

# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

JRH-009-2020 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 **MARIA ISABEL ORELLANA PEÑA**, mayor de edad, Licenciada en Trabajo Social, hondureña, soltera y con domicilio Barrio el Iman, contiguo a Hotel Monserrat, con Tarjeta de Identidad 1305-1990-00025, actuando en su condición personal y quien se designa en los sucesivo como **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, hemos convenido en celebrar el presente "**Contrato de Individual Trabajo**" que estará regido por las cláusulas siguientes:

**CLAUSULA 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 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. Visitas domiciliarias para elaboración de estudios socioeconómicos a la niñez migrante retornada y apoyo a los solicitado por la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional, en los recursos idóneos para la niñez hondureña en el extranjero. 2. Acompañamiento de la niñez migrante retornada desde el Centro Belén hasta su domicilio. 3. Seguimiento de casos de familias y niñez retornada, para incorporación en programas de ayuda social. 4. Visitas al Centro Educativo del niño o niña migrante retornado. 5. Visitas a familiares del niño o niña migrante retornado. 6. Gestiones ante instituciones gubernamentales o no gubernamentales para garantizar servicios para la familia. 7. Realizar un plan de trabajo individualizado por cada niño o niña, que garantice su salud mental, sano desarrollo, seguridad, educación entre otros. 8. Realizar actividades de coordinación con la Oficina Regional de Dinaf, Centro Belén, Consejos Municipales para Protección de la Niñez, Instancia Municipal de atención a la niñez, Unidades Municipales de Atención al Migrante Retornado, 9. Impulsar la conformación de redes de servicios y protección a la niñez migrante retornada o en situación de vulneración. 10. Remitir casos de niños y niñas en situaciones de vulneración ante la instancia correspondiente. 11. Dar seguimiento a casos de niños y niñas con medidas de protección o que gozaron de medidas de protección. 12. Elaborar informes técnicos.

**CLAUSULA SEGUNDA: VALIDEZ Y VIGENCIA DEL CONTRATO.** Este contrato tendrá validez una vez suscrito por las partes contratantes y debe ser aprobado mediante el



Acuerdo correspondiente estará sujeto a la normativa del derecho del trabajo y tendrá vigencia a partir del quince (15) de enero de 2020 hasta quince (15) de marzo de 2020, fecha de vencimiento de contrato y solo podrá ser renovado por consentirlo así las partes.

**CLAUSULA TERCERA: JORNADA DE TRABAJO Y HORAS SUPLEMENTARIAS:** La jornada de trabajo general 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.

[En el caso que **EL(LA) TRABAJADOR(A)** sea de aquellos que **desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo** o chófer asignado, estarán excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal; tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1-1/2) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos]

**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.

**EL PERMISO** es la autorización previa otorgada por el funcionario correspondiente **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, ante la ausencia de éste del centro de trabajo por motivos oficiales o por la breve ausencia ocasional del mismo por motivos personales, dentro de una jornada de trabajo.

**Los permisos para ausentarse o no presentarse a sus labores diarias**, serán, en principio, autorizados por el Jefe Inmediato o, en ausencia de éste, por la siguiente autoridad superior en el orden jerárquico, o en su defecto, por la Jefatura de Recursos Humanos. En casos de trabajos que se realicen fuera del centro de trabajo la institución, los permisos podrán ser autorizados por el Coordinador de la misión cuando éste tuviere un cargo de mayor jerarquía que el superior inmediato del permisionario.

**Pase de Salida.** Cuando por razones oficiales o personales **EL(LA) TRABAJADOR(A)** tenga que abandonar el centro de trabajo en el que preste sus servicios, deberá presentar su respectivo pase de salida en el formato que la Jefatura de Recursos Humanos haya aprobado.

En el caso de una salida oficial, estos no reportarán límite de tiempo; en el caso de ser un asunto personal, el permiso podrá ser hasta por el término de dos horas continuas, quedando a criterio del Jefe Inmediato la ampliación de dicho término en situaciones específicas y extraordinarias, bajo responsabilidad de este último.

RECEIVED  
RECEIVED  
RECEIVED

RECEIVED

**Excusa por Llegada Tardía o por Inasistencia al Trabajo:** Se considera procedente la comunicación del **EL(LA) TRABAJADOR(A)** a su Jefe Inmediato la entrada tardía al trabajo o la inasistencia al mismo, después de la hora reglamentaria.

