

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

**MAESTRÍA EN
DERECHO DE LA EMPRESA**



Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos con respecto al vínculo laboral del personal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestría en
Derecho de la Empresa

Autor:

Bach. Valdiviezo Urdiales, Luz Patricia

Docente Guía:

Mtro. Díaz Peña, James Iverty

TACNA – PERÚ

2022

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

INDICE

INDICE	3
RESUMEN	5
CAPITULO I: ANTECEDENTES DE ESTUDIO	8
1.1. Título del Tema	8
1.2. Planteamiento del Problema	8
1.3. Objetivos de la Investigación	10
1.3.1. Objetivo General.....	10
1.3.2. Objetivos Especificos	10
1.4. Metodología.....	11
1.5. Justificación.....	11
1.6. Principales definiciones.....	12
1.7. Alcances y limitaciones	13
1.8. Cronograma	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Bases teóricas de las variables y/o tópicos.....	15
2.1.1. Recursos Humanos.....	15
2.1.2. Vínculo Laboral	16
2.1.3. El Concordato entre el Estado Peruano y el Estado Vaticano	16
2.1.5. Instituciones Educativas Parroquiales en el Perú.....	17
2.2. Análisis comparativo de las bases teóricas.....	19
2.3. Análisis crítico de las bases teóricas.....	22

CAPÍTULO III MARCO REFERENCIAL.....	24
3.1. Reseña histórica	24
3.2. Filosofía organizacional	24
3.3. Diseño organizacional.....	27
3.4. Productos y/o servicios	29
3.5. Diagnóstico organizacional FODA.....	29
CAPITULO IV RESULTADOS PROPUESTA DE MEJORA	32
4.1 Diagnóstico.....	32
4.2. Diseño de la Mejora	33
4.3. Mecanismo de Control	35
CAPITULO V SUGERENCIAS	36
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFÍA.....	43

RESUMEN

En la presente propuesta de mejora para el área de recursos humanos en cuanto al vínculo laboral en la IE Parroquial Virgen de la Esperanza se tomará en cuenta un elemento importante para el empleador que busca no caer en una infracción laboral como sería la desnaturalización de los contratos celebrados con sus trabajadores.

Teniendo en cuenta que en la legislación laboral peruana se presumen los contratos laborales de plazo indeterminado, esto en cuanto a quien vamos a emplear o la necesidad de servicio responde a la actividad principal de la empresa; no debiendo celebrar contratos sujetos a modalidad; es que nos vemos frente a una realidad que enfrentan las instituciones educativas de acción conjunta de financiamiento mixto como es la IE Parroquial Virgen de la Esperanza.

Cuando se hace mención a la naturaleza de acción conjunta de financiamiento mixto, estamos haciendo referencia al acuerdo celebrado entre el Estado Vaticano y la República del Perú, acuerdo que ha dado por resultado que la iglesia católica adquiera una libertad plena para la formación de centros educación en sus diferentes niveles en el territorio peruano. La República del Perú ayudará a la financiación de estas instituciones a través de la entrega de plazas, ya sean docentes y/o administrativos.

En este sentido, es que estas instituciones de acción conjunta de financiamiento mixto no pueden celebrar contratos a plazo indeterminado, ya que el Estado Peruano de manera progresiva va entregando plazas a las diferentes instituciones educativas, lo que hace necesario que se celebre contratos sujetos a modalidad.

Entendiendo esta situación y considerando que la legislación laboral peruana requiere que se establezca la causa objetiva para celebrar un contrato sujeto a

modalidad, es que se propone la presente mejora en cuanto a la vinculación laboral en la IE Parroquial Virgen de la Esperanza lo que evitará una posible desnaturalización del contrato.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación nos permitirá conocer el marco legal que permite que se lleve a cabo la fundación de instituciones educativas de propiedad de la Iglesia Católica, teniendo en cuenta que a partir de la firma del llamado "Concordato", que es el acuerdo internacional entre el Estado Peruano y el Estado Vaticano se va desprende una serie de beneficios para la iglesia católica en sus diferentes ámbitos.

Si bien la celebración del mencionado acuerdo dará una serie de beneficio, también se desprenderá obligaciones, las mismas que tendrán como base la normativa vigente de nuestro país.

Es por ello, que si bien dentro del concordato se brinda la facultad de establecer centros educacionales en todo el territorio peruano, y que el Estado subvencionará u otorgará plazas convirtiéndonos así en instituciones educativas de acción conjunta; no estamos exentos de cumplir con la legislación emitida por las diferentes instituciones que velan por el buen desarrollo de la tarea educativa en todos sus ámbitos, tales como el Ministerio de Educación, la Dirección Regional de Educación, Ministerio de Trabajo, Indecopi, entre otras.

En esta oportunidad nos concentraremos en las relaciones laborales que se desprende de esta actividad, relaciones que se dan entre el empleador y el trabajador, generando así un vínculo respaldado por las leyes vigentes de nuestro.

En este sentido, se dará un aporte para el área de recursos humanos en cuanto a la vinculación laboral, teniendo en cuenta la normativa laboral vigente, así como el marco legal que se desprende del concordato, evitando caer en contradicciones o posible desnaturalización de los derechos laborales de los trabajadores de instituciones educativas parroquiales.

CAPITULO I: ANTECEDENTES DE ESTUDIO

1.1. Título del Tema

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos con respecto al vínculo laboral del personal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza.

1.2. Planteamiento del Problema

La presente propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos con respecto al vínculo laboral del personal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza, responde a la realidad problemática que enfrenta dicha IE al momento de llevar a cabo el proceso de contratación del personal docente que se requiere para el desarrollo de las actividades curriculares.

En el Perú, el proceso de contratación está respaldados por el Decreto Legislativo N°728 denominado Ley del Fomento del Empleo y el Texto Único Ordenado del mencionado cuerpo legal, el Decreto Supremo N°003-97-TR; normativa que sirve de base al momento de establecer el vínculo laboral.

En este sentido, Obregón Sevillano hará mención que el contrato de trabajo de plazo indefinido o indeterminado es aquel que cuenta con una fecha de inicio, pero no con una fecha de culminación, siendo solo un requisito incluir al trabajador en la planilla y que se le otorgue sus boletas de pago para ser considerado el contrato a plazo indeterminado.

La normativa laboral vigente, de igual forma va considerar la presunción que un contrato es de naturaleza indeterminada cuanto se ha dado los elementos necesarios, tales como la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. (Decreto Legislativo N°728, 1991, pág. 8)

En cuanto a los contratos por modalidad se pueden dar en determinados casos y dando cumplimiento a los requisitos que establece la Ley. Nuestra legislación va permitir la celebración de contratos a plazo fijo, o también denominados “contratos de trabajos sujetos a modalidad” (Obregón S., pág. 84). Estos podrán celebrarse teniendo en cuenta la formalidad que son: objeto, la duración y la necesidad. (Decreto Supremo N°003-97-TR., 1997, pág. 14).

Teniendo en cuenta lo antes planteado en relación a los contratos indeterminados o indefinidos y los contratos sujetos a modalidad, es que encontramos, una realidad problemática dentro de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza, ya que dicha IE Parroquial perteneciente a la Diócesis del Callao, tiene una naturaleza de financiamiento mixto producto de la relación Estado Peruano y Estado Vaticano que ha dado por consecuencia el cuerpo normativo denominado “Concordato”.

