

**CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD INTERMITENTE**

Conste mediante el presente documento el **Contrato de Trabajo sujeto a modalidad Intermitente** en adelante **EL CONTRATO**-, que se suscribe de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario; y los artículos 64° al 66° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR (en adelante LPCL), entre:

- **SOCIEDAD AGRICOLA RAPEL S.A.C.**, R.U.C. N° 20451779711, con domicilio en Caserío el Papayo Mz. O, Distrito de Castilla, Provincia y Departamento de Piura, debidamente representada por su Apoderado, Sr. Carrillo Curay Federico, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 44554215, a la que en adelante le denominará **EL EMPLEADOR**; y de la otra parte,
- **RUFINO ALAMA, LUIS** con DNI o C.E. N° **73273262**, con domicilio en **MZ. X LT. 185 CASERIO SANTA ANA - TAMBO GRANDE**, Distrito de **TAMBO GRANDE**, Provincia de **PIURA**, Departamento de **PIURA**, con fecha de nacimiento **06/10/1997** y de Nacionalidad **PERUANO (A)**, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**.

En los términos y condiciones que constan en las cláusulas siguientes:

**PRIMERA: Antecedentes.-**

- 1.1 **EL EMPLEADOR** es una persona jurídica cuya actividad principales de naturaleza agrícola, desarrollando los procesos necesarios involucrados en la siembra, cosecha, empaque, y exportación del producto agrícola.
- 1.2 **EL TRABAJADOR** declara estar capacitado para desempeñarse en el cargo para el que se le contrata, contando con experiencia para cumplir con la prestación de servicios en el cargo objeto de **EL CONTRATO**.
- 1.3 Los antecedentes antes señalados y las competencias y aptitudes que son inherentes a los mismos han sido tenidos en especial consideración por **EL EMPLEADOR** para la contratación de **EL TRABAJADOR**, acordando las partes que tales competencias y aptitudes tienen el carácter de esenciales para la celebración de este contrato.

**SEGUNDO: Causa objetiva de la contratación.-**

- 2.1 Considerando la naturaleza agrícola de sus actividades, las mismas que son de carácter permanente pero discontinuo, con períodos de incremento y de inactividad, **EL EMPLEADOR** requiere contratar a plazo fijo y bajo la modalidad **INTERMITENTE** los servicios de **EL TRABAJADOR**.
- 2.2 **EL EMPLEADOR**, conforme lo señalado en el párrafo anterior, precisa que la intermitencia se basa en la naturaleza agrícola de las actividades a desarrollar, las cuales están afectas a factores externos como clima, suelo, crecimiento del producto agrícola, etc. Dichos factores externos escapan al control del **EMPLEADOR**, por lo cual la necesidad del recurso humano no puede ser prevista con exactitud, y se irá adecuando en cada oportunidad, según el requerimiento de las áreas involucradas.

**TERCERO: Objeto.-**

- 3.1 En razón de la causa objetiva señalada en la cláusula anterior, **EL EMPLEADOR** contrata a plazo fijo bajo la modalidad indicada, los servicios de **EL TRABAJADOR** para que desempeñe el cargo de **OBRAERO DE CAMPO**.
- 3.2 **EL TRABAJADOR** conoce y entiende que **EL EMPLEADOR** cuenta con facultades de dirección reconocida en el artículo 9° de la LPCL, por lo cual, en ejercicio legítimo de la misma, **EL EMPLEADOR** puede organizar y controlar el buen cumplimiento de las obligaciones de **EL TRABAJADOR**.
- 3.3 **EL EMPLEADOR** en función de sus necesidades y requerimientos podrá modificar las condiciones de la prestación de los servicios objeto de la relación laboral, siendo pasibles de variación lo referente a la jornada y horario de trabajo, designación del centro de labores a cualquiera de las sedes que existan en su oportunidad, forma, funciones, categoría, modalidad dentro de los límites que la razonabilidad y la ley establecen. **EL TRABAJADOR** entiende que dichas variaciones no significan una rebaja de categoría y/o remuneración.

**CUARTO: Funciones del TRABAJADOR.-**

- 4.1 La prestación de los servicios de **EL TRABAJADOR** comprende todas aquellas actividades relacionadas y complementarias al cargo indicado en la Cláusula Tercera de **EL CONTRATO**, así como aquellas que se le indiquen en función del cumplimiento de las actividades de **EL EMPLEADOR**.
- 4.2 **EL EMPLEADOR** señala que **EL TRABAJADOR** deberá realizar las siguientes funciones:
  - I. Funciones específicas.
  - II. Labores de siembra, cosecha y empaque del producto agrícola para ser exportado.
  - III. Cualquier otra que le sea asignada por **EL EMPLEADOR**.
- 4.3 **EL EMPLEADOR** señala de manera expresa que las funciones detalladas se efectúan únicamente con fines enunciativos; en consecuencia, **EL TRABAJADOR** deberá realizar todas aquellas funciones vinculadas a la naturaleza del cargo objeto de **EL CONTRATO**, según lo establecido por **EL EMPLEADOR**.

**QUINTO: Plazo del Contrato.-**

- 5.1 El plazo de vigencia del presente contrato es de tres (3) meses, y rige desde el **03 de Junio del 2020 hasta el 02 de Setiembre del 2020**.
- 5.2 **EL EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso adicional alguno referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento, oportunidad en la cual se abonará a **EL TRABAJADOR** los beneficios sociales que le pudieran corresponder, de acuerdo a Ley.
- 5.3 Si la naturaleza del trabajo así lo requiere se podrá prorrogar el tiempo de vigencia de **EL CONTRATO**, en común acuerdo de ambas partes, debiéndose de firmar en este caso la prórroga respectiva.
- 5.4 La suspensión de **EL CONTRATO**, cualquiera que fuera el supuesto, no interrumpe ni suspende el plazo de extinción de la relación laboral sujeta a plazo fijo. Por ende, si por alguna circunstancia **EL TRABAJADOR** estuviera percibiendo prestaciones por enfermedad o accidente de trabajo al vencimiento calendario del presente contrato, ello no significa en forma alguna la prolongación del plazo fijo contratado, ni la conversión de éste en indeterminado.  
Siendo así, simultáneamente a la cesación en la percepción de prestaciones, se producirá la terminación de la relación contractual de trabajo descrita en el presente documento, con efectividad a la fecha de vencimiento del mismo.

