



Universidad
Nacional
Francisco Luis
Espinoza Pineda

**Tesis para optar al título de
Licenciado en Derecho**

**Análisis de cumplimiento en el pago de
prestaciones sociales a las trabajadoras
dependientas de tiendas del Barrio Milenia
Hernández, Estelí 2024**

Autor(a)

Jael Margot Rugama Ibarra

Carlos Alberto Tórrez Pérez

Tutor

M.Sc. Sandy Maritza Ramírez Castillo

**Estelí, Nicaragua
Diciembre, 2025**



Universidad
Nacional
Francisco Luis
Espinoza Pineda

**Tesis para optar al título de
Licenciado en Derecho**

**Análisis de cumplimiento en el pago de prestaciones
sociales a las trabajadoras dependientes de tiendas del
Barrio Milenia Hernández, Estelí 2024**

Autor(a)

Jael Margot Rugama Ibarra

Carlos Alberto Torrez Pérez

Tutor

M.Sc. Sandy Maritza Ramírez Castillo

Presentado a la consideración del Honorable Comité
Evaluador como requisito de culminación de estudio

**Estelí, Nicaragua
Diciembre, 2025**

Hoja de aprobación del Comité Evaluador

Este trabajo de graduación fue evaluado y aprobado por el Honorable Comité Evaluador designado por la Dirección de Ciencias Agropecuarias como requisito final para optar al título profesional de:

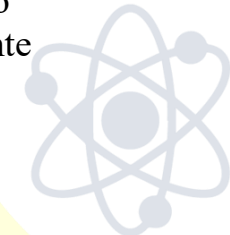
Licenciado en Derecho

Miembros del Comité Evaluador



M.Sc. Roberto Armando Ramos
Andino
Presidente

M.Sc. Gisela Verónica Ávila
Rivera
Secretario



M.Sc. María Alicia González Casco
Vocal

Lugar y Fecha: 04 de diciembre de 2025, Estelí, Nicaragua

DEDICATORIA

Primeramente dedicarle a mi familia por estar siempre en todo momento, sobre todo en aquellos días difíciles, aun así nunca me dejaron caminar solo, a mis padres, a mi hermana, a todas aquellas amistades cercanas que siempre tenían una palabra de motivación, un agradecimiento especial a todos aquellos maestros que a lo largo de la carrera nos compartieron conocimientos con aquel amor por la carrera, cada anécdota, cada lectura, cada conversación que guardo en mi corazón me hace recordarlos, de igual forma una dedicación a la Universidad Francisco Luis Espinoza Pineda, por ser mi hogar tanto tiempo, un lugar donde me formé como profesional y sobre todo, una mejor persona, dedico a todas esas personas que a lo largo de mi vida me han dado un consejo, una palabra, las cuales guardo en mi corazón y quienes dejaron grandes enseñanzas en mí, al final de todo, esto es para ustedes.

Carlos Alberto Tórrez Pérez.

Primeramente, dedicarle a Dios por darme la sabiduría, la inteligencia y la paciencia necesaria para llegar a este momento tan importante en mi vida, sin su guía ni fortaleza, este logro no habría sido posible. A mi madre, mi impulsora y motor de cada día, gracias por creer en mí, aun cuando yo dudaba, por tu sacrificio y por tu amor incondicional, a mi papá y a mis hermanos, gracias por su apoyo y palabras de ánimo, por ser mi refugio en momentos difíciles. Quiero dedicar también este trabajo a la memoria de Liván Armando Montenegro Zapata, un amigo de la infancia que siempre llevaré en mi corazón, su recuerdo me inspira a valorar cada etapa de la vida y a seguir adelante con humildad y gratitud. A mis maestros, quienes con sus paciencia y dedicación marcaron mi camino académico, gracias por compartir sus conocimientos y por motivarme a dar lo mejor de mí. A la Universidad Francisco Luis Espinoza Pineda, mi casa de estudios, por abrirme las puertas, formarme como profesional y acompañarme estos años. Este trabajo es para todos ustedes, gracias por ser parte de mi historia.

Jael Margot Rugama Ibarra.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por habernos guiado, fortalecernos y permitirnos culminar con éxito esta etapa tan significativa en nuestra formación académica profesional.

A nuestras familias, por su comprensión y apoyo incondicional a lo largo de todo este largo proceso. Su confianza en nosotros y sus palabras de aliento fueron fundamentales para que pudiéramos derrotar todos los obstáculos surgidos en el camino.

A nuestros docentes y asesores, por compartir con nosotros sus conocimientos y por acompañarnos con paciencia. De manera especial, agradecemos a nuestra tutora M.Sc. Sandy Maritza Ramírez Castillo, por su valiosa orientación académica, sus aportes y su disposición permanente para guiarnos en esta investigación.

Un agradecimiento especial a las compañeras dependientas de tienda, que laboran en el sector del barrio Milenia Hernández, por su colaboración y solidaridad al brindarnos la información fidedigna necesaria para la realización de este estudio.

A nuestra Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda y su cuerpo administrativo y docente, por habernos brindado la oportunidad de formarnos profesionalmente en un ambiente académico comprometido con la excelencia académica, la ética profesional y el desarrollo integral.

Carlos y Jael.

INDICE DE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Antecedentes	2
1.2. Planteamiento del problema	4
1.3. Objetivos (General y específicos)	6
1.4. Preguntas de investigación.....	6
1.5. Justificación.....	7
1.6. Limitaciones	8
1.7. Variables.....	9
1.8. Supuestos básicos.....	9
1.9. Contexto de la investigación	10
II. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Generalidades de las prestaciones Sociales	12
2.2. Código Laboral nicaragüense.....	13
2.3. Derecho a las Prestaciones Sociales	16
2.4. Causas que impiden el cumplimiento del pago de Prestaciones Sociales	17
2.5. Posibles soluciones o recomendaciones.....	18
III. DISEÑO METODOLÓGICO	20

3.1.	Ubicación geográfica	20
3.2.	Tipo de paradigma	20
3.3.	Enfoque de la investigación	21
3.4.	Finalidad y profundidad de la investigación (Alcance).....	21
3.5.	Según nivel de amplitud: transversal o longitudinal.....	22
3.6.	Población y muestra	22
3.7.	Definición de variables con su operacionalización:	24
3.8.	Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos	26
3.9.	Validez o confiabilidad de los instrumentos.....	26
3.10.	Procesamiento y análisis de datos	26
3.11.	Consideraciones éticas de la investigación	27
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
V.	CONCLUSIONES	44
VI.	RECOMENDACIONES	45
VII.	LITERATURA CITADA.....	46
VIII.	ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de conceptualización y operacionalización de las variables incluidas en el estudio.....	24
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Análisis del status legal (contractual) de las dependientas de tienda</i>	29
Figura 2. <i>Análisis de la antigüedad laboral de las dependientas encuestadas</i>	30
Figura 3. <i>Porcentaje de conocimiento de los derechos laborales regulados por el MITRAB.</i> 31	
Figura 4. <i>Detalle de la frecuencia de pago de las dependientas de tienda</i>	32
Figura 5. <i>Porcentaje de cumplimiento del pago del aguinaldo</i>	34
Figura 6. <i>Porcentaje de cumplimiento del pago de las vacaciones anuales</i>	35
Figura 7. <i>Detalle del cumplimiento de pago de las horas extras trabajadas</i>	37
Figura 8. <i>Detalle del cumplimiento de la indemnización por despido</i>	38
Figura 9. <i>Detalle de la percepción sobre si el empelador cumple con sus obligaciones laborales.</i>	39
Figura 10. <i>Detalle sobre los reclamos de los empleadores por el incumplimiento de sus prestaciones sociales</i>	41
Figura 11. <i>Detalle sobre el interés de las encuestadas en conocer más sobre sus derechos laborales, en concreto sobre sus prestaciones sociales</i>	42

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Ubicación geográfica del estudio	48
Anexo 2. Guía de encuesta a dependientas de tiendas	49
Anexo 3. Formato para validación de instrumentos	52
Anexo 4. Galeria de aplicación de encuestas	53

RESUMEN

Este estudio aborda el cumplimiento legal en el pago de prestaciones sociales a las trabajadoras dependientas del Barrio Milenia Hernández, en Estelí, durante el año 2024. Se parte de la premisa de que muchas de estas mujeres laboran en condiciones informales o con escasa protección laboral. El objetivo principal fue identificar el grado de cumplimiento de los derechos laborales establecidos en el Código del Trabajo de Nicaragua. Para ello, se aplicaron encuestas estructuradas a una muestra representativa de trabajadoras del sector comercial. También se realizaron entrevistas a empleadores para contrastar percepciones y prácticas. El análisis se complementó con una revisión documental de contratos, recibos de pago y registros de seguridad social. Los resultados revelan una brecha significativa entre la normativa vigente y la realidad laboral de estas mujeres. El estudio encontró que el 46% de las trabajadoras encuestadas no reciben aguinaldo y el 48% no recibieron vacaciones pagadas. Además, el 65% no está afiliada al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), lo que limita su acceso a servicios médicos y pensiones. La mayoría de las dependientas trabaja más de ocho horas diarias sin compensación por horas extras. Se evidenció que muchas empleadoras desconocen o ignoran las obligaciones legales en materia de prestaciones. Las condiciones laborales se agravan por la falta de contratos escritos. A pesar de ello, algunas tiendas sí cumplen parcialmente con ciertos beneficios, como el pago del salario mínimo. Estas prácticas reflejan una cultura laboral informal profundamente arraigada en el comercio local. Esta investigación propone estrategias para mejorar el cumplimiento de las prestaciones sociales en el Barrio Milenia Hernández. Entre ellas se incluye la capacitación de empleadores sobre legislación laboral y derechos humanos. Se recomienda fortalecer la supervisión del Ministerio del Trabajo en zonas comerciales urbanas.

Palabras clave: Prestaciones sociales, cumplimiento, estrategias, condiciones laborales

ABSTRACT

This study examines legal compliance regarding the payment of social benefits to female shop assistants in the Milenia Hernández neighborhood of Estelí during the year 2024. It is based on the premise that many of these women work under informal conditions or with limited labor protections. The primary objective was to assess the extent to which labor rights established in Nicaragua's Labor Code are being upheld. To this end, structured surveys were administered to a representative sample of workers in the commercial sector. Additionally, interviews with employers were conducted to contrast perceptions and practices. The analysis was complemented by a review of documents such as employment contracts, payment receipts, and social security records. Findings reveal a significant gap between existing labor regulations and the actual working conditions of these women. The study found that 46% of surveyed workers do not receive year-end bonuses, and 48% did not receive paid vacation. Furthermore, 65% are not affiliated with the Nicaraguan Social Security Institute (INSS), limiting their access to healthcare and pension services. Most shop assistants work more than eight hours a day without overtime compensation. It was evident that many employers are either unaware of or disregard their legal obligations regarding social benefits. Working conditions are further worsened by the absence of written contracts. Nevertheless, some stores partially comply with certain benefits, such as minimum wage payments. These practices reflect a deeply rooted informal labor culture within the local commercial sector. This research proposes strategies to improve compliance with social benefits in the Milenia Hernández neighborhood. Among them is the training of employers on labor legislation and human rights. It is recommended to strengthen the supervision of the Ministry of Labor in urban commercial areas.

Keywords: Social benefits, compliance, strategies, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

En Nicaragua, el sector informal representa más del 60% de la población económicamente activa, y en ciudades como Estelí, esta cifra es aún más alta debido a factores como la migración del campo a la ciudad y la falta de empleo formal. Los trabajadores informales, en su mayoría mujeres y jóvenes laboran en condiciones de vulnerabilidad y sin acceso a la seguridad social.

En Estelí, existe un grupo particularmente afectado y es el de las trabajadoras dependientas de tiendas, quienes laboran en un entorno muy vulnerable. Este se debe a que el marco jurídico establecido en el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, se aplica en el sector informal de forma muy limitada, lo que genera una brecha entre la legislación y la realidad laboral de estas trabajadoras.

La presente investigación tiene como tema principal el Análisis de cumplimiento en el pago de prestaciones sociales a las trabajadoras dependientas de tiendas del Barrio Milenia Hernández, Estelí-2024. El problema central radica en la falta de cumplimiento del pago de las prestaciones sociales.

El propósito de esta investigación es analizar la situación actual del cumplimiento de las prestaciones sociales en este sector, identificando las principales causas que impiden la aplicación efectiva de las normas laborales. Además, se proponen estrategias como las capacitaciones a las trabajadoras para que conozcan sus derechos y tengan un acceso equitativo a los mismos.

El objetivo general de esta investigación es evaluar el grado de cumplimiento en el pago de prestaciones sociales a las trabajadoras dependientas de tiendas del sector informal en Estelí durante el año 2024. Para ello, se utilizará un enfoque interdisciplinario que combine el análisis jurídico, económico y social, con el fin de ofrecer un diagnóstico integral y proponer soluciones viables.

En este contexto, resulta imperativo examinar el estado actual del derecho laboral en el sector informal de Estelí, destacar los principales desafíos que enfrentan las trabajadoras y plantear

alternativas que fortalezcan su protección y fomenten condiciones de trabajo decente. Esta investigación aspira no solo a enriquecer el debate académico, sino también a ofrecer insumos útiles para que las autoridades locales, organizaciones sociales y demás actores involucrados impulsen políticas públicas y mecanismos orientados a garantizar la justicia laboral en este sector.

