



**FENTAGRO**



**Todo lo que necesito saber sobre**

# **MI CONTRATO DE TRABAJO**

Para trabajadores del sector **AGRO - EXPORTACIÓN**

## ¿Qué es el contrato de trabajo?

El contrato de trabajo es un documento por el cual el TRABAJADOR se compromete a prestar sus servicios personales al EMPLEADOR a cambio de una remuneración.

## ¿Por qué es importante el contrato de trabajo?

Tener un contrato de trabajo es importante porque:

- Especifica las labores que vas a realizar y en qué área de la empresa las vas a realizar.
- Expresa la duración y el motivo de la contratación ("causa objetiva").
- Formaliza tu relación laboral con el empleador.
- Sirve como medio de prueba para cualquier reclamo.
- Describe las condiciones en las que desempeñarás tu trabajo.
- Hace posible el goce de beneficios laborales, de acuerdo al régimen laboral en que te encuentras, tales como: Remuneración Diaria (se actualiza con la R.M.V.) que incluye la Compensación por tiempo de servicios (CTS), las gratificaciones, vacaciones anuales pagadas, asignación familiar, participación en utilidades y Descanso pre y post natal.)

- Las **necesidades permanentes de personal** que tienen las empresas, deben ser cubiertas con contratos indeterminados. Estos pueden ser verbales o escritos
- Las **necesidades temporales de personal** que tienen las empresas, deben ser cubiertas con contratos temporales. Estos deben ser escritos y conforme a ley.



## Elementos esenciales del contrato de trabajo

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos: Prestación personal, remuneración y subordinación.



## Datos que debe tener un contrato de trabajo

- Razón social de la empresa, nombre y número del DNI del trabajador.
- Fecha de entrada en vigencia del contrato.
- Dirección de la empresa o del contratante.
- Tipo de contrato (fijo, temporal, por trabajo realizado).
- La labor para que se le contrata.
- Período de prueba.
- Condiciones (lugar, horario, sueldo, duración, vacaciones).
- El Programa de producción para satisfacer el contrato de exportación, si tu contrato es del tipo de exportación no tradicional (DL 22342).



**¿Conoces tu contrato de trabajo?**

# Tipos de contratación laboral

El contrato puede ser: Por tiempo indefinido, sujeto a modalidad y a tiempo parcial.



• La mayoría de contratos de los trabajadores del sector agro-exportación (no agrario) son contratos sujetos a modalidad. Se rigen por el Régimen Agrario Ley 27360 y por La Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por D. S. N° 003-97-TR (DL-728)

## El contrato intermitente:

- Se firma para cubrir necesidades de las actividades de la empresa que son permanentes pero discontinuas. Ejemplo: La poda de uvas en época de cosecha.
- En el contrato escrito debe señalarse las condiciones que deben cumplirse para que se reanude, en cada oportunidad, la labor intermitente del contrato. Puede firmarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación.

## El contrato de temporada:

- Se celebra para atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año.
- En este contrato debe constar la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa o establecimiento y la naturaleza de las labores del trabajador.
- Son contratos de temporada: los incrementos regulares y periódicos de la actividad normal de la empresa o explotación y las actividades feriales. Ejemplo: El contrato celebrado para la época de Navidad, Fiestas Patrias o en temporada de verano.



## DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada:

- Si la duración del contrato temporal, en cualquiera de sus modalidades, excede el límite máximo permitido de 5 años (DL 728-Art.77)
- Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

## ¿Tienes una copia de tu contrato?



El empleador debe entregar al trabajador una copia de su contrato de trabajo dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación al Ministerio de Trabajo.

**Si no lo has recibido**, acercate al Ministerio de tu Trabajo de tu región y solicita una copia de tu contrato, presentando tu DNI.



Todo trabajador tiene derecho a recibir una copia de su contrato de trabajo.

## ¿Dónde acudo si el empleador incumple con las condiciones de mi contrato de trabajo?

Puedes acudir a:

### SUNAFIL

Superintendencia Nacional de  
Fiscalización Laboral

Lima: Av. Salaverry 655 - 2do. piso, Jesús María,  
Lima - Perú.  
Central Telefónica: (51\*) 390 2777.  
Correo electrónico: [consultas@sunafil.gob.pe](mailto:consultas@sunafil.gob.pe)  
Ica: Av. San Martín C 19 - Ica / Teléf. 056 - 237456  
La Libertad: Av. Jesús de Nazareth N° 518 - Trujillo  
Teléf. 044 - 223381  
Arequipa: Coop. De Vivienda de Trabajadores Sidsur  
-Palomar - Mz E lote 9 / Teléf. 054 - 478420

### FENTAGRO

Federación Nacional de  
Trabajadores de la  
Agroindustria y afines

Correo electrónico: [fentagro2016@hotmail.com](mailto:fentagro2016@hotmail.com)  
[vcpalacios\\_2023@hotmail.com](mailto:vcpalacios_2023@hotmail.com)  
Facebook: Fentagro agroindustria

Para obtener información sobre contratos de trabajo, trámites y requisitos, puede visitar la página del Ministerio de Trabajo en [http://www.trabajo.gob.pe/sección consultas laborales](http://www.trabajo.gob.pe/sección_consultas_laborales).



- El denunciante tiene derecho a que NO revelen su identidad.
- La denuncia puede ser verbal o escrita.
- En necesario que lleves tu contrato y boletas de pago.

*Si el empleador no te renueva el contrato porque estas afiliado, al sindicato o eres dirigente sindical; esta "no renovación" puede cuestionarse ante la inspección del trabajo o el Poder Judicial. NO es necesario que el trabajador pruebe que la "no renovación" obedece a la afiliación, esto lo debe probar el empleador.*



Este material es posible gracias al apoyo del proyecto "Construyendo capacidad sindical para combatir el empleo precario en el Perú", que ejecuta el CENTRO DE SOLIDARIDAD AFL-CIO, con fondos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos - USDOL.