



Gobierno de Reconciliación  
y Unidad Nacional  
*El Pueblo, Presidente!*



# CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

## JORNADAS EXTRAORDINARIAS

C  
A  
R  
T  
I  
L  
L  
A

18



*Juan Pablo Umanzor*

GENERAL DE LIDERAZGO Y DETERMINACIÓN

EDICIÓN 2025

**Juan Pablo Umanzor**, nació en la localidad “Las Manos”, en el año de 1901. Fue miembro de la cuarta columna guerrillera del Ejército Defensor de la Soberanía Nacional de Nicaragua (EDSNN).

En 1926, a la edad de 25 años se integró a las tropas del General Sandino. No sabía leer, ni escribir; ni tenía conocimiento alguno sobre tácticas y estrategias militares, pero aprendió en corto tiempo.

Umanzor recibe, un 11 de julio de 1930, del General Augusto C. Sandino, una carta, donde es autorizado para asumir la jefatura de una columna guerrillera, denominada en dicha carta “Columna El Pegón”, que se dirige hacia Matagalpa y Jinotega, con la finalidad de hostigar al enemigo.

El 22 de mayo de 1931, Juan Pablo Umanzor es ascendido de Teniente Coronel a Coronel, para sustituir en parte la pérdida del General Ortez, con este nuevo rango Umanzor podría asumir el liderazgo de la columna No. 4 que operaba en la región de Nueva Segovia y Madriz.

Sandino, tras haber perdido a Miguel Ángel Ortez y Pedro Blandón, encontró a un nuevo General de Brigada con la energía y el carácter suficiente para asumir la dirección de una columna guerrillera que tenía ante sí un enemigo mortal que no admitía vacilación, ni traición alguna, y nombra a Umanzor en atención a su alta disciplina militar, el 14 de junio de 1931.

Umanzor fue asesinado, junto a Sandino y Francisco Estrada, un 21 de febrero de 1934, por órdenes de Anastasio Somoza, luego de regresar de una cena con el entonces presidente, Juan Bautista Sacasa.

La Constitución Política de Nicaragua, en su reforma de febrero de 2025, incorpora un reconocimiento de Héroe Nacional a Juan Pablo Umanzor, como uno de los destacados luchadores y miembro del Estado Mayor del Ejército Defensor de la Soberanía Nacional. En este texto constitucional se honra su entrega, reafirmando su lugar en la memoria histórica y en la defensa de la soberanía del país.

## **CARTILLA N° 18**

### **JORNADAS EXTRAORDINARIAS**

#### **PRESENTACIÓN**

La Carrera Administrativa Municipal, presenta a las municipalidades La Cartilla **“Jornadas Extraordinarias”**, con el objetivo de facilitar el proceso de autorización, cálculo y pago de las horas extras o extraordinarias que los Servidores Públicos Municipales laboren.

La presente cartilla está sustentada en las Normas establecidas en la Ley N° 502, Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley N° 185, Código del Trabajo y Tesauro 2008 del MITRAB.

En la Gestión del Talento Humano que se realiza desde las municipalidades, es muy importante tener en cuenta las normas que rigen las jornadas extraordinarias correspondientes a horas extras y días extraordinarios, con la finalidad de que se haga una adecuada administración de las jornadas laborales, sin detrimento de los derechos laborales de los Servidores Públicos Municipales y la factibilidad económica y financiera de las municipalidades, manteniendo un equilibrio justo y saludable, logrando entornos laborales adecuados.

**José Sandy Peralta Jarquín**  
Director General  
Carrera Administrativa Municipal

## I. DEFINICIONES

**1.1. Jornada de Trabajo:** se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales.

Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad, (Art. 49 CT).

**1.2. Jornada Ordinaria:** es la que se labora en jornadas diurnas (8 horas), nocturnas (7 horas) y mixtas (7.5 horas), así mismo es jornada ordinaria la que se labora en puestos insalubres durante 6 horas. Durante esta jornada se devenga salario ordinario. La jornada ordinaria puede ser continua y puede dividirse en dos o más períodos con intervalo de descansos.