1.1. Antecedentes

En Nicaragua, el acceso a prestaciones sociales constituye un derecho fundamental para toda persona trabajadora, consagrado en el Código del Trabajo y la legislación vigente. Sin embargo, en la práctica cotidiana, especialmente en sectores informales, este derecho se vulnera con frecuencia. Las trabajadoras dependientas, muchas de ellas mujeres jóvenes o jefas de hogar, enfrentan condiciones laborales adversas, la falta de contratos formales y la ausencia de mecanismos efectivos de protección. En el Barrio Milenia Hernández, en la ciudad de Estelí, esta problemática es más visible, debido al crecimiento del comercio local y la escasa fiscalización.

Esta investigación a través de un enfoque riguroso, pretende analizar el grado de cumplimiento en el pago de las prestaciones sociales a las dependientas de tiendas del barrio Milenia Hernández. Este análisis no solo busca evidenciar las brechas entre la normativa y la realidad, sino también aportar insumos para la formulación de propuestas que promuevan la justicia laboral. El estudio se fundamenta en la observación directa y el testimonio de las trabajadoras.

En el trabajo, (RENATO, 2022) teniendo como tema “El trabajo informal y la vulneración del derecho constitucional al trabajo”, de la Universidad de los Andes Ecuador, se tenía por objeto principal analizar casos que afectan al sector informal de trabajadores en la vulneración del derecho constitucional al trabajo. La investigación propone la necesidad de políticas públicas que transiten de la informalidad hacia la formalización laboral, como una forma de que los trabajadores accedan a sus derechos. Renato subraya que el trabajo informal ha sido una fuente de subsistencia para sectores vulnerables, pero que limita el acceso a derechos fundamentales.

Otro antecedente lo encontramos en el trabajo de (Siesquen, 2022) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Perú. . El tema de investigación “Condiciones laborales de los trabajadores del sector textil confecciones en el distrito de Mórrope, departamento Lambayeque, 2021, examina las prestaciones sociales desde una perspectiva crítica, enfocándose en su impacto sobre la calidad de vida de los trabajadores peruanos. El estudio destaca que, aunque las prestaciones están reconocidas legalmente, su aplicación práctica enfrenta obstáculos estructurales como la informalidad, la debilidad institucional y la escasa cultura de derechos laborales.

A nivel nacional encontramos a (Moreno & Téllez Ñurinda, 2022) con el tema “Análisis de la incidencia del empleo informal en los talleres de zapatería del barrio de Monimbó” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua. Repositorio Institucional UNAN-Managua.

Este trabajo investigativo concluyo que los trabajadores al estar laborando de manera informal no cuentan con contratos laborales, lo que provoca que no reciban el salario mínimo como es dictado por la ley siendo sus ingresos, en su mayoría, calculados de acuerdo a la producción que tienen semanalmente, así mismo la falta de los artículos de la ley laboral incumplidas como son; las del pago obligatorio de seguridad social, las vacaciones pagadas, el séptimo día. Además, por no poseer seguro social estos no son respaldados en caso de tener algún accidente laboral. Cabe destacar que, en algunos casos, el pago de aguinaldo y bonificación en casos de accidente laboral, se pueden observar dos expectativas diferentes, es decir, los trabajadores consideran que perciben dichas prestaciones. mientras que al estar laborando en la informalidad no es obligatorio el pago de estas prestaciones, ya que no hay nadie que regule el cumplimiento de estos. Sin embargo, llegaron a la conclusión que estructuralmente estos talleres contaban con espacio suficiente y adecuado para lograr la confección y elaboración del calzado, lugar donde el trabajador se puede sentir satisfecho.

Por tanto, en las recomendaciones agrega un llamado a la entidad nacional para la regulación e inscripción de pequeñas empresas, y recomienda a los investigadores realizar un estudio de las demás actividades económicas en el barrio Monimbó como parte de analizar la incidencia del empleo informal.

La investigación de Tinoco (2019), desarrollada en la UNAN-FAREM Estelí, analiza cómo el nivel de conocimiento que tienen empleadores y trabajadores informales del sector construcción incide directamente en el cumplimiento de la Ley de Seguridad Social, particularmente en la inscripción al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS). El estudio revela que tanto empleadores como trabajadores presentan un bajo dominio de los derechos y deberes establecidos por la ley, lo que genera una cultura de evasión y desinterés hacia la afiliación. Muchos trabajadores perciben el pago al INSS como un gasto innecesario, sin comprender que representa una inversión en su bienestar futuro. Esta falta de información y conciencia jurídica contribuye a la persistencia de la informalidad y a la vulneración de derechos laborales fundamentales.

En cuanto a las prestaciones sociales, el estudio subraya que la no inscripción al INSS priva a los trabajadores del acceso total a sus prestaciones sociales. Tinoco propone fortalecer la educación laboral y la fiscalización institucional como estrategias claves para crear un entorno en donde se cumpla la normativa laboral vigente.

1.2. Planteamiento del problema

En Nicaragua, el acceso a prestaciones sociales es un derecho esencial para garantizar la estabilidad económica y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, en muchos sectores, especialmente en aquellos con un alto grado de informalidad, su cumplimiento sigue siendo un desafío. Según la (OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2025) aproximadamente el 60% de los trabajadores en América Latina y el Caribe están empleados en condiciones de informalidad, lo que limita su acceso a seguridad social, prestaciones y derechos laborales básicos (OIT, 2023).

Esta problemática se visible en el Barrio Milenia Hernández, en la ciudad de Estelí, donde las dependientas de tiendas laboran muchas veces sin contratos formales ni acceso a prestaciones sociales de ley, lo que deja a estas trabajadoras en una situación de vulnerabilidad laboral.

La informalidad en este sector puede atribuirse a diversos factores, entre ellos el desconocimiento de las normativas laborales por parte de empleadores y trabajadoras, así como las limitaciones económicas que enfrentan los pequeños negocios para asumir dichos

costos. Según Fontes (2002), en América Latina y el Caribe, la escasa conciencia sobre la importancia de garantizar condiciones laborales justas y seguras ha obstaculizado el desarrollo de una cultura de cumplimiento normativo, especialmente en los sectores con menor grado de formalización.

Por tanto, esta investigación busca aportar información clave para comprender las dinámicas laborales en este sector, identificar posibles deficiencias en el cumplimiento de los derechos laborales y generar propuestas que contribuyan a mejorar la estabilidad y protección de las trabajadoras dependientes de tienda en el Barrio Milenia Hernández, Estelí.

El análisis del cumplimiento en el pago de prestaciones sociales a las dependientes de tienda en el Barrio Milenia Hernández, Estelí, requiere una comprensión profunda de los diversos factores que influyen en esta problemática. Es fundamental conocer el porcentaje de cumplimiento de estas obligaciones laborales por parte de los empleadores, con el fin de establecer una base cuantitativa que permita evaluar la realidad de este sector en términos de derechos laborales.

A partir de estos datos, se podrá examinar las percepciones tanto de las trabajadoras como de los empleadores sobre el cumplimiento de las prestaciones sociales, lo que permitirá identificar los factores que favorecen o dificultan su aplicación. Este análisis es clave, ya que aspectos como el desconocimiento de la legislación, la informalidad laboral y la falta de regulación pueden incidir directamente en la situación laboral de estas trabajadoras.

Igualmente, es necesario proponer alternativas que permitan garantizar el acceso de las trabajadoras dependientes de tienda a sus prestaciones sociales.

1. ¿Cuál es el porcentaje de cumplimiento en el pago de prestaciones sociales a las dependientes de tienda en el Barrio Milenia Hernández, Estelí?
2. ¿Cuáles son las percepciones de las trabajadoras y empleadores sobre el cumplimiento de las prestaciones sociales en este sector?

¿Qué capacitaciones proponer a los empleadores de dependientes de tienda del Barrio Milenia Hernández sobre los derechos y obligaciones de ambas partes?

1.3. Objetivos (General y específicos)

Objetivo general

Analizar el cumplimiento en el pago de prestaciones sociales a las trabajadoras dependientas de tiendas del Barrio Milenia Hernández Esteli-2024

Objetivos específicos

Identificar el cumplimiento en pagos de prestaciones sociales a las trabajadoras dependientas de tiendas del Barrio Milenia Hernández.

Comparar las percepciones que tienen las partes involucradas sobre el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales de las dependientas de tienda en el Barrio Milenia Hernández.

Proponer capacitaciones con los protagonistas de tiendas del Barrio Milenia Hernández sobre los derechos y obligaciones de las prestaciones sociales.

1.4. Preguntas de investigación

En el marco de la presente investigación, se busca analizar el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales relacionadas con el pago de prestaciones sociales a las trabajadoras de tiendas ubicadas en el barrio Milenia Hernández. Este fenómeno plantea interrogantes sobre el respeto a los derechos laborales, las prácticas empresariales locales y el nivel de conocimiento que poseen las empleadas sobre sus beneficios legales. A partir de ello, se formulan las siguientes preguntas de investigación, orientadas a comprender las dinámicas, barreras y consecuencias vinculadas a este cumplimiento.

Pregunta principal (general)

¿En qué medida se cumple el pago de prestaciones sociales a las empleadas de tiendas en el barrio Milenia Hernández?

Preguntas específicas

- ¿Qué nivel de conocimiento tienen las trabajadoras sobre sus derechos laborales y prestaciones sociales?

- ¿Cuáles son las prácticas más comunes de los empleadores respecto al pago de prestaciones sociales?
- ¿Qué factores influyen en el incumplimiento de las prestaciones sociales en este sector?
- ¿Qué impacto tiene el incumplimiento de prestaciones sociales en la calidad de vida de las trabajadoras?

1.5. Justificación

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar el cumplimiento en el pago de prestaciones sociales a las trabajadoras dependientas de tiendas del Barrio Milenia Hernández, Estelí, durante el año 2024. Este estudio se enmarca en la línea de investigación de desarrollo humano, y surge ante la necesidad de comprender el estado actual de las condiciones laborales en sectores informales, específicamente en lo referente al acceso efectivo a los derechos establecidos en el marco jurídico nacional. Su realización se justifica por las siguientes razones fundamentales:

En primer lugar, es fundamental comprender las condiciones laborales en las que se desempeñan las dependientas de tienda, ya que estas influyen significativamente en su estabilidad económica y calidad de vida. En muchos casos, estas trabajadoras operan en un contexto de informalidad laboral, lo que las deja en una situación de vulnerabilidad ante el incumplimiento de sus derechos fundamentales como vacaciones y décimo tercer mes. Por ello, es necesario describir detalladamente el nivel de cumplimiento de las prestaciones sociales que les corresponden para evitar posibles irregularidades y garantizar la protección de sus derechos.

Esta investigación se justifica, por su utilidad académica y social. La evaluación determinará qué factores influyen en el pago o en el incumplimiento de los beneficios de las prestaciones sociales. De esta manera, se contribuirá al fortalecimiento del estado de derecho.

En segundo lugar, el estudio plantea propuestas como capacitaciones a los empleadores de dependientas de tienda del Barrio Milenia Hernández sobre los derechos y obligaciones de

ambas partes orientadas para mejorar la regulación y formalización de las relaciones laborales en este entorno.

En conclusión, este trabajo contribuye al desarrollo del conocimiento jurídico en áreas poco exploradas, como el cumplimiento de la legislación laboral en sectores informales, como en el caso de las dependientas de tienda del Barrio Milenia Hernández. Los resultados obtenidos servirán como base para formular propuestas que mejoren la regulación laboral en este sector.

1.6. Limitaciones

Identificar las limitaciones de una investigación no solo fortalece su rigor metodológico, sino que también muestra transparencia y sensibilidad ética ante el contexto estudiado.

En el presente trabajo investigativo hemos encontrado algunas limitaciones para el estudio sobre el incumplimiento del pago de prestaciones sociales a dependientas de tiendas en el barrio Milenia Hernández:

Acceso a la información

- Dificultad para obtener datos precisos sobre contratos, pagos y condiciones laborales, especialmente si no hay registros formales.
- Reticencia de empleadores o trabajadoras a participar por temor a represalias o pérdida de empleo.

Representatividad de la muestra

- El estudio se ha centrado en un número limitado de tiendas o trabajadoras, lo que restringe la generalización de los resultados a otros barrios o sectores comerciales.

Sesgo de respuesta

- Las trabajadoras podrían haber respondido con cautela o modificar sus respuestas por miedo, desconfianza o deseo de agradar al investigador.
- Los empleadores podrían haber minimizado o justificado prácticas irregulares.

Limitaciones legales y éticas

- Imposibilidad de verificar documentos laborales sin consentimiento explícito.
- Necesidad de proteger la identidad de las participantes, lo que puede limitar la profundidad de algunos testimonios.

Cambios contextuales

- La situación laboral puede variar rápidamente por reformas legales, inspecciones o campañas públicas, afectando la vigencia de los hallazgos.

1.7. Variables

Cumplimiento en el pago de prestaciones sociales.

Percepción sobre el cumplimiento.

Capacitación.

1.8. Supuestos básicos

En el presente trabajo investigativo hemos implementado un conjunto de supuestos teóricos o de partida, que nos han permitido delimitar el enfoque del estudio y anticipar condiciones que se consideran verdaderas para el análisis.

Supuestos jurídicos y normativos

- Se asume que las dependientas de tienda tienen derecho legal a prestaciones sociales conforme a la legislación laboral vigente en Nicaragua (Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social, etc.).
- Se presupone que el empleador tiene la obligación de registrar, declarar y pagar dichas prestaciones (INSS, vacaciones, aguinaldo, indemnización, etc.).