El Concordato, en su artículo XIX establece la libertad plena de la cual va gozar la Iglesia para establecer centros educativos en cualquiera de los niveles, de conformidad con la legislación nacional y la Resolución Ministerial N°483-89-ED, donde se establece en el artículo 8º, que el Estado ayudará en financiar a los Centros Educativos de Acción Conjunta a través de la entrega de plazas, dichas plazas serán puesta a disposición a través de las Oficinas de Educación Católica.

En tal sentido, las IE Parroquiales reciben del Estado las mencionadas plazas, que no son otra cosa, que el personal del Estado asignado a dichas IE con la finalidad de financiar el costo de funcionamiento de las mismas. La R.M. N°483-89-ED (1983) refiere que las plazas que el Estado otorgue a las ODEC o a la ONDEC podrán incrementarse en cada ejercicio presupuestal, teniendo en consideración el incremento de haberes de los docentes pagados por el Estado.

Por lo tanto, siendo el estado el responsable de entregar las plazas para cubrir las necesidades propias del quehacer educativo, y estas no siempre son entregadas en su totalidad, sino que se van incrementando año a año de acuerdo al presupuesto, es que la IE Parroquial Virgen de la Esperanza se ve en la necesidad de contratar el personal que aún no ha sido asignado por el Estado Peruano y resulta necesario. Es por ello, que surge la dificultad del tipo de contrato que determinará el vínculo laboral entre la IE Parroquial y los docentes que se requieran durante el período de espera para que el estado proporcione el número de personal requerido para el funcionamiento educativo.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Diseñar una propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos con respecto al vínculo laboral del personal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de los procesos de contratación del personal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza.
- Evaluar los tipos de contratos, su naturaleza y correcta aplicación en el proceso de vinculación laboral.
- Realizar una propuesta de un plan de mejora en cuanto a la vinculación laboral que evite la desnaturalización de los contratos laborales.

1.4. Metodología

La metodología a utilizarse para diseñar la propuesta de mejora con respecto a la situación problemática de la institución educativa y así poder lograr los objetivos planteados, es de tipo descriptivo.

En la investigación descriptiva tomaremos en cuenta lo mencionado por (Martínez, 2018) donde hace mención que este tipo de investigación se encargará de describir una situación o fenómeno en el cual se está centrando el trabajo de investigación. Es así, que procurará brindarnos información del cómo, o cuándo y no responder al por qué del problema planteado.

Este modelo metodológico como bien lo dice su nombre describe una situación a través de la utilización de diferentes técnicas, que en este caso será la técnica de la observación.

1.5. Justificación

A través de la presente propuesta de mejora se podrá tener claro el marco legal en cuanto a los procesos de contratación de personal, los tipos de contratos y su correcta aplicación, evitando de esta forma caer en una desnaturalización de los contratos, descartando la posibilidad de terminar en litigios que afectarán económicamente a la IE Parroquial.

Asimismo, se tomará en cuenta el marco legal establecido para la IE Parroquiales, las mismas que por el hecho de pertenecer a la iglesia católica responde a lo establecido en el convenio internacional entre la Santa Sede y el Estado Peruano desde 1980, denominado "Concordato". Este marco legal por su jerarquía normativa tiene que ser tomado en cuenta y aplicado en la realidad educativa que enfrentan las

IE de acción conjunta o comúnmente conocidas como instituciones educativas parroquiales.

En vista a todo lo expuesto en el presente trabajo se usará el método descriptivo a partir de la observación y recopilación documentaria que nos permitirá hacer un análisis y propuesta de mejora para el área de recursos humanos con respecto al vínculo laboral del personal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza.

1.6. Principales definiciones

- El **Área de Recursos Humanos**, podemos definirla como el departamento que tiene una empresa la cual será la encargada de encontrar, evaluar, seleccionar y capacitar a las personas que se requieran en los diferentes departamentos y/o áreas. Asimismo, Coll Morales, (2022), hará mención que el área de recursos humanos será la responsable de administrar todo lo relacionado al salario y beneficio que se le otorga al trabajador por parte del empleador.

El área o departamento de Recursos Humanos, es de suma importancia para el correcto desarrollo de una empresa, ya que a través de la misma se podrá contar con los empleados idóneos para lograr las metas trazadas.

- El **vínculo laboral** de acuerdo a la Casación Laboral N°3592-2015-CALLAO (2015), es “aquel que genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollara dicha relación” (p.8), dándose inicio el mencionado vínculo con el contrato de trabajo.

- Entendemos por **Institución Educativa Parroquial**, lo descrito en la Resolución Ministerial N°483-89, (1989), Reglamento de los Centros Educativos de Acción Conjunta, va reconocer la naturaleza de las diferentes obras educativas que han nacido como resultado del Acuerdo Internacional entre la Santa Sede del Vaticano y la República del Perú, las cuales van a ser conocidas y/o denominadas con la denominación de colegios parroquiales. En ese sentido, la Resolución Ministerial N°483-89 (1989), expresa que las Instituciones Educativas Parroquiales o de Acción Conjunta son aquellos “centros educativos promovidos, organizados y conducidos por la Iglesia Católica, con personal reconocido por su autoridad competente y autorizados aquellos por el Ministerio de Educación” (p.2).

La Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza, es de tipo de Financiación Mixta, tal como lo establece el Art. 2 de la R.M. N°483-89-ED, donde refiere que el Estado peruano subsidia el servicio educativo otorgando plazas públicas a la Diócesis del Callao, quien podrá a disposición las mismas a los diferentes colegios parroquiales, según la necesidad de cubrir el servicio educativo a brindar en cada una de sus instituciones educativas.

1.7. Alcances y limitaciones

La ubicación geográfica de la Propuesta de para el área de recursos humanos con respecto al vínculo laboral del personal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza será el Distrito de la Perla – Provincia Constitucional del Callao - Perú, el trabajo de investigación se realizará en los meses de julio 2022 a marzo del 2023.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas de las variables y/o tópicos

2.1.1. Recursos Humanos

Bayo y Merino (2002), van a referir que uno de los activos que se deben considerar más importante para la empresa son las personas que laboran en la misma, resultando también uno de los factores determinantes en su progreso. Asimismo, refiere que un rol importante que va llevar a conseguir el éxito de la empresa van hacer las cualidades, comportamientos y actitudes que mostraran los trabajadores o empleados.

Por otro lado, (Chiavenato , 2000) define el área de recursos humanos como un área interdisciplinaria, que involucra conceptos de “psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral, ingeniería de sistemas, cibernética, etc.” (p.149).

Rodríguez (2005), refiere que el área de recursos humano va contar con herramientas propias, las mismas que se encuentran integradas y que depende de forma directa de la dirección general. De igual forma, hará referencia que el área de recursos humanos tendrá como misión contribuir a la modernización y desarrollo de la organización, esto a través de ir generando entre los directivos o gerentes de la organización o empresa y los trabajadores la compatibilidad de intereses.

Wright y Sherman citados en Bayo y Merino (2002), harán referencia que una de las metas principales será integrar los intereses y necesidades de la firma y/o empresa con la finalidad de ganar una ventaja competitiva.

