



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



# CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL CAUSAS DEL RETIRO

C  
A  
R  
T  
I  
L  
L  
A

20



*Coronel Santos López*  
HÉROE NACIONAL

EDICIÓN 2025

## Santos López

El **Coronel Santos López**, Nació un 12 de diciembre de 1914, en Yalagüina, Nicaragua. Se dedicaba al trabajo de campo para ayudar a su hogar. En 1926, con apenas 12 años de edad, se integró a las tropas al mando del General Augusto Nicolás Calderón Sandino.

En 1927, tras la firma del “Pacto del Espino Negro”, tomó la decisión de acompañar a Sandino, para iniciar la lucha contra la intervención estadounidense. Se suscribió a la pauta de la Organización de las Fuerzas Defensoras del Derecho Nacional en la cual se fundó el Ejército Defensor de la Soberanía Nacional (EDSNN) con el lema “Patria y Libertad”.

Por su lealtad y méritos fue designado como ayudante personal del General Sandino y ascendido al grado militar de coronel.

En 1934, formó parte de la comitiva que acompañó al general Sandino en la conversación de paz con el gobierno de Juan Bautista Sacasa, culminando en el asesinato del Sandino y otros generales por orden del jefe director de la Guardia Nacional de Anastasio Somoza García.

Años más tarde fue enviado a la República de Cuba, donde falleció el 9 de febrero de 1965.

La Asamblea Nacional de Nicaragua lo declaró **Héroe Nacional el 2 de marzo de 1984**, mediante el Decreto 1410. Tenaz e incasable combatiente, fue reconocido como “Símbolo vivo del encuentro de las nuevas y viejas generaciones de sandinistas”.

Recordar la obra, la lucha y legado del coronel Santos López, es necesaria para que nuestras generaciones aprendan y tomen el ejemplo de su heroísmo, entrega y sacrificio que le forjó una vida consagrada a su amada Nicaragua, a su libertad, soberanía y autodeterminación.

## CARTILLA N° 20

### CAUSAS DEL RETIRO

#### PRESENTACIÓN

La Carrera Administrativa Municipal, facilita **La Cartilla “Causas de Retiro”** de los Servidores Públicos Municipales en el Sistema de Carrera Administrativa Municipal, con el objetivo dar a conocer las causas de terminación de la relación laboral establecidas en el Arto. 62 de la Ley N° 502.

Las implicaciones jurídicas, para cada uno de los casos son diferentes, conforme el marco jurídico regulatorio, entre las causas de retiro que se presentan son: la renuncia, jubilación, invalidez total permanente, incapacidad total permanente, fallecimiento del servidor público, incurrir en delito con sentencia condenatoria firme, por incurrir en una prohibición, incompatibilidad o falta grave, supresión de cargo, resultado deficiente en tres evaluaciones y excedencia.

El derecho a indemnizaciones se aborda en La Cartilla N° 7 de Liquidaciones, siempre se exceptúa lo establecido en los convenios colectivos.

En el siguiente material te damos a conocer procedimientos, requisitos, derechos y obligaciones de los/as Servidores/as Públicos/as Municipales, que ponen fin a la relación laboral por alguna de las causas establecidas en la Ley.

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

## I. DEFINICIONES BÁSICAS

**1.1 Servidores Municipales de Carrera:** todos aquellos ciudadanos que, en virtud de nombramiento legal después de haber aprobado los procedimientos de selección, prestan servicios de carácter permanente como funcionarios y empleados a los municipios y son retribuidos con cargo al presupuesto del municipio (Arto. 2 párrafo 3 de la Ley N° 502).

**1.2. Personal de Confianza:** son aquellos Servidores Públicos Municipales de libre designación para desempeñar solo actividades de asistencia y asesoría a los órganos de gobierno municipal. Se incluye también al Gerente Municipal (Arto. 2 párrafo 6 de la Ley N° 502).