Supuestos empíricos

- Se parte del supuesto de que existe un número significativo de casos de incumplimiento en el barrio Milenia Hernández, ya sea por omisión total o parcial de las prestaciones.
- Se considera que las dependientas afectadas tienen conocimiento limitado o fragmentado sobre sus derechos laborales y mecanismos de denuncia.
- Se presupone que el empleo en estas tiendas es mayoritariamente informal, sin contratos escritos ni afiliación al sistema de seguridad social.

Supuestos ético-sociales

- Se asume que el incumplimiento de las prestaciones sociales vulnera derechos fundamentales y afecta el bienestar físico, emocional y económico de las trabajadoras.
- Se parte del principio de que visibilizar estas situaciones puede contribuir a la justicia social, la mejora de condiciones laborales y la formulación de políticas públicas más efectivas.

Supuestos metodológicos

- Se presupone que es posible acceder a información confiable mediante entrevistas, encuestas o revisión documental, respetando la confidencialidad y el consentimiento informado.
- Se asume que las dependientas están dispuestas a participar en el estudio si se garantiza un enfoque ético, seguro y respetuoso.

Supuestos contextuales

- Se considera que el barrio Milenia Hernández presenta condiciones socioeconómicas que favorecen la informalidad laboral y la precarización del empleo femenino.
- Se presupone que existen patrones estructurales (culturales, económicos o institucionales) que permiten o toleran el incumplimiento de derechos laborales en el sector comercio.

1.9. Contexto de la investigación

El contexto de este trabajo investigativo sobre el incumplimiento del pago de prestaciones sociales a las dependientas de tienda en el barrio Milenia Hernández lo hemos abordado desde varias dimensiones que permiten comprender el entorno en el que ocurre el fenómeno.

Contexto geográfico y socioeconómico

El barrio Milenia Hernández se ubica en una zona urbana con alta densidad comercial, donde proliferan tiendas de ropa, cosméticos, alimentos y productos de consumo diario.

Predomina una economía informal, con empleos precarios, bajos ingresos y escasa fiscalización laboral.

Las dependientas suelen ser mujeres jóvenes o adultas con responsabilidades familiares, lo que las hace vulnerables a aceptar condiciones laborales desfavorables por necesidad.

Contexto laboral y normativo

A pesar de que la legislación laboral nicaragüense garantiza prestaciones sociales como vacaciones, aguinaldo, indemnización y afiliación al INSS, muchas trabajadoras del comercio no reciben estos beneficios.

El empleo informal, la ausencia de contratos escritos y la falta de inspección laboral facilitan el incumplimiento de derechos.

Contexto ético y de derechos humanos

El incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales refleja desigualdades estructurales de en el ámbito laboral.

La invisibilización de estas prácticas perpetúa ciclos de precariedad laboral.

Contexto comunicacional y estratégico

El estudio puede contribuir a campañas de alfabetización jurídica, empoderamiento laboral y exigibilidad de derechos.

La investigación fortalece la ética empresarial, la responsabilidad social y la fiscalización ciudadana.

Contexto académico y metodológico

El trabajo se enmarca en una línea de investigación aplicada, con enfoque cualitativo y participativo, orientado a la transformación social.

Puede articularse con estudios sobre economía informal, género, derechos laborales, comunicación estratégica y justicia social.

El Barrio Milenia Hernández se convierte en un microescenario representativo de dinámicas laborales que se replican en otros sectores urbanos del país.

II. MARCO TEÓRICO

En este punto se desarrolla un análisis de la literatura especializada en torno a los conceptos jurídicos relacionados con el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales a los trabajadores formales e informales en base al marco de la Ley de Seguridad Social de Nicaragua y del Código Laboral vigente en la legislación nicaragüense. Asimismo, se abordará las innovaciones del marco jurídico, destacando los cambios normativos que han tenido impacto en la protección de los derechos de los trabajadores, sobre todo en lo referente al cumplimiento de sus prestaciones sociales.

2.1. Generalidades de las prestaciones Sociales

Definición de Prestaciones Sociales

La Seguridad Social es creada por muchos países para la protección de sus trabajadores, cubriendo determinadas necesidades del individuo, pues se les confiere este derecho a determinadas prestaciones a estos llamados “asegurados”, por sus aportaciones como contribuyentes a través de sus nóminas de trabajo. Con ello el Estado garantiza el bienestar de la sociedad con el fin, de ampararlos para que no existan desequilibrios sociales y económicos.

Según Ruezga (2006), la Seguridad Social y el paquete de prestaciones sociales surge en Alemania en la época de Guillermo I, Emperador de Alemania y Rey de Prusia, siendo Canciller Otto Von Bismarck, en este periodo (1883-1889), se aprobaron leyes que establecieron seguros obligatorios contributivos, delimitados a la clase trabajadora, financiados por el Estado, patronos y trabajadores, estos seguros cubrían enfermedades, accidentes, invalidez y vejez.

En Nicaragua, el Estado a través de sus instituciones garantiza la cobertura de las prestaciones sociales a todos los trabajadores. El Código Laboral y la Ley de Seguridad Social son los instrumentos creados para asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Incluso, el sector informal tiene derecho a tales prestaciones, pero existe un vacío legal que

impide el acceso a este paquete de beneficios (prestaciones sociales) por parte de este tipo de trabajadores.

Teoría de las prestaciones sociales

La teoría de las prestaciones sociales se enmarca dentro del derecho de la seguridad social y tiene diversas interpretaciones según el contexto en el que se aplique.

La teoría contributiva plantea que las prestaciones sociales deben ser financiadas a través de aportaciones de trabajadores y empleadores, basándose en el principio de solidaridad. Es el modelo de seguridad social que se aplica en Nicaragua.

Las teorías, no contributiva y del Estado de bienestar argumentan que las prestaciones deben ser otorgadas por el Estado sin necesidad de una contribución directa de los beneficiarios, porque es responsabilidad del Estado garantizar el acceso a salud, educación y protección social sin importar la capacidad económica de los ciudadanos.

2.2. Código Laboral nicaragüense

El Código del Trabajo de Nicaragua, establecido por la Ley N°. 185, regula las relaciones laborales en el país y establece los derechos y deberes de empleadores y trabajadores². Fue aprobado el 5 de septiembre de 1996 y publicado en La Gaceta el 30 de octubre de 1996.

Algunos de sus principios fundamentales incluyen:

- **Protección del trabajo:** Se reconoce como un derecho y una responsabilidad social, garantizando estabilidad laboral.
- **Irrenunciabilidad de derechos:** Los beneficios laborales no pueden ser renunciados por los trabajadores.
- **Prevalencia de la norma más favorable:** En caso de conflicto, se aplica la disposición más beneficiosa para el trabajador.

Prestaciones Sociales

El Código Laboral vigente presenta una serie de artículos que garantizan el cumplimiento de los

derechos y prestaciones sociales de todos los trabajadores.

- **Artículo 1:** Establece que el trabajo es un derecho y que gozan de especial protección por parte del Estado.
- **Artículo 7:** Declara que los derechos reconocidos en el Código son irrenunciables, asegurando que los trabajadores no puedan ser privados de sus beneficios sociales.
- **Artículo 13:** Garantiza igualdad de salario por trabajo igual en idénticas condiciones, sin discriminación.
- **Artículo 14:** Protege la estabilidad laboral y el acceso a prestaciones sociales.

El Código del Trabajo de Nicaragua establece principios generales de protección para los trabajadores.

Principio de igualdad (Artículo 3): Establece que todos los trabajadores tienen derecho a condiciones dignas sin discriminación, lo que incluye a quienes trabajan en el sector informal.

1. **Derecho a la seguridad social** (Artículo 14): Garantiza que los trabajadores puedan acceder al sistema de seguridad social, aunque en la práctica los trabajadores informales muchas veces quedan excluidos por no estar afiliados al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).
2. **Protección contra riesgos laborales** (Artículo 79): Reconoce el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral seguro, pero en el sector informal, la falta de regulación impide que muchas personas accedan a este derecho.

En base a lo establecido en el Código Laboral vigente y de acuerdo a la percepción de las trabajadoras que se desempeñan como dependientas de tiendas, se ha logrado establecer que la gran mayoría de los empleadores de tiendas no cumplen con sus obligaciones claramente establecidas en el Código Laboral.

El espíritu de la ley, el fin que buscaban los legisladores con la promulgación del vigente Código del Trabajo era garantizar el acceso a los trabajadores a los beneficios de la seguridad social, en lo referente al pago de las prestaciones sociales.

Limitaciones:

- Muchos derechos laborales, como indemnizaciones o estabilidad laboral, dependen de un contrato formal.
- La seguridad social no cubre automáticamente a los trabajadores informales, salvo que estos se afilien voluntariamente al INSS.
- La inspección laboral es más difícil en empleos informales, lo que puede derivar en abusos o condiciones precarias.

Ley de Seguridad Social

La Ley de Seguridad Social en Nicaragua está regulada por el Decreto N°. 974, el cual establece el sistema de Seguro Social en el marco de la Constitución Política del país. Su objetivo es proteger a los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo.

Algunos principios clave de esta ley incluyen:

- **Universalidad:** Todos los trabajadores del país tienen derecho a las prestaciones sociales.
- **Integralidad:** Se busca cubrir progresivamente todas las contingencias sociales.
- **Solidaridad:** Se basa en la ayuda mutua entre personas y generaciones.
- **Protección social:** Incluye beneficios como pensiones, asistencia médica y subsidio

La **Ley de Seguridad Social de Nicaragua** establece principios de universalidad y solidaridad, lo que significa que busca proteger a toda la población, incluyendo a los trabajadores informales. Sin embargo, la cobertura para este sector suele ser gradual y progresiva, dependiendo de las reformas y políticas implementadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

En Nicaragua, la informalidad laboral es alta, y muchos trabajadores no están afiliados al sistema de seguridad social. La ley contempla la posibilidad de extender la cobertura a estos trabajadores en etapas sucesivas, pero en la práctica, la protección para el sector informal

sigue siendo limitada y muchas veces quede a la libre interpretación de las partes, sobre todo del empleador. Sin embargo, la ley es clara. El Artículo 7 del Código Laboral declara que los derechos reconocidos en el Código son irrenunciables, asegurando que los trabajadores no puedan ser privados de sus beneficios sociales.

Por otro lado, la informalidad laboral en Nicaragua está fuertemente ligada a la falta de afiliación a la seguridad social.

Asimismo, la percepción de los empleados sobre el pago de prestaciones sociales en el trabajo informal varía según el contexto y el nivel de conocimiento sobre sus derechos. En Nicaragua, muchos trabajadores informales desconocen sus derechos en relación con la seguridad social. Algunos empleados no exigen sus prestaciones sociales y lo dejan a la conciencia del empleador., cuyos intereses no siempre coinciden con los de los empleados.

2.3. Derecho a las Prestaciones Sociales

La seguridad social, entendida como un mecanismo de protección frente a la incertidumbre, no es exclusiva del Estado moderno ni de los modelos capitalistas contemporáneos. Según Pérez, Domínguez y Calderón Ossa (2012), este concepto ha existido en diversas culturas desde épocas precolombinas, donde la cooperación social era la base para enfrentar riesgos colectivos. En este sentido, las prestaciones sociales deben ser vistas como expresiones históricas de solidaridad comunitaria que han sido formalizadas por el Estado en su rol de garante del bienestar.

Los autores también advierten que el Estado moderno en el contexto latinoamericano, a través de las prestaciones busca equilibrar la protección del trabajador con la sostenibilidad del sistema. Así, Pérez et al. (2012) proponen una lectura crítica que permita recuperar el sentido social de estas prestaciones en escenarios de vulnerabilidad.

La Constitución Política de Nicaragua en el artículo 105 garantiza el derecho a la seguridad social como parte de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Principios clave de la seguridad social en la Constitución:

- **Universalidad:** Todos los ciudadanos tienen derecho a acceder a prestaciones de seguridad social.
- **Solidaridad:** Se establece un sistema basado en la colaboración entre trabajadores, empleadores y el Estado.

Aunque la Constitución garantiza este derecho, su aplicación en la práctica depende de leyes específicas como el **Código del Trabajo** y el **Decreto N°. 974**, que regulan el funcionamiento del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (**INSS**).

Asimismo, Nicaragua ha ratificado convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el Convenio 102 (Seguridad Social) y el Convenio 158 (Protección contra el Despido Injustificado), que son relevantes para el sector informal.

2.4. Causas que impiden el cumplimiento del pago de Prestaciones Sociales

Razones de la aplicación limitada:

1. **Falta de registros laborales:** Los trabajadores informales generalmente no tienen contratos escritos.
2. **Acceso restringido a la seguridad social:** Muchos trabajadores informales quedan excluidos porque no están afiliados al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).
3. **Débil fiscalización:** La inspección laboral es débil en el sector informal, donde no hay registros claros de empleadores y trabajadores.

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (**INSS**) tiene la capacidad de ofrecer cobertura a los trabajadores del sector informal, pero en la práctica, la afiliación de estos trabajadores sigue siendo limitada. Aunque la Ley de Seguridad Social establece principios de universalidad y solidaridad, la cobertura para el sector informal depende de la inscripción voluntaria y de programas específicos.

Desafíos en la cobertura del INSS para trabajadores informales:

- **Desconocimiento de derechos:** Los trabajadores del sector informal generalmente desconocen los beneficios del INSS.
- **Percepción de costos:** Muchos trabajadores consideran el pago al INSS como un gasto innecesario.
- **Evasión de responsabilidades:** Algunos empleadores informales no inscriben a sus trabajadores para reducir costos laborales.