2.1.2. Vínculo Laboral

En diccionario jurídico y social (2022), va definir el vínculo laboral o relación laboral como la relación que existente entre el trabajador y la empresa vistos como una unidad económica, que va ser determinada por percepción de ingresos.

Balbin, A., (2015), va definir el vínculo laboral cuando una persona, de manera física y personal a quien denominaremos trabajador, asumirá el compromiso u obligación de presta un servicio de carácter remunerado a favor de una persona y/o empresa denominado empleador.

Levaggi Vega, (2004), en la OIT define el vínculo laboral como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (p.8).

2.1.3. El Concordato entre el Estado Peruano y el Estado Vaticano

El juez italiano Anzilotti manifestaría al respecto que el concordato es “...acto jurídico internacional es el acuerdo de voluntades d dos o más Estados a los que el Derecho Internacional atribuye efectos determinados”. (Llanos, 2006).

La Santa Sede y la República del Perú, manifestaron el deseo de continuar garantizando y brindar la estabilidad a las relaciones que por el largo de la historia se venía dando entre la Iglesia Católica y el Estado Peruano. Es por ello que producto de esta fecunda colaboración sumada a la tradición que acompaña a ambos estados es que se determina celebrar el llamado

Concordato-Acuerdo Internacional entre la Santa Sede y el Gobierno Peruano. (Rubio de Hernández, 1980).

El Estado y la Iglesia Católica tenemos que entenderlas como dos sociedades autónomas y cada una con sus propios fines. La iglesia tendrá su fin sobrenatural y el Estado que tendrá como fin buscar la prosperidad, el desarrollo y la equidad social. En medio de estas dos realidades, se encuentran puntos comunes tales como la familia, la educación, entre otros; es a partir de allí que surge la necesidad de establecer un acuerdo entre ambos, ya que el fin último del Estado y la Iglesia es una adecuada organización social. (Pareja Paz Soldán,, 1938).

Finalmente, los concordatos son convenios entre la Santa Sede y los Estados, que reciben el nombre de convenios o acuerdos; debiendo tener en cuenta que el termino concordato es usado cuando este ha sido celebrado entre el jefe de Estado y la Iglesia Católica, dejando el termino acuerdo para aquellos celebrados por la Conferencia Episcopal. (Revilla Izquierdo, 2013).

2.1.5. Instituciones Educativas Parroquiales en el Perú

En artículo 19° del acuerdo internacional entre la Santa Sede y el Estado Peruano refiere la plena libertad que goza la Iglesia Católica para establecer centros de educación en todos sus niveles, esto quiere decir nivel inicial, primaria, secundaria y superior. Estos centros denominado colegios parroquiales o católicos, deben responder a la legislación nacional sin perder su ámbito de educación particular. (Concordato, 1980).

La Resolución Ministerial N°483-89 Reglamento de Centros de Acción conjunta o también denominados colegios parroquiales refiere que “Los Centros

Educativos de Acción Conjunta entre la Iglesia Católica y Estado Peruano son centros promovidos, organizados y conducidos por la Iglesia Católica, con personal reconocido por su autoridad competente y autorizados aquellos por el Ministerio de Educación”. (Art. 1° R.M. N°483-89-ED, 1989)

Asimismo, la Resolución Directoral Regional N°1733-2018-Drec, de marzo de 2018 hace mención que como resultado del avance de la iglesia católica en cuanto a la educación han surgido diferentes tipos de instituciones educativas de acción conjunta entre la que se encuentran las de financiamiento mixto también llamadas instituciones educativas parroquiales. Se denominarán de financiamiento mixto porque será el Estado Peruano quien subsidia dichas instituciones pertenecientes a la Iglesia Católica otorgándole plazas públicas. (Art. 2° R.M. N°483-89-ED, 1989)

2.2. Análisis comparativo de las bases teóricas

Recursos Humanos	Vínculo Laboral	El Concordato	I.E. Parroquiales
<p>Bayo y Merino (2002), van a referir que uno de los activos que se deben considerar más importante para la empresa son las personas que laboran en la misma, resultando también uno de los factores determinantes en su progreso. Asimismo, refiere que un rol importante que va llevar a conseguir el éxito de la empresa van hacer las cualidades, comportamientos y actitudes que mostraran los trabajadores o empleados.</p>	<p>En diccionario jurídico y social (2022), va definir el vínculo laboral o relación laboral como la relación que existente entre el trabajador y la empresa vistos como una unidad económica, que va ser determinada por percepción de ingresos.</p>	<p>El juez italiano Anzilotti manifestaría al respecto que el concordato es "...acto jurídico internacional es el acuerdo de voluntades d dos o más Estados a los que el Derecho Internacional atribuye efectos determinados". (Llanos, 2006. Pág. 59)</p>	<p>En artículo 19° del acuerdo internacional entre la Santa Sede y el Estado Peruano refiere la plena libertad que goza la Iglesia Católica para establecer centros de educación en todos sus niveles, esto quiere decir nivel inicial, primaria, secundaria y superior. Estos centros denominado colegios parroquiales o católicos, deben responder a la legislación nacional sin perder su ámbito de educación particular. (Concordato, 1980).</p>

<p>Chiavenato, (2000) define el área de recursos humanos como un área interdisciplinaria, que involucra conceptos de “psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral, ingeniería de sistemas, cibernética, etc.” (p.149).</p>	<p>Balbin, A., (2015), va definir el vínculo laboral cuando una persona, de manera física y personal a quien denominaremos trabajador, asumirá el compromiso u obligación de presta un servicio de 20arácterr remunerado a favor de una persona y/o empresa denominado empleador.</p>	<p>La Santa Sede y la República del Perú, manifestaron el deseo de continuar garantizando y brindar la estabilidad a las relaciones que por el largo de la historia se venía dando entre la Iglesia Católica y el Estado Peruano. Es por ello que producto de esta fecunda colaboración sumada a la tradición que acompaña a ambos estados es que se determina celebrar el llamado Concordato-Acuerdo Internacional entre la Santa Sede y el Gobierno Peruano. (Rubio, 1980).</p>	<p>La Resolución Ministerial N°483-89 Reglamento de Centros de Acción conjunta o también denominados colegios parroquiales refiere que “Los Centros Educativos de Acción Conjunta entre la Iglesia Católica y Estado Peruano son centros promovidos, organizados y conducidos por la Iglesia Católica, con personal reconocido por su autoridad competente y autorizados aquellos por el Ministerio de Educación”. (Art. 1° R.M. N°483-89-ED, 1989)</p>
<p>Rodríguez (2005), refiere que el área de recursos humano va contar con herramientas propias, las mismas que se encuentran integradas y que</p>	<p>La OIT define el vínculo laboral como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en</p>	<p>Los concordatos son convenios entre la Santa Sede y los Estados, que reciben el nombre de convenios o acuerdos; debiendo tener en</p>	<p>La Resolución Directoral Regional N°1733-2018-Drec, de marzo de 2018 hace mención que producto de la actividad</p>

