CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

DINAF-JRH-019-2021 FONDOS UNICEF

Los Suscritos, LOLIS MARIA SALAS MONTES, mayor de edad, Abogada y Notaria, soltera y de este domicilio, con tarjeta de identidad N°. 1503-1967-00990, actuando en su condición de **DIRECTORA EJECUTIVA DE LA DIRECCIÓN DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA (DINAF)**, nombrada mediante Acuerdo Ejecutivo N°. 080-2014 de fecha 11 de junio del 2014, y quien adelante en este acto se llamará **EL PATRONO**, y **ANA CONCEPCION PINTO LOPEZ**, mayor de edad, soltera, **Perito Mercantil y Contador Público**, Hondureña, y con domicilio en la en la colonia Rubi # 1, una cuadra despues de la pulperia San Marcos, municipio de San Pedro Sula, departamento de Cortes, con Tarjeta de Identidad **0405-1990-00288**, actuando en su condición personal y quien se designa en los sucesivo como **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, hemos convenido en celebrar el presente "**Contrato Individual de Trabajo**" que estará regido por las Cláusulas siguientes: **CLÁUSULA PRIMERA: NATURALEZA DE LOS SERVICIOS**: **"EL PATRONO"** declara que por la naturaleza de los servicios que brinda, se hace necesario contratar los servicios de **EL(LA) TRABAJADOR (A)**, quien se compromete a laborar como**: PERSONAL PARA LA ATENCION DE LA NIÑEZ MIGRANTES DEL CENTRO PARA LA NIÑEZ MIGRANTE Y SUS FAMILIAS, CENTRO BELEN** y a realizar de manera personal y con los estándares mínimos que el puesto requiere conforme a las reglas de **EL PATRONO** y, en su defecto, a la naturaleza del mismo, las siguientes funciones y actividades: 1. Recepción y acompañamiento a los niños, niñas, adolescentes y familias migrantes durante el traslado terrestre entre el aeropuerto Villeda Morales hacia el CANFM/BELEN de las conducciones aéreas de retornos para informarles sobre sus derechos humanos. El funcionamiento del centro, el procedimiento de atención, mecanismos de protección especial y distribuir material informativo. 2. De acuerdo a las necesidades identificadas, brindar asistencia inmediata a niños, niñas, adolescentes (NNA) y familias migrantes durante el traslado del aeropuerto Villeda Morales al CANFM/BELEN de acuerdo a los estándares jurídicos aplicables bajo la coordinación permanente de la oficina regional de Norte de la DINAF y la coordinación técnica del Centro BELÉN. 3. Realizar acciones que vayan enfocadas a disminuir los niveles de ansiedad de los núcleos familiares, niñas, niños y adolescentes, durante el traslado o la estadía en el punto fronterizo. 4. Contribuir a proponer cambios que vayan dirigidos a mejorar las condiciones del traslado incluyendo medidas de seguridad. 5. Mantener constante comunicación con la Oficina Regional de Norte de la DINAF y la Coordinación Técnica del Centro BELÉN durante el traslado para reportar irregularidades, puntos de control y seguir los lineamientos indicados. 6. Recibir las capacitaciones que la DINAF indique, con el propósito de fortalecer las capacidades técnicas y personales para lograr un mejor abordaje a la población que se esté atendiendo 7. Acompañamiento a los niños, niñas, adolescentes y sus familiares de casos determinados por la Coordinación Técnica del Centro Belén para contribuir al proceso de reintegración en su familia y comunidad, realizando informes descriptivos del entorno familiar y comunitario que permita iniciar acciones de seguimiento. 8.Cumplir con todas las directrices emitidas por el Gobierno Central de la Republica, y otras adicionales emitidas por EL PATRONO referente a las acciones, protocolos y medidas de bioseguridad, así como las emitidas respecto a gobierno electrónico y teletrabajo, 9. Cumplir todas las directrices e instrucciones realizadas por su superior jerárquico, o nivel ejecutivo, respecto al uso obligatorio de plataformas y entornos virtuales como medio de comunicación oficial de trabajo. 10. Realizar todas aquellas funciones que dentro del marco de competencia de la Oficina Regional de Norte de la DINAF de la