2.5. Posibles soluciones o recomendaciones

En el Barrio Milenia Hernández de Estelí, las mujeres que laboran como dependientas en tiendas del sector informal enfrentan desafíos significativos en cuanto al acceso a prestaciones sociales. Hay muchas quejas, de estas trabajadoras no reciben los beneficios establecidos por la legislación laboral, como el pago del decimotercer mes, vacaciones remuneradas e indemnización por despido.

La falta de supervisión laboral agrava esta problemática. Además, el temor a represalias y la falta de conocimiento sobre sus derechos laborales dificultan que estas mujeres exijan el cumplimiento de las normativas.

En este contexto, es necesario encontrar propuestas o soluciones a esta problemática de no tener acceso a las prestaciones sociales establecidas por la ley.

He aquí, algunas de estas propuestas:

Talleres de Educación, capacitación y sensibilización: Esto se puede lograr a través de talleres de capacitación, en los cuales se informe a las trabajadoras sobre los beneficios de la seguridad social.

Un taller de capacitación de mujeres sobre sus derechos laborales es una actividad educativa y participativa diseñada para informar, empoderar y fortalecer el conocimiento de las mujeres respecto a sus derechos en el ámbito del trabajo.

Un taller de capacitación de mujeres sobre sus derechos laborales es sobre todo un espacio formativo que tiene como objetivo:

- **Informar** a las participantes sobre los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional.
- **Sensibilizar** sobre las desigualdades de género en el mundo laboral y cómo enfrentarlas.
- **Empoderar** a las mujeres para que puedan ejercer y defender sus derechos.

Contenidos típicos del taller:

- Derechos fundamentales: salario justo, jornada laboral, seguridad social, maternidad, no discriminación.
- Normativa laboral vigente (por ejemplo, leyes nacionales, convenios de la OIT).
- Mecanismos de denuncia y protección ante abusos o acoso laboral.
- Estrategias de negociación.
- Casos prácticos y testimonios de mujeres trabajadoras.

Enfoque metodológico

- Participativo y vivencial: se utilizan dinámicas grupales, juegos de rol, estudios de caso.
- Facilitado por expertos en derecho laboral, género y educación popular.

Impacto esperado

- Mayor conocimiento y confianza de las mujeres para exigir sus derechos.
- Reducción de prácticas discriminatorias en el entorno laboral.
- Fortalecimiento de redes de apoyo y acción colectiva.

III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación geográfica

Para la realización del estudio se consideró el área geográfica del Barrio Milenia Hernández, ubicado en el sector oeste en la ciudad de Estelí Nicaragua, el cual se encuentra localizado entre las coordenadas 13°05'36"N 86°20'53"W a una altura de 836 msnm. (Google mapa) Ver anexo No.1

Municipio de Estelí

El municipio de Estelí, ubicado en la región central norte de Nicaragua, abarca una extensión territorial de 795.7 km², equivalente al 35.68% del Departamento de Estelí. Según datos de la Alcaldía Municipal (2017), contaba con una población de 126,290 habitantes, cifra que representaba el 1.81% de la población nacional y el 54.68% del total departamental. Esta estimación ha sido actualizada por el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), que proyecta para el año 2023 una población de 131,971 habitantes en el municipio, lo que evidencia un crecimiento demográfico sostenido y reafirma su relevancia territorial dentro del departamento.

Las características climáticas son variables, debido principalmente a la altitud que va desde los 600 hasta los 1500msnm, con una altura media municipal de 1.150 msnm, las precipitaciones están marcadas por zonas muy secas (zonas bajas y urbanas) con precipitaciones anuales menores a los 892mm y zonas húmedas (zonas altas) con precipitaciones superiores a los 1000 mm anuales, con una humedad relativa promedio anual del 70%, y temperatura promedio anual que oscilan entre los 21.4°C a 29°C. Si principal actividad económica es el comercio, la manufactura, la agricultura y la pequeña industria. (Alcaldía de Estelí, 2017; Ruiz et al., 2021)

3.2. Tipo de paradigma

La presente investigación es de tipo positivista (cuantitativo) y pretende explicar hechos a partir de relaciones causa efecto, busca analizar el cumplimiento en el pago de prestaciones sociales a las dependientas de tienda en el Barrio Milenia Hernández, al obtener datos concretos sobre el porcentaje del cumplimiento de las obligaciones e interpretativo

(cualitativos), ya que busca comprender e interpretar la realidad, las percepciones de las trabajadoras y empleadores sobre el cumplimiento de las prestaciones sociales.

La aplicación de este paradigma de investigación permitió realizar una interpretación a profundidad, a partir de la recopilación de información primaria extraída del sentir y pensar de los actores involucrado en la investigación.

3.3. Enfoque de la investigación

Esta investigación se enmarca en un estudio de tipo no experimental, con un enfoque mixto cualitativo-cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (Meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”. Este enfoque permite abordar la complejidad de los fenómenos sociales desde múltiples dimensiones, articulando datos estadísticos con narrativas y experiencias vivenciales.

La aplicación de este enfoque permitió contrastar las condiciones laborales reales con el marco normativo vigente, visibilizando las brechas entre lo legalmente establecido y lo efectivamente vivido por las trabajadoras. Esto posibilitó la formulación de propuestas orientadas a mejorar el acceso de las trabajadoras dependientes de tiendas del barrio Milenia Hernández a las prestaciones sociales.

3.4. Finalidad y profundidad de la investigación (Alcance)

Además del enfoque explicativo y descriptivo, la investigación se sustenta en el marco jurídico establecido por el *Código del Trabajo de Nicaragua*, el cual reconoce como irrenunciables las prestaciones sociales vinculadas a la seguridad social, vacaciones, décimo tercer mes y pago por antigüedad (Ley No. 185, arts. 76–80, 93–99, 140–144). Estos derechos constituyen garantías mínimas que deben ser respetadas por los empleadores, independientemente del tipo de contrato o modalidad de trabajo.

Sin embargo, los datos empíricos recabados en el Barrio Milenia Hernández evidencian una brecha significativa entre la normativa y su aplicación práctica, especialmente en contextos de informalidad laboral. Según la *Encuesta de Empleo Mensual* del INIDE (2025), la participación femenina en el mercado laboral nacional se ubicó en 56.2%, con una brecha de género de 21.6 puntos porcentuales respecto a los hombres. Esta disparidad se refleja en el acceso desigual a prestaciones laborales, lo que subraya la necesidad de fortalecer mecanismos de fiscalización, formación legal y promoción de derechos en territorios urbanos periféricos como Estelí.

Este estudio aspira a generar insumos útiles para contribuir al fortalecimiento de políticas que garanticen el acceso a las prestaciones sociales para las trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

3.5. Según nivel de amplitud: transversal o longitudinal

La investigación se define como un estudio de corte longitudinal, ya que las variables e indicadores fueron recopilados sobre la base de información correspondiente a los 12 meses del año 2024, mediante un análisis retrospectivo. Asimismo, los instrumentos para la recolección de datos se aplicaron una única vez, con el objetivo de realizar posteriormente el análisis e interpretación de los resultados previstos. Este diseño permite observar tendencias, variaciones y patrones de comportamiento a lo largo del tiempo, lo cual enriquece la comprensión del fenómeno estudiado desde una perspectiva temporal amplia.

Además, al incorporar una mirada longitudinal, la investigación adquiere mayor capacidad para detectar cambios, impactos de políticas públicas y efectos acumulativos que no serían evidentes en estudios de corte transversal. Esta amplitud temporal fortalece la validez de los hallazgos y permite establecer correlaciones más precisas entre las condiciones laborales y el acceso efectivo a derechos como las prestaciones sociales.

3.6. Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por los actores que integran el ámbito laboral en las tiendas del Barrio Milenia Hernández, en la ciudad de Estelí, específicamente

trabajadoras en calidad de dependientas de tienda, partimos con una población de 200 trabajadoras de tiendas.

En consonancia con Hernández et al. (2014), la muestra se define como el conjunto de personas, eventos o comunidades sobre los cuales se recolectan los datos, sin que necesariamente represente estadísticamente a la totalidad del universo investigado. En este caso, se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional, seleccionando a 50 trabajadoras del sector comercial que cumplieran con los criterios establecidos.

A través de encuestas, se recopilieron datos sobre sus experiencias, percepciones y desafíos en torno al cumplimiento de las prestaciones laborales.

La selección de la muestra respondió a criterios de inclusión y exclusión previamente definidos. Se incluyeron únicamente trabajadoras que se desempeñan como dependientas de tienda en el Barrio Milenia Hernández durante el año 2024, así como empleadores con al menos tres años de antigüedad en la contratación de personal bajo esta modalidad.

Esta delimitación permitió focalizar el estudio en un segmento laboral específico, caracterizado por condiciones de informalidad y alta rotación, lo que resulta pertinente para comprender las dinámicas de cumplimiento o incumplimiento de las prestaciones sociales en contextos urbanos periféricos.

3.7. Definición de variables con su operacionalización:

Tabla 1. Matriz de conceptualización y operacionalización de las variables incluidas en el estudio

Objetivo Específico	VARIABLES	Definición conceptual	Subvariables	Indicadores aplicados	Técnicas utilizadas	Fuentes de información
Identificar el cumplimiento de pagos de las prestaciones sociales de las trabajadoras de tiendas en el Barrio Milenia Hernández.	Cumplimiento en el pago de prestaciones sociales.	Nivel de acatamiento de los empleadores de la normativa laboral sobre prestaciones sociales.	Pago de aguinaldo Pago de vacaciones.	% de trabajadores que reciben prestaciones. Tipos de prestaciones.	Encuestas, entrevistas, revisión documental.	Dependientes de tiendas.
Comparar las percepciones que tienen las partes involucradas sobre el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales de las dependientas de tienda en el Barrio Milenia Hernández.	Percepción sobre el cumplimiento.	Opinión de trabajadoras y empleadores sobre derechos laborales.	Conocimiento sobre derechos laborales Confianza en el empleador Satisfacción de las trabajadoras con el pago	Nivel de conocimiento, satisfacción, barreras.	Entrevistas semiestructuradas.	Dependientes de tiendas.
Proponer capacitaciones con los protagonistas de tiendas	Capacitación.	Nivel de implementación	Acceso a la capacitación	% con capacitación previas.	Charlas interactivas Talleres prácticos	Dependientes de tiendas Empleadores

Objetivo Especifico	Variables	Definición conceptual	Subvariables	Indicadores aplicados	Técnicas utilizadas	Fuentes de información
del Barrio Milenia Hernandez sobre los derechos y obligaciones de las prestaciones sociales		de acciones formativas.	Comprensión y aplicabilidad Satisfacción con la capacitación	Disposición a participar	Materiales visuales	

3.8. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

Para la recolección de información en esta investigación se emplearon técnicas cualitativas y cuantitativas que permitieron abordar el fenómeno desde una perspectiva integral. En primer lugar, se aplicó la técnica de revisión documental, la cual facilitó el análisis de antecedentes normativos, procedimentales y contextuales vinculados al cumplimiento de las prestaciones laborales. Esta técnica permitió contrastar los datos obtenidos en campo con fuentes secundarias, fortaleciendo la validez del estudio mediante la verificación de coincidencias o discrepancias con lo expresado por los actores entrevistados.

En segundo lugar, se aplicó la técnica de entrevista semiestructurada. Esta técnica fue dirigida a empleadores del sector comercial del Barrio Milenia Hernández, quienes aportaron información clave sobre las causas y dinámicas del incumplimiento en el pago de prestaciones sociales. Y finalmente, se utilizó la encuesta como técnica cuantitativa para obtener datos puntuales y medibles sobre las opiniones de trabajadoras dependientes de tienda. El instrumento fue diseñado con una escala tipo Likert, considerando variables previamente definidas como relevantes para el estudio. Los datos obtenidos permitieron identificar tendencias, promedios y explicar el comportamiento de los indicadores vinculados al cumplimiento de las prestaciones sociales.

3.9. Validez o confiabilidad de los instrumentos

Revisión documental: La validación de esta técnica de recolección de la información se realizó en presencia de las partes involucradas: empleadas y empleadores.

Encuestas: La validación de las encuestas se realizó por medio de académicos expertos para determinar el nivel de complejidad y redacción. (ver anexo 3)

3.10. Procesamiento y análisis de datos

Para analizar los documentos revisados, se realizaron dos tareas principales: una descripción física de los materiales y un análisis de contenido, que incluyó identificar, resumir y clasificar la información relevante.

En el caso de las entrevistas, se aplicó un muestreo no probabilístico, es decir, se seleccionaron participantes de forma intencional según criterios del estudio. Los datos obtenidos se organizaron en tablas que muestran la cantidad de veces que se repitieron ciertas respuestas (frecuencia absoluta).

Respecto a las encuestas, se analizaron los resultados de cada variable utilizando estadísticas simples, como porcentajes y frecuencias. Estos datos se presentaron en gráficos para facilitar su comprensión y respaldar los hallazgos del estudio.

Durante todo el proceso, desde el inicio hasta la conclusión del estudio, el equipo de trabajo cumplió con los principios éticos, morales y de confidencialidad necesarios. La información recolectada fue tratada con total respeto, ya que se trata de datos sensibles que no deben divulgarse bajo ninguna circunstancia.

3.11. Consideraciones éticas de la investigación

Durante el proceso de realización de este estudio desde su fase inicial hasta la conclusiva de parte de equipo de trabajo se asumió todos los requerimientos éticos, morales y de confidencialidad que requiere el caso, dado que este estudio abordó datos de absoluta confianza que no pueden revelarse ante ninguna circunstancia que se presente en el camino de formulación de esta investigación.