**1.3. Personal Temporal:** son aquellos Servidores Públicos Municipales, que prestan sus servicios a los municipios para cubrir temporalmente cargos cuyos titulares se encuentran en subsidio, descanso pre y post natal, vacaciones, permisos, excedencia o están suspenso del cargo (Arto. 2 párrafo 7 de la Ley N°502).

**1.4. Funcionarios y Empleados de Proyectos:** Servidores Públicos Municipales de Proyectos son aquellos que la Administración del Estado contrata para desempeñar actividades y funciones en los programas y proyectos específicos y no son puestos permanentes, estableciéndose una relación contractual por tiempo determinado (Arto. 13 de la Ley N° 476).

**1.5. Renuncia:** se considerará renuncia al puesto, la extinción voluntaria de la relación de empleo por parte del funcionario o empleado, la cual deberá ser interpuesta ante su superior inmediato por escrito, con quince días calendario de anticipación.



En caso contrario, la extinción voluntaria será considerada abandono del servicio con los efectos disciplinarios correspondientes.

No obstante, a lo anterior, la renuncia no inhabilita para participar en todo momento y como cualquier otro aspirante, en las pruebas selectivas de nuevo ingreso en las Instituciones de la Administración del Estado (Arto. 110 de la Ley N° 476).

**1.6. Invalidez total permanente:** considérese inválido total al asegurado que, a consecuencia de una enfermedad no profesional o lesión no proveniente del trabajo, estuviera incapacitado de ganar mediante trabajo proporcionado a sus fuerzas, capacidad y formación profesional, una remuneración no mayor del 33% de la que percibe habitualmente, en la misma región, un trabajador sano del mismo sexo, capacidad semejante y formación profesional análoga (Artículo 42 Decreto Ley N° 975 Reglamento General de la Ley de Seguridad Social).

**1.7. Invalidez parcial permanente:** se considera al asegurado cuya capacidad le permita obtener una remuneración superior al 33% pero inferior al 50% del salario habitual prescrito en el párrafo anterior.

**1.8. Incapacidad total permanente:** es la pérdida de por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo (Arto. 99 de la Ley N° 502).

**1.9. Incapacidad parcial permanente:** es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo, por el resto de su vida (Arto. 100 de la Ley N° 502).

**1.10. Jubilación:** es el derecho a recibir una pensión de vejez cuando el Servidor Público Municipal asegurado que haya cumplido 60 años de edad y acredite 750 cotizaciones semanales (Artículo 55, inciso a) Decreto Ley N° 975 Reglamento General de la Ley de Seguridad Social). El trámite de jubilación es personal, voluntario o de común acuerdo con la administración municipal.

**1.11. Fallecimiento:** es la pérdida de vida del Servidor/a Público/a Municipal y puede ser por causa natural o por un riesgo profesional.

**1.12. Cancelación del nombramiento o Contrato:** poner fin a la relación laboral por haber incurrido en alguna causa establecida en la Ley N° 502, como prohibición, incompatibilidad o falta grave.

**1.13. Supresión del Cargo:** es un acto administrativo mediante el cual la autoridad municipal, suprime un cargo por reorganización, motivado por razones económicas, cambios tecnológicos, reformas institucionales, etc. Se debe procurar la reubicación del Servidor Público Municipal que ocupaba ese cargo, en caso de no ser posible se procede a la cancelación de contrato de conformidad al Arto. 66 de la Ley N° 502.

**1.14. Resultado Deficiente obtenido en tres evaluaciones:** se obtiene resultado deficiente en las evaluaciones al desempeño laboral, cuando el Servidor Público Municipal no ha cumplido con al menos el 60% de calificación con los indicadores de desempeño establecidos en los formatos que se indican en el Manual de Evaluación al Desempeño Genérico.

**1.5. Excedencia:** es aquella situación en la que se suspende la relación orgánica entre el funcionario o empleado y la administración. La excedencia puede ser voluntaria o forzosa (Arto. 58 numeral 2 de la Ley N° 502).