**1.3. Jornada Extraordinaria:** es aquella que se labora fuera de la jornada ordinaria, ya sea como horas extras o días extraordinarios. Durante esta jornada se devenga salario extraordinario.

**1.4. Horas Extras:** son aquellas horas que se laboran después de la jornada ordinaria.

**1.5. Días Extraordinarios:** es el día que se labora en día feriado nacional, asueto con goce de salario, séptimo día, doble turno y día compensatorio. Los Servidores Públicos Municipales que lo laboren se les remunerará como día extraordinario de trabajo.

**1.6. Salario Ordinario:** es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones.

**1.7. Salario Extraordinario:** es el que se devenga en las horas extras o días extraordinarios.

**1.8. Retribuciones Fijas:** son retribuciones fijas aquellas que son pagadas en concepto de desempeño ordinario en condiciones de jornada laboral y de ubicación física normal y comprende:

1.8.1. El salario de nivel, el cual corresponde a la remuneración fija que se les asigna a un cargo en función a su nivel de clasificación.

1.8.2. Décimo tercer mes. (De conformidad con lo establecido en la legislación laboral).

1.8.3. Vacaciones remuneradas (De conformidad a las NTCI al finalizar la relación laboral)

**1.9. Retribuciones Variables:** son aquellas condiciones a una serie de circunstancias cuya cuantía difiere en función del grado de aplicabilidad de las mismas, las cuales pueden clasificarse:

**1.9.1. Por la contraprestación de un servicio:**

- a) Atendiendo al régimen de jornada laboral
- b) Turnos, redobles de turnos y nocturnidad
- c) Horas extras

## 1.9.2. Atendiendo a las condiciones y penosidad de sus funciones

### Peligrosidad o riesgo laboral y zonaje:

- a) Por antigüedad:** consiste en la cantidad mensual en función de los años de servicio prestados de manera continuada como personal permanente en una de las carreras públicas
- b) Por la negociación colectiva:** beneficios sociales adicionales

En las municipalidades se aplica como **retribuciones variables** las comisiones, horas extras y dobles turnos y como **retribuciones fijas** el salario de nivel o salario básico.

Es importante aclarar que la variación de salario se presenta con la aplicación del incentivo por antigüedad, incremento o nivelación salarial, lo que no significa Retribución o Salario Variable.

Para el cálculo del IR de horas extras en la planilla se aplica como salario variable de conformidad a lo establecido por la DGI en el Arto. 19 numera 2 del Reglamento de la Ley Nº 822, Ley de Concertación Tributaria.

## II. TIPOS DE JORNADAS Y REGULACIONES

**2.1. Diurna:** la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

Es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día (Art. 51 CT).

**2.2. Mixta:** la jornada ordinaria mixta no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana.

Es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno (menor a tres horas y media) (Art. 51 CT).

**2.3. Nocturna:** la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana (Art. 51 CT).

Es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente.

También se considera jornada ordinaria nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno.

**2.4. Jornada Ordinaria en Centros o Puestos de Trabajo Insalubre:** la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas en los centros o puestos de trabajo insalubres. **En estos casos no se podrán, trabajar horas extras.**

El estado de insalubridad y peligrosidad, según el caso y previo estudio, será declarado por el Ministerio del Trabajo (Art. 53 CT y Artículo 307 inciso c) de la Ley N° 618.

**2.5. No podrán hacer turnos nocturnos:** las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno (Art. 52 CT).

**2.6. Distribución de horas de trabajos semanales:** por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrá distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin de permitir al trabajador el descanso parcial o total del día sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso que el día de descanso fuere rotatorio (Art. 63 CT).

En estos casos el tiempo excedente de trabajo no podrá ser mayor de dos horas al día.

También por mutuo acuerdo, pueden distribuirse las ocho horas de efectivo trabajo diario en períodos discontinuos.

