código laboral se le agregue un artículo que indique fecha específica para el pago de las prestaciones ante un despido injustificado.

## **XII CONCLUSIONES.**

Como conclusión al objetivo número uno, en el análisis documental encontramos que es común que los empleadores despidan a sus trabajadores amparados con el artículo 45 del Código del Trabajo. Sin embargo, este escenario genera consecuencias negativas. Una de estas consecuencias es el incumplimiento del pago de prestaciones laborales por parte del empleador, así como el no pago de la indemnización requerida por ley en casos de despido injustificado. Como resultado, los derechos del trabajador se ven en peligro debido al vacío jurídico existente en el Código del Trabajo, específicamente en la Ley 185, donde no se establece un plazo determinado para el pago de las prestaciones en casos de despido injustificado

En cuanto a la argumentación legal utilizada en defensa del derecho de los trabajadores, en el análisis de expedientes judiciales se obtuvo información relacionados al contexto de estudio, estos expedientes fueron distribuidos entre los juzgados de distrito Laboral del Municipio de Managua, siendo los juzgados segundo, cuarto y octavo quienes tienen más casos asignados. Los trabajadores al presentar la demanda laboral la única argumentación que tienen para demostrar su relación laboral es su palabra, ya que la carga de prueba de documentos recae en el empleador según la ley 815 artículos 54 inciso 2.

En el tercer y último objetivo de la investigación. Es crucial tomar medidas que garanticen el cumplimiento efectivo de los derechos laboral del trabajador. Esto puede lograrse mediante la implementación de reformas legales que establezcan plazos claros y obligatorios para el pago de las prestaciones en casos de despido injustificado. Además, se requerirá una mayor supervisión y aplicación de la ley por parte de las autoridades competentes para asegurar un cumplimiento riguroso por parte de los empleadores. La implementación de estas alternativas promovería un sistema más equitativo y eficiente en el proceso judicial por cobro de prestaciones laborales.

Como respuesta a la hipótesis planteada al inicio de la investigación, si se logra demostrar que existe un vacío legal en el código del trabajo (Ley 185), se podría argumentar que dicho vacío crea un amplio margen para que los empleadores evadan el pago de prestaciones a los trabajadores que son despedidos de manera injustificada. Si se estableciera un plazo de tiempo dentro del código del trabajo para que el empleador realice el pago de las prestaciones laborales en casos de despido injustificado, esto podría contribuir de manera significativa a la efectividad del proceso judicial, garantizando así una protección efectiva de los derechos laborales.

### **XIII RECOMENDACIONES.**

Se sugiere a los profesionales del derecho, implementar de manera efectiva el principio de Primacía de la Realidad en los procedimientos judiciales laborales. Además, se insta a los jueces a exigir el cumplimiento de la solicitud de exhibición de documentos por parte de los demandantes con el objetivo de asegurar la equidad y transparencia en dichos procesos.

Se recomienda a la corte suprema de Justicia, mejorar la divulgación de información, relacionada con los derechos laborales y los procedimientos para presentar una demanda, por incumplimiento de pago de las prestaciones laborales a través de diversas plataformas electrónicas, como las redes sociales, los sitios web oficiales y los medios de comunicación. Estas herramientas pueden ser utilizadas de manera efectiva para difundir de manera amplia y accesible la información necesaria para que los trabajadores conozcan sus derechos y los pasos legales a seguir en caso de no recibir el pago debido por parte de sus empleadores ante un despido injustificado.

Sería beneficioso que tuviera incluido el código del trabajo Ley 185, un artículo que establezca una fecha específica, en la cual el empleador debe pagar las prestaciones laborales a un trabajador que ha sido despedido injustificadamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del código del trabajo, o en caso de renuncia voluntaria.

Se aconseja a cualquier trabajador cuyos derechos se vean vulnerados debido al incumplimiento de pago de sus prestaciones laborales ante un despido injustificado, que busque el apoyo y asesoramiento de un abogado especializado en temas laborales, en lugar de únicamente auxiliarse con la asistencia jurídica gratuita proporcionada por los abogados de Defensoría Pública durante el proceso judicial laboral.