El abordaje de este estudio obedeció exclusivamente a aspectos académicos y de ninguna manera comprometió a los autores, tutores, autoridades de la Universidad en la divulgación irresponsable, manipulada o tergiversada de elementos indagados que generen los resultados de esta investigación. Para este fin se asumió un estricto cumplimiento en el sigilo de los casos estudiados.

Dada la complejidad del tema de investigación se persuadió a los participantes la intencionalidad del estudio que se enmarca en un ejercicio netamente académico, se les propuso un esquema de consentimiento informado, donde quede manifestado el compromiso de confidencialidad de ambas partes.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta sección expone los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a las dependientas de tiendas ubicadas en el Barrio Milenia Hernández, con el propósito de analizar el grado de cumplimiento de los beneficios laborales establecidos en la legislación nacional en materia de seguridad social.

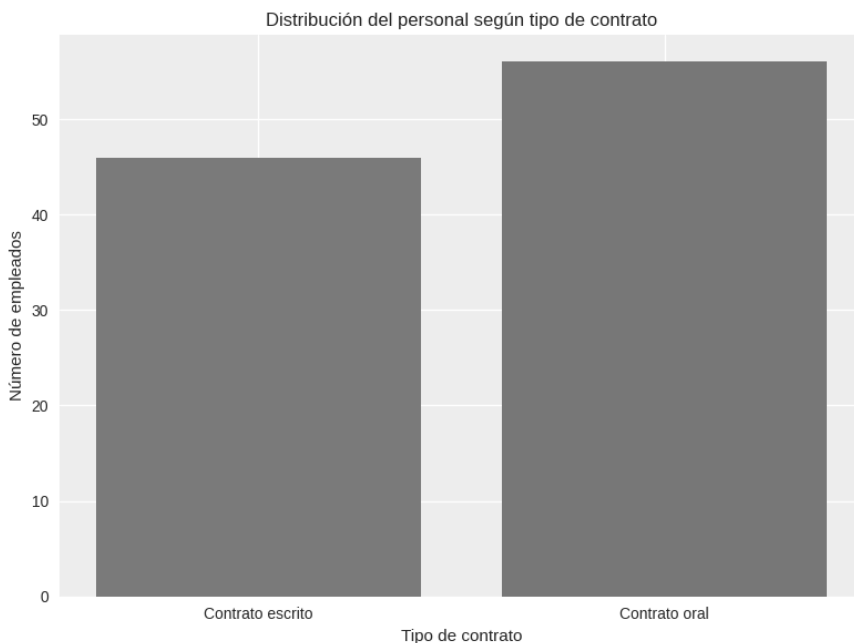
La Figura 1 presenta el estado contractual laboral de las dependientas de tienda encuestadas, Los resultados obtenidos en relación con la existencia de contratos laborales entre dependientas de tienda del Barrio Milenia Hernández evidencian que el 46 % de las trabajadoras cuentan con un contrato formal, escrito, mientras que el 54 % restante mantiene únicamente acuerdos verbales. Esta situación adquiere relevancia jurídica al ser contrastada con lo establecido en el Artículo 6 del Código del Trabajo de Nicaragua, el cual reconoce como relación laboral válida tanto los contratos escritos como los verbales, siempre que exista subordinación y remuneración por parte del empleador.

No obstante, si bien el contrato verbal es legalmente aceptado, su informalidad puede limitar el acceso efectivo a prestaciones sociales como el aguinaldo, vacaciones, afiliación al INSS y otros derechos contemplados en la legislación laboral. El mismo Código establece que los derechos reconocidos en él son irrenunciables y de cumplimiento obligatorio, independientemente del tipo de contrato que se haya formalizado.

En este caso, los datos empíricos no solo reflejan una realidad laboral concreta, sino que también permiten evaluar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, aportando elementos para el diseño de estrategias de capacitación y sensibilización dirigidas tanto a empleadores como a trabajadoras.

Figura 1.

Análisis del status legal (contractual) de las dependientas de tienda



La figura 2 presenta la distribución de la antigüedad laboral de las dependientas de tienda encuestadas, según los datos obtenidos mediante una escala tipo Likert. Los resultados indican que el 26 % de las trabajadoras posee una antigüedad de hasta seis meses, el 30 % se encuentra en el rango de seis meses a un año, y el 44 % supera el año de permanencia en su puesto de trabajo.

Estos datos permiten inferir que una proporción significativa del personal encuestado ha acumulado experiencia suficiente en el entorno laboral, lo cual favorece su familiarización con las dinámicas propias de la relación de trabajo, incluyendo el conocimiento y la exigibilidad de sus derechos laborales.

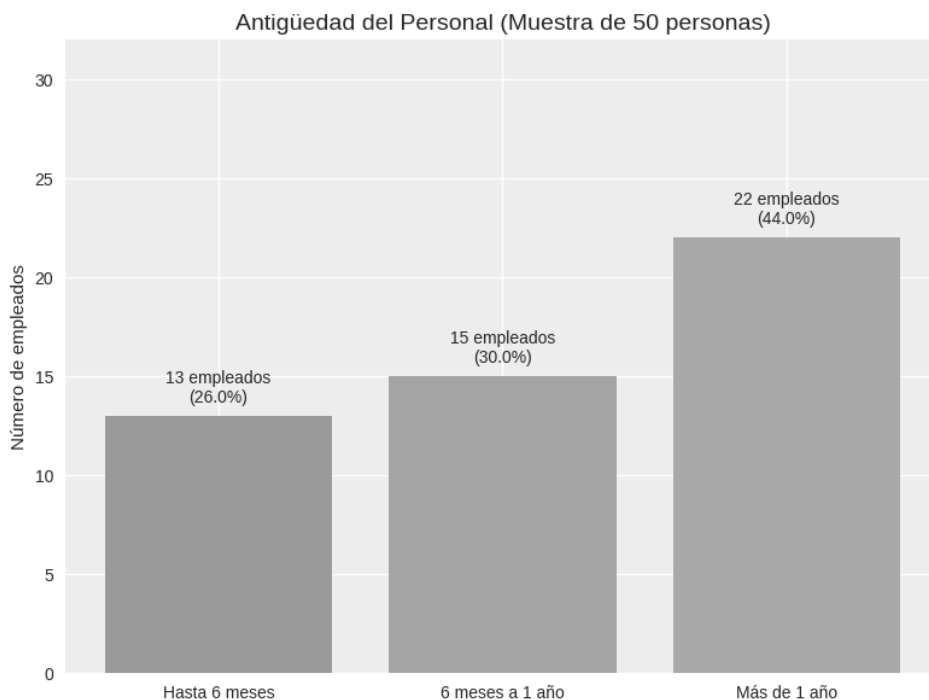
Desde el punto de vista jurídico, el Código del Trabajo de Nicaragua establece en su Artículo 76 que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de vacaciones continuas de quince días por cada seis meses de trabajo ininterrumpido. Asimismo, el Artículo 89 reconoce el derecho al aguinaldo o décimo tercer mes, el cual se acumula desde el primer mes de relación laboral y se paga proporcionalmente si el vínculo se interrumpe antes de cumplir el año. Además, la

indemnización por antigüedad, regulada en el Artículo 45, constituye una prestación social que se activa al finalizar la relación laboral, siempre que el contrato sea de carácter indefinido.

En este contexto, el hecho de que el 74 % de las trabajadoras encuestadas tenga más de seis meses de antigüedad implica que, conforme a la legislación vigente, ya han adquirido derechos concretos como vacaciones, aguinaldo proporcional y, en algunos casos, la posibilidad de acceder a indemnización por antigüedad. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de promover el cumplimiento efectivo de las prestaciones sociales, especialmente en sectores donde prevalece la informalidad contractual.

Figura 2.

Análisis de la antigüedad laboral de las dependientas encuestadas



La figura 3 presenta los niveles de conocimiento que poseen las dependientas de tienda encuestadas respecto a los beneficios sociales establecidos en el Código del Trabajo de Nicaragua. Los resultados indican que únicamente el 12 % de las trabajadoras reconoce de manera clara la existencia de beneficios laborales regulados por el Ministerio del Trabajo; un 30 % manifiesta un conocimiento parcial y poco preciso; mientras que el 58 % restante

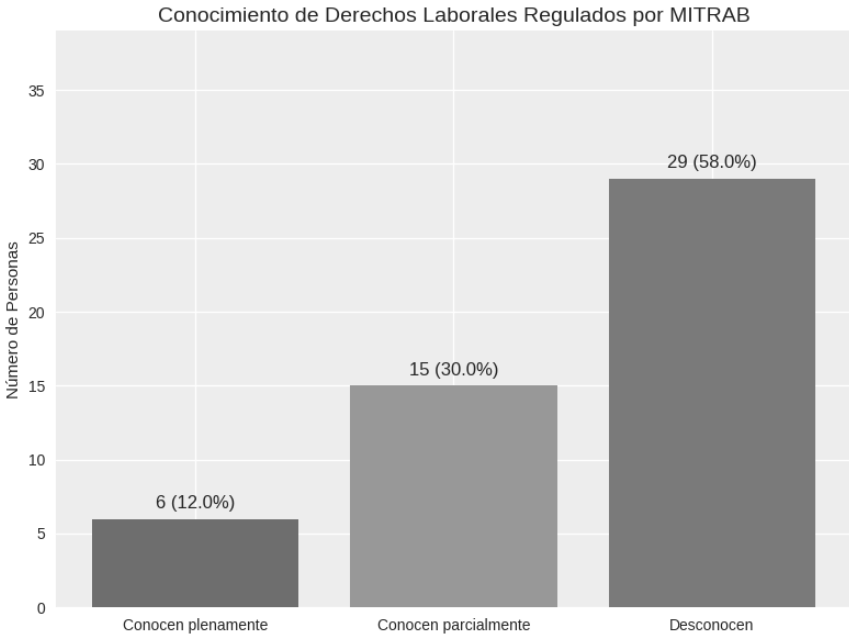
desconoce que es sujeto de tales derechos, especialmente por asociar su condición laboral informal con la exclusión de la normativa vigente.

Este hallazgo revela una brecha significativa en la apropiación de los derechos laborales, lo cual puede limitar el ejercicio efectivo de garantías fundamentales como el acceso al aguinaldo, vacaciones remuneradas, afiliación al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y estabilidad en el empleo. Según el Título Preliminar del Código del Trabajo, los beneficios sociales reconocidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías que pueden ser ampliadas, pero no reducidas, y sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio.

Asimismo, el Código establece que los derechos laborales son irrenunciables (Principio IV) y que, en caso de duda o conflicto, debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador (Principio VIII). Por tanto, el desconocimiento de estos derechos no exime a los empleadores de su cumplimiento, ni limita la protección que el Estado debe garantizar a toda persona trabajadora, independientemente de la formalidad de su vínculo contractual.

Figura 3.

Porcentaje de conocimiento de los derechos laborales regulados por el MITRAB.

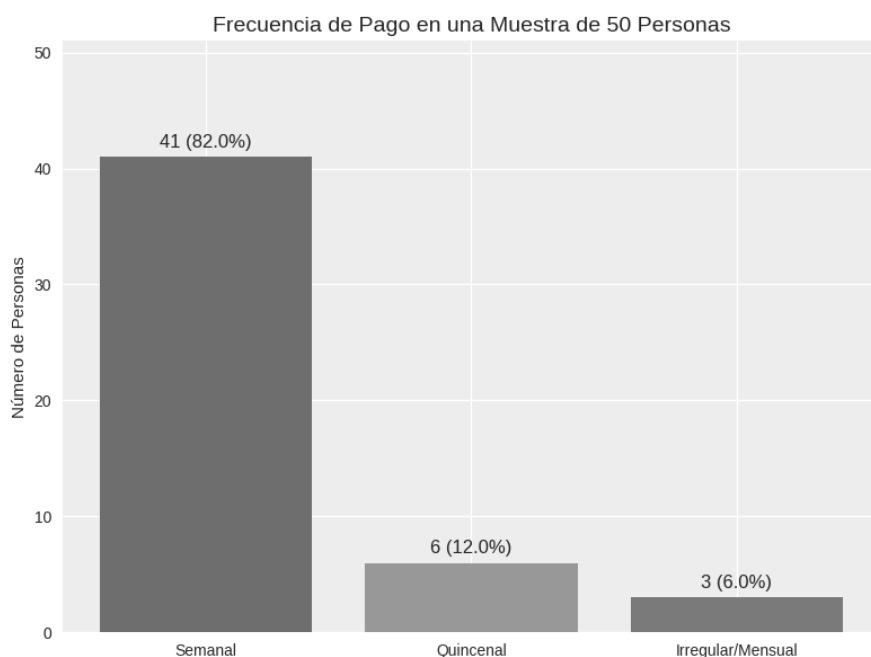


La figura 4 presenta los resultados obtenidos sobre la modalidad de pago salarial a las dependientas de tienda encuestadas. Se observa una tendencia mayoritaria hacia la regularidad en el pago: el 82 % de las trabajadoras manifiestan recibir su salario de forma semanal y sin inconvenientes, mientras que un 12 % lo percibe de manera quincenal. Solo el 6 % reporta pagos irregulares. En este tipo de actividades comerciales, el pago mensual ha dejado de ser una práctica habitual, predominando esquemas de remuneración más frecuentes.

En consecuencia, aunque el pago regular del salario representa un avance en la formalización de las relaciones laborales, resulta insuficiente si no se acompaña de la garantía plena de las prestaciones sociales que la legislación laboral reconoce como mínimos obligatorios. Este hallazgo refuerza la necesidad de fortalecer la fiscalización y la formación jurídica de empleadores y trabajadoras, para asegurar el cumplimiento integral de la normativa vigente.