<p>depende de forma directa de la dirección general. De igual forma, hará referencia que el área de recursos humanos tendrá como misión contribuir a la modernización y desarrollo de la organización, esto a través de ir generando entre los directivos o gerentes de la organización o empresa y los trabajadores la compatibilidad de intereses.</p>	<p>una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (Levaggi Vega, 2004)</p>	<p>cuenta que el termino concordato es usado cuando este ha sido celebrado entre el jefe de Estado y la Iglesia Católica, dejando el termino acuerdo para aquellos celebrados por la Conferencia Episcopal. (Revilla Izquierdo, 2013)</p>	<p>educacional de la iglesia católica ha dado nacimiento a diferentes tipos de instituciones educativas de acción conjunta entre la que se encuentran las de financiamiento mixto también llamadas instituciones educativas parroquiales. Se denominarán de financiamiento mixto porque será el Estado Peruano quien subsidia dichas instituciones pertenecientes a la Iglesia Católica otorgándole plazas públicas. (Art. 2° R.M. N°483-89-ED, 1989)</p>
--	--	---	---

2.3. Análisis crítico de las bases teóricas.

Después de la revisión documentaria la realización del cuadro comparativo y llevar a cabo el análisis crítico puedo concluir que en el presente trabajo utilizaremos como bases teóricas las siguientes:

En cuanto a la definición para el área de Recursos Humanos, Rodríguez (2005), refiere que el área de recursos humano va contar con herramientas propias, las mismas que se encuentran integradas y que depende de forma directa de la dirección general. De igual forma, hará referencia que el área de recursos humanos tendrá como misión contribuir a la modernización y desarrollo de la organización, esto a través de ir generando entre los directivos o gerentes de la organización o empresa y los trabajadores la compatibilidad de intereses.

(Balbin, A., 2015), va definir el vínculo laboral cuando una persona, de manera física y personal a quien denominaremos trabajador, asumirá el compromiso u obligación de presta un servicio de carácter remunerado a favor de una persona y/o empresa denominado empleador.

En cuanto a los concordatos son convenios entre la Santa Sede y los Estados, que reciben el nombre de convenios o acuerdos; debiendo tener en cuenta que el término concordato es usado cuando este ha sido celebrado entre el jefe de Estado y la Iglesia Católica, dejando el termino acuerdo para aquellos celebrados por la Conferencia Episcopal. (Revilla Izquierdo, 2013).

En la definición de Institución Educativa Parroquial tendremos en cuenta la Resolución Directoral Regional N°1733-2018-Drec, de marzo de 2018 hace mención que producto de la actividad educacional de la iglesia católica ha dado nacimiento a diferentes tipos de instituciones educativas de acción conjunta entre la que se encuentran las de financiamiento mixto también llamadas instituciones educativas parroquiales. Se denominarán de financiamiento mixto porque será el Estado Peruano quien subsidia dichas instituciones pertenecientes a la Iglesia Católica otorgándole plazas públicas. (Art. 2° R.M. N°483-89-ED, 1989)

CAPÍTULO III MARCO REFERENCIAL

3.1. Reseña histórica

La Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza fue creado por Resolución Directoral N.º 0093-97- DEC del 31 de Enero de 1997, teniendo como fundador y Director el Padre Pedro León Oriundo, lo cual se evidencia en los siguientes documentos: Resolución Directoral N.º 0093-97- DEC del 31 de Enero de 1997 , se crea el nivel inicial y primaria; se amplía el servicio educativo al nivel secundario (1º a 2º grado) con Resolución Directoral N.º 1110-02- de 17/04/2002; se amplían los servicios educativos del nivel secundaria (3º a 5º) con Resolución Directoral N.º 0846- 05-DEC del 25/02/05.

El domicilio legal La IE. Parroquial está ubicado en la Calle Madrid 156 Urb. La Macarena La Perla – Callao, jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Callao.

La IE Parroquial Virgen de la Esperanza, es una institución «Católica», la misma que se regirá por los principios establecidos por la Congregación para la Educación Católica, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y la normativa nacional y local, vigente para el desarrollo del servicio educativo.

3.2. Filosofía organizacional

La educación católica en el Callao tiene diversos matices. Este modo especial de educar, se ha hecho realidad en la historia chalaca por medio de diversos fieles, religiosas y sacerdotes que han impulsado algunas escuelas que hemos denominado escuelas católicas privadas o de congregación.

Por otro lado, a partir del año 1980, con la firma del Concordato, acuerdo internacional entre la República del Perú y el Estado Vaticano, se formalizó la

colaboración que ambos estados debían tener para favorecer a los más pobres y necesitados. De este acuerdo internacional se desprendió un modelo de escuela denominado de Acción Conjunta. El objetivo era proveer a los más pobres de la oportunidad de ser educados en una escuela de calidad a muy bajo costo. En este modelo de escuela católica encontramos tipos:

- a) Escuela católica de Gestión Privada en financiamiento mixto
- b) Escuela católica de Régimen Gratuito
- c) Escuela pública en Convenio con una institución católica

El Obispado del Callao, se embarcó en esta gran misión evangelizadora y humanizadora. Escogió el primer modelo de escuela católica proveniente del Concordato y erigió a lo largo de varias décadas lo que se llamarían: las Instituciones Educativas Parroquiales pertenecientes a la Diócesis del Callao, las cuales con el transcurrir de los años se convirtieron en la Asociación de Instituciones Educativas Católicas del Callao y en la actualidad conforman la **Red de Colegios Diocesanos del Callao**.

En esta escuela “parroquial”, se ha establecido unos principios educativos diocesanos que intentan responder a la pregunta: ¿qué es la educación para nosotros?, y servirán de fundamento para desarrollar la misión y visión institucional, así como también edificar todo el conjunto de iniciativas y prácticas institucionales, los cuales son:

- a) Educación para la Nueva Evangelización.
- b) María, Estrella de la Nueva Evangelización
- c) Educación para el descubrimiento de la vocación cristiana, profesional y consagrada
- d) Proyecto Educativo y Curricular Cristocéntricos

- e) Educación para la defensa de la vida
- f) La Familia: Primera y Principal Educadora
- g) Educación para el amor, la sexualidad y la familia
- h) Educación en un espíritu de familia
- i) Pedagogía kerigmática
- j) Pedagogía para la fe: el Amor y la Unidad
- k) Educación para la formación del hombre como «persona»

La IE Parroquial Virgen de la Esperanza tiene como visión “ser una IE Parroquial, miembro de la Red de Colegios Diocesanos del Callao, comprometida con la transmisión de la fe cristiana, la maduración de esta fe, y la evangelización, en especial de la Diócesis del Callao, a través de una formación globalizada, moderna, integral, personalista y cristiana”.

Se desarrollará una propuesta educativa modélica y de calidad, en búsqueda permanente de la excelencia académica, con ambientes de infraestructura moderna e implementada tecnológicamente, a fin de lograr estudiantes líderes, que intenten vivir las virtudes cristianas, y cuya meta sea transformar su contexto actual y futuro, contribuyendo a mejorar la sociedad chalaca y peruana

Asimismo, tienen como misión lo siguiente: “Somos instituciones educativas parroquiales de acción conjunta, pertenecientes a la Red de Colegios Diocesanos del Callao. Evangelizamos a través de una educación integral que forma buenos ciudadanos, saludables y productivos, que sean felices y virtuosos, mediante el desarrollo de un currículo flexible y contextualizado que da énfasis a las ciencias, las tecnologías, las humanidades, la cultura, el arte y los deportes, valorando la diversidad *socio-cultural* y *económico-productiva* del Callao en un mundo globalizado, aplicando metodologías interactivas, creativas y vivenciales.