Coordinación Técnica del Centro Belén estime necesarias pueda apoyar. Quedando bajo los lineamientos técnicos del Programa de Migración y Sustracción Internacional de Menores y bajo subordinación directa de la Coordinación Técnica del Centro Belén.**CLÁUSULA SEGUNDA: VALIDEZ Y VIGENCIA DEL CONTRATO**. Este contrato tendrá validez una vez suscrito por las partes contratantes y debe ser aprobado mediante Acuerdo correspondiente, el cual estará sujeto a la normativa del derecho del trabajo y tendrá vigencia a partir del ocho (08) de abril de 2021 al Treinta y uno (31) de diciembre de 2021, fecha de vencimiento de contrato y solo podrá ser renovado por consentirlo así ambas partes. **CLÁUSULA TERCERA: JORNADA DE TRABAJO Y HORAS SUPLEMENTARIAS**: La jornada de trabajo ordinaria de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** es a partir de las ocho de la mañana en punto (08h00) a las cuatro de la tarde en punto (16h00) pero podrán ser ajustadas expresamente a las necesidades del servicio por el Jefe Inmediato en atención al Artículo 84 del Código de la Niñez y la Adolescencia, debiendo el Jefe Inmediato comunicar tal circunstancia a la Jefatura de Recursos Humanos para los controles correspondientes y en ese caso, la jornada de trabajo podrá principiar en cualquier tiempo del día o de la noche. La jornada puede ser diurna, nocturna o mixta. Jornada diurna es la cumplida entre las cinco horas (5:00 a. m.) y las diecinueve (7:00 p. m.) Jornada nocturna es la cumplida entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco (5:00 a.m.). Cuando la jornada de trabajo comprenda parte del período "día" y parte del período "noche" se considerará nocturna en su totalidad, cuando se labore tres (3) o más horas en el período "noche" y se considerará mixta, cuando las horas de trabajo en la "noche" no lleguen a tres (3). No se considerarán horas suplementarias o extras aquellas que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, aquellas que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** ocupe a causa de errores en la ruta, o en casos de accidentes de que fuere culpable. **EL PATRONO** no responde de excesos resultantes por caso fortuito o fuerza mayor; pero serán consideradas extraordinarias si, como consecuencia del error, **EL(LA) TRABAJADOR(A)** fuere objeto de una sanción disciplinaria. **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, gozará de una hora para su almuerzo, que deberá tomar entre las 11h30 a 12h30, 12h00 a 13h00, de 12h30 a 13h30, según disponga el Jefe Inmediato. Se podrán autorizar jornadas ordinarias de hasta 12 horas, diurnas o nocturnas, dejando un periodo de descanso en las diurnas de veinticuatro (24) horas y en las nocturnas de cuarenta y ocho (48), sin que excedan de cuarenta y cuatro (44) las horas laborables en la semana. La autorización de estas jornadas solamente procederá en casos especiales de necesidad, calificados por la autoridad competente, previa consulta con la Jefatura de Recursos Humanos respectiva y notificación de la misma al Secretario de Estado, al Director General o al Titular del órgano desconcentrado dentro del cual operaran estas jornadas. **TIEMPO SUBSTITUTIVO**: En el caso que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** deba prestar servicios **en sus días habituales de descanso**, éste gozará de un descanso substitutivo en la misma semana, conforme al Artículo 283 del Código del Trabajo. Son días habituales de descanso: [**Se deben escoger DOS días de descanso conforme a la jornada de trabajo de EL(LA) TRABAJADOR(A)**]. La jornada de trabajo comenzará desde el momento en que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** se ponga a las órdenes de la DINAF en los lugares en que se va ejecutar el trabajo y terminará cuando el **EL(LA) TRABAJADOR(A)** deja de estar a la orden del mismo, de acuerdo con las funciones, servicios, naturaleza, horarios, condiciones de trabajo establecidas y mejores prácticas que correspondan al puesto respectivo. Se entenderá, en principio, que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** se ha puesto a las órdenes de la **DINAF** ha hecho constar su ingreso a las funciones en el mecanismo que de manera oportuna implemente la **DINAF** o al haber firmado su entrada en el libro respectivo al efecto, en los lugares que en este caso proceda. Igualmente, se entiende que el **EL(LA) TRABAJADOR(A)** está a disposición de