**SEXTO: Período de Prueba.-**

**EL EMPLEADOR** señala que conforme a lo establecido en el artículo 10° de la LPCL-, **EL TRABAJADOR** estará sujeto a un período de prueba de tres (3) meses. **EL TRABAJADOR** conoce y entiende que durante este período de prueba **EL EMPLEADOR** podrá extinguir la relación laboral sin expresión de causa, y ello no generará el pago de concepto indemnizatorio alguno.

**SETIMO: Jornada y horario de trabajo.-**

- 7.1 **EL TRABAJADOR** deberá cumplir el horario de trabajo señalado por **EL EMPLEADOR**, la cual será fijada respetando la jornada máxima de 48 horas semanales, ello de conformidad con lo previsto en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.
- 7.2 Conforme a ello, las partes convienen en que **EL EMPLEADOR** de acuerdo con las necesidades operativas que surjan, tendrá la facultad de determinar y variar los días de trabajo, los días de descanso, los horarios y las jornadas de trabajo, toda vez que ambas partes conocen y entienden que las labores a cargo del **TRABAJADOR** están sujetas a condiciones variables -tanto de suelo como climáticas- por lo cual se requiere que existan las condiciones propicias para que **EL TRABAJADOR** pueda cumplir con la prestación a su cargo. **EL TRABAJADOR** presta expreso consentimiento a esta prerrogativa de **EL EMPLEADOR**.
- 7.3 Las ausencias injustificadas por parte de **EL TRABAJADOR** implican la pérdida de la remuneración proporcionalmente a la duración de dicha ausencia. Sin perjuicio de ello, **EL TRABAJADOR** entiende que en los supuestos de ausencias injustificadas **EL EMPLEADOR** podrá aplicar las medidas disciplinarias que estime convenientes, según su normativa interna, así como lo previsto en la legislación laboral; ello en ejercicio legítimo de su facultad disciplinaria.
- 7.4 **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a gozar de cuarenta y cinco (45) minutos de refrigerio, tiempo que no forma parte de la jornada de trabajo, tal como se establece en el artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, el cual se hará efectivo en función de la organización del área en la que prestará labores **EL TRABAJADOR**.
- 7.5 **EL EMPLEADOR** señala que **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a gozar del día de descanso semanal obligatorio conforme lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 713.

**OCTAVO: Obligaciones del Trabajador.-**

- 8.1 **EL TRABAJADOR** debe desarrollar las labores a su cargo de manera puntual, responsable y eficiente, cumpliendo con las indicaciones e instrucciones impartidas por **EL EMPLEADOR**.
- 8.2 **EL TRABAJADOR** recibirá una copia del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de las políticas establecidas por **EL EMPLEADOR**, estando obligado a revisarlos, conocer su contenido y cumplir con lo señalado en dichos documentos.

**NOVENO: Remuneración.-**

- 9.1 En contraprestación a los servicios prestados por **EL TRABAJADOR**, **EL EMPLEADOR** se obliga a pagar una remuneración diaria (jornal) bruta ascendente a **S/. 39.19 (TREINTA Y NUEVE CON 19/100 SOLES)**, monto del cual se deducirán las aportaciones y descuentos establecidos en la ley.
- 9.2 **EL EMPLEADOR** al encontrarse acogido al régimen agrario, precisa que la remuneración abonada a **EL TRABAJADOR** incluye la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones de fiestas patrias y de navidad, conforme lo previsto por el Art.7° de la Ley N° 27360.
- 9.3 **EL TRABAJADOR** declara que la remuneración señalada en esta cláusula constituye una adecuada compensación por los servicios prestados a **EL EMPLEADOR**, así como por las obligaciones asumidas en el presente contrato.

**DECIMO: Entrega de Herramientas de Trabajo.-**

- 10.1 **EL EMPLEADOR** proporcionará a **EL TRABAJADOR** los materiales y herramientas de trabajo necesarias para el adecuado desarrollo de sus actividades, **EL TRABAJADOR** será responsable de mantener el buen estado de las herramientas y/bienes de trabajo asignados, los mismos que sólo deben sufrir el desgaste propio y natural provocado por el uso normal.
- 10.2 **EL TRABAJADOR** será responsable por los daños, pérdidas, extravíos o robos de las herramientas y/o bienes de trabajo que se le hayan asignado. En este sentido y conforme lo establecido en la "Política de Entrega y Manejo de Herramientas, Bienes y Vehículos de Trabajo" **EL TRABAJADOR** autoriza expresamente a **EL EMPLEADOR** a deducir de su remuneración (de su liquidación de beneficios sociales en caso de extinción de la relación laboral) el costo de la reparación o reposición de la o las herramientas de trabajo.

**DECIMO PRIMERO: Buena Fe.-**

**EL TRABAJADOR** se obliga en forma expresa a poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad y lealtad, así como a la protección de sus intereses, en razón del cargo para el cual se le contrata. Asimismo, desarrollará las labores encargadas según las indicaciones impartidas por **EL EMPLEADOR**.

**DECIMOSEGUNDO: Exclusividad.-**

Los servicios de **EL TRABAJADOR** son contratados con el carácter de exclusividad, de manera tal que durante la vigencia de la relación laboral **EL TRABAJADOR** se compromete a dedicar todo su tiempo, desplegar la energía y aplicar la experiencia que sean necesarios para el servicio y la protección de los intereses de **EL EMPLEADOR**, no pudiendo dedicarse a actividades por cuenta propia o de terceros que le distraigan del cumplimiento cabal de sus obligaciones para con **EL EMPLEADOR**.

**DECIMO TERCERO: Registro del Contrato.-**

**EL EMPLEADOR** se obliga a inscribir a **EL TRABAJADOR** en los registros correspondientes, así como a poner conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo el presente contrato para su conocimiento y registro, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**DECIMO CUARTO: Sistema de Pensiones.-**

De acuerdo al inciso 5 del Art.9° de la Ley N° 27360 y de los artículos 15 y 16 de la Ley 28991, **EL TRABAJADOR** dentro del plazo legal comunicará a **EL EMPLEADOR** su decisión respecto del derecho a afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, en el supuesto que **EL TRABAJADOR** no cumpla con la comunicación indicada, **EL EMPLEADOR** lo afiliará al Sistema Privado de Pensiones (AFP) en las condiciones señaladas en el artículo 6° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones.