**2.7. Jornada Ordinaria Continua o Discontinua:** las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso.

Siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo (Art. 55 CT).

**Ejemplo de jornada ordinaria continua:** jornada de 8:00 a.m. a 4:00 pm (se debe otorgar media hora de descanso).

**Ejemplo de jornada ordinaria discontinua:** jornada de 8:00 a.m. a 12m (primer período) y de 12:00 m a 1:00 pm (descanso) y de 1:00 pm. a 5:00 pm. (segundo período).

**2.8. Jornada reducida:** los trabajadores que, por disposición legal, acuerdo con los empleadores o disposición unilateral de estos últimos, laboren menos de las jornadas ordinarias establecidas en el presente Código, recibirán íntegro el salario correspondiente a la semana completa. En los casos de reducción de la jornada semanal, una vez superadas las causas que le dieron origen, el empleador podrá restablecer la duración legal de la misma, previo aviso a los trabajadores con tres días de anticipación (Art. 56 CT).

**2.9. Jornadas Extraordinarias:** el trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador.

Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuertos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando éstas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador (Art. 57 CT).

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el Art. 59 del CT (Art. 58 CT).

**2.10. Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social o fuerza mayor (Art. 59 CT):**

- a. Para prevenir o eliminar sin demora las consecuencias de catástrofes o accidentes que puedan perjudicar la producción o los servicios.

- b. Para realizar labores urgentes de reparación de maquinaria, equipo o inmuebles, cuando el mal estado de los mismos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;
- c. Para realizar labores urgentes destinadas al restablecimiento de los servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres que afecten dichos servicios; y
- d. Para realizar trabajo estacional o por temporada intenso, cuando sea imposible aumentar el número de trabajadores por razones técnicas o climatológicas o por escasez de fuerza de trabajo.

**2.11. No están sujetos a las limitaciones de la jornada laboral contempladas en el CT los siguientes trabajadores (Art. 61 CT):**

- a. Las personas que ostenten representación del empleador, en calidad de gerentes, administradores y apoderados generales de administración.
- b. Quienes desempeñan puestos de supervisión o dirección.
- c. Quienes realicen labores discontinuas o que requieran su sola presencia, así declaradas por el Ministerio del Trabajo en cada caso concreto (guardas de seguridad)
- d. Quienes cumplan su cometido fuera del local del centro de trabajo sin control por parte de la administración de aquél (colectores e inspectores)

- e. Los trabajadores de transporte aéreo, terrestre, fluvial, lacustre y marítimo.
- f. Aquellos que no están sujetos a jornada de trabajo por la naturaleza de la labor que desempeñan (servicios profesionales, consultores)

Sin embargo, estos trabajadores no pueden permanecer en su trabajo más de doce horas diarias y tendrán derecho durante ese término a un descanso de cuatro horas, en la forma que acuerden las partes o se establezca en la convención colectiva.

### III. HORAS EXTRAS Y DÍAS EXTRAORDINARIOS

**3.1. Horas extras:** las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva (Arto. 62 CT).

**3.2. Días extraordinarios, séptimos días, compensatorios, asuettos con goce de salario, doble turno y feriados:**

**3.2.1. Séptimos días:** por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales (Arto. 64 CT).

**3.2.2. Días compensatorios:** los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados **como días extraordinarios de trabajo** (Arto. 65 CT).

**3.2.3. Días de asueto con goce de salario:** se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre (Arto. 67 CT).

El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal, (Arto. 66 segundo párrafo CT).

Los días de asueto con goce de salario, si se labora, se debe reconocer como día extraordinario de trabajo. Si no se labora, no se afectan sus vacaciones.

**3.2.4. Días de asueto a cuenta de vacaciones:** los días de asueto a cuenta de vacaciones, solo se disminuirán los días acumulados de vacaciones, si se labora, no se afectan sus vacaciones, ni se debe pagar como día extraordinario.