## XIV REFERENCIAS

- Asamblea Nacional . (1996). *Codigo del Trabajo Ley 185*. Managua, Nicaragua.
- Asamblea Nacional. (31 de OCTUBRE de 2012). *LEY 815.CÓDIGO PROCESAL LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL*. Obtenido de Normas Jurídicas de Nicaragua :  
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/9e314815a08d4a6206257265005d21f9/c98fed94c2b5aaf406257aed005585f1?OpenDocument>
- Asamblea, Nacional. (30 de octubre de 2004). *Codigo del trabajo*. Managua, Nicaragua:  
La Gaceta No. 133 del 08 de . Obtenido de  
<https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>
- Balladares, C. (15 de marzo de 2013). *UNAN-LEÓN*. Obtenido de FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:  
<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/264/1/224552.pdf>
- conceptosjuridicos.com. (21 de Julio de 2023). <https://www.conceptosjuridicos.com/>.  
Obtenido de Despido, Derecho laboral:  
<https://www.conceptosjuridicos.com/pe/despido/#:~:text=El%20despido%20es%20la%20extinci%C3%B3n,contrato%20laboral%20de%20un%20trabajador.>
- Constitucion Política de Nicaragua. (27 de OCTUBRE de 2021). *Asamblea Nacional*.  
Obtenido de Capitulo V Derechos Laborales:  
<https://www.asamblea.gob.ni/assets/constitucion.pdf>
- Corea, J. (16 de Agosto de 2023). Caracterizacion de victima. (M. Ramirez, Entrevistador)
- Domènech, C. H. (18 de julio de 2017). *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. Obtenido de Dialnet:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186444&info=resumen>
- FUNPADEM. (17 de Febrero de 2008). <https://repositorio.conare.ac.cr/>. Obtenido de Estado de la Región:  
<https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/790/696.%20fortal%20ecimiento%20de%20los%20derechos%20laborales%20en%20Centroam%C3%A9rica,%20Panam%C3%A1.pdf?sequence=1>

- Herrera, B. (21 de JUNIO de 2020). *Análisis Jurídico de la Regulación del Empleo*.  
Obtenido de REPOSITORIO UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA: <https://repositorio.unan.edu.ni/477/1/28385.pdf>
- Ibarra, B. (19 de octubre de 2013). *UNAN – LEÓN*. Obtenido de FACULTAD DE  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:  
<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/3422/1/226853.pdf>
- Jarquín, M. (13 de Julio de 2016). *UNAN-MANAGUA*. Obtenido de SEMINARIO DE  
GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADAS EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS:  
<https://repositorio.unan.edu.ni/9663/1/17124.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (17 de Septiembre de 2020). *Procedimiento Administrativo Laboral  
Oral (PALO)*. Obtenido de SERVICIOS DEL MITRAB:  
<http://www.mitrab.gob.ni/servicios/procedimiento-administrativo-laboral-oral-palo>
- Moisés Zamora Calderón, J. S. (13 de NOVIEMBRE de 2013). *LOS MEDIOS DE  
PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL ORAL*. Obtenido de UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA LEON:  
<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/3536/1/226882.pdf>
- Munguia, A. (07 de septiembre de 2017). *Cómo determinar el tamaño de la muestra de  
una investigación*. Obtenido de questionpro:  
[https://www.questionpro.com/blog/es/como-determinar-el-tamano-de-una-  
muestra/](https://www.questionpro.com/blog/es/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra/)
- NICARAGUA, L. A. (30 de Octubre de 1996). *Poder Judicial*. Obtenido de  
<https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>
- Noel, R. (12 de noviembre de 2014). *UNAN-LEÓN*. Obtenido de  
<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/4140/1/228668.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (16 de Febrero de 2023). *Misión e impacto  
de la OIT*. Obtenido de Promover el empleo, proteger a las personas:  
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- Quiroz, M. (12 de marzo de 2009). *UNAN-León*. Obtenido de FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES:  
<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/4869/1/213469.pdf>