**DECIMO QUINTO: Seguridad y Salud.-**

- 15.1 En cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y habiendo analizado el riesgo de las funciones propias del cargo a desempeñar por **EL TRABAJADOR**, con la finalidad de dar cumplimiento a las recomendaciones en materia de seguridad y salud destinadas a evitar cualquier riesgo para **EL TRABAJADOR** durante el desarrollo de las actividades del cargo indicado, se señala de manera expresa la obligación de ejecutar las recomendaciones aplicables, las cuales serán desarrolladas en el Anexo 1 del presente documento.
- 15.2 **EL TRABAJADOR** entiende que es su obligación conocer el Reglamento de Seguridad y Salud que se le entregará al inicio de la relación laboral, así como asistir a las capacitaciones sobre la materia que sean programadas por **EL EMPLEADOR**.
- 15.3 **EL EMPLEADOR** establece de manera expresa que el incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud por parte de **EL TRABAJADOR** son consideradas faltas graves toda vez que suponen un riesgo para la salud e integridad del mismo y de las otras personas que se encuentren en el centro de trabajo. Por lo cual, **EL EMPLEADOR establece como lineamiento de actuación el de "tolerancia cero"** respecto a faltas cometidas en materia de seguridad y salud, sancionando las mismas con el despido y la imposibilidad de ser recontratado.

**DECIMOSEXTO: Del período de inactividad.-**

- 16.1 Conforme la naturaleza intermitente de las actividades realizadas por **EL TRABAJADOR**, en el supuesto que exista un período de inactividad, **EL CONTRATO** podrá ser suspendido. El período de suspensión no afecta la vigencia de **EL CONTRATO**.
- 16.2 La suspensión será comunicada a **EL TRABAJADOR**, indicándosele la fecha probable del reinicio de las actividades. En el supuesto que en la fecha señalada no existan las condiciones adecuadas para el reinicio de labores, se procederá a indicar una nueva fecha.
- 16.3 El cálculo de los beneficios sociales de **EL TRABAJADOR**, y el tiempo de servicios se determinarán en función de los períodos efectivamente laborados, razón por la cual los períodos en que no exista prestación efectiva de labores por parte de **EL TRABAJADOR**, serán considerados suspensión perfecta de labores.
- 16.4 **Ambas partes declaran que durante la suspensión perfecta de labores EL TRABAJADOR no deberá asistir al centro de labores, ni realizará labores efectivas, por lo tanto EL EMPLEADOR no abonará remuneración alguna durante dicho período.**
- 16.5 **EL TRABAJADOR** entiende y conoce que la suspensión de labores no genera pago de remuneración durante el período de suspensión; asimismo, conoce y entiende que la suspensión del contrato de trabajo bajo ninguna circunstancia equivale a despido.

**DECIMO SETIMO: Derecho de preferencia.-**

- 17.1 Para la reanudación de las labores suspendidas **EL EMPLEADOR** verificará que exista necesidad de recurso humano para el desarrollo de las labores descritas en la cláusula segunda; es decir, que el producto agrícola se encuentre en condiciones determinadas para continuar a la siguiente etapa o labor.
- 17.2 **EL EMPLEADOR** respetará el derecho de preferencia de **EL TRABAJADOR**, quien contará con un plazo máximo de cinco (5) días hábiles – contados desde la fecha señalada en el comunicado de suspensión- para hacer uso de su derecho de preferencia y proceda a reincorporarse a sus labores.
- En el supuesto que no se reincorpore dentro del período de cinco (5) días hábiles, **EL CONTRATO** se resuelve de pleno derecho, quedando a salvo el derecho de **EL TRABAJADOR** de solicitar la liquidación de sus beneficios sociales que le corresponda.

**DECIMO OCTAVO: Condición resolutoria.-**

- 18.1 En el supuesto que por lo factores señalados o por cualquier otra circunstancia, la prestación a cargo de **EL TRABAJADOR** resulte innecesaria o imposible con anterioridad al vencimiento del contrato, **EL EMPLEADOR** podrá resolver **EL CONTRATO**.
- 18.2 **EL TRABAJADOR declara expresamente que conoce y entiende que la resolución de contrato no equivale a despido, sino que la misma obedece a la imposibilidad de realizar las prestaciones para la cual fue contratado, o a la extinción de la necesidad que dio origen a la celebración de EL CONTRATO.**

**DECIMO NOVENO: Solución de Controversias.-**

Para todos los efectos emergentes de este contrato, las partes constituyen domicilio especial en los indicados en el encabezamiento del presente, donde serán válidas y surtirán plenos efectos todas las comunicaciones que deban cursarse con motivo del mismo. Asimismo, para cualquier discrepancia que se suscite entre las partes con motivo del presente, se pacta la jurisdicción y competencia de los Tribunales Ordinarios del Distrito Judicial de Piura.

En señal de conformidad, las partes suscriben el presente documento por triplicado, en la ciudad de Piura, el **03 de Junio del 2020**.

-----  
**EL EMPLEADOR**

-----  
**EL TRABAJADOR**



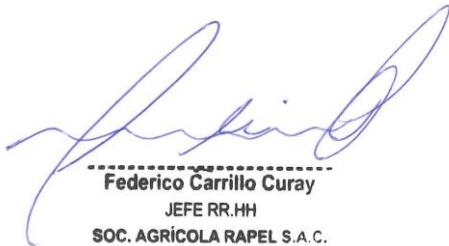
## **ANEXO 1**

El presente documento ha sido elaborado en virtud de lo establecido en el inciso c) del artículo 35° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicándose las funciones propias de **OBRERO DE CAMPO**, a ser desarrolladas por EL TRABAJADOR.

Igualmente se establecerán los posibles riesgos a los cuales puede encontrarse expuesto por

la realización de dichas funciones y las recomendaciones referidas a las medidas de prevención destinadas a evitar los riesgos mencionados.