3.3. Diseño organizacional

(Colegios Diocesanos del Callao., 2021) establecen como diseño organizacional lo siguiente:

4) ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

- Director General de la Red de Colegios Diocesanos del Callao
- Equipo Directivo de la Red de Colegios Diocesanos del Callao
- Dirección
- Promotoría
- Administración
- Dirección Académica

b) ÓRGANOS DE APOYO

- Consejo Educativo que se encuentra conformado por las siguientes coordinaciones:
 - Nivel Inicial
 - Nivel Primaria
 - Tutoría y Orientación Educativa
 - Normas Educativas
 - Innovación, Investigación y Acreditación Educativa
 - Imagen Institucional y Actividades
- Asimismo, cuenta con diferentes áreas de asesoría que colaboran con el avance de las instituciones educativas, siendo estas áreas las siguientes:
 - Área Legal
 - Área Contable

- En cuanto al área administrativa tiene como órganos de apoyo los siguientes:
 - Atención al público y/o Secretaria
 - Área de Abastecimiento y Logística
 - Área de Cobranzas y Tesorería
 - Área de Mantenimiento y Limpieza

d) ÓRGANOS DE COORDINACIÓN

Se cuenta con los siguientes órganos de coordinación:

- Pastoral
- Nivel Inicial
- Nivel Primaria
- Nivel Secundaria
- Normas Educativas
- Tutoría y Orientación Educativa (TOE)
- Innovación, Investigación y Acreditación Educativa

4) ÓRGANOS TÉCNICO PEDAGÓGICOS y PSICOPEDAGÓGICOS

- Personal docente y personal auxiliar para el nivel Inicial
- Personal docente y personal auxiliar para el nivel Primaria
- Personal docente y personal auxiliar para el nivel Secundaria
- Personal de soporte Psico Pedagógico

4) ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

- Comité Central de Padres de Familia
- Alcaldía y Consejo Escolar
- Asociación de Ex Estudiantes
- Comunidad Magisterial

4) SERVICIOS CO- CURRICULARES

- Encargado de Biblioteca
- Docente de Banda

g) ENFERMERÍA Y/O TÓPICO.

3.4. Productos y/o servicios

La I.E. Parroquial Virgen de la Esperanza, se encuentra dentro de la denominación de Institución Educativa Privada, de acción conjunta y financiamiento mixto, donde se va promover y ofrece servicios educativos, lo cuales brindan una educación integral en los diferentes niveles, siendo estos el nivel inicial, nivel primaria y nivel secundaria; respondiendo a las orientaciones educativas y pastorales que nos brinda la Dirección General y el Obispado del Callao, en concordancia con lo establecido por la Ley General de Educación u otras normativas que responden al ámbito educativo.

3.5. Diagnóstico organizacional FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con plazas docentes otorgadas por el Estado. • Los documentos de gestión como son el PAT, el PEI y el RIT son conocidos y de manejo de toda la comunidad educativa. • Respondiendo a las necesidades institucionales y con la finalidad de abordar oportunamente la problemática que se enfrenta en la 	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes que se encuentran en plazas privadas pueden acceder por contrato a las plazas otorgadas por el Estado. • En PEI, el PAT y el RIT se detallan todo en cuanto a las plazas docentes otorgadas por el Estado. • Continuo monitoreo de las diferentes entidades relacionadas al sector, como son: MINEDU, DREC,

institución educativa se ha elaborado el PCI y el PMI de forma conjunta.

- Se cuenta un adecuado clima institucional, desarrollando un trabajo en forma conjunta y armoniosa.
- El personal muestra compromiso en el desarrollo de sus actividades y de acuerdo al nivel que les corresponde: inicial, primaria y secundaria.
- Se cuenta con una formación constante, lo que permite lograr las competencias profesionales.
- Óptima formación de los docentes para el logro de un ambiente institucional donde prime la empatía y confianza.
- Ubicación estratégica de cada docente según su especialidad.
- Las evaluaciones son periódicas y permanentes.
- La dirección plantea propuestas pedagógicas e institucionales con visión de futuro.
- Se cuenta con una adecuada infraestructura, la logística necesaria y un correcto equipamiento.

Ministerio de Trabajo, Sunafil, Indecopi, entre otras.

- Elaboración y desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional (PMI) cada año, junto con todo el personal de la IE.
- Establecer un área de recursos humanos que permita la correcta sección y contratación del personal que requiere la IE.
- Potenciar el área legal lo que permita desarrollar un adecuado proceso de vinculación laboral de acorde a las normas que se desprenden del Concordato.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con la totalidad de plazas docentes por parte del Estado que se requiere para el funcionamiento de la IE. • Contratación de personal docente a plazo determinado y no indeterminado como indica la ley laboral. • No se cuenta con un área de recursos humanos, siendo el área legal quien asume estas funciones. • En el PEI, el PAT y el RIT no se detalla en cuanto a los contratos de plazo determinado y su causa objetiva de los mismos. • Realizar sesiones que permitan analizar e interiorizar el RIT de manera más precisa. • Algunos miembros del personal les cuesta asumir las propuestas pedagógicas y de futuro planeadas por la dirección. • Los docentes que se encuentran ubicados en sus áreas respectivas deben ser removidos cuando el Estado proporciona plazas docentes adicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • El desconocimiento por parte de entidades como Sunafil y Ministerio de Trabajo en cuanto a la vinculación laboral a través de contratos modales por la naturaleza de la IE Parroquiales. • El desconocimiento de las diferentes entidades relacionadas a la educación y la regulación empresarial en cuanto al acuerdo internacional entre el Estado Vaticano y el Estado Peruano. • El poco conocimiento de la normativa vigente que se desprende del concordato. • El personal de la IE desconoce los procesos de contratación a partir de del concordato no habiendo establecido la causa objetiva para los contratos a plazo determinado.

CAPITULO IV RESULTADOS PROPUESTA DE MEJORA

4.1 Diagnóstico

Habiendo realizado la revisión documentaría en cuanto la vinculación laboral que se viene aplicando en la IE Parroquial Virgen de la Esperanza, se evidencia una deficiencia al momento de la celebración de los contratos, ya que los mismos se celebran por un plazo determinado, bajo la modalidad de contratos de servicio específico, hecho que evidencia una desnaturalización de los contratos, hecho que es pasible de sanciones por parte de los entes que regulan las relaciones laborales y de igual manera los trabajadores podrían iniciar una demanda laboral al sentir que sus derechos están siendo vulnerados.

Es relevante mencionar que al referir una posible desnaturalización de contrato esta basado en la evidencia que los contratos laborales se vienen celebrando por plazo determinado, bajo la modalidad de servicio específico, sin tomar en cuenta que la legislación laboral peruana establece que todo contrato se presume de plazo indeterminado cuando se celebra contratos que responden a la actividad principal de la empresa.

En tal sentido, evidenciamos que la actividad principal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza es brindar servicios educativos, en tal sentido el personal que se contrate para cumplir la actividad principal de la IE debe ser por plazo indeterminado caso contrario debe ser debidamente sustentado en el objeto del contrato, donde de manera clara y precisa se debe expresar la causa objetiva justa para celebrar un contrato sujeto a modalidad.