- Ríos, F. B. (2020). *PARADIGMAS Y PERSPECTIVAS TEÓRICO*. Obtenido de uv.mx:  
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/paradigmas2004-2.pdf>
- Taleno, A. (12 de Septiembre de 2016). <https://core.ac.uk/>. Obtenido de UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA: <https://core.ac.uk/download/pdf/79472063.pdf>
- Tenorio, M. V. (26 de Agosto de 2006). *Las indemnizaciones en el ordenamiento Jurídico Laboral Nicaragüense*. Obtenido de <http://repositorio.uca.edu.ni>:  
<http://repositorio.uca.edu.ni/2121/1/UCANI2004.PDF>
- Tusalario.org Nicaragua. (17 de Junio de 2023). *WageIndicator Fundacion*. Obtenido de Preaviso y Compensación por Despido: <https://tusalario.org/nicaragua/derecho-laboral/seguridad-laboral/preaviso-y-compensacion-por-despido>
- UNIR. (29 de Marzo de 2021). Obtenido de <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/#:~:text=El%20derecho%20laboral%20o%20derecho,fundamentales%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral>.
- Valescka, H. T. (2006). [repositorio.uca.edu.ni](http://repositorio.uca.edu.ni). Obtenido de <http://repositorio.uca.edu.ni/2121/UCANI2004.PDF>
- Westreicher, G. (01 de Abril de 2022). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/muestreo-por-conveniencia.html>

## ENTREVISTADO

- Taleno, A. (11 de octubre de 2023). Juez 3ro de Distrito de los Laboral. (E. M. Gamboa, Entrevistador)

## ANEXOS

# UNIVERSIDAD DE TECNOLOGÍA Y COMERCIO

## FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



### Validación de instrumentos de investigación científica

Por este medio, las suscritas docentes DBA Jossarys Gazo Robles y MSc Perla Marina Tablada Peralta, validan los instrumentos de investigación científica utilizados para la recopilación de datos en la tesis titulada **EFFECTIVIDAD DEL CUMPLIMIENTO FORZOSO DE PAGO POR PRESTACIONES LABORALES A TRABAJADORES EN DESPIDO INJUSTIFICADO, MANAGUA ENERO – JUNIO 2022**, dichos instrumentos consisten en el análisis de expedientes ubicados en archivo FENECIDO por proceso de despido injustificado en el periodo enero a junio del año 2022 utilizando bitácora de observación, la realización de entrevista a un experto en la materia, los que fueron aplicados por los postulantes Br. Ervin Andrés Maltez Gamboa y Br. Roger Mauricio Tercero Castro.

---

DBA. Jossarys Gazo Robles

---

MSc. Perla Marina Tablada

Matriz de Operacionalización de variables (MOVI)

FORMATO DE BITACORA  
BITACORA JUDICIAL  
EXPEDIENTE

**Generalidades:**

Nombre del demandado: \_\_\_\_\_

Nombre Abogado del demandado: \_\_\_\_\_

Nombre del Actor: \_\_\_\_\_

Nombre Abogado del Actor: \_\_\_\_\_

Fecha de ingreso al despacho: \_\_\_\_\_

Juzgado competente: \_\_\_\_\_

Número de Expediente Judicial: \_\_\_\_\_

Pretensión que intenta el Actor: \_\_\_\_\_

Fecha de la Contestación de la Demanda: \_\_\_\_\_

Forma de Contestación de la Demanda: \_\_\_\_\_

Medios de Prueba del Demandado: \_\_\_\_\_

Medios de Prueba del Actor: \_\_\_\_\_

Medidas cautelares propuestas y resueltas \_\_\_\_\_

Sentencia Ha lugar \_\_\_\_\_ No ha lugar \_\_\_\_\_

**Dictamen Final:**

De acuerdo con lo estudiado (articulados de la Ley) y lo revisado en el expediente, **vincule** lo señalado en la **demanda y contestación** con lo resuelto en la **sentencia**, según los medios de prueba propuestos y evacuados (EN DOS FOLIOS). **TRABAJO: evaluar**

---

---

---

---

---

---

---

## **GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A: Juez 3ro Distrito de lo Laboral y Seguridad Social**

### **Datos Generales**

Nombre del entrevistado: Alejandro José Taleno Ruedas Edad: \_\_\_\_\_  
Sexo: Masculino Fecha de la entrevista: 11/10/2023 Inicio- 10:00  
am finalización: 10:45 am Lugar de trabajo: Despacho del Juzgado 3ro Laboral Managua  
Cargo: Juez 3ro de Distrito Laboral años de laborar: 08 años

### **Objetivo específico 1**

Examinar casos prácticos relacionados con el cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales en casos de despido injustificado radicados en los juzgados de Managua, enero – junio 2022 que se encuentran en archivo fenecido de conformidad a la norma laboral.