## II. CAUSA DE RETIRO DEL SISTEMA DE CARRERA MUNICIPAL Y SUS REGULACIONES

El retiro del Sistema de Carrera Administrativa Municipal de forma temporal o definitiva; se puede dar por las siguientes causas:

### 2.1. La Renuncia

La renuncia se produce cuando el Servidor Público Municipal decide poner fin a la relación laboral, es una decisión unilateral.

**La renuncia debe de cumplir con los siguientes requisitos establecidos en la ley**

Por escrito y ante el superior inmediato.

Con quince días calendarios de anticipación, (Artos. 141 de la Ley N° 502 y 110 de la Ley N° 476).

Entregar el cargo (archivos, físicos y digitales incluyendo equipos de oficina e inmobiliario asignado o herramientas de trabajo, (Artos. 141 de la Ley N° 502 y 38 numeral 11 de la Ley N° 476).

#### 2.1.1. Derechos del Servidor/a Público Municipal que renuncia

**Recibir liquidación conforme ley**

**Puede participar en los procesos de selección y contratación para nuevo ingreso de la Carrera Administrativa Municipal.**

**En el Concurso de Mérito, se le reconocerá la antigüedad en la Carrera el 1.5% hasta un máximo del 15% por diez o más años de servicio (Arto. 11 del Reglamento de la ley N° 502).**

## ¿Quién tramita la renuncia ante el área de Gestión del Talento Humano?

El superior inmediato debe remitir la renuncia a la Instancia de Gestión del Talento Humano (GTH) en un plazo de veinticuatro horas para su tramitación (Arto. 117 segundo párrafo del Reglamento de la Ley N° 476).

### 2.1.2. El área de Gestión y Talento Humano no debe de tramitar la renuncia del Servidor/a Público/a Municipal que se encuentre:

Sometido a Procedimiento Disciplinario

En situación de suspensión

Esté de vacaciones o de subsidio

## ¿Qué pasa si la renuncia no cumple con los requisitos establecidos en la Ley?

- Se considera abandono del servicio (abandono de trabajo) con los efectos disciplinarios correspondientes (Artos. 110 de la Ley N°476 y 117 de su Reglamento).
- Pierde el derecho a la Indemnización por Años de Servicios (Arto. 67 de la Ley N° 502).
- Únicamente se pagan las prestaciones sociales, tales como: salario si es el caso, vacaciones y décimo tercer mes (Artos. 33, 34, 35, 37,40, 44 y 67 de la Ley N° 502).



## 2.2. La Invalidez Total Permanente

Es otra causa de retiro del Servidor/a Público/a Municipal, y tendrá derecho a que se le paguen sus prestaciones sociales incluyendo los beneficios que se establezcan en los Convenios Colectivos y demás normativas (Arto. 63 de la Ley N° 502).

El responsable de Gestión del Talento Humano debe de solicitar la resolución del INSS donde se declare la invalidez total permanente vitalicia, además debe ser obligación del Servidor/a Público/a Municipal acreditarla.

La declaración de invalidez y el consecuente grado de incapacidad lo formulará una Comisión formada por profesionales médicos y funcionarios administrativos, designados al efecto por el Presidente Ejecutivo (Artículo 48 Decreto Ley N° 975 Reglamento General de la Ley de Seguridad Social).

Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes (Art. 42 CT).

**El contrato individual o relación de trabajo termina,** (Art. 41 CT, inciso b) "Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador".



### 2.3. La Incapacidad Total Permanente

También es una causa de retiro del Servidor/a Público/a Municipal, dado que se considera que existe pérdida por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo, según Arto. 99 de la Ley N° 502, Arto. 109 numeral 4 de la Ley N° 476 y Arto. 41 del CT.