<b>Cargo o Puesto de Trabajo</b>	<b>OBRERO DE CAMPO</b>
<b>Descripción de Funciones</b>	Encargado de realizar las labores en los campos designados.
<b>Riesgos Expuestos</b>	Exposición a altas temperaturas Caída de personas a distinto nivel. Caída de personas al mismo nivel. Atropellos o golpes con vehículos: Choque contra objetos fijos. Golpes y cortes con objetos y herramientas. Atrapamiento por o entre objetos: Vuelco de máquinas o vehículos. Posturas prolongadas, movimientos repetitivos (riesgos disergonómicos) Sobreesfuerzos (riesgo disergonómico) Proyección de fragmentos o partículas.
<b>Medidas de Prevención</b>	Uso de ropa adecuada Señalización. Orden y limpieza. Capacitación de los trabajadores. Mantener distancias de seguridad. Cumplimiento de normas de manual de instrucciones, objetos punzantes de embalajes, piezas, etc. Adecuado uso y mantenimiento del equipo de protección personal. Diseño ergonómico del puesto de trabajo. Al levantar materiales, el Trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Debe proveerse de lentes de seguridad, en todos aquellos trabajos donde esté presente dicho riesgo.



Federico Carrillo Curay  
JEFE RR.HH  
SOC. AGRÍCOLA RAPEL S.A.C.

**EL EMPLEADOR**

**RUFINO ALAMA LUIS**  
**DNI: 73273262**



De acuerdo a la implementación de las normas internacionales (BSCI, SMETA, GRAPS, WALMART, WAITROSE, ETC) que promueven los más altos estándares en responsabilidad laboral y social a nivel mundial, **SOCIEDAD AGRÍCOLA RAPEL S.A.C.** (en adelante LA EMPRESA) rige su accionar de acuerdo a los siguientes criterios:

### 1. Trabajo infantil

LA EMPRESA prohíbe el trabajo infantil. En ese sentido, los trabajadores deben tener 18 años de edad como mínimo para ser contratados. Por trabajo infantil se entiende cualquier labor mental, física, social o moralmente peligrosa o dañina para los niños, o que interfiere directamente en sus necesidades de educación obligatoria definida como tal por la autoridad correspondiente.

### 2. Trabajo de libre elección y no forzoso

La mano de obra ilegal, abusiva o forzosa no tiene cabida en las actividades de LA EMPRESA ni en las actividades de nuestros proveedores. En ese sentido,

LA EMPRESA no impondrá el trabajo sino que será de libre elección por parte del trabajador. Se prohíbe cualquier tipo de servidumbre esclavizante o forma alguna de realizar el trabajo de manera involuntaria.

LA EMPRESA no exigirá depósitos ni retendrá documentos originales de identidad como condición de trabajo. Asimismo, no subcontratará proveedores o instalaciones de producción que obliguen que el trabajo sea realizado bajo algún tipo de explotación o trabajo forzado.

### 3. Seguridad y salud en el trabajo

LA EMPRESA proporciona un lugar de trabajo seguro, higiénico y saludable, tomando así las medidas necesarias para prevenir accidentes y lesiones que surjan en el desarrollo del trabajo, se relacionen con él, o que ocurran como resultado de las operaciones de la empresa. LA EMPRESA tiene sistemas para detectar, evitar y responder a posibles riesgos de la seguridad y la salud de todos sus colaboradores. Asimismo, LA EMPRESA brindará acceso a agua potable, zonas limpias y seguras para almacenamiento de comidas, cumpliendo las necesidades básicas de los trabajadores.

El trabajador podrá negarse a cualquier tipo de trabajo inseguro o que ponga en riesgo su vida. Los trabajadores serán informados de manera regular sobre la seguridad e higiene, ya sean nuevos o reasignados, otorgando la responsabilidad a un representante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 4. Libertad de asociación y negociación colectiva

LA EMPRESA respeta el derecho a formar comités según interés y/o unirse a comités creados por la empresa, además de las decisiones de sus colaboradores, asimismo, facilitará el tiempo necesario para entablar discusiones, encontrar soluciones, y llegar a acuerdos conjuntamente con administración sobre: seguridad, salud, bienestar y demás conflictos colectivos de todos los trabajadores. El empleador y sus representantes velarán por las mejores condiciones y seguridad para sus trabajadores, mostrando una actitud tolerante hacia sus distintas actividades. Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán acceso a desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo. El empleador continuará facilitando, sin dificultad alguna, el desarrollo de las actividades, en caso la ley restrinja el derecho de la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

### 5. Discriminación

LA EMPRESA prohíbe las prácticas de discriminación en la contratación de personal y en la conducta profesional del mismo por cuestiones de raza, color, religión, sexo, edad, capacidades físicas, nacionalidades o cualquier otra condición prohibida legalmente.

### 6. Protección especial para trabajadores jóvenes

LA EMPRESA promueve la contratación de jóvenes entre 18 a 24 años, para que cuenten con mayores oportunidades de acceso al mercado laboral a través de un empleo con calidad y protección social.

### 7. Horario de trabajo no excesivo

LA EMPRESA es responsable de asegurar que sus colaboradores trabajen dentro de la jornada máxima permitida por la normatividad laboral vigente y los estándares laborales referentes al número de horas y días de trabajo. En caso de conflicto entre un estatuto y un estándar industrial mandatorio, LA EMPRESA deberá dar solución bajo lo establecido en función al que brinde un mayor beneficio para el trabajador. Las horas extras serán de manera voluntaria y, además, debe de existir un convenio colectivo negociado libremente o en circunstancias excepcionales donde el empleador demuestre que surgieron de manera inesperada. Se debe otorgar al personal por lo menos un día libre a continuación de cada período consecutivo de seis días laborados.

### 8. Remuneración digna

LA EMPRESA deberá proporcionar a sus colaboradores salarios y beneficios que cumplan al menos con las leyes aplicables, en caso contrario, salarios que cubran las necesidades básicas, incluyendo aquellos referentes al pago por horas extras. LA EMPRESA informará de manera escrita y comprensible antes de que acepten el trabajo, los diversos detalles durante el periodo de su pago, así como también, las deducciones al salario que serán aplicables según ley, las cuales deberán ser registradas.

### 9. Trabajo precario

LA EMPRESA proporciona a sus trabajadores información clara sobre sus derechos, responsabilidades, condiciones laborales y condiciones de trabajo dignas.