4.2. Diseño de la Mejora

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad presentar una propuesta de mejora para el área de recursos humanos con respecto al vínculo laboral del personal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza, se ha considerado adicionar una cláusula al contrato que se celebra con el personal de la institución.

La mencionada cláusula permitirá que se lleve se celebre un contrato de trabajo a plazo determinado, sujeto a modalidad, siendo este el “contrato de servicio específico”, evitando de esta forma una posible desnaturalización del mismo.

La cláusula que nos lleva a implementar esta mejora tendrá como base legal lo establecido Art. 2° de la R.M. N°483-89-ED, en la cual se establece que será el Estado Peruano el encargado de subsidiar el servicio educativo otorgando plazas públicas a la Diócesis del Callao, quien a su vez las pondrá a disposición de los diferentes colegios parroquiales.

Dicha mejora se debe considerar en el objeto del contrato, tal como lo establece el Decreto Legislativo N°728 y el Decreto Supremo N°003-37-TR. En tal sentido se ha considerado lo siguiente:

PRIMERO. – ANTECEDENTES:

EL EMPLEADOR es una Institución Educativa Parroquial que brinda servicios educativos conforme al Decreto Legislativo N.º 23211 y la Resolución Ministerial N°483-89-ED “Reglamento de los Centros educativos de Acción Conjunta”. En el cual se cuenta con centros que van a ser promovidos, organizados y conducidos por la Iglesia Católica, teniendo como metas de atención los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria.

TERCERO. – OBJETO Y/O JUSTIFICACIÓN DEL CONTRATO:

El presente contrato tomará como base legal el D.L. N°23211 la RM 483-89-ED, Reglamento de los Centros Educativos de Acción Conjunta, publicada en el año 1989, reglamento donde se va a reconocer la naturaleza institucional de los centros educativos que son fruto del Acuerdo Internacional entre el Estado Vaticano y el Estado Peruano. En tal sentido, se reconoce que las Instituciones Educativas de Acción Conjunta son aquellos “centros educativos que van a ser promovidos, organizados y conducidos por la Iglesia Católica. Dichas instituciones cuentan con personal reconocido por las autoridades competente y a su vez autorizados por el Ministerio de Educación”, en concordancia con el Art. 1 R.M. 483-89-ED.

La Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza, es una institución de acción conjunta de financiamiento mixto, esto en consideración que es el Estado peruano quien otorga plazas públicas a la Diócesis del Callao a través de la Oficina Diocesana de Educación Católica como una forma de subsidiar el servicio educativo que se brindará en cada una de sus instituciones educativas, esto en concordancia con el Art. 2 R.M. 483-89-ED.

En tal sentido, y ante la demanda de nuestro servicio educativo, el cual durante el presente año no podrá ser cubierto con el número de plazas otorgadas por el Estado Peruano a nuestra institución, es que nos vemos en la necesidad de contrato a plazo fijo bajo la modalidad de “Contrato de Servicio Específico”, a **EL TRABAJADOR** que brindará servicios de **DOCENTE o ADMINISTRATIVO** en

la modalidad a distancia, semipresencial y/o presencial, según lo establezca **EL EMPLEADOR**.

4.3. Mecanismo de Control

Como mecanismo de control se deberá tener en cuenta que se cumpla con insertar al contrato de servicio específico las cláusulas propuestas como diseño de mejora respecto al vínculo laboral, para evitar configurar una desnaturalización de contrato.

Asimismo, se debe tener en cuenta que estas cláusulas abarcan una normativa que responde a la naturaleza de la IE de acción conjunta, las cuales deben estar presente. Para ello tendremos en cuenta como mecanismo de control el cuadro siguiente:

Norma	Se cumple	No se cumple
Decreto Ley N°23211. Acuerdo entre la Santa Sede y la República del Perú.		
Resolución Ministerial N°483-89-ED Reglamento de Centros Educativos de Acción Conjunta.		
Decreto Legislativo N°728. Ley de Fomento del Empleo		
Decreto Supremo N°003-97-TR. T.U.O. del D.L. N°728.		

CAPITULO V SUGERENCIAS

En el presente capítulo presentaré un contrato de servicio denominado contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, en el cual se podrá observar la clausula primera y cuarta donde se ha establecido la propuesta de mejora que permitirá evitar un conflicto laboral con el trabajador y las entidades fiscalizadoras en el ámbito laboral.

CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD “CONTRATO DE SERVICIO ESPECIFICO”

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo sujeto a la Modalidad de: **“Servicio Especifico”**, que de acuerdo al amparo del Art. 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D. S. N° 003-97-TR, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, y normas complementarias, celebran de una parte la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL VIRGEN DE LA ESPERANZA** con **RUC. N°20458865907** con domicilio en **CALLE LA MADRID 156 URB. LA MACARENA LA PERLA – CALLAO**, debidamente representada por su Director (a) la **(COLOCAR NOMBRE DEL DIRECTOR (A))**, identificado con **(DNI. N°)**, de acuerdo a las facultades establecidas en el artículo 8° de la Ley N° 26549, Ley de los Centros Educativos Privados, en el artículo 32° del Reglamento de las Instituciones Privadas de Educación Básica y Técnico Productiva aprobado por Decreto Supremo N° 009-2006-ED, a quien en adelante se le denominará **EL EMPLEADOR**; y de la otra parte **(NOMBRE DEL TRABAJADOR)**, identificado con **(DNI. N.º)** domiciliado en **(DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR)**, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO. – ANTECEDENTES.

EL EMPLEADOR es una Institución Educativa Parroquial que brinda servicios educativos conforme al Decreto Legislativo N.º 23211 y la Resolución Ministerial N°483-89-ED “Reglamento de los Centros Educativos de Acción Conjunta”. En el cual se cuenta con centros que van a ser promovidos, organizados y conducidos por la Iglesia Católica, teniendo como metas de atención los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria.

SEGUNDO. – EL EMPLEADOR atendiendo a las disposiciones dadas por el Gobierno, ha decidido llevar a cabo el programa de educación para el presente año 2023 en sus tres modalidades: **A DISTANCIA, SEMI PRESENCIAL Y PRESENCIAL** para todo el alumnado, los cuales serán establecidos en su momento de acuerdo a las futuras disposiciones que emita el Gobierno a través del Ministerio de Educación. En ese sentido, para el desarrollo de sus actividades del año lectivo 2023 requiere contratar en la modalidad de “Contrato de Servicio Especifico” los servicios de un

DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA, que brinde sus servicios de forma presencial, semipresencial y a Distancia, según lo establezca **EL EMPLEADOR**.

TERCERO. – OBJETO Y/O JUSTIFICACIÓN DEL CONTRATO.

El presente contrato tomará como base legal al D.L. N°23211 y la R.M. N.º 483-89-ED, Reglamento de los Centros Educativos de Acción Conjunta, publicada en el año 1989, reglamento donde se va a reconocer la naturaleza institucional de los centros educativos que son fruto del Acuerdo Internacional entre el Estado Vaticano y el Estado Peruano. En tal sentido, se reconoce que las Instituciones Educativas de Acción Conjunta son aquellos “centros educativos que van a ser promovidos, organizados y conducidos por la Iglesia Católica. Dichas instituciones cuentan con personal reconocido por las autoridades competente y a su vez autorizados por el Ministerio de Educación”, en concordancia con el Art. 1 R.M. 483-89-ED.

La Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza, es una institución de acción conjunta de financiamiento mixto, esto en consideración que es el Estado peruano quien otorga plazas públicas a la Diócesis del Callao a través de la Oficina Diocesana de Educación Católica como una forma de subsidiar el servicio educativo que se brindará en cada una de sus instituciones educativas, esto en concordancia con el Art. 2 R.M. 483-89-ED.

En tal sentido, y ante la demanda de nuestro servicio educativo, el cual durante el presente año no podrá ser cubierto con el número de plazas otorgadas por el Estado Peruano a nuestra institución, es que nos vemos en la necesidad de contrato a plazo fijo bajo la modalidad de “Contrato de Servicio Específico”, a **EL TRABAJADOR** que brindará servicios de **DOCENTE o ADMINISTRATIVO** en la modalidad a distancia, semipresencial y/o presencial, según lo establezca **EL EMPLEADOR**.

CUARTO. – VIGENCIA DEL CONTRATO:

El presente contrato tendrá una vigencia desde el **(colocar el plazo determinado, teniendo en cuenta el inicio y termino)**. Salvo pacto en contrario que, por motivos relacionados al caso fortuito o fuerza mayor, decidan dar por terminado la relación laboral antes de la fecha estipulada en el presente contrato bajo la figura del mutuo disenso o renuncia voluntaria de **EL TRABAJADOR**.

QUINTO. – CARACTERÍSTICAS DE LAS LABORES:

EL TRABAJADOR desempeñará sus labores como **DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA** de la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL VIRGEN DE LA ESPERANZA**, en cualquiera de sus tres modalidades de prestación de servicio A distancia, Semipresencial y presencial, y en concordancia con las disposiciones dadas por el Gobierno para el año lectivo 2023. Dicha labor implica la preparación y desarrollo de sesiones de aprendizajes, la preparación de materiales y documentos propios del quehacer educativo, participación y acompañamiento de las actividades institucionales, el cuidado y manejo de los alumnos que se le asigne para el desarrollo de dichas labores, así como el desarrollo de otras tareas que se le asignen en concordancia con el Reglamento Interno y las necesidades Institucionales.

Cabe señalar que todo lo concerniente al material educativo, la preparación de materiales para brindar sus labores educativas y documentación a cargo, así como sesiones de aprendizaje y demás, una vez utilizadas para el fin que fueron creadas,

quedaran a cargo de la INSTITUCION EDUCATIVA, por lo que se convierten en adelante en propiedad de **EL EMPLEADOR**.

SEXTO. – MODIFICACIONES AL CONTRATO:

EL TRABAJADOR deberá someterse al cumplimiento de la labor para lo cual ha sido contratado y a las directrices que emanen del personal directivo; sin embargo, **EL EMPLEADOR** está facultado al amparo del Art. 9 del DL 728 a realizar las modificaciones razonables en función a la capacidad o aptitud de **EL TRABAJADOR** y a las necesidades y requerimientos de la Institución, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría o remuneración. Queda entendido que la prestación de servicios deberá ser efectuada de manera personalísima.

SEPTIMO. – LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

El lugar de la prestación del servicio donde **EL TRABAJADOR** realizará sus labores será la **INSTITUCION EDUCATIVA PARROQUIAL VIRGEN DE LA ESPERANZA**. Sin embargo, ante las disposiciones que el Gobierno establezca para el año lectivo 2023, el servicio podrá realizarse bajo 3 modalidades, que son:

MODALIDAD DE PRESTACION DEL SERVICIO	RESUMEN
A DISTANCIA	EL TRABAJADOR efectuará sus labores a través de la modalidad del TELETRABAJO, figura regulada por la Ley N° 30036.
SEMI PRESENCIAL	EL TRABAJADOR efectuará sus labores en una modalidad mixta, usando los mecanismos del TELETRABAJO y a su vez de manera presencial en la IEP.
PRESENCIAL	EL TRABAJADOR efectuará sus labores de forma 100% presencial en la IEP.

En la modalidad presencial y semipresencial donde se requiera la presencia física de **EL TRABAJADOR** ésta se realizará en la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL VIRGEN DE LA ESPERANZA**. De igual forma, cuando la situación amerite que **EL TRABAJADOR** efectúe sus labores a través de la modalidad del **TELETRABAJO**, ésta se realizará en un espacio propio del **EL TRABAJADOR** donde pueda brindar de manera óptima la emisión de clases a distancia y/o semipresenciales valiéndose para ello de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, con el fin de dar cumplimiento a la obligación de brindar el servicio educativo.

OCTAVO. – PERIODO DE PRUEBA:

EL TRABAJADOR estará sujeto a un período de prueba de tres meses contados a partir de la fecha de suscripción del contrato. Durante el período de prueba, **EL EMPLEADOR** podrá resolver el contrato laboral, mediante carta simple, expresando únicamente que **EL TRABAJADOR “no supera el período de prueba por no cumplir con los objetivos institucionales”**.

NOVENO. – JORNADA DE TRABAJO:

Las partes convienen que la jornada laboral será de 48 horas semanales las cuales serán programadas hasta en 6 días de la semana a excepción de los días domingos;

EL EMPLEADOR queda facultado a efectuar modificaciones razonables en la jornada de trabajo de acuerdo a las necesidades de la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL VIRGEN DE LA ESPERANZA, que hubiese sido asignada**, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración al amparo del Art. 9 del DL 728.”

DECIMO. – REMUNERACIÓN

EL EMPLEADOR abonará a **EL TRABAJADOR** la cantidad de **S/.(Expresar el monto en números) (Expresar el monto en letras CON 00/100 NUEVOS SOLES)** como remuneración mensual, de la cual se deducirán los descuentos que por Ley resulten aplicables.

DECIMO PRIMERO. – CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORALES:

EL TRABAJADOR deberá cumplir con las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en los documentos de gestión y en las directivas que se impartan por necesidades del servicio.

DECIMO SEGUNDO. – EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

Queda entendido que **EL EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso alguno referente a la extinción del presente contrato, **operando su extinción de manera automática sin necesidad de comunicación escrita u oral, en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula quinta.** Sin perjuicio de ello, salvo acuerdo entre las partes, puede renovarse el contrato a plazo fijo bajo las mismas condiciones o con nuevas condiciones laborales estipuladas en el nuevo contrato y que sea en beneficio de ambas partes.

Sera causa de extinción del presente contrato los presupuestos establecidos en el Capítulo IV art. 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,24 y 25 del TUO del Decreto Legislativo No 728, así como el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo.

DECIMO TERCERO. – DEL DOMICILIO:

Las partes señalan como sus respectivos domicilios los señalados en la introducción del presente contrato, por lo que se reputarán válidas todas las comunicaciones y notificaciones dirigidas a las mismas con motivo de la ejecución del presente contrato. El cambio de domicilio de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de la comunicación por medio escrito. Sin perjuicio del domicilio señalado, **EL TRABAJADOR** autoriza a **EL EMPLEADOR** a cursarle las notificaciones que estime pertinente, sin restricción alguna, en la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL VIRGEN DE LA ESPERANZA.**

DECIMO CUARTO. – NORMAS SUPLETORIAS:

Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el TUO del D. Leg. N° 728 aprobado por D. S. N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y demás normas legales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

DECIMO QUINTO. – AXIOLOGIA (FILOSOFIA DE VALORES)

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL VIRGEN DE LA ESPERANZA es una institución educativa creada bajo los cánones de la Iglesia Católica Universal, por

tanto, **EL TRABAJADOR** debe observar los valores cristianos que se anuncia a través del evangelio.