Figura 4.

Detalle de la frecuencia de pago de las dependientas de tienda



Una posición similar fue desarrollada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, en la tesis “*Fuentes del derecho del trabajo que garantizan y tutelan los derechos laborales*”

en la legislación nicaragüense”, donde se analiza cómo la voluntad de los trabajadores y el marco legal regulatorio puede ser insuficiente si no se aplica correctamente.

Estos resultados permiten comprender que la percepción de que los trabajadores tienen que luchar por el acceso a sus derechos, no solo se limita a la experiencia de los beneficiarios, sino que también está documentada en investigaciones académicas, lo cual resalta la necesidad de revisar el papel de cada actor en la solución de esta problemática del incumplimiento del pago de las prestaciones sociales.

La figura 5 presenta los resultados obtenidos respecto al pago del aguinaldo a las dependientas de tienda encuestadas. El 54 % de las participantes indicó haber recibido esta prestación en tiempo y forma, conforme a lo establecido por la legislación laboral vigente. En contraste, un 36 % manifestó no haber recibido dicho beneficio, aunque se abstuvo de detallar las razones proporcionadas por los empleadores. Un 10 % adicional optó por no emitir opinión al respecto. Las categorías de respuesta que expresan desacuerdo o neutralidad registraron frecuencias mínimas, lo que sugiere una percepción mayoritariamente favorable entre quienes sí recibieron el aguinaldo.

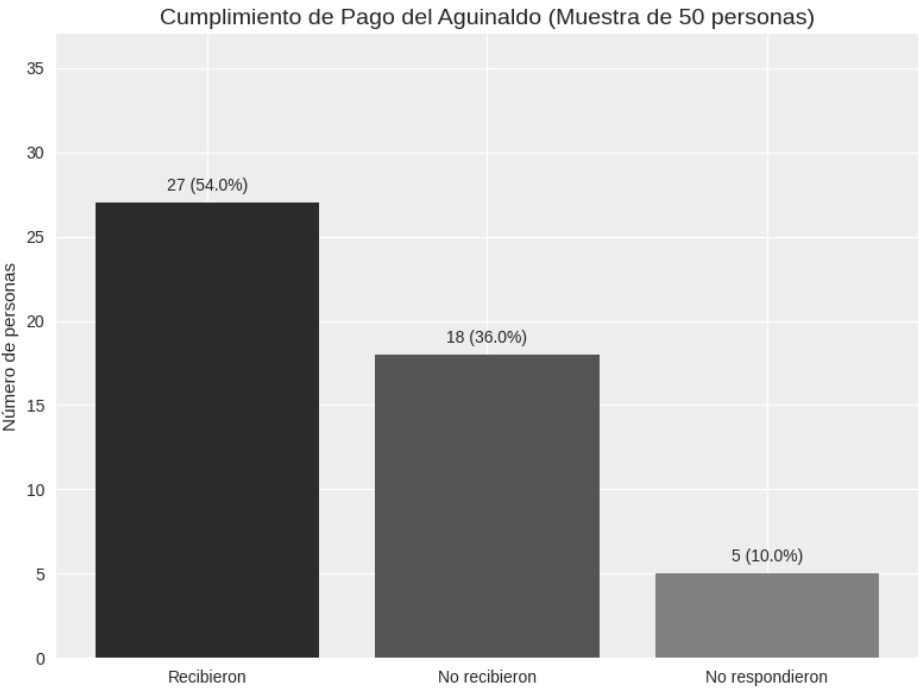
Este hallazgo adquiere relevancia al ser contrastado con el Artículo 93 del Código del Trabajo de Nicaragua, el cual establece que *“todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año”*. Esta disposición legal reconoce el aguinaldo como un derecho irrenunciable, aplicable a toda relación laboral formal, independientemente del tipo de contrato.

La omisión del pago por parte de ciertos empleadores, según lo reportado por el 36 % de las encuestadas, representa una vulneración directa a esta normativa. Además, el Código establece que, en caso de retraso en el pago del aguinaldo, el empleador debe asumir una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de demora. La falta de claridad en las causas del incumplimiento, sumada al silencio de algunas trabajadoras, podría estar vinculada a dinámicas de informalidad, desconocimiento legal o temor a represalias,

elementos que deben ser considerados en el análisis estructural del cumplimiento de derechos laborales.

Por tanto, aunque más de la mitad de las trabajadoras reporta haber recibido el aguinaldo conforme a la ley, persiste una proporción significativa que no accede a este beneficio, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y formación jurídica en el ámbito laboral. La promoción de campañas de sensibilización sobre derechos irrenunciables, como el aguinaldo, resulta clave para garantizar su cumplimiento efectivo en contextos de alta informalidad.

Figura 5.
Porcentaje de cumplimiento del pago del aguinaldo



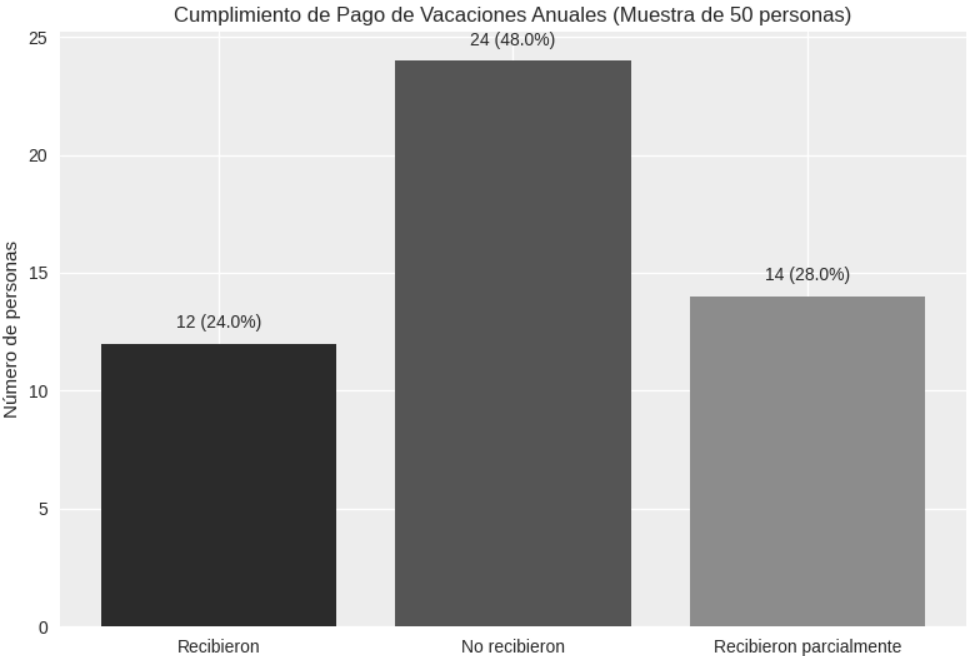
La figura 6 presenta las percepciones de las dependientas de tienda encuestadas respecto al cumplimiento del pago de las vacaciones anuales remuneradas. Los resultados indican que únicamente el 24 % ha recibido este beneficio conforme a lo establecido por la ley, mientras que un 48 % afirma no haberlo recibido en absoluto. Un 28 % adicional señala haberlo recibido de manera parcial, lo que sugiere una aplicación fragmentada o incompleta de este derecho laboral.

Este panorama evidencia una situación de incumplimiento generalizado, especialmente en establecimientos del sector informal o con estructuras laborales débiles, donde la ausencia de contratos escritos facilita la evasión de responsabilidades por parte de los empleadores. Tal omisión vulnera lo dispuesto en el Artículo 76 del Código del Trabajo de Nicaragua, que establece que *“todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de vacaciones continuas y remuneradas por cada seis meses de trabajo ininterrumpido con el mismo empleador”*. Este derecho tiene como finalidad garantizar el descanso físico y mental del trabajador, y debe ser otorgado sin condiciones que limiten su disfrute o pago.

La falta de formalización contractual, como se ha evidenciado en otras secciones del estudio, permite que prácticas abusivas se mantengan sin fiscalización efectiva. En este contexto, los resultados obtenidos no solo reflejan una problemática de cumplimiento, sino también una necesidad urgente de fortalecer la formación jurídica de empleadores y trabajadoras, así como de promover mecanismos institucionales que garanticen la aplicación efectiva de la normativa laboral.

Figura 6.

Porcentaje de cumplimiento del pago de las vacaciones anuales



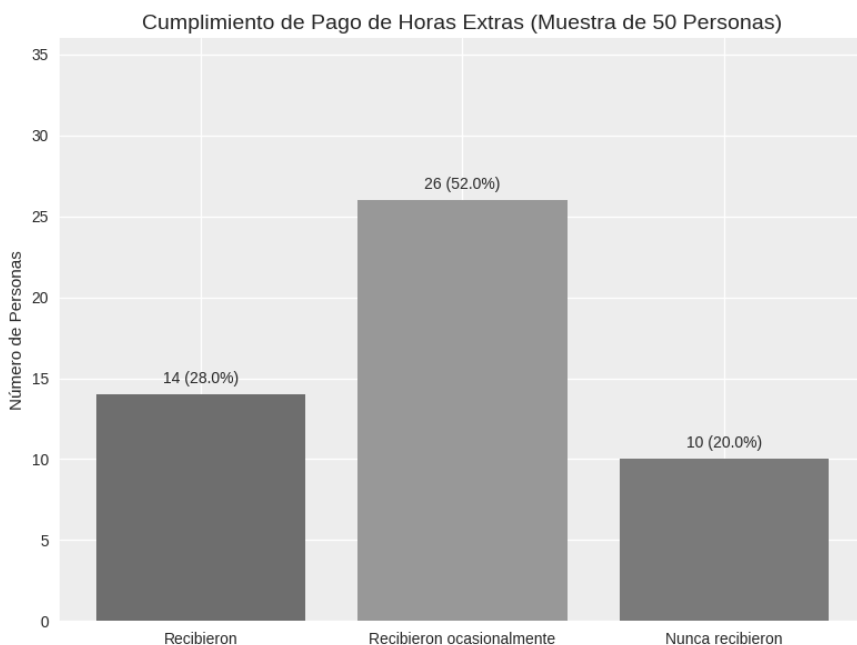
La figura 7 aborda el tema del cumplimiento en el pago de horas extraordinarias trabajadas por las dependientas de tienda encuestadas. Los resultados reflejan una situación heterogénea: el 28 % de las participantes considera que sus empleadores cumplen con la normativa vigente y remuneran las horas extras conforme a la ley; un 34 % señala que dicho pago se realiza de manera ocasional e inconsistente; mientras que un 38 % afirma no haber recibido nunca compensación por las horas extraordinarias laboradas.

Este panorama revela una problemática persistente en la garantía de derechos laborales, particularmente en lo que respecta a la jornada extraordinaria. Según el Artículo 62 del Código del Trabajo de Nicaragua, toda hora trabajada fuera de la jornada ordinaria debe ser remunerada con un recargo del 100 % sobre el valor de la hora normal, es decir, al doble de la tarifa habitual. Además, el mismo artículo establece que el límite máximo permitido es de tres horas diarias o nueve horas semanales, y que estas no pueden ser compensadas con tiempo libre ni con reducción de jornada en días posteriores. Las horas extraordinarias solo se justifican en casos de interés social, fuerza mayor o necesidad urgente, lo que refuerza su carácter excepcional y regulado.

Desde una perspectiva jurídica, el incumplimiento del pago de horas extras no solo transgrede el Código del Trabajo, sino que también contradice los principios fundamentales establecidos en su Título Preliminar, particularmente el Principio IV, que declara la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y el Principio VIII, que establece que ante cualquier duda en la interpretación de la norma debe prevalecer la opción más favorable al trabajador.

Figura 7.

Detalle del cumplimiento de pago de las horas extras trabajadas



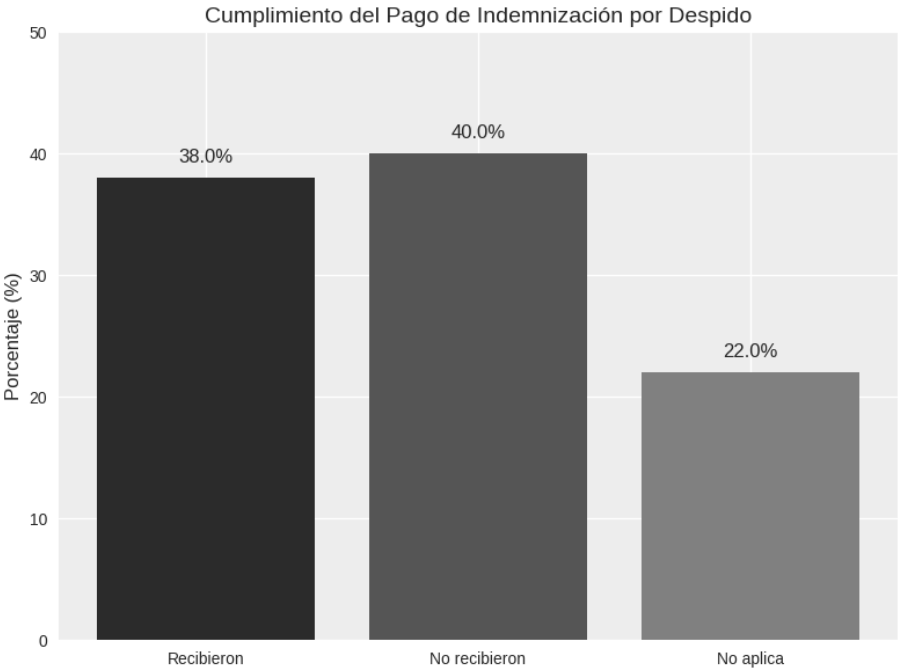
La figura 8 presenta las opiniones de las dependientas de tienda encuestadas respecto al acceso a la indemnización por despido en sus experiencias laborales previas. Los resultados indican que el 38 % ha recibido este beneficio en algún momento de su trayectoria laboral, lo que sugiere que menos de la mitad de los casos se han gestionado conforme a lo establecido por la normativa vigente. En contraste, un 40 % afirma no haber recibido indemnización alguna, lo cual podría evidenciar un incumplimiento significativo por parte de los empleadores. El 22 % restante se abstuvo de responder, al tratarse de su primera experiencia laboral, por lo que la pregunta no les resultaba aplicable.