la **DINAF** durante las giras de trabajo debidamente aprobadas, exceptuándose de ello los períodos que corresponden a su ocio y descanso. **CLÁUSULA CUARTA: SALARIO Y FORMA DE PAGO. EL(LA) TRABAJADOR(A)** devengará por sus servicios profesionales: **1)** Una remuneración mensual de Lps. 15,000.00, **Quince Mil Lempiras 00/100,** los que serán pagados a través de R.3/A.3.4: de la remuneración mensual de **EL(LA) TRABAJADOR (A)** se le harán, en su caso, las deducciones correspondientes para el pago del Impuesto sobre la Renta, otras retenciones legales o que por mandato judicial se efectúen y aquellas que **EL(LA) TRABAJADOR (A)** autorice. **2)** En concepto de decimotercer mes de salario y decimocuarto mes de salario se pagará a **EL(LA) TRABAJADOR (A)**, en forma proporcional, el monto que corresponda conforme al tiempo laborado a través de la R.3/A.3.4. **CLÁUSULA QUINTA: PERÍODO DE PRUEBA**. El período de prueba de este contrato es de sesenta (60) días naturales. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. **CLÁUSULA SEXTA: LICENCIAS. EL(LA) TRABAJADOR(A)** tendrá derecho a licencia remunerada: **a)** Por duelo, **EL(LA) TRABAJADOR(A)** tendrá derecho a cinco (5) días laborables si el (la) fallecido(a) fuere el padre o la madre, hijos(as), hermanos(as) o el cónyuge. En estos casos la licencia la concederá el (la) superior(a) inmediato(a) debiendo comunicar éste de inmediato a la Jefatura de Recursos Humanos. Si el (la) fallecido(a) habitaba fuera del domicilio de **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, la duración de la licencia podrá ser ampliada hasta nueve (9) días laborables. La Jefatura de Recursos Humanos junto con el superior inmediato, deberán calificar y aprobar el tiempo razonable de la duración de la licencia. **b)** En caso del fallecimiento de un(a) pariente de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** comprendido dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que no sean los enunciados en el inciso b) de este Artículo, el Jefe Inmediato podrá concederle hasta tres (3) día hábil. **c)** Se entenderá, tanto para el caso descrito en el inciso **a)** anterior como en este inciso, que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** doliente ha renunciado a este derecho si no presenta su solicitud dentro de los tres días siguientes a la defunción que debió causar la solicitud correspondiente. **d)**Por matrimonio, se concederá a **EL(LA) TRABAJADOR(A)** tres (3) días hábiles cuando se trate de primeras nupcias y un (1) días hábiles en caso de segundas o ulteriores nupcias. **e)** Por el nacimiento de un(a) hijo(a) (nacimiento natural o cesárea), al padre se le podrá conceder hasta cuatro (4) días hábiles para atender la madre de la criatura. **f)** En caso de calamidad doméstica, para asistir a sus padres, madres, hijos(as), hermanos(as) o cónyuge, en caso de enfermedad grave de éstos(as) siempre que se presente al Jefe Inmediato una declaración médica en que conste lo imprescindible de la asistencia presencial del **EL(LA) TRABAJADOR(A)**. **EL(LA) TRABAJADOR(A)** tendrá derecho a licencia no remunerada: **a)** Graves asuntos de familia no contemplados en los casos de las licencias remuneradas, antes referidas. **b)** Por participación en programas de adiestramiento no planificados o programados con o por la **DINAF** o sobre materias que no tengan relación alguna con las funciones propias del cargo o de la institución. **c)** Otras circunstancias autorizadas por el Jefe Inmediato, en las que prevalezca el interés personal de **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, siempre que no se ponga en precariedad el servicio que se brinda por la **DINAF**. No se concederá más de una licencia remunerada para cada caso durante el período del presente contrato, ni las mismas serán acumulativas ni prorrogables. Dichas licencias serán otorgadas por el tiempo que fuere estrictamente necesario y siempre que conste acreditado su motivo, requiriendo informe favorable de la Jefatura de Recursos Humanos cuando excedan de tres días naturales. Los términos de las licencias a que esta Cláusula refiere se contarán en días naturales y en ningún caso excederán de quince días naturales. **CLÁUSULA SÉPTIMA: VACACIONES**: podrá gozar de un día por mes