**3.2.5. Doble turno:** se da por la ausencia imprevista de trabajadores cuya labor no pueda interrumpirse, será acordado entre el empleador y el trabajador que asuma el doble turno del ausente, éste debe ser remunerado un cien por ciento más (Arto. 60 CT).

**3.2.6. Feriados Nacionales:** son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, Jueves y Viernes Santos, Primero y Treinta de Mayo, 19 de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre (Arto. 66 CT y Ley 1118)

Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunerará como día extraordinario de trabajo (Arto. 68 CT).

Se recomienda compensar los días en que se labore en feriados nacionales y séptimos días.

**En días feriados nacionales y de descanso obligatorio podrán realizarse los siguientes trabajos (Arto. 69 CT):**

- a. Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo; y aquellos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio.
- b. Las faenas destinadas a reparar deterioros ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.
- c. Las obras que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependan de la acción irregular de fenómenos naturales.

**En relación a lo anterior, el descanso a opción del trabajador puede ser sustituido (Arto. 70 CT):**

- a. Por otro día de la semana, simultáneamente para todo el personal o por turnos.
- b. Desde el mediodía del correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente.
- c. Por turno, reemplazando el descanso de un día por dos medios días en cada semana.

#### IV. DIFERENCIA ENTRE HORAS EXTRAS Y DÍA EXTRAORDINARIO DE TRABAJO

Las **Horas Extras** son aquellas horas que se laboran después de la jornada ordinaria, previa autorización del responsable inmediato (Artos. 22 y 23 del reglamento de personal genérico)

En cambio, el **día extraordinario de trabajo**, es el que se labora en el séptimo día, feriado nacional, día compensatorio, asuertos con goces de salario y doble turno. El día extraordinario se paga en un cien por ciento más.

#### V. REGISTRO Y CONTROL PARA PAGOS DE LAS HORAS EXTRAS

**Primero:** debe de existir una normativa para el pago de horas extras y días extraordinarios de trabajo.

**Segundo:** se debe de verificar que hay disponibilidad presupuestaria.

**Tercero:** debe de existir una programación autorizada para la ejecución de las horas extras y trabajo en días extraordinarios.

**Cuarto:** el responsable inmediato del Servidor Público Municipal elabora reporte en el que se detalle el nombre del Servidor/a Público/a cantidad de horas extras y días extraordinarios laborados, con el visto bueno de su Director/Responsable del área y se remite al área de Gestión del Talento Humano, adjuntando reporte de asistencia.

**Quinto:** el área de Gestión del Talento Humano debe validar la información suministrada por el responsable de los/as Servidores/as Públicos/as Municipales que hayan laborado horas extras o días extraordinarios.

**Sexto:** para calcular el pago de horas extras, se debe pagar el doble de lo que vale una hora normal de trabajo. El área de Gestión del Talento Humano primero debe determinar cuánto cuesta una hora ordinaria del Servidor Público Municipal y luego multiplicar ese valor por dos.

**Séptimo:** se ingresa a planilla la cantidad de horas extras y el monto a pagar.

**Noveno:** se remite a Contabilidad para su correspondiente revisión.

**Pago de horas extras no se incluyen en el salario para pago de prestaciones sociales:** las horas extras no se incluyen para el pago de las prestaciones sociales, por no ser parte del salario ordinario del trabajador; en el pago de las prestaciones sociales, sólo se tomará en cuenta lo establecido en el primer párrafo del Arto. 84 CT, que literalmente dice: Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que está comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones (Tesauro 2008, pág. 37 numeral 5).



Gobierno de Reconciliación  
y Unidad Nacional  
*El Pueblo, Presidente!*



---

[cam.gob.ni](http://cam.gob.ni)

[\*\*f\*\* Carrera Administrativa Municipal](#)

[\*\*✉ Barrio Batahola Norte, de los Semáforos de  
INVUR 1 1/2 al Norte , Managua, Nicaragua\*\*](#)