**¿El despido injustificado debería de ser la mayor problemática que tendría que pasar un trabajador cuando lo despiden, en concepto a su pago?**

**Responde** el entrevistado; El despido injustificado es una problemática para un trabajador debido a la pérdida de salario y beneficios laborales, así como a las dificultades para encontrar un nuevo empleo en condiciones similares, estos despidos más que ser un problema Jurídico viene siendo un problema social, un problema psicológico por todos los problemas que se le vienen al trabajador al perder su trabajo.

**¿Por qué consideraría que el empleador no realiza el pago por despido injustificado a trabajador y hace que este agote toda la vía procedimental de ley para poder ser obligado al pago?**

**Responde** el entrevistado que Existen varias posibles razones por las cuales un empleador podría no realizar el pago por despido injustificado a un trabajador, la falta de recursos financieros necesarios para pagar la indemnización, el empleador podría no estar familiarizado con las leyes laborales y los derechos de los trabajadores en relación

con el despido injustificado, el empleadores podría intentar evadir sus responsabilidades económicas hacia los trabajadores despedidos injustificadamente, el empleador podría no tener la disposición de aceptar las decisiones legales que le ordenan realizar el pago por despido injustificado y por último el empleadores pueden carecer de una conciencia social o ética y no priorizar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Podrían estar más preocupados por maximizar sus ganancias o reducir costos, ignorando los derechos de los trabajadores.

**¿Debería incurrir en una demanda el ex trabajador cuando es despedido injustificadamente cuando el empleador sabe que tiene que cumplir con su obligación?**

**Responde** el entrevistado; Si un trabajador es despedido injustificadamente y el empleador sabe que tenía una obligación de cumplir, podría ser posible considerar una acción legal, como presentar una demanda por despido injustificado o incumplimiento de contrato.

## **Objetivo 2**

Analizar la efectividad que se utiliza para la defensa de los derechos de los trabajadores en las demandas y los procesos ante el incumplimiento de pagos por prestaciones laborales en la vía Judicial.

**¿El proceso judicial es efectivo para sobre llevar las necesidades de los trabadores en despidos injustificados?**

**Responde** el entrevistado; Cuando un trabajador considera que ha sido despedido sin justa causa, puede presentar una demanda ante los tribunales correspondientes. A través de este proceso, se busca determinar si el derecho del trabajador fue vulnerado o no, y si se encontraron violaciones a las leyes laborales. Durante el proceso judicial, se brinda la oportunidad al trabajador de presentar pruebas y argumentos que respalden su caso y de igual forma se permite al empleador hacer lo mismo y defender su posición. El judicial

evaluará la evidencia presentada por ambas partes y tomarán una decisión basada en la legislación laboral y los precedentes judiciales relevantes.

**¿Cuál es la seguridad que le brinda el proceso forzoso por despido injustificado a los trabajadores que exigen sus derechos?**

**Responde** el Entrevistado; para garantizar el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores tenemos el Código procesal del trabajo y la seguridad Social, norma adjetiva que define los procedimientos a utilizar para reivindicar los derechos vulnerados de los trabajadores ante un despido injustificado.

**¿Qué estrategias toma el judicial laboral para llevar estas demandas radicadas en sus juzgados?**

**Responde** el entrevistado Se toman varias estrategias para llevar a cabo las demandas radicadas en sus juzgados. Algunas de estas estrategias podrían incluir procedimientos claros y eficientes para llevar a cabo las demandas laborales. Respetando los plazos definidos para presentar documentos, realizar audiencias y pronunciar las sentencias. Antes de llegar a una Mediación y conciliación el judicial laboral promover la mediación y la conciliación entre las partes involucradas. fomentando un acuerdo mutuo satisfactorio para evitar un litigio prolongado.

**Objetivo 3**

Proponer recomendaciones que mejoren la efectividad en el proceso judicial por cobro de las prestaciones laborales en caso de despido injustificado.