### 10. Medio ambiente

LA EMPRESA realiza sus operaciones en cumplimiento de las normativas aplicables y de sus compromisos ambientales que incluyen monitoreo de emisiones, manejo de aguas residuales, ruido ambiental, residuos sólidos, entre otros; mitigando de esta manera sus impactos ambientales y esforzándose por mejorar continuamente su desempeño ambiental.

### 11. Comportamiento empresarial ético

LA EMPRESA se asegurará de que sus proveedores estén informados de este Código de Conducta, de sus términos y condiciones, así como de su significado y lo que implica su implementación.

Declaro por tanto haber recibido una copia de código de conducta, así también, declaro haberlo leído cuidadosamente.

---

**Nombre: RUFINO ALAMA LUIS**

**D.N.I: 73273262**

**Cargo: OBRERO DE CAMPO**

**El Papayo, 03 de Junio del 2020**





---

**DECLARACIÓN JURADA DE NO TENER ANTECEDENTES POLICIALES, PENALES NI JUDICIALES**

---

YO, **RUFINO ALAMA LUIS** IDENTIFICADO(A) CON DNI N° **73273262** CON DOMICILIO REAL EN **MZ. X LT. 185 CASERIO SANTA ANA - TAMBO GRANDE** DEL DISTRITO DE **TAMBO GRANDE**, PROVINCIA **PIURA** Y DEPARTAMENTO **PIURA**, AL AMPARO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 41° DE LA LEY N° 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE LA VERACIDAD; DECLARO BAJO JURAMENTO:

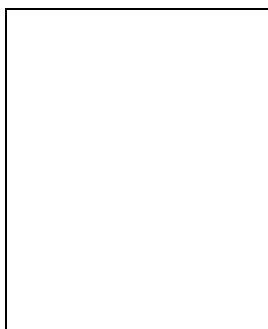
- 1.** NO REGISTRAR ANTECEDENTES POLICIALES.
- 2.** NO REGISTRAR ANTECEDENTES JUDICIALES.
- 3.** NO REGISTRAR ANTECEDENTES PENALES.

QUIEN SUSCRIBE ENTIENDE QUE LA INFORMACIÓN CONSIGNADA ES VERAZ Y FIDEDIGNA, POR LA CUAL AUTORIZÓ A LA EMPRESA A EFECTUAR LAS VERIFICACIONES QUE JUZGUE NECESARIAS EN CUALQUIER MOMENTO DE LA RELACIÓN LABORAL.

EN EL SUPUESTO SE CONSTANTE LA FALSEDAD DE LA INFORMACIÓN QUE HE PROPORCIONADO, QUIEN SUSCRIBE SERÁ PASIBLE DE LAS SANCIONES QUE LA EMPRESA ESTIME CONVENIENTE Y LA EMPRESA PODRÁ TOMAR LAS ACCIONES LEGALES CORRESPONDIENTES.

EN FE DE LO CUAL FIRMO Y PONGO MI IMPRESIÓN DIGITAL.

**Piura, 03 de Junio del 2020.**



**HUELLA DIGITAL  
(INDICE DERECHO)**

---

**FIRMA DEL TRABAJADOR  
DNI/CE: 73273262**



## **CONVENIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA TRAMITACIÓN DE ANTECEDENTES POLICIALES**

Conste por el presente documento, el CONVENIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA TRAMITACIÓN DE ANTECEDENTES POLICIALES (en adelante "**EL CONVENIO**") que suscriben de una parte **SOCIEDAD AGRICOLA RAPEL SAC**, identificado con RUC N° 20451779711, inscrita en la Partida Electrónica N° 12619278, del Registro de Personas Jurídicas de Lima, con domicilio en Caserío el Papayo Mz O, Distrito de Castilla, debidamente representada por el Jefe de Recursos Humanos, Carrillo Curay Federico, identificado con D.N.I N° 44554215, a quien en lo sucesivo se denominará **EL EMPLEADOR**, y de la otra parte **RUFINO ALAMA LUIS**, identificado (a) con D.N.I. N° **73273262**, con domicilio en **MZ. X LT. 185 CASERIO SANTA ANA - TAMBO GRANDE**, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

### **PRIMERO: ANTECEDENTES**

**EL EMPLEADOR** dentro de su Política de Contratación, en el artículo 2° establece los requisitos aplicables todos los trabajadores sin distinción del cargo que ocupan y la naturaleza de sus funciones. Superado el proceso de selección **EL EMPLEADOR**, conforme lo dispuesto en la Ley 29607, exige a **EL TRABAJADOR** la presentación del certificado de antecedentes policiales.

### **SEGUNDO: OBJETO DEL CONVENIO**

**EL EMPLEADOR** con la finalidad de otorgar facilidades suscribe el presente convenio, mediante el cual **EL TRABAJADOR** autoriza expresamente a **EL EMPLEADOR** la tramitación y obtención del certificado de antecedentes policiales.

### **TERCERO: DEL COSTO DE LOS CERTIFICADOS**

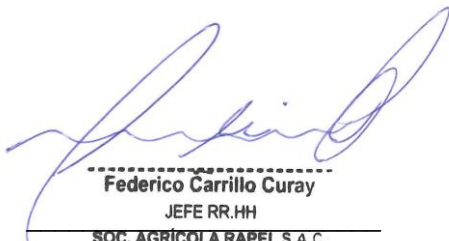
**EL TRABAJADOR** será quien asuma el costo de los certificados de antecedentes policiales, siendo el importe de S/. 11.00 (ONCE CON 00/100 SOLES), el cual será descontado de su remuneración en una (1) sola cuota, en el mes de **JUNIO - 2020**.

**EL TRABAJADOR** conoce y entiende que en el supuesto que se compruebe que mantiene deuda por el trámite de antecedentes policiales, el costo será descontado del pago por los días efectivamente laborados o de la liquidación de beneficios sociales respectiva o, por lo cual **EL TRABAJADOR** deja expresa constancia que autoriza a **EL EMPLEADOR** a realizar el descuento que corresponda.

### **CUARTO:**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, que se mantiene como documento privado, es aplicable la legislación laboral vigente.

En señal de conformidad, suscriben el presente documento las partes, en Piura, al *03 de Junio del 2020*.