laborado de acuerdo a la planificación que para tal efecto haga el Jefe Inmediato. **CLÁUSULA OCTAVA: VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE: EL PATRONO** proporcionará cuando sea procedente, el pago de Viáticos y Gastos de Viaje, dentro y fuera del país según el "Reglamento de Viáticos y Otros Gastos de Viaje para Funcionarios y Empleados Públicos del Poder Ejecutivo" en el grado y categoría que corresponda. **CLÁUSULA NOVENA**: **DEPENDIENTES ECONOMICOS**. Depende económicamente del **EL(LA) TRABAJADOR(A)** las siguientes personas: Berta Alicia Lopez(Madre), Maria Lizeth Flores, Alejandro Rivera(Sobrinos) **CLÁUSULA DÉCIMA: EL PATRONO** pondrá a disposición de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** las herramientas necesarias para el desempeño de las funciones de éste contempladas en la Cláusula Primera de este Contrato, y brindará el apoyo logístico necesario para el cumplimiento del mismo. La estimación del valor de esas herramientas se hará a través de la **Unidad de Bienes Nacionales de la DINAF** y será anexada al Expediente Personal de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** con conocimiento de éste. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: TERMINACIÓN DE CONTRATO**: El presente Contrato se da por terminado por las siguientes causas: **a)** De manera general: **1.** Inhabilitación profesional por desafiliación gremial que imposibilite el ejercicio de las funciones y actividades objeto de este Contrato; **2.** El mutuo consentimiento de las partes; **3.** Muerte de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** o incapacidad física o mental del mismo, que haga imposible el cumplimiento del contrato; **4.** Enfermedad de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** en el caso previsto por el Artículo 104 del Código del Trabajo; **5.** Pérdida de la libertad de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** en el caso previsto en el Artículo 106 del Código del Trabajo; **6.** Caso fortuito o fuerza mayor; **7.** Perder la confianza de **EL PATRONO O EL(LA) TRABAJADOR(A)** que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia; Al no guardar fielmente los secretos e información de la cual tenga conocimiento por razón del trabajo que realiza y puesto que desempeña, así como los asuntos de carácter técnico, administrativo, sociales y otros que deba mantener en reserva y cuya divulgación pueda causar daño o perjuicio a la **DINAF**, a sus servidores(as) públicos(as) y a otros(as) personas que concurran a la **DINAF** como usuarios, entendiéndose que esta obligación está fundamentada en el principio de confidencialidad profesional. Lo aquí expuesto no implica la disminución de la obligación de denunciar los actos ilícitos que sean de su conocimiento. **1.**La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1), 3), 4), 5), y 6), del artículo 100 del código de Trabajo; **2.** Cierre de la **DINAF**; **3.** Ejercicio de las facultades que conceden a **Las Partes** los Artículos 112 y 114 del Código del Trabajo; y, **4.** Resolución del contrato decretada por autoridad competente. En los casos previstos en los ocho (8) primeros incisos de este **inciso a)**, la terminación del contrato no acarreará responsabilidades para ninguna de las partes. **b)** Sin ninguna responsabilidad para **EL PATRONO: 1.** El engaño de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta (30) días de prestar sus servicios **EL(LA) TRABAJADOR(A)**; **2.** Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra **EL(LA) TRABAJADOR(A)** durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo; **3.** Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciere imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo; **4.**Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinaria o materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las