DECIMO SEXTO. – PARTICIPACION EN ACTIVIDADES PASTORALES

EL TRABAJADOR, consciente de la axiología de la Institución Educativa Parroquial, debe participar en todas las actividades curriculares y extracurriculares de formación pastoral convocada por el Centro Educativo y/o del Obispado del Callao. Asimismo, se ofrece a participar, por lo menos, en una actividad pastoral en favor de la comunidad educativa, que no implica actividad laboral sino servicio social y por lo tanto no es remunerada.

DECIMO SEPTIMO. – NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EL TRABAJADOR declara haber tomado conocimiento de la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo, del Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las funciones que realiza y de las normas relacionadas en Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se obliga a cumplir con todas las disposiciones dadas por **EL EMPLEADOR** referente a este aspecto, a sabiendas que el incumplimiento de las mismas será considerado como falta grave por parte de **EL EMPLEADOR**.

Conforme con todas las cláusulas anteriores, firman las partes, por duplicado el **(FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO)**

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

CONCLUSIONES

- Gracias al acuerdo internacional firmado entre el Estado Vaticano y Estado Peruano la iglesia católica cuenta con la apertura de fundar centros educativos y recibir la subvención del Estado Peruano a través de la entrega de plazas docentes.
- El Estado Peruano de acuerdo a su asignación presupuestal otorga las plazas docentes, las cuales no cubren el total de personal que se requieren en cada centro educativo, viéndose en la necesidad cada centro educativo de contratar al personal necesario para brindar el servicio educativo hasta el momento que el Estado Peruano pueda otorgar las plazas faltantes.
- Ante la necesidad de cubrir las áreas que no cuentan con las plazas del Estado Peruano, se debe proceder a la contratación, teniendo en cuenta que dicho contrato debe ser por un plazo determinado, ya que la DREC o UGEL en cualquier época del año puede asignar nuevas plazas.
- La legislación laboral peruana establece que todo contrato laboral se presume a plazo indeterminado, más aún cuando a quien se contrata responde a la actividad principal de la empresa. Caso contrario, al celebrarse un contrato a plazo determinado se debe tener en cuenta cual es el objeto, el tiempo de duración y la necesidad del servicio; los mismo que deben estar claramente establecidos en el contrato.
- Con una correcta aplicación del Concordato y la legislación laboral peruana al momento de celebrar los contratos evitamos caer en una vulneración de los derechos laborales o desnaturalización de los mismos.

RECOMENDACIONES

- Implementar un sistema de control para la elaboración de contratos de tal forma que se cumpla con la aplicación de la normativa propia de IE de Acción Conjunta que nos otorga una justificación válida para contratos a sujetos a modalidad.
- Capacitar a los diferentes colaboradores que conforman el área de recursos humanos en relación a la naturaleza de las IE de Acción Conjunta, la normativa vigente, partiendo del Concordato hasta todas aquellas normas que se han desprendido del mismo.
- Establecer los lineamientos necesarios en cuanto a la celebración de los contratos, lineamientos que deberán encontrarse en el reglamento interno de trabajo y que deben ser de conocimiento de los trabajadores.
- El área de recursos humanos deberá establecer los modelos de contratos a celebrarse, respetando la normativa laboral peruana y la normativa para las IE de Acción Conjunta siendo esto de suma importancia para llevar a cabo una correcta vinculación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima.
- Balbin, A., N. (2015). *El concepto de derecho del trabajo. Revistas anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de la Plata*.
- Bayo, A., & Merino, J. (2002). Las prácticas de recursos humanos de alto compromiso: un estudio de los factores que influyen sobre su adopción en la industria española". Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. . Madrid, España.
- Bernuy Alvarez,, O. (2020). *Obligaciones laborales del empleador medidas laborales adoptadas en el marco del COVID-19. Instituto Pacífico S.A.C.*
- Cabanellas de Torres, G. (1976). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. . Buenos Aires.: 9.a ed. .
- Casación Laboral N°3592-2015-CALLAO. (20 de Julio de 2016). Reconocimiento de vínculo laboral y otros. . Callao, Callao.
- Chiavenato , I. (2000). *Administración de recursos humanos*. . City University of Los Ángeles.
- Colegios Diocesanos del Callao. (2021). *Propuesta Educativa*.
<https://www.colegiosdiocesanosdelcallao.edu.pe/valores>
- Coll Morales, , F. (2022). *Recursos Humanos*. Revista Economipedia.:
<https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>
- Decreto Legislativo N°728. (15 de noviembre de 1991). Ley de Fomento del Empleo.
- Decreto Ley N°23211. (19 de julio de 1980). Acuerdo entre la Santa Sede y la República del Perú.

Decreto Supremo N°003-97-TR. (274 de marzo de 1997). Texto único ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

García, M., A. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo*. España.

Generate Press . (15 de setiembre de 2022). *En Diccionario Jurídico y Social*.
<https://diccionario.leyderecho.org/vinculo-laboral/>.

Gómez Valdez, F. (1996). *Derecho del trabajo. Relaciones individuales de trabajo*. San Marcos.

Gómez Valdez, F. (2000). *El contrato de trabajo. Parte General*. San Marcos.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014).
Metodología de la investigación. Retrieved from uca.ac.cr.

Jiménez Coronado, L. (2016). *Actualidad Laboral Derecho Individual y Colectivo, Seguridad Social*. Instituto Pacífico S.A.C.

Levaggi Vega, V. (2004). “¿Qué es el trabajo decente?”.
http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/langes/index.htm

Llanos Mansilla, H. (2006). *Teoría y práctica del derecho internacional público*. Editorial Jurídica. Chile.

Martínez, C. (2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*.
<https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>.

Obregón Sevillano, T. (2018). *Manual de Relaciones Individuales de Trabajo*. Instituto Pacífico S.A.C. Lima.

Pareja Paz Soldán,, J. (1938). *Las relaciones de la Iglesia y El Estado en la Constitución de 1933*.
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/53217>.

Resolución Ministerial N°483-89 . (03 de agosto de 1989). Reglamento de Centros Educativos de Acción Conjunta Iglesia Católica-Estado Peruano.

Revilla Izquierdo, M. (2013). *El sistema de relación Iglesia – Estado peruano*. Perú. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php>.

Rodriguez, A. (2005). Administración Internacional de Recursos Humanos. En Rodal, J.L.A., et.al. *Prespectiva de la Administración Internacional*. . México.

Rubio de Hernández, R. (1980). *Acerca de las Relaciones entre la Iglesia y el Estado Peruano*. . Revista N°7130 Universidad Católica. Lima.

Spector, E., & Fabra Zamora, J. (2015). *Los fundamentos del Derecho Laboral*. *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*. Universidad Nacional Autónoma de México.: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/1e9e64ae6fdf8de6ac3e9d04>

Valdés, & Noriega, F. (2022). *Diccionario jurídico y social*. <https://diccionario.leyderecho.org/recursos-humanos/>