  
Federico Carrillo Curay  
JEFE RR.HH  
SOC. AGRICOLA RAPEL S.A.C.  
**EL EMPLEADOR**

\_\_\_\_\_  
**EL TRABAJADOR**

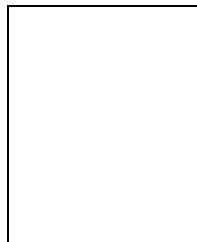


## CONSTANCIA DE ENTREGA DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Yo, **RUFINO ALAMA, LUIS**  
Identificado con D.N.I N° **73273262**, manifiesto haber  
recibido un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo,  
comprometiéndome a leerlo, estudiarlo y cumplirlo, durante la vigencia  
del vínculo laboral que mantengo con La Empresa.

Me comprometo voluntariamente a difundir y velar por su cumplimiento  
entre mis compañeros de trabajo.

**Piura, 03 de Junio del 2020.**



**FIRMA**  
**DNI: 73273262**

**HUELLA**





**DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Yo, **RUFINO ALAMA LUIS**, identificado con DNI N° **73273262**, desempeñándome en el cargo de **OBRERO DE CAMPO**, declaro que desarrollare mis labores en forma segura, comprometiéndome a cumplir y acatar todas las normativas y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la Empresa en el presente Reglamento y demás directivas o políticas internas; siendo esto condición imprescindible para mi permanencia en la Empresa.

Asimismo, declaro que me registré por los procedimientos mencionados de Seguridad y Salud en el Trabajo y las normas que sobre el tema se han dictado y se dicten en adelante; adecuando mi desempeño laboral a una conducta segura e higiénica, y de respeto hacia mis compañeros de trabajo, jefes, clientes, comunidad y medio ambiente. Cualquier incumplimiento de las normas y procedimientos establecidos en SOCIEDAD AGRICOLA RAPEL S.A.C., me obligará a someterme a las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás normas internas de la Empresa, las cuales conozco y acato en su totalidad.

Finalmente, declaro haber recibido un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, así también declaro haberlo leído cuidadosamente y me comprometo a darle estricto cumplimiento.

Dejo presente que dicho ejemplar me fue entregado en forma gratuita.

**El Papayo, 03 de Junio del 2020**

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL(A) TRABAJADOR (A)**

**Huella**

**RADIACION ULTRAVIOLETA**

Yo, **RUFINO ALAMA LUIS**, identificado con DNI N° **73273262**, desempeñándome en el cargo de **OBRERO DE CAMPO**, declaro haber recibido instrucción e información sobre la Guía para el cumplimiento legal de la Ley N° 30102, "LEY QUE DISPONE MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA LOS EFECTOS NOCIVOS PARA LA SALUD POR LA EXPOSICIÓN PROLONGADA A LA RADIACIÓN SOLAR", indicándome los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: "la exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular", en los siguientes términos:

1. Efectos en la salud por exposición a radiación UV.
2. Expuestos y puestos de trabajo en riesgo dentro de la empresa.
3. Medidas de control y de protección personal.
4. Concientización sobre la correcta utilización y cuidados de los elementos de protección personal

**El Papayo, 03 de Junio del 2020**

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL(A) TRABAJADOR (A)**

**Huella**





### POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SOCIEDAD AGRÍCOLA RAPEL SAC; empresa dedicada al cultivo, procesamiento y comercialización de uva de mesa, reconoce que el capital humano constituye lo más importante para la organización, por tal motivo se compromete a:

1. Proteger la integridad y la salud de todos los trabajadores, proveedores, clientes y visitantes que laboren o ingresen en cualquiera de nuestras instalaciones; ejecutando los planes, programas y medidas de prevención destinadas a prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.
2. Promover una cultura preventiva, basada en la identificación de los peligros y evaluación los riesgos determinando las medidas de control orientadas a eliminar o minimizar los impactos a la seguridad y salud de nuestros colaboradores.
3. Cumplir las normas legales, las normas técnicas de adhesión voluntaria, convenios de negociación colectiva y otros requisitos relativos a la seguridad y salud en el trabajo suscritos por nuestra empresa.
4. Garantizar la comunicación y consulta a los trabajadores y sus representantes, así como su capacitación, información y participación activa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo estipulado en la legislación nacional.
5. Implementar y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e integrarlo a los demás sistemas desarrollados en la Empresa.

Nombres:	LUIS
Apellidos:	RUFINO ALAMA
Cargo:	OBRERO DE CAMPO
DNI N°:	73273262
Fecha:	03 de Junio del 2020

**Huella**

FIRMA DEL(A) TRABAJADOR (A)

### COMPROMISO

Considerando que todos los que trabajamos en Sociedad Agrícola Rapel S.A.C., compartimos como valor fundamental el respeto por la vida y la seguridad de las personas, lo que debiera manifestarse en una permanente actitud de auto cuidado, y teniendo plena conciencia del dolor que provocan en nosotros los accidentes, en especial si sus consecuencias son fatales, me comprometo a:

1. Que ninguna meta productiva o contingencia operacional exponga a mis compañeros o a mi persona a riesgos no suficientemente controlados.
2. Cumplir la normativa, los reglamentos y los procedimientos de trabajo que se han hecho para proteger nuestras vidas.
3. Analizar al inicio de cada trabajo los riesgos que tiene asociados y las medidas de control, para asegurar la ejecución del trabajo, evitar accidentes y para proteger el medio ambiente.
4. Informar las condiciones inseguras que pudieran existir en los lugares donde desarrollo mis actividades y hacer lo que esté a mi alcance para eliminarlas y/o controlarlas.
5. Participar activamente en los planes y programas que se implementen para fomentar en nosotros una conducta segura y responsable.

Los principios antes mencionados se traducen en acciones concretas que tendré presente y guiarán mi trabajo en todo momento, según corresponda, comprometiéndome **SIEMPRE** a:

- Usar correctamente los elementos de protección personal.
- Operar sólo los equipos para los cuales estoy autorizado.
- Intervenir o permitir intervenir solo equipos que estén desenergizados y bloqueados.
- Trabajar con equipos, materiales y herramientas en buen estado.
- Cuidar obedecer las señalizaciones y los dispositivos de seguridad diseñados para protegerme.
- Ubicarme fuera del alcance de equipos en movimiento y fuentes de energía.
- Conducir atento a las condiciones del tránsito y a una velocidad razonable y prudente.