El responsable de Gestión del Talento Humano debe de solicitar la resolución del INSS donde se declare la incapacidad total permanente vitalicia, además debe ser obligación del Servidor/a Público/a Municipal acreditarla.

La declaración de invalidez y el consecuente grado de incapacidad lo formulará una Comisión formada por profesionales médicos y funcionarios administrativos, designados al efecto por el Presidente Ejecutivo (Arto. 48 del Decreto Ley N° 975 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social).

La pensión de invalidez o vejez se suspenderá si el asegurado reanuda sus actividades, salvo que se trate de remuneraciones adicionales para completar la última remuneración que tenía al pensionarse o la que sirvió de base para el cálculo de la pensión, (Artículo 91, Decreto Ley N° 975 Reglamento General de la Ley de Seguridad Social).

Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes (Art. 42 CT).

El contrato individual o relación de trabajo termina (Art. 41 CT inciso d): por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.

## 2.4. La Jubilación

Es una de las causas por las que puede retirarse de forma permanente, el Servidor/a Público/a Municipal tiene derecho a los beneficios que se establezcan para ello en las normativas correspondientes, de conformidad a lo establecido en los Artos. 62 numeral 2, 64 y 141 de la Ley N° 502; Arto. 113 de la Ley N° 476; Art. 43 CT y (Circular Lineamientos para pago de Liquidaciones de Trabajadores del Estado emitida el 14 de mayo 2024).

Para tener derecho a la jubilación se requiere un mínimo de 750 semanas de cotizaciones que es equivalente a 15 años y además haber cumplido 60 años de edad, en el caso de las maestras de educación de cualquier nivel deben haber cumplido 55 años y para los maestros varones para jubilarse a los 55 años deben tener acreditadas 1,500 cotizaciones semanales, (Arto. 55 del Reglamento de Ley de Seguridad Social Decreto N°. 975).

## 2.5. Fallecimiento del Servidor/a Público/a Municipal

Es causa de retiro permanente del Sistema de Carrera, la instancia de Gestión del Talento Humano, debe solicitar el Acta de Defunción como documento soporte, los derechos y beneficios deben ser transferidos al beneficiario establecido en el expediente laboral.

**Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo**, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes, (Art. 42 del CT).

**El contrato individual o relación de trabajo termina (Art. 41 del CT, inciso b):** “Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador”.

**En caso de muerte de un funcionario o de un empleado, los derechos o comisiones** establecidos dentro de la carrera serán transferidos a sus herederos o a las personas que haya designado como sus beneficiarios, de acuerdo a lo que establece la Ley de Régimen de Seguridad social, (Arto. 65 de la Ley N° 502).

**Cuando el funcionario o empleado no esté cubierto por el régimen de seguridad social**, o la municipalidad no lo haya afiliado al mismo, esta última deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales (Arto. 97 de la Ley N° 502)

## **2.6. Por incurrir en el delito y estar inhabilitado a ocupar un cargo público mediante sentencia condenatoria firme**

Es causa para retiro de forma temporal o definitiva y podrá declararse en situación de suspensión sin goce de salario y separación del puesto al funcionario o empleado incurso en procedimiento judicial, cuando éste lleve aparejada privación de libertad u otra medida que impida el ejercicio del puesto, durante dicho período y hasta tanto se dicte sentencia firme (Arto. 107 de la Ley N° 476 y Arto. 115 de su Reglamento).



**Situación de Suspensión:** será declarado en situación de suspensión, sin goce de salario, el funcionario o empleado que se encuentre separado de su puesto de trabajo por detención, arresto o prisión preventiva mientras no se dicte sentencia firme. En este caso, el funcionario o empleado afectado dejará de percibir el salario, desde el momento en que se produzca la detención o arresto hasta que se dicte la sentencia firme correspondiente. En caso de sobreseimiento, definitivo del servidor público, tendrá derecho a percibir las remuneraciones que le hubieren sido suspendidas (Arto. 115 del Reglamento de la Ley N° 476).