**Excusa por Inasistencia.** En caso de inasistencia la excusa se presentará por escrito, dentro los 10 días hábiles siguientes; si transcurrido ese plazo **EL(LA) TRABAJADOR(A)** no la presentare, la inasistencia se considerará como injustificada y será deducible de su salario y válida para efectos de la terminación de este contrato.

En caso de no efectuarse **EL(LA) TRABAJADOR(A)** el acto de ingreso a la jornada laboral (colocación de la huella en el reloj biométrico, firma de libro, por ejemplo) por razones de olvido u otras circunstancias atribuibles a **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, éste deberá comunicar tal circunstancia por escrito al respectivo Jefe Inmediato dentro del término de 24 horas hábiles, debiendo el superior en referencia informar igualmente a la Jefatura de Recursos Humanos su decisión al respecto

Los permisos, pases de salida y excusas se añadirán al respectivo expediente que de cada servidor(a) público(a) de la DINAF lleva la Jefatura de Recursos Humanos.

**CLAUSULA CUARTA: SALARIO Y FORMA DE PAGO.** **EL(LA) TRABAJADOR (A)** devengará por sus servicios profesionales: **1)** Una remuneración mensual de 15,000.00, **Quince Mil Lempiras 00/100**, los que serán pagados a través del Plan Anual de Trabajo (PAT) DINAF-UNICEF VIGENTE 2019, Estructura Programática, Sistema de Gestión de casos de reinserción de niñez migrante no retornada; 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 Plan Anual de Trabajo (PAT) DINAF-UNICEF VIGENTE 2019, Estructura Programática, Sistema de Gestión de casos de reinserción de niñez migrante no retornada.

**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.

**CLAUSULA 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.

**CLAUSULA NOVENA: DEPENDIENTES ECONOMICOS.** Depende económicamente del **EL(LA) TRABAJADOR(A)** las siguientes personas: Jose Gilberto Orellana(Padre) .

**CLAUSULA 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.

**CLAUSULA 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. [En el caso de los motoristas que éstos no tengan su licencia vigente, que se haya suspendido o cancelada];
3. El mutuo consentimiento de las partes;
4. Muerte de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** o incapacidad física o mental del mismo, que haga imposible el cumplimiento del contrato;
5. Enfermedad de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** en el caso previsto por el Artículo 104 del Código del Trabajo;
6. Pérdida de la libertad de **EL(LA) TRABAJADOR(A)** en el caso previsto en el Artículo 106 del Código del Trabajo;
7. Caso fortuito o fuerza mayor;
8. Perder la confianza de **EL PATRONO EL(LA) TRABAJADOR(A)** que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia; tales como mayordomos, capataces, debiendo justificarse a juicio de la Inspectoría General del Trabajo, o sus representantes, los motivos de tal desconfianza; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando **EL(LA) TRABAJADOR(A)** que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo;



9. La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1), 3), 4), 5), y 6), del artículo 100;
  10. Cierre de la **DINAF**;
  11. Ejercicio de las facultades que conceden a **Las Partes** los Artículos 112 y 114 del Código del Trabajo; y,
  12. 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 hiciera 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 enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de 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 arbitrales, 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.
- c) 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) TRABAJADOR(A)**;
  2. 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;
  3. 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;
  4. 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;
  5. 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;
  6. 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;

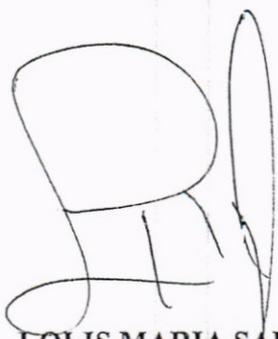


7. Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, 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;
8. 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;
9. Incumplimiento, de parte del patrono, de las obligaciones convencionales o legales;
10. 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,
11. Incumplimiento del patrono, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes y reglamentos respectivos.

**CLAUSULA 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**;
- c) 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.

**CLAUSULA 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, quince (15) días del mes de enero de 2020.



**LOLIS MARIA SALAS MONTES**  
DIRECTORA EJECUTIVA



**MARIA ISABEL ORELLANA PEÑA**  
EL(LA) TRABAJADOR (A)