Esta distribución revela una tendencia preocupante en cuanto al cumplimiento de uno de los derechos laborales fundamentales: la compensación económica ante la terminación de la relación de trabajo. Según el Artículo 45 del Código del Trabajo de Nicaragua, cuando un empleador rescinde un contrato de trabajo por tiempo indefinido sin causa justificada, está obligado a pagar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de salario por cada uno de los tres primeros años de servicio, y veinte días de salario por cada año adicional a partir del cuarto. Esta compensación no puede ser inferior a un mes ni superior a cinco meses de salario.

El hecho de que una proporción considerable de trabajadoras no haya recibido esta prestación sugiere la persistencia de prácticas laborales que vulneran lo dispuesto en el Código, especialmente en contextos de informalidad o escasa fiscalización. Además, el Título Preliminar del Código del Trabajo establece que los derechos reconocidos en la legislación laboral son irrenunciables (Principio IV) y de cumplimiento obligatorio, lo que refuerza la obligación del empleador de respetar las disposiciones legales, independientemente del tipo de vínculo contractual.

Figura 8.

Detalle del cumplimiento de la indemnización por despido



La figura 9 presenta las opiniones de las dependientas de tienda encuestadas respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de sus empleadores, con énfasis en el pago de prestaciones sociales. Los resultados muestran que únicamente el 20 % considera que su empleador cumple con dichas obligaciones conforme a lo establecido por la ley. En contraste, el 44 % afirma que los empleadores no cumplen de manera integral con sus responsabilidades laborales, mientras que el 36 % restante se abstuvo de emitir opinión,

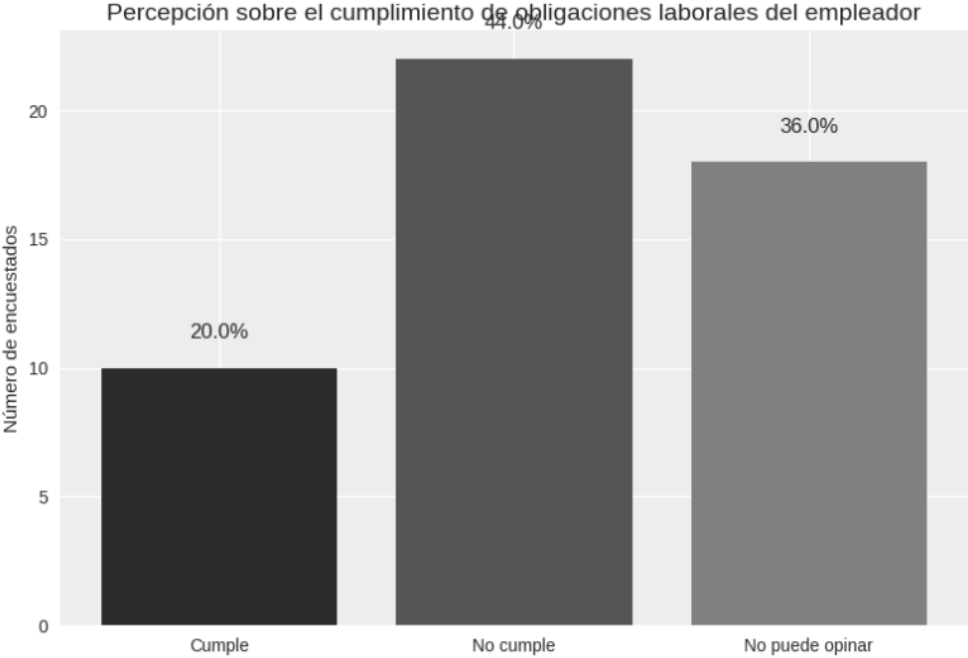
argumentando que su tiempo de permanencia en el puesto no les permite valorar con propiedad dicha situación.

El incumplimiento de prestaciones como aguinaldo, vacaciones, afiliación al INSS o indemnización por despido, tal como se ha evidenciado en otras secciones del estudio, representa no solo una transgresión legal, sino también una vulneración a la dignidad del trabajo. La percepción negativa expresada por casi la mitad de las encuestadas refuerza la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización laboral, así como de promover procesos de formación jurídica accesibles para trabajadoras y empleadores.

En este sentido, los hallazgos del estudio no solo permiten identificar brechas en el cumplimiento normativo, sino que también aportan evidencia empírica para el diseño de estrategias institucionales orientadas a garantizar el respeto efectivo de los derechos laborales en el sector comercial informal.

Figura 9.

Detalle de la percepción sobre si el empelador cumple con sus obligaciones laborales.



La figura 10 presenta los resultados relacionados con la disposición de las dependientas de tienda encuestadas a reclamar ante sus empleadores el incumplimiento de prestaciones sociales. Solo el 10 % de las participantes manifestó haber realizado algún tipo de reclamación formal o verbal. En contraste, la mayoría indicó que nunca ha reclamado, principalmente por temor a generar conflictos con sus empleadores o poner en riesgo su estabilidad laboral. Además, un 26 % expresó que no ha reclamado debido al desconocimiento de los mecanismos legales disponibles para ejercer ese derecho.

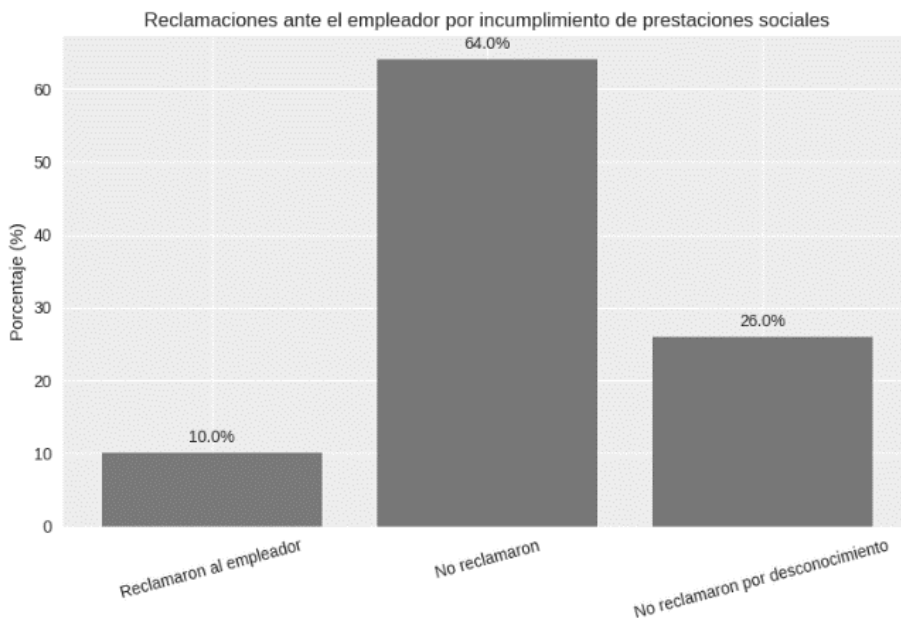
Desde el punto de vista normativo, el Código del Trabajo de Nicaragua establece en su Título Preliminar que los derechos laborales son irrenunciables (Principio IV) y que sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio (Principio V). Además, el ordenamiento jurídico laboral reconoce el derecho de todo trabajador a reclamar ante las autoridades competentes cualquier incumplimiento de sus derechos, sin que ello implique represalias o despido injustificado.

El Artículo 6 del Código también define como relación laboral válida aquella que se establece de forma verbal o escrita, lo que implica que incluso en ausencia de contrato formal, el trabajador conserva sus derechos y puede exigir su cumplimiento. Asimismo, el Estado, a través del Ministerio del Trabajo y los Juzgados del Trabajo y Seguridad Social, está obligado a garantizar vías efectivas para la resolución de conflictos laborales, incluyendo la reclamación por prestaciones no pagadas.

En este contexto, los resultados del estudio evidencian la necesidad de fortalecer la alfabetización jurídica laboral, especialmente en sectores comerciales informales, y de promover mecanismos accesibles, seguros y confiables para que las trabajadoras puedan ejercer sus derechos sin temor.

Figura 10.

Detalle sobre los reclamos de los empleadores por el incumplimiento de sus prestaciones sociales



La figura 11 presenta los resultados obtenidos sobre el interés de las dependientas de tienda encuestadas en recibir capacitación sobre sus derechos laborales, particularmente en lo referido a las prestaciones sociales establecidas por ley. El 78 % de las participantes manifestó abiertamente su disposición a capacitarse y adquirir mayor conocimiento sobre sus derechos laborales, mientras que el 22 % restante expresó desinterés, argumentando que sus empleos son generalmente de carácter temporal y que no disponen del tiempo necesario para abordar estos temas.

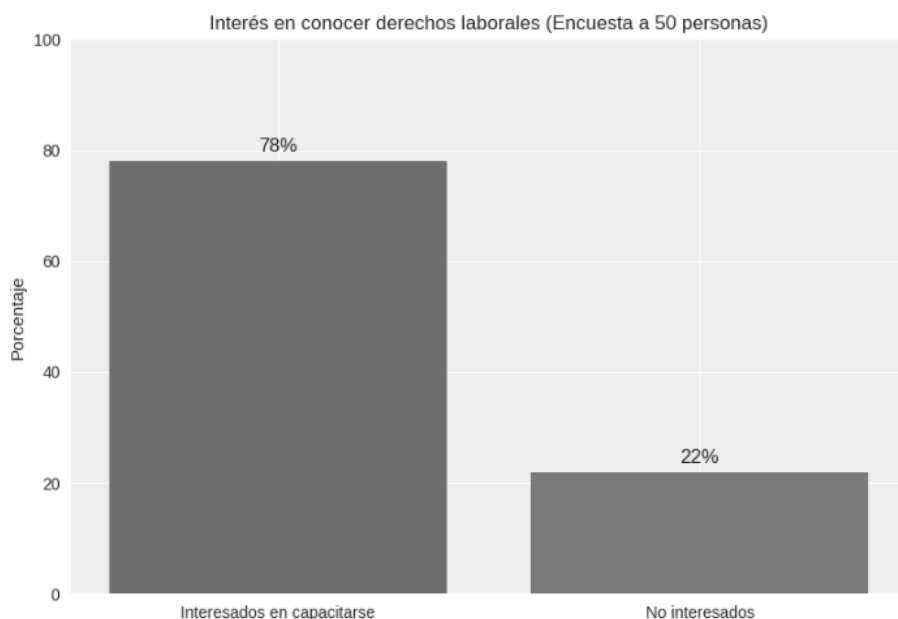
Desde el punto de vista normativo, el Código del Trabajo de Nicaragua establece en su Título Preliminar que el trabajo es un derecho humano fundamental, una responsabilidad social y una actividad que goza de la especial protección del Estado (Principio I). Asimismo, el Principio VII señala que el ordenamiento jurídico laboral tiene como finalidad proteger, tutelar y mejorar las condiciones de los trabajadores, lo que incluye el acceso a información clara y formación sobre sus derechos.

Además, el Principio IV declara que los derechos reconocidos en el Código son irrenunciables, lo que implica que todo trabajador, independientemente de la duración o formalidad de su contrato, tiene derecho a conocer y exigir el cumplimiento de las prestaciones sociales mínimas, tales como aguinaldo, vacaciones, afiliación al INSS e indemnización por despido.

En este sentido, los resultados del estudio refuerzan la necesidad de implementar programas de alfabetización jurídica laboral, diseñados para ser accesibles, contextualizados y adaptados a las realidades del sector comercial informal.

Figura 11.

Detalle sobre el interés de las encuestadas en conocer más sobre sus derechos laborales, en concreto sobre sus prestaciones sociales



Los hallazgos que se exponen a continuación provienen de las entrevistas realizadas con algunos empleadores residentes en el Barrio Milenia Hernández. El propósito de estas entrevistas fue conocer de manera directa la percepción de los empleadores sobre el cumplimiento de las prestaciones sociales de sus empleados y la problemática que gira alrededor de este tema.

En diversos establecimientos comerciales del barrio Milenia Hernández, especialmente en tiendas de carácter informal o familiar, se ha identificado una situación recurrente de incumplimiento parcial en el pago de prestaciones sociales a las trabajadoras.

A esta situación se suma el desconocimiento generalizado de las trabajadoras sobre sus derechos laborales. Muchas de ellas no distinguen entre salario mínimo, aguinaldo, vacaciones o indemnización por despido, lo que limita su capacidad para exigir condiciones dignas. Por su parte, los empleadores muestran escaso interés en regularizar la situación de sus trabajadoras. Generalmente, alegan razones económicas, burocráticas o simplemente desconocen los procedimientos para formalizar el empleo. La informalidad, lejos de ser una solución práctica, termina afectando la sostenibilidad del negocio, afectando a los mismos empleadores.