**Procedimiento para la declaración de suspensión (Arto. 107 de la Ley N° 476 y Artos. 115 y 116 del Reglamento de la Ley N° 476).**

El responsable inmediato, cuando conociere de la privación de libertad de un Servidor Público deberá informar al Alcalde(sa) y a la instancia de Gestión de Talento Humano.

La instancia de Gestión de Talento Humano, mediante Resolución declarará la suspensión administrativa del Servidor Público privado de libertad.

Las declaraciones de las situaciones administrativas deben ser incorporadas al expediente laboral.

Se suspende el pago de salario en la planilla y reportar al INSS la suspensión.

### **¿Qué derechos tiene en caso de sobreseimiento definitivo?**

Si el Servidor/a Público/a Municipal es sobreseído definitivamente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones que le hubieren sido suspendidas y el reintegro al Cargo que desempeñaba al momento de la detención, (por analogía Arto. 68 inciso a) de la Ley N° 502).

### **¿Qué pasa si el Servidor/a Público/a es condenado/a?**

Si el Servidor/a Público/a Municipal es condenado, el área de Gestión del Talento Humano, con copia de la sentencia debe calcular solamente, el salario pendiente en su caso, vacaciones y aguinaldo. La liquidación se le deberá pagar al beneficiario acreditado en el expediente laboral.

## **2.7. Cancelación del nombramiento o contrato, por haber cometido falta grave**

Es causa de retiro permanente cuando el Servidor/a Público/a Municipal comete Falta Grave; agotados los procedimientos y la resolución es firme; quedará inhabilitado para prestar servicios como Servidor Público Municipal, en cualquier otro cargo municipal comprendido en el ámbito de la Carrera Administrativa Municipal y perderá el derecho a la indemnización de antigüedad o años de servicio, conforme lo establecido en los Artos. 62, 67 y 121 de la Ley N° 502.

El Sistema de Carrera Administrativa Municipal establece las faltas graves, las que deberán ser sancionadas a través del proceso disciplinario, debiendo cumplir con todos los requisitos y procedimientos para su validez, debiendo asegurar el debido proceso. La resolución podrá imponer sanción de suspensión de uno a treinta días sin goce de salario o el despido del Servidor/a Público/a Municipal, (Artos. 121, 122 y 123, Ley 502).

## **2.8. Supresión de Cargo**

Es una causa de retiro del sistema de Carrera Administrativa Municipal de forma definitiva, cuando la institución no puede reubicar al Servidor/a Público/a Municipal, debiendo pagar la indemnización establecida en el Arto. 66 de la Ley N° 502.

La reorganización administrativa será propuesta por el Área de Gestión del Talento Humano de la alcaldía y autorizado por el Alcalde(sa) y dicha reorganización debe constar en el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad, eso implica que debe ser aprobado por el Concejo Municipal. Las propuestas deberán fundamentarse en razones económicas, cambios tecnológicos, reformas institucionales, o de reorganización, debidamente fundamentadas y documentadas (Arto. 32 del Reglamento de la Ley N° 502).

## 2.9. Por el resultado deficiente obtenido en tres evaluaciones

La Ley N° 502 establece la evaluación al desempeño laboral como parte del Sistema de Carrera Administrativa Municipal con finalidad de evaluar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el rendimiento de los Servidores Públicos Municipales.

Esta evaluación se deberá efectuar al menos una vez al año, sin embargo, las NTCI establecen de manera obligatoria realizar dos evaluaciones del desempeño laboral, esto nos indica que se deben realizar de manera semestral.

El resultado deficiente de tres evaluaciones de un Servidor Público es causa para la cancelación de su contrato mediante el proceso disciplinario.