personas o de las cosas; **5.**Todo acto inmoral o delictuoso que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente; **6.**Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa; **7.**Haber sido condenado **EL(LA) TRABAJADOR(A)** a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada; **8.**Cuando **EL(LA) TRABAJADOR(A)** deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante **dos (2) días completos y consecutivos** o durante **tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes**; **9.** La negativa manifiesta y reiterada de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o el no acatar **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, en igual forma y en perjuicio de **EL PATRONO**, las normas que éste o su representante, en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad, para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores que se están ejecutando; para efectos de este numeral, el representante de **EL PATRONO** es el Jefe Inmediato y/o la Jefatura de Recursos Humanos; **10.** La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** que haga imposible el cumplimiento del contrato; **11.**El descubrimiento de que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** padece denuncia o aislamiento no obligatorio, cuando **EL(LA) TRABAJADOR(A)** se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros; y, **12.**Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los Artículos 97 y 98 del Código del Trabajo cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional. **a)** Sin preaviso y sin responsabilidad por parte de **EL(LA) TRABAJADOR(A)**: **1.** Engaño de **EL PATRONO** al celebrar el contrato, respecto a las condiciones en que deba realizar sus labores **EL(LA) TRABAJADOR(A)**. Esta causa no podrá alegarse contra el patrono, después de treinta (30) días de prestar sus servicios **EL(LA)** enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de **TRABAJADOR(A)**; **1.**Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el patrono contra **EL(LA) TRABAJADOR(A)** o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de **EL PATRONO**, con el consentimiento o la tolerancia de éste; **2.**Cualquier acto de **EL PATRONO** o de su representante que induzca a **EL(LA) TRABAJADOR(A)** a cometer un acto ilícito o contrario a sus condiciones políticas o religiosas; **3.**Actos graves de **EL PATRONO** o de su representante que ponga en peligro la vida o salud de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** o de sus familiares; **4.** Por perjuicio que el patrono, sus familiares o representantes, causen por dolo o negligencia inexcusable en las herramientas o útiles de **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, o que siendo de tercera persona estén bajo su responsabilidad; **5.** No pagarle **EL PATRONO** el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones autorizadas por la ley; **6.**Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea motivo de indemnización. **EL(LA) TRABAJADOR(A)** no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o reducción del salario; **7.**Adolecer **EL PATRONO**, un miembro de su familia, su representante u otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** deba permanecer en contacto inmediato

con la persona de que se trate; **8.**Incumplimiento, de parte del patrono, de las obligaciones convencionales o legales; **9.**Cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben a **EL PATRONO**, de acuerdo con los Artículos 95 y 96, siempre que el hecho esté debidamente comprobado; y, **10.**Incumplimiento del patrono, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes y reglamentos respectivos. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA**: **SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS:** Para dirimir las controversias que surjan de la vigencia o ejecución de este Contrato, Las Partes procederán en el siguiente orden: **a)** Se resolverán ante la Jefatura de Recursos Humanos de la **DINAF** por mutuo acuerdo; **b)** En caso que la situación precedente no sea satisfactoria para **Las Partes**, se acudirá ante la **Inspectoría General del Trabajo**; **a)**Si no puede conciliarse conforme al **inciso b)** precedente, queda expedita la vía judicial a las partes con arreglo a los plazos establecidos en el Código del Trabajo. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA**: **ACEPTACIÓN DE CONDICIONES:** Ambas partes aceptan los términos del presente Contrato, comprometiéndose al fiel cumplimiento del mismo. En fe de lo cual firman el presente Contrato en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los doce (12) días del mes de abril de 2021.

DIRECCION EJECUTIVA
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS
SEDIS-DIRECCIÓN DE NIÑEZ ADOLESCENCIA Y FAMILIA
DINAF

LOLIS MARIA SALAS MONTES
DIRECTORA EJECUTIVA

ANA CONCEPCION PINTO LOPEZ
EL(LA) TRABAJADOR (A)