

CONTRATO DE TRABAJO DE EXTRANJERO

(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo de Personal Extranjero a plazo determinado, que celebran de una parte el **CEP** ----- con RUC N° -----, debidamente representada por S-----, identificada con DNI N° -----, con domicilio en -----, a quien en adelante se denominará **EL COLEGIO**, y de la otra parte el Sr. ----- con Carnet de Extranjería N° -----, nacionalidad -----, sexo-----, de ----- años de edad, de ocupación ----- y con domicilio en -----, distrito -----, provincia----- y Departamento de -----, que en lo sucesivo se denominará **EL TRABAJADOR** ; en los términos y condiciones siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERA: EL COLEGIO es una institución educativa de carácter privado, que imparte educación escolarizada en los niveles inicial, primario y/o secundario, de conformidad a lo establecido en la Ley General de Educación - Ley N° 28044, sus Reglamentos, la Ley de Centros Educativos Privados - Ley N° 26549, el Reglamento de Instituciones Educativas privadas de Educación Básica aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2021-MINEDU, la Ley y el Reglamento Interno de **EL COLEGIO**, requiere ocupar el puesto de-----.

OBJETO DEL CONTRATO

SEGUNDA: EL COLEGIO, requiere personal idóneo para cumplir con las actividades que coadyuven al servicio educativo en el puesto de -----, por lo que, **EL TRABAJADOR** desempeñara esta labor y declara estar calificado para el puesto señalado.

FORMA Y LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

TERCERA: Queda entendido que la prestación de servicios deberá ser efectuada de manera personal en la modalidad que determine **EL COLEGIO**, no pudiendo **EL TRABAJADOR**, ser reemplazado ni ayudado por tercera persona.

EL TRABAJADOR se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio de **EL COLEGIO** toda su capacidad. Todos los actos que lleve a cabo el trabajador estarán

sujetos a supervisión y control periódico por parte de **EL COLEGIO** por consiguiente y en caso de ser requerido antes de la finalización del contrato hará un informe final con la entrega del cargo.

EL COLEGIO conforme lo establecido en el artículo 9 del D.S. 003-97-TR - Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el marco de la facultad de reglamentación y organización que tiene como empleador, se encuentra facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

VIGENCIA DEL CONTRATO

CUARTA: El plazo de duración del presente Contrato es desde el -----, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 5 del D, Legislativo No. 689 y del Art. 11° del Reglamento. **EL TRABAJADOR** actualmente tiene la calidad migratoria habilitante para laborar en el país. La prestación del servicio se iniciará cuando se produzca la aprobación del contrato de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Queda entendido que **EL COLEGIO** no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento y se abonará dentro de plazo de Ley los beneficios sociales, que le pudieran corresponder, salvo prórroga o renovación expresa y por escrito acordada por las partes.

Dentro de este plazo se consideran los tres (03) primeros meses como periodo de prueba, ello de conformidad con los artículos 10° y 75° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

JORNADA DE TRABAJO

QUINTA: La Jornada de trabajo es de 48 horas cronológicas semanales, según el horario que se le asigne.

En uso de sus facultades directrices, **EL COLEGIO** está facultado a efectuar modificaciones razonables en la jornada de trabajo de acuerdo a sus necesidades operativas respetando el máximo de 48 horas cronológicas semanales.

REMUNERACIÓN

SEXTA: EL TRABAJADOR recibirá una remuneración básica mensual ascendente a la suma de **S/.** (**..... CON 00/100 SOLES**). Este monto se pagará a través de la Planilla Única de Remuneraciones y será abonado el último día hábil de cada mes a la cuenta de **EL TRABAJADOR**. Esta remuneración estará sujeta a los descuentos y retenciones de Ley.

Las ausencias y tardanzas injustificadas por parte de **EL TRABAJADOR** implican la pérdida de la remuneración proporcionalmente a la duración de dicha ausencia, sin perjuicio de las facultades disciplinarias propias de **EL COLEGIO** previstas en la legislación laboral y en las normas internas de **EL COLEGIO**.

REGIMEN APLICABLE

SETIMA: EL TRABAJADOR se encuentra sujeto al Régimen laboral de la Actividad Privada y le son aplicables los derechos y obligaciones previstos en la misma.

DE LA BUENA FE LABORAL

OCTAVA: EL TRABAJADOR acatará las disposiciones o directivas que **EL COLEGIO** emita observando los criterios de razonabilidad, proporcionalidad, claridad, transparencia y buena fe.

OBLIGACIONES DE EL TRABAJADOR

NOVENA: EL TRABAJADOR deberá cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Acatar las disposiciones o directivas que **EL COLEGIO** emita observando los criterios de razonabilidad, proporcionalidad, claridad, transparencia y buena fe.
- b) Asistir puntualmente y con obligatoriedad a las reuniones que se convoquen.
- c) Cumplir con lealtad y eficiencia las labores principales, conexas y complementarias inherentes a su puesto de trabajo, aplicando para tal fin toda su experiencia y capacidad, y velando por los intereses de **EL COLEGIO**. Asimismo, deberá ejercer las funciones propias de su cargo y especialidad con la mayor diligencia, compromiso y responsabilidad.
- d) Poner al servicio de **EL COLEGIO** toda su capacidad laboral, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones, de conformidad con las disposiciones e instrucciones que le imparta **EL COLEGIO** a través de sus representantes.