**¿Será factible imponer sanciones monetarias a los empleadores que realizan estas prácticas de despidos y sabiendo sus obligaciones las omiten?**

**Responde** el entrevistado que; imponer sanciones monetarias a los empleadores que realizan despidos injustificados puede ser factible, pero requiere un marco legal adecuado, pruebas sólidas, proporcionalidad en las sanciones y mecanismos de control y seguimiento efectivos, para tal efecto tenemos el código procesal del trabajo y seguridad social, marco jurídico con el que se sanciona al empleador que durante juicio se demuestra la violación a los derechos de los trabajadores.

**¿Debería de existir una norma coercitiva para los empleadores que practican el despido injustificado y paguen todo lo devengado a favor de su trabajador sin la necesidad de acudir a la vía judicial?**

**Responde** el entrevistado que, si existe una norma coercitiva como es la ley 185 Código procesal del trabajo y de la seguridad social, mismo cuerpo de ley que se divide en dos, como es derecho sustantivo y derecho adjetivo procesal laboral, el derecho sustantivo se refiere; si voz haces una acción ganas algo, es decir si estás trabajando y cumplís con tus obligaciones tendrás una remuneración económica, cuando el empleador no cumple con la remuneración del trabajo realizado, existe una norma adjetiva a través del código procesal del trabajo y seguridad social para hacer cumplir esos derechos que no pago el empleador.

**Despedida:**

Quiero expresarle mi más sincero agradecimiento por haberme brindado su valioso tiempo durante nuestra reciente entrevista. Fue un honor tener la oportunidad de conversar con usted y aprender de su experiencia y conocimientos en el tema que abordamos. La información y perspectivas que compartió durante nuestro encuentro fueron sumamente enriquecedoras y me han proporcionado una visión más amplia y detallada sobre el tema. Su dedicación y disposición para responder todas mis preguntas con paciencia y claridad me han ayudado a comprender mejor el tema y me han brindado materiales de gran calidad para mi investigación.

Le agradezco sinceramente por su generosidad al compartir su tiempo y experiencia conmigo. Sus aportes son invaluable y me han permitido obtener información relevante y actualizada para mi proyecto de monografía. Estoy seguro de que su colaboración tendrá un impacto positivo en mi trabajo y en los resultados que espero obtener. Y espero poder mantenernos en contacto en el futuro, le deseo mucho éxito en todas sus labores y proyectos venideros.

**Nota:**

Lamentablemente, El Dr. Alejandro José Taleno Ruedas, Juez 3ro Distrito de lo Laboral, no pudo firmar la entrevista debido a su apretada agenda y la falta de tiempo. Dadas sus múltiples responsabilidades y compromisos profesionales, no fue posible encontrar un momento adecuado para que pudiera revisar y firmar el documento. A pesar de haber expresado su consentimiento verbalmente durante el proceso de la entrevista, comprendemos que la firma habría sido un respaldo adicional para validar la autenticidad de la información proporcionada. Agradecemos la comprensión hacia las circunstancias excepcionales y confiamos en que la calidad y relevancia de la entrevista no se vean afectadas por esta falta de firma.

Figura 8 Recepción de Archivo Fenecido



Figura 9 Área de revisión de Expedientes en Archivos Fenecido

Efectividad del cumplimiento forzoso de pago por prestaciones laborales a trabajadores en despido injustificado, Managua enero – junio 2022



Figura 10 Portada de Expediente Judicial Laboral

PODER JUDICIAL DE NICARAGUA  
Complejo Judicial Laboral  
Juzgado 7mo. Distrito del Trabajo y S. S.