El compromiso que aquí suscribo voluntariamente, expresa mi firme decisión de proteger mi integridad física y mi vida, así como la de mis compañeros de trabajo. Constituyendo además un incentivo para que todos los que trabajamos en esta Empresa; ejecutivos, profesionales, supervisores y trabajadores, continuemos cumpliendo nuestras obligaciones en materia de prevención de riesgos por nuestro propio bienestar y el de nuestras familias.

Nombres:	LUIS
Apellidos:	RUFINO ALAMA
Cargo:	OBRERO DE CAMPO
DNI N° :	73273262
Fecha:	03 de Junio del 2020

**Huella**

FIRMA DEL(A) TRABAJADOR



**CARTA DE COMPROMISO PERSONAL EN EL CAMPO Y PACKING**

Relator (es): **SALAZAR CAMPOS KARLA MAGALY.**

COMO PERSONAL DEL FUNDO NOS ENCONTRAMOS ENTRENADOS E INFORMADOS CON LAS BUENAS PRACTICAS AGRICOLAS (BPA) Y BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURA (BPM) QUE CONSTA EN NORMAS DE HIGIENE Y HABITOS PARA LA SEGURIDAD DEL PERSONAL Y LOS ALIMENTOS. NOS COMPROMETEMOS A CUMPLIR LAS NORMAS ESTABLECIDAS Y MENCIONADAS EN ESTAS CHARLAS.

NOS ENCONTRAMOS INSTRUIDOS PARA PREVENIR RIESGOS EN EL TRABAJO Y PARA DAR AVISO EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD, CUALQUIERA EVENTUALIDAD DEBERÉ DAR AVISO A MI SUPERVISOR O JEFE DIRECTO PARA QUE TOMÉ ACCIONES AL RESPECTO.

Me comprometo a:

- Notificar enfermedad antes de comenzar la faena o ante los primeros síntomas.
- **Verificar antes de ingresar a un cuartel que no tenga bandera Roja (peligro no entrar por 48 horas), bandera Amarilla (peligro no comer) y bandera verde (autorizado a cosechar – fruta libre de químicos).**
- Toda hemorragia debe ser informada a los respectivos supervisores y toda fruta expuesta a sangre debe ser desechada.
- Iniciar turnos de trabajo con MANOS LIMPIAS, UÑAS CORTAS Y SIN BARNIZ.
- El lavado de manos debe realizarse al ingresar a los fundos o inicio de labor, antes y después de ir al baño, antes y después de su refrigerio y en cada cambio de actividad.
- Antes de ingresar a los fundos o área de trabajo se debe pasar por los pediluvios (Cal o Hipoclorito).
- Hacer buen uso de instalaciones sanitarias: Lavarse las manos según el instructivo que aparece impreso en las estaciones de lavado de manos.
- Lavado de manos: humedecer las manos y enjabonar, frotar durante 20 segundos, limpiando entre los dedos, bajo las uñas hasta las muñecas. Enjuagará bajo el chorro de agua hasta retirar todo el jabón, secar con papel, botarlo en basurero.
- DAMAS: cabello tomado, totalmente dentro de la cofia, sin maquillaje, sin joyas (collares, aros, anillos, uñas cortas).
- VARONES: cabello corto, barba rasurada.
- En las instalaciones está PROHIBIDO : Ingresar fruta a los Fundos o Packing, fumar, bebidas alcohólicas, Comer, mascar chicle , escupir , estornudar o toser sobre la fruta.
- Ropa limpia, prohibido el uso de Pantalones cortos y sudaderas y uso de calzado cerrado.
- Es obligación el uso de delantal y/o cotonas en las instalaciones.
- El personal debe avisar a su supervisor cuando tenga que ir al baño.
- El personal solo puede transitar por las áreas permitidas.
- Uso correcto de basureros según su clasificación (cartón/papel, madera, plásticos, etc.).
- Cuidado del medio Ambiente.
- Toda persona que encuentre material, de valor arqueológico, deberá identificar el lugar y dar aviso de inmediato a aseguramiento de calidad del campo. a su vez este dará aviso al administrador y a autoridades.

**TEMAS:**

- **HIGIENE Y HABITOS DEL PERSONAL**
- **DEBERES, CUIDADOS Y MANEJOS CON LOS ALIMENTOS**
- **POLITICAS DE LA EMPRESA**
- **EVALUACION DE RIESGOS**
- **INSTRUCCIONES PARA LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE NUESTRA AREA**

**NUESTRO DEBER ES HACER CUMPLIR LAS NORMAS DE LA EMPRESA**

**Estamos en pleno conocimiento de los riesgos típicos de las labores que desempeñaremos en las instalaciones, informado por nuestro Jefe directo y Aseguramiento de calidad.**