Ante este panorama, es urgente promover estrategias de alfabetización jurídica y laboral dirigidas a trabajadoras del sector comercial. Reconocer el trabajo de estas mujeres, garantizar sus derechos y construir entornos laborales dignos es una tarea colectiva que involucra a todos los actores que conforman la sociedad civil.

La solución pasa por transformar la cultura laboral desde sus raíces. El Gobierno de Nicaragua ha definido una serie de lineamientos estratégicos para orientar la economía hacia el bienestar del pueblo, especialmente en el marco del *Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022–2026*. Este plan constituye el instrumento rector de la gestión pública y busca consolidar un modelo económico inclusivo, solidario y centrado en la restitución de derechos.

V. CONCLUSIONES

La percepción de los distintos sujetos involucrados en el tema de la falta de cumplimiento del pago de las prestaciones sociales en los negocios que conforman el núcleo económico activo del Barrio Milenia Hernández, refleja un consenso en torno a la necesidad de encontrar una solución a los desafíos que enfrentan empleadores y empleados alrededor de esta problemática de carácter laboral. Por un lado, los empleadores manifiestan y que están dispuestos a ser parte de una solución apegada al marco legal vigente. Esta dualidad evidencia que, si bien existe un marco legal establecido para regular los derechos laborales de los empleados, todavía resulta insuficiente para garantizar de manera plena la equidad laboral, un tema que va de la mano con la política gubernamental de restitución de derechos.

Los hechos observados durante esta investigación nos llevan a afirmar que la mayoría de las trabajadoras dependientes de las tiendas del Barrio Milenia Hernández reciben pagos parciales o esporádicos de prestaciones sociales. Se han encontrado vulnerabilidades. Las prestaciones con mayor incumplimiento son el pago proporcional de aguinaldo, la liquidación por terminación y la cotización y afiliación al seguro social, mientras que el pago de vacaciones suele resolverse de forma más frecuente, aunque no siempre conforme a la normativa.

El incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales se debe a algunas causas estructurales, que responde a factores combinados: desconocimiento de la normativa laboral por parte de empleadores pequeños, falta de registros formales de nómina, precariedad financiera de los establecimientos y ausencia de mecanismos locales de fiscalización y acompañamiento.

La irregularidad en el pago de prestaciones sociales tiene un impacto directo en las trabajadoras y aumenta la vulnerabilidad económica y laboral de las mismas, reduce su seguridad social y limita su acceso a beneficios de salud y pensiones, además de generar desconfianza y rotación laboral en el sector.

VI. RECOMENDACIONES

Para mejorar el cumplimiento de las prestaciones sociales en las tiendas del Barrio Milenia Hernández es necesario combinar medidas prácticas y accesibles. Estas recomendaciones buscan abordar tanto las limitaciones estructurales de los comercios como las brechas de información que enfrentan empleadores y trabajadoras. El enfoque será preventivo y correctivo, sobre todo buscará prevenir incumplimientos mediante capacitación laboral.

Priorizar la fiscalización mediante acciones conjuntas entre autoridades laborales municipales y organizaciones comunitarias.

Desarrollar programas de formación a través de talleres breves sobre derechos laborales, cálculo de prestaciones sociales.

Incentivar registros simples de nómina y contratos escritos que reduzcan la informalidad y faciliten el cálculo correcto de las prestaciones sociales.

Implementar un sistema local de monitoreo con participación de las trabajadoras para identificar los problemas y encontrar soluciones.

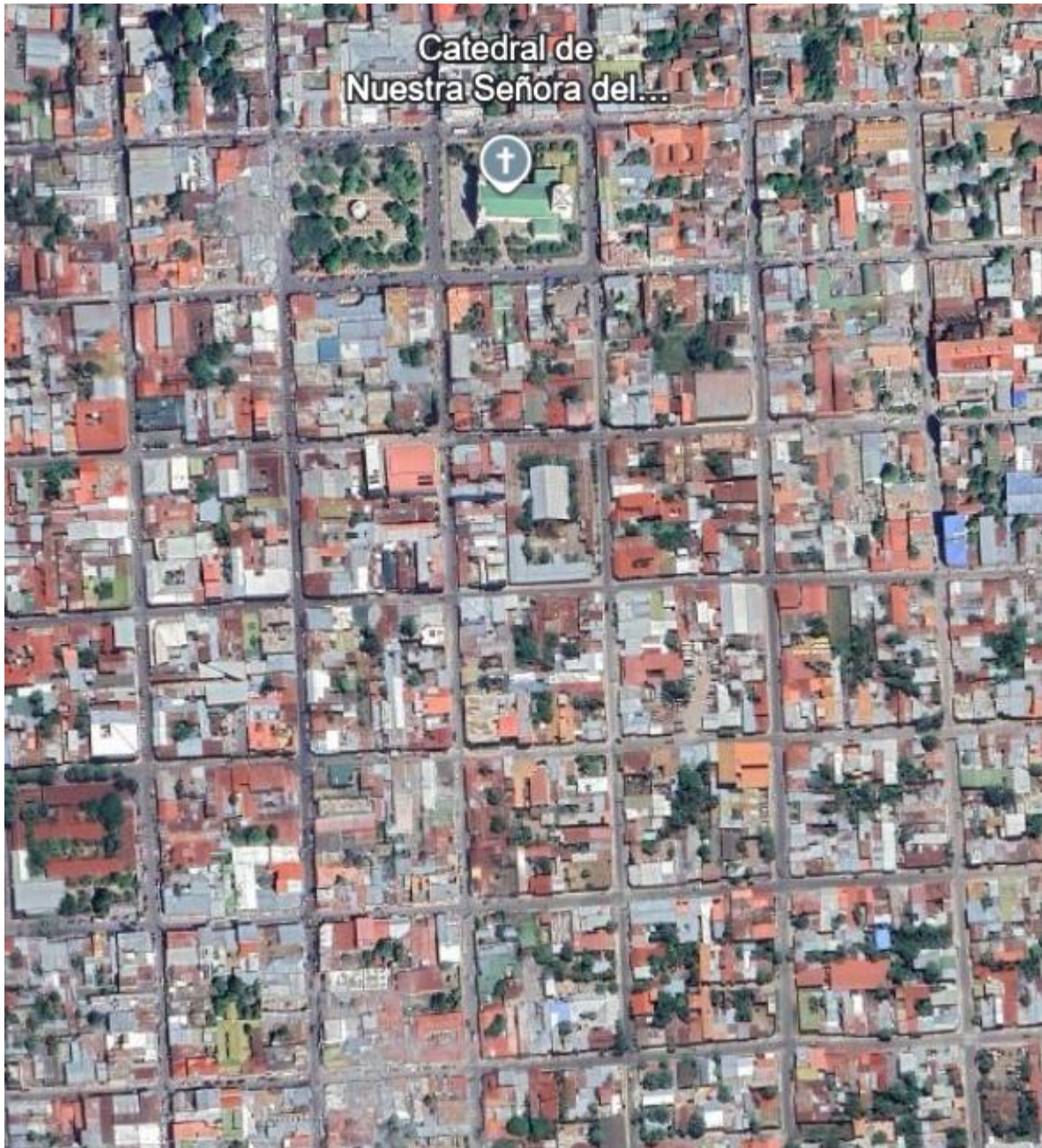
VII. LITERATURA CITADA

- Acosta Siesquén, T. (2022). *Condiciones laborales de los trabajadores del sector textil confecciones en el distrito de Mórrope, departamento Lambayeque 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/6185>
- Alcaldía Municipal de Estelí. (2017). *Informe de gestión territorial y demográfico del municipio de Estelí*. Estelí, Nicaragua.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (1996). *Código del Trabajo de Nicaragua (Ley No. 185)*. La Gaceta, Diario Oficial No. 205. Recuperado de sitio oficial de la Asamblea Nacional
- Brenes, A., & Cruz, F. (2016). *Determinantes de la informalidad en Nicaragua*. Banco Central de Nicaragua, 111–152. Recuperado el 28 de marzo de 2025 de https://www.bcn.gob.ni/estadisticas/revista/trabajos_volIII/Brenes_y_Cruz_2016.pdf
- Constitución Política de la República de Nicaragua. (2008). Asamblea Nacional de Nicaragua.
- Daniels Rodríguez, M. C. (Ed.). (2022). *Criterios metodológicos para la investigación jurídica*. Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). <https://www.foneia.org/omp/index.php/foneia/catalog/download/dhyjusticia/dhjcap4/383?inline=1>
- Díaz Tinoco, M. A. (2019). *Análisis del cumplimiento de empleadores informales del sector construcción en la inscripción de trabajadores en el INSS, en la ciudad de Estelí, en el año 2019* [Tesis de maestría, UNAN-FAREM Estelí]. Repositorio UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/11947>
- Fontes, J. (2002). *Seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe: Retos y perspectivas*. Organización Internacional del Trabajo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE). (2023). *Estimaciones de población por municipio*. Managua, Nicaragua. Recuperado de INIDE – estimaciones 2023

- Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE). (2025). *Informe de resultados de la Encuesta de Empleo Mensual – febrero 2025*. Recuperado de documento oficial del INIDE
- Novillo Saltos, J. R. (2022). *El trabajo informal y la vulneración del derecho constitucional al trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad de los Andes, Ecuador]. DSpace UNIANDDES. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15053>
- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo. (2022). *Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022–2026 de Nicaragua*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *El impacto de la informalidad en la seguridad económica de los trabajadores*. OIT.
- Payán Moreno, A. J., & Téllez Ñurinda, M. L. (2022). *Análisis de la incidencia del empleo informal en los talleres de zapatería del barrio de Monimbó* [Tesis de licenciatura, UNAN-Managua]. Repositorio UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/17780>
- Pérez, A., Soto-Domínguez, A., & Calderón-Ossa, Y. (2012). El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites. *IUSTITIA*, (10), 75–99. <https://es.scribd.com/document/773175077>
- Pérez, J. A., Domínguez, J. A., & Calderón Ossa, A. (2012). *El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites*. Revista CES Derecho, 3(1), 9–24.
- Ruezga, A. B. (2006). *Antecedentes de la Seguridad Social*. Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM.
- Ruiz, J., Gómez, L., & Martínez, A. (2021). *Caracterización climática y dinámica económica del norte de Nicaragua: Estudio de caso Estelí*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad de Ciencias Ambientales.

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Ubicación geográfica del estudio



(Google Earth, 2025)

Anexo 2. Guía de encuesta a dependientas de tiendas

Mi nombre es Carlos Alberto Torrez Pérez. Soy estudiante de quinto año de la carrera de Derecho en la prestigiosa Universidad Nacional Francisco Luis Espinoza Pineda (UNFLEP). Actualmente, estoy desarrollando mi Trabajo de Seminario de Graduación titulado: **«Análisis de cumplimiento en el pago de prestaciones sociales a las trabajadoras dependientas de tiendas del Barrio Milenia Hernández de Esteli-2024»**. El propósito principal de esta investigación es analizar el cumplimiento del pago de prestaciones sociales a las dependientas de tienda en el barrio Milenia Hernández, Estelí.

En este contexto, solicito amablemente su colaboración para completar la siguiente **Guía de encuesta**, cuyo objetivo es obtener información relevante que permita Identificar porcentaje de cumplimiento en pagos de prestaciones sociales a las dependientas de tienda del barrio Milenia Hernández y analizar las percepciones que tienen las partes involucradas en el cumplimiento de las prestaciones sociales de las dependientas de tienda.

La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y se garantizará la confidencialidad de su identidad.

Agradezco de antemano su tiempo y disposición para contribuir al desarrollo de esta investigación.

Datos generales del encuestado

- Código No.: _____
- Edad: _____
- Sexo: _____
- Cargo: _____
- Antigüedad en la empresa: _____ años
- Tipo de contrato: Permanente Temporal

1. ¿Tiene usted un contrato laboral formal (por escrito)?

- Sí
- No

2. ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en esta tienda?

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Más de 1 año

3. ¿Conoce cuáles son sus derechos laborales según el Código del Trabajo?

- Sí, completamente
- Parcialmente
- No

4. ¿Con qué frecuencia recibe su salario?

- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- Irregularmente

5. ¿Recibe usted el pago del aguinaldo (décimo tercer mes en diciembre)

- Sí
- No
- No sabe

6. ¿Le otorgan vacaciones anuales pagadas?

- Sí
- No
- Solo parcialmente

7. ¿Recibe pago por horas extras trabajadas?

- Siempre
- A veces
- Nunca

8. ¿Le han pagado alguna vez indemnización por despido?

- Sí
- No
- No aplica (no ha sido despedida)

9. ¿Siente que su empleador cumple con todas las obligaciones laborales?

- Sí
- No
- No está segura

10. ¿Ha reclamado alguna vez el incumplimiento de prestaciones sociales?

- Sí
- No
- No sabía que podía hacerlo

11. ¿Le gustaría recibir más información sobre sus derechos laborales?

- Sí
- No

Anexo 3. Formato para validación de instrumentos

Ítem	CRITERIOS PARA EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor, indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Nº. 1												
Nº. 2												
Nº. 3												
Nº. 4												
Nº. 5												
Nº. 6												
Nº. 7												
Nº. 8												
Nº. 9												
Nº. 10												
Aspectos generales										Sí	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación												
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial												
El número de ítems es suficiente para recoger la información												
Validez: (Marque con una "X")												
Aplicable												
Aplicable atendiendo a las observaciones												
No aplicable												
Validado por:					C.I:			Fecha:				
Firma:					Teléfono:			e-mail:				

Anexo 4. Galeria de aplicación de encuestas



Aplicación de encuesta en tiendas