Fecha de Creación : 01/07/2021  
10:33AM

ASUNTO N° : 002980-ORM6-2021-LB

ASUNTO PRINCIPAL N° : 002980-ORM6-2021-LB

Demandante : SILVIO JOSE LOPEZ LOPEZ

Demandado : ERICK ANTONIO AGUILAR VALLE, EN SU CALIDAD DE EMPLEADOR PARTICULAR

Clase : Laboral Oral

Motivo : Pago

Figura 11 Llenado de bitácora Judicial

**BITACORA JUDICIAL  
EXPEDIENTE**

Generalidades

Nombre del demandado: Junio  
Israel Gustavo Hernandez Empressor SA SA

Nombre Abogado del demandado: \_\_\_\_\_

Nombre del Actor: Yennifer Gabriela Mejora Ruiz

Nombre Abogado del Actor: Carlos Omar Suarez Gutierrez

Fecha de ingreso al despacho: \_\_\_\_\_

Juzgado competente: Juzgado Cuarto Distrito del Trabajo y Seguridad Social

Numero de Expediente Judicial: 000016-0116-2021-10

Pretensión que intenta el Actor: Pago de prestaciones

Fecha de la Contestación de la Demanda: No contestó

Forma de Contestación de la Demanda: Ingenca

Medios de Prueba del Demandado: Ingenca

Medios de Prueba del Actor: Documental y verbal de testimonio de terceros

Medidas cautelares propuestas y resueltas: \_\_\_\_\_

Sentencia: Ha lugar \_\_\_\_\_ No ha lugar

**Dictamen Final**

Apoyado en lo demostrado

Demandado: 17 Noviembre 2021

Abogado: 12 de enero 2022 (21 de mayo 2022, contestación y nuevo)

Contestación: Ingenca

Sentencia: 21 de junio 2022

No ha lugar

El juez no declaró a no lugar porque la parte demandante no logró demostrar la relación laboral, en este caso la parte demandante no contestó la demanda y no se presentó a someter pruebas por lo que no se pudo demostrar la existencia de la parte actora y no se le dio la presunción de sueldo le atribuido por el demandado y el Juzgado emitió a no lugar por no probar relación laboral

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL TRABAJO FINAL DE CURSO					
INFORME	SE ESPERA ENCONTRAR	FECHA DE REUNIÓN	LISTO/ PENDIENTE	FECHA DE REVISIÓN	LISTO/ PENDIENTE
RESUMEN	En el párrafo debe aparecer: problema o necesidad abordada, la objetividad, importancia, breve metodología, el principal hallazgo de su investigación	3/12/2023	Listo	10/12/2023	Listo
INTRODUCCIÓN	Se espera encontrar por qué seleccionó el tema, un poco del planteamiento del problema, la justificación o importancia del tema, cuál es la hipótesis	3/12/2023	Listo	10/12/2023	Listo
ANTECEDENTE	La base o sustento de su tema, con estudio de otros autores, que han dicho otros textos sobre lo que se está investigando, a nivel internacional, nacional y local	7/5/2023	Listo	14/5/2023	Listo
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	Para qué es necesario estudiar este tema, cuál es el problema legal que se debe resolver (mencionarlo claramente)	4/6/2023	Listo	11/6/2023	Listo
OBJETIVOS	El objetivo general es el alcance que quiere darle a su investigación; los específicos son los aspectos que resolverán ese alcance	18/6/2023	Listo	25/6/2023	Listo
HIPOTESIS	Señale directamente cuál es su posición frente a este tema	2/7/2023	Listo	9/7/2023	Listo
MARCO TEORICO	No es glosario, son los conceptos generales que fundamentan su tema; pero no a nivel de concepto tipo diccionario, si no, la base de esos términos que le dan vida a su tema	23/7/2023	Listo	30/7/2023	Listo

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL TRABAJO FINAL DE CURSO					
INFORME	SE ESPERA ENCONTRAR	FECHA DE REUNIÓN	LISTO/ PENDIENTE	FECHA DE REVISIÓN	LISTO/ PENDIENTE
MARCO JURIDICO	La base legal o el argumento de ley de su tema.	6/8/2023	Listo	13/8/2023	Listo
JUSTIFICACIÓN	Es la importancia del tema, por qué este tema debe ser investigado, qué le motivó estudiarlo.	17/8/2023	Listo	24/8/2023	Listo
METODOLOGÍA	La base metodológica, para saber cuáles fueron los alcances de su investigación	8/10/2023	Listo	15/10/2023	Listo
ANALISIS DE DATOS	No opinará en nada, solo dirá tal cual está la información recabada	3/12/2023	Listo	10/12/2023	Listo
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	Dará su interpretación según el marco jurídico y teórico. Qué significan esos resultados	3/12/2023	Listo	10/12/2023	Listo
CONCLUSIONES	Se hace según los objetivos, por cada uno, se determina el problema y cuál fue el resultado	3/12/2023	Listo	10/12/2023	Listo
RECOMENDACIONES	Qué sugiere	5/11/2023	Listo	12/11/2023	Listo