**NOMBRE : RUFINO ALAMA, LUIS**

**FIRMA :** \_\_\_\_\_

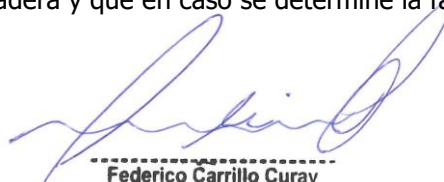
**FECHA : 03 de Junio del 2020**



## FICHA DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

Código:	044963				
Apellido Paterno:	RUFINO		Apellido Materno:	ALAMA	
Nombres:	LUIS				
DNI:	73273262		Nacionalidad:	<b>Peruano (a)</b>	
Fecha de Nacimiento:	06/10/1997		Estado Civil	<b>SOLTERO</b>	
Dirección (1):	MZ. X LT. 185 CASERIO SANTA ANA - TAMBO GRANDE				
Departamento	PIURA	Provincia:	PIURA	Distrito:	TAMBO GRANDE
Teléf./Celular:			Correo Electrónico:		
Dirección (2):				Centro de Costo	SAN VICENTE
Departamento		Provincia		Distrito:	
Sistema Pensionario:		Seguro Social:	<b>ESSALUD</b>	Hijos:	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Cargo:	<b>OBRERO DE CAMPO</b>	Nivel Educativo:		¿Inst. Educ. del Perú?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Tipo de Institución Educativa		Nombre de Inst. Educ.		Régimen	Pública <input type="checkbox"/> Privada <input type="checkbox"/>
Tiempo Estimado de Contrato	<b>03 Meses (Periodo de Prueba)</b>	Carrera		Año de Egreso	
Fecha de Ingreso:	<b>03 de Junio del 2020</b>	TRONCAL:	ALTO PIURA	RUTA:	SANTA ANA
Tipo de Trabajador:	Diario: <input type="checkbox"/>	Destajo: <input type="checkbox"/>		Mensual: <input type="checkbox"/>	
Tipo de Contratos:	Parcial: <input type="checkbox"/>		Indefinido <input type="checkbox"/>		
Sueldo Bruto:			Sueldo Neto:		
Horario de Trabajo:	<b>Lunes a Sábados</b>	Hora:	<b>6:15 a.m. a 10:15 a.m. - 11:00 a.m. a 15:00 p.m.</b>		
En caso de Emergencia, Comunicarse a:				Teléf./Celular:	
Capacitaciones:	<b>Se realizó charla de Inducción de BPA, Seguridad y Salud Ocupacional, Bienestar Social y Remuneraciones</b>				
Observaciones Varias:					

Declaro Bajo Juramento que la información brindada es verdadera y que en caso se determine la falsedad de la misma, será causal de falta grave.

  
**Federico Carrillo Curay**  
 JEFE RR.HH  
 SOC. AGRÍCOLA RAPEL S.A.C.

<b>Firma del Trabajador</b>	<b>V°B° Gerente General y/o Recursos Humanos</b>
-----------------------------	--

- \_\_\_\_\_ D.N.I.
- \_\_\_\_\_ Certificado Antecedentes Policiales
- \_\_\_\_\_ D.N.I. Esposa
- \_\_\_\_\_ D.N.I. Hijos
- \_\_\_\_\_ Partida/Acta de Matrimonio o Documentación de Convivencia



## I. DATOS DEL TRABAJADOR

1.- APELLIDO PATERNO: RUFINO

2.- APELLIDO MATERNO: ALAMA

3.- NOMBRES: LUIS

4.- TIPO DE DOCUMENTO: ☒ D.N.I. N° 73273262  
☐ Carnet N°  
☐ Extranjería N°  
☐ Pasaporte N°  
☐ Otros N°

5.- SEXO: ☒ M ☐ F

6.- FECHA DE NACIMIENTO: 06/10/1997

7.- DOMICILIO: MZ. X LT. 185 CASERIO SANTA ANA - TAMBO GRANDE

DISTRITO: TAMBO GRANDE

PROVINCIA: PIURA

DEPARTAMENTO: PIURA

## II. DATOS DE LA ENTIDAD EMPLEADORA

1.- NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: SOCIEDAD AGRICOLA RAPEL SAC

2.- N° DE RUC: 20451779711

3.- DEPARTAMENTO DEL DOMICILIO FISCAL: CASERIO EL PAPAYO MZ "O"- CASTILLA-PIURA

## III. DATOS DEL VÍNCULO LABORAL

1.- FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL: 03 de Junio del 2020

2.- REMUNERACIÓN: S/ 39.19

## IV. ELECCIÓN DEL SISTEMA PENSIONARIO

1.- DESEO AFILIARME (Marcar el que corresponda)

SISTEMA NACIONAL DEL PENSIONES ☐

SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (AFP) ☐

\* Si deseas afiliarte al Sistema Privado de Pensiones, llenar los siguientes datos:

Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

Teléfono Fijo: \_\_\_\_\_

Teléfono Móvil: \_\_\_\_\_

Envío de estado de cuenta por correo electrónico: SI: ☐ NO: ☐

2.- ESTOY ACTUALMENTE AFILIADO (Marcar el que corresponda)

INTEGRA ☐ PRIMA ☐

PROFUTURO ☐ HABITAT ☐

HORIZONTE ☐ O.N.P. ☐

DECLARO HABER RECIBIDO EL BOLETIN INFORMATIVO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS, DIFERENCIAS Y DEMÁS PECULIARIDADES PERNSIONARIOS VIGENTES SPP - SNP.

Firma del  
Trabajador: \_\_\_\_\_

RR.HH. - 2020

Piura, 03 de Junio del 2020.













MEMORÁNDUM N° 001-2020-G.GRAL./RAPEL

A : TODO EL PERSONAL  
DE : GERENCIA GENERAL  
ASUNTO : ENTREGA DE BOLETA DIGITAL  
FECHA : 03 de Junio del 2020

---

Por medio de la presente, tenemos a bien a comunicarnos con usted con la finalidad de informarle lo siguiente:

Que en ejercicio de nuestro poder de dirección y al amparo de lo que establece el artículo 3° numeral 3.2° Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa y demás normas complementarias; a partir del mes de junio, La Empresa realizará la entrega de sus boletas de pago de remuneraciones en forma digital, las cuales pondremos a su disponibilidad a través de la Plataforma "rapel.turecibo.com".

Las boletas de pago serán puestas a su disposición en la plataforma virtual, de manera mensual, a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago de la remuneración, siendo su obligación acusar recibo de la boleta de pago en la plataforma virtual dentro del día hábil siguiente de recibida. En caso de incumplimiento de esta obligación, la Empresa podrá aplicar las sanciones disciplinarias que considere pertinentes.

Asimismo, le informamos que para poder acceder a la plataforma en mención, el área de Recursos Humanos le hará entrega de su usuario y clave en el desglosable de este documento.

Atentamente,



-----  
**Daniel J. Eyheralde Munita**  
APODERADO  
SOCIEDAD AGRÍCOLA RAPEL S.A.C.

---

Nombre: RUFINO ALAMA LUIS

DNI: 73273262

Fecha de recepción: 03 de Junio del 2020

---

**USUARIO:** 73273262

**CLAVE:** 06/10/1997

**RECUERDA:** La primera vez que ingreses, deberás cambiar la contraseña por una de tu elección y de fácil recordación. Como mínimo debe tener 8 dígitos. No olvides firmar tu boleta, es tu obligación. Para cualquier consulta, acércate a la oficina de Recursos Humanos de tu fundo.

**Página Web:** rapel.turecibo.com