- e) Cumplir las disposiciones previstas en los Planes, Reglamentos, Directivas, Protocolos de índole laboral y de seguridad y salud en el trabajo de **EL COLEGIO** y cumplir con las órdenes que se imparta en ejercicio de las facultades del empleador contenidas en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- f) Cumplir su labor observando estrictamente las normas axiológicas del colegio relacionados a la conducta y respeto a la entidad empleadora, a sus compañeros de trabajo, a las estudiantes y padres de familia que hacen uso de los servicios que ofrece **EL COLEGIO**.
- g) Otras que determine **EL COLEGIO** en su calidad de empleador.

FALTAS GRAVES CAUSALES DE DESPIDO

DECIMO: Constituyen faltas graves que dan lugar al despido justificado de **EL TRABAJADOR**, las establecidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por D. S. N° 003- 97-TR.

Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, las siguientes:

- a. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobados por la autoridad competente.
- b. La reiterada paralización intempestiva de labores.
- c. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de trabajo.
- d. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios de la Institución o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
- e. El uso o entrega a terceros de información reservada de la Institución; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la Institución; la

información falsa a la Institución con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja.

- f. La concurrencia reiterada en estado de ebriedad o bajo influencia de drogas o estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.
- g. Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del personal directivo, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro de la Institución o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o del local podrá adicionalmente ser denunciado.
- h. El daño intencional al local, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la Institución o en posesión de esta.
- i. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, la impuntualidad reiterada.
- j. El hostigamiento sexual cometido por cualquier trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la Institución.

Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, las siguientes:

- a. Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.

- b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.
- c. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas de prevención, profilácticas o curativas para evitar propagación de enfermedades o la ocurrencia de accidentes.

AMBITO DE APLICACIÓN

DECIMO PRIMERA: EL TRABAJADOR queda sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada dentro de los alcances y efectos del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR.

CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN

DÉCIMO SEGUNDA: Las partes acuerdan que toda la información y documentación, así como los materiales a los que **EL TRABAJADOR** pueda acceder de manera directa o indirecta, por cualquier medio (físico, virtual, escrito, oral), que haya sido proporcionada y/o generada por **EL COLEGIO** se tratará como confidencial.

EL TRABAJADOR se compromete a los siguientes:

- a. No usar en provecho propio ni divulgar directa o indirectamente a terceros cualquier tipo de información confidencial o reservada de **EL COLEGIO**, a la que tenga o haya tenido acceso al ejecutar sus labores.
- b. No entregar, reproducir o permitir que se entregue, reproduzca o use la información reservada o confidencial sin el consentimiento previo por escrito del representante de **EL COLEGIO** que ella designe y faculte a tal efecto.
- c. No divulgar de manera pública o privada, bajo cualquier forma o modalidad, la información estipulada como confidencial.
- d. La información solo podrá ser utilizada por **EL TRABAJADOR** para el cumplimiento de las obligaciones asumidas ante **EL COLEGIO**.
- e. Cualquier requerimiento de remisión de la información por parte de terceros deberá coordinarse previamente con **EL COLEGIO** y/o deberá estar

expresamente autorizada por ella. Cuando **EL TRABAJADOR** se vea obligado a entregar información confidencial por requerimiento de una autoridad competente, deberá dar aviso inmediato a **EL COLEGIO**.

f. El deber de confidencialidad y no divulgación de información confidencial de **EL COLEGIO**, se mantendrán vigentes aún después de haberse extinguido el vínculo laboral con **EL COLEGIO**, obligándose **EL TRABAJADOR**, además, a devolver a **EL COLEGIO**, terminado su vínculo laboral, o en cualquier momento a su petición, todos los documentos, información o bienes, en general de **EL COLEGIO** que le fueran entregados para el desempeño de sus labores.

Queda expresamente convenido que todo incumplimiento total y/o parcial imputable a **EL TRABAJADOR** con relación a las obligaciones de confidencialidad y no divulgación facultará a **EL COLEGIO** para disponer las medidas disciplinarias correspondientes.

Asimismo, **EL COLEGIO** queda facultado para accionar por los daños y perjuicios ocasionados, así como para iniciar las acciones administrativas, civiles y penales contra **EL TRABAJADOR**.

SUSPENSION DE CONTRATO

DECIMO TERCERO: El presente contrato podrá suspenderse cuando concurren las causales previstas en los artículos 11 y 12 del T.U.O del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

DÉCIMO SEGUNDA: Las partes asumen el compromiso de capacitar personal nacional en el mismo puesto, en que se contrató al **EL TRABAJADOR**.

ASPECTOS TRIBUTARIOS

DÉCIMO CUARTA En materia de obligaciones tributarias **EL TRABAJADOR** queda claramente Instruido que está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con presentar su Declaración Jurada de Impuesto a la Renta, así como cumplir con todas las demás obligaciones tributarias, **EL COLEGIO** se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

EFFECTO DE LA APROBACIÓN DEL CONTRATO

DECIMO QUINTA: Se deja constancia que las partes son conscientes que la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo que recaiga en este contrato, no autoriza al inicio de la prestación de servicios, mientras que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la Autoridad Migratoria competente, bajo responsabilidad de **EL COLEGIO**.

DOMICILIO DE LAS PARTES

DÉCIMO SEXTA: Ambas partes dejan expresa constancia que sus domicilios para todos los efectos, son aquellos consignados en la parte introductoria del presente contrato, por lo que serán válidos para todas las comunicaciones y/o notificaciones que pudieran derivarse de este contrato.

EJEMPLARES

DÉCIMO SETIMA: Extendido en tres (3) ejemplares iguales, uno para **EL TRABAJADOR**, otro para **EL COLEGIO** y para el registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Suscrito y firmado en -----, el ----- en 3 ejemplares de un mismo tenor para constancia de las partes y de la Autoridad de Trabajo, a cuya aprobación será sometido.