## 2.10. Por Excedencia

Es otra de las causas de retiro del Sistema de Carrera de forma temporal o definitiva, si la excedencia es voluntaria y el servidor/a no se reincorpora en tiempo y forma, se traduce en un abandono del servicio y como consecuencia del mismo se le debe pagar solo el salario en su caso, vacaciones y aguinaldo (Arto. 14 del Reglamento de la Ley N° 502).

**2.10.1. La excedencia voluntaria** se produce a solicitud del funcionario o empleado, y no devengará salario ni prestaciones, tampoco les genera antigüedad y se da en los siguientes casos (Arto. 14 del Reglamento de la Ley N° 502):

- a. Prestación de servicios en otras administraciones, que no sean del Sistema de Carrera Administrativa Municipal.
- b. Por interés particular. En este caso no podrá durar más de dos años después de los cuales se pierde la condición de funcionario.

**2.10.2. La Excedencia forzosa** se produce cuando el Servidor/A Público/A Municipal declarado en situación de suspensión firme y que no tenga reservado puesto de trabajo, solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de seis meses contados a partir de la extinción de la responsabilidad disciplinaria impuesta.

Las administraciones municipales procurarán llenar las vacantes de los funcionarios que fueren a excedencia forzosa con personal interino, (Arto. 13, Reglamento de la Ley 502).

### III. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE INVALIDEZ E INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE

#### 3.1. Semejanzas

- Ambas producen discapacidad
- Las dos son causas de retiro del Servidor Público Municipal
- No se percibe indemnización por años de servicios al cancelar el contrato, porque precede un subsidio y en esta etapa se considera que hay una suspensión laboral, salvo que se tenga estipulado en convenio u otra norma legal

#### 3.2. Diferencias

- La invalidez es causada por accidentes comunes y la incapacidad se origina por riesgo profesional.
- En caso de invalidez el INSS solicita el retiro del Servidor Público Municipal para tener derecho a la pensión por invalidez; por incapacidad no es obligatorio el retiro, es una facultad para la administración municipal.
- En la invalidez solo se podrá laborar para percibir el complemento salarial, para completar el salario que sirvió de base para el cálculo de la pensión, en cambio en la incapacidad no existe esa limitante, el servidor/a público/a municipal podrá desempeñarse de acuerdo a su capacidad y podrá percibir mayores ingresos.

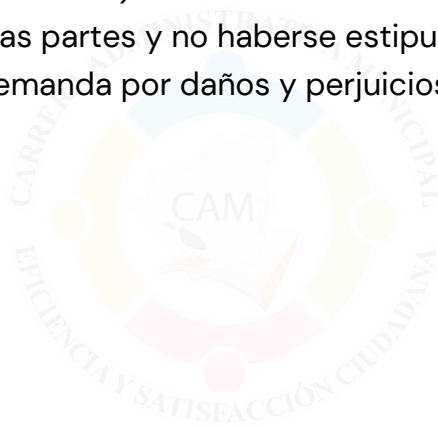


#### IV. CANCELACIÓN DE CONTRATO POR CARGOS DE CONFIANZA

- Existen dos formas de dar por terminada la relación laboral para los servidores/as públicos/as municipales de confianza:
- Por causa justa (Art. 48 CT)
- Sin causa justificada (Art. 45 CT)
- Jubilación, invalidez e incapacidad total permanente y muerte

#### V. CANCELACIÓN DE CONTRATO TEMPORAL DE MANERA ANTICIPADA (Tesauro 2008, pág. 20,numeral 1, 3 y 4)

- Por la forma en que se establezca en el contrato laboral
  - Por causa justa (Art. 48 CT)
- Sin causa por ambas partes y no haberse estipulado en el contrato, conlleva posible demanda por daños y perjuicios en la vía civil.





Gobierno de Reconciliación  
y Unidad Nacional

*El Pueblo, Presidente!*



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

 Carrera Administrativa Municipal

 Barrio Batahola Norte, de los Semáforos de INVUR 11/2 al  
Norte, Managua, Nicaragua

