



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES  
DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL PERÚ: CASO  
CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA VERMELL E.I.R.L.  
TRUJILLO, 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA**

**VELÁSQUEZ CHICOMA, LILÍ NACREY**

**ASESORA**

**Mgtr. ALVARADO LAVADO, HAYDEE ROXANA**

**TRUJILLO - PERÚ**

**2018**

## **1. TÍTULO**

**CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES DE LAS EMPRESAS  
INDUSTRIALES DEL PERÚ: CASO CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA  
VERMELL E.I.R.L. TRUJILLO, 2017.**

## **2. JURADO EVALUADOR DE TESIS**

Dr. Jhimy Franklin Uriol Gonzales

Presidente

Dr. Marino Celedonio Reyes Ponte

Miembro

Mgtr. Marvin Omar Aredo García

Miembro

Mgtr. Haydee Roxana Lavado Alvarado

Asesora

### **3. AGRADECIMIENTO**

A Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerza para enfrentar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A la universidad Uladech Católica por darme la oportunidad de crecer y convertirme en un profesional al servicio de mi país.

A la Mgtr. CPC Haydee Roxana Alvarado Lavado, mi asesora de tesis, quiero agradecer todo el apoyo recibido y la buena disposición desinteresada, quien nos guio durante este proceso, mi eterno agradecimiento por su excelente labor.

#### 4. DEDICATORIA

Con mucho cariño a mi hija Nicole por ser ella el pilar y motivo de convertirme en un profesional y a mi esposo Héctor por su apoyo incondicional, por su esfuerzo y cariño que me llevaron a seguir adelante.

A mis padres Wilmar y Julia, con mucho cariño por haberme brindado su cariño y apoyo en toda las etapas de mi vida.

A una persona especial, a mi hermano Boris que se encuentra en el cielo acompañado del todo poderoso, pero al que siempre llevaré en mi corazón.

## 5. RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo como objetivo general: determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017. El resultado de esta investigación permitirá a las empresas plantear estrategias de posible solución al problema existente que permitirá mejorar el registro de trabajadores a planillas así como el correcto pago de sus remuneraciones y beneficios sociales de acuerdo a ley. La investigación fue de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, descriptivo. Para llevarla a cabo se tomó como muestra a la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. aplicando la técnica de la entrevista y como instrumento de recolección de datos el cuestionario, obteniéndose los siguientes resultados: Las empresas constructoras no cumplen con las normas laborales de sus trabajadores y buscan diversas formas de como contribuir menos al estado por lo que no registran a sus trabajadores en planilla y con ello no se estaría pagando todos sus beneficios sociales que les corresponden a los trabajadores.

Finalmente se concluye que la empresa no cumple con las normas laborales, por lo que no registra a sus trabajadores en planillas además de no pagarles todos sus beneficios sociales, para lo cual se propone: El acogimiento al Régimen Mype Tributario para aprovechar los beneficios laborales, que ayuden a la formalización y con ello el de registrar en planilla a todos los trabajadores de la Empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L.

Palabras clave: Aspectos Laborales, Empresa Constructora.

## 6. ABSTRACT

The general objective of this research report was to determine and describe the characteristics of the labor aspects of the Industrial companies of Peru and of the company Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017. The result of this research will allow companies to propose strategies for a possible solution to the existing problem that will improve the registration of workers to payroll as well as the correct payment of their salaries and social benefits according to law. The research was of a qualitative approach, of non-experimental, descriptive design. To carry it out, the company Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L was taken as a sample. applying the interview technique and as a data collection instrument the questionnaire, having the following results: The construction companies do not comply with the labor standards of their workers and seek various ways to contribute less to the state so they do not register their workers in payroll and with it, they would not be paying all their social benefits that correspond to the workers.

Finally, it is concluded that the company does not comply with labor standards, so it does not register its workers in payroll, in addition to not paying all of its social benefits, for which it is proposed: The adoption of the Mype Tax Regime to take advantage of the labor benefits, that help to the formalization and with that the one of registering in payroll to all the workers of the Construction and Real Estate Company Vermell EIRL

Keywords: Labor Aspects, Construction Company.

## 7. CONTENIDO

|  |     |
|--|-----|
| 1. Título .....  | i   |
| 2. Jurado evaluador de tesis .....   | ii  |
| 3. Agradecimiento .....  | iii |
| 4. Dedicatoria .....   | iv  |
| 5. Resumen .....   | v   |
| 6. Abstract.....   | vi  |
| 7. Contenido .....   | vii |
| I. Introducción.....   | 10  |
| II. Revisión de literatura.....  | 16  |
| 2.1. Antecedentes .....  | 16  |
| 2.1.1. Antecedentes Internacionales.....   | 16  |
| 2.1.2. Antecedentes Nacionales .....   | 25  |
| 2.1.3. Antecedentes Locales .....  | 36  |
| 2.2. Bases Teóricas de la Investigación.....   | 41  |
| 2.2.1. Marco Teórico.....  | 41  |
| 2.2.1.1. Beneficios de las Normas Laborales.....                                     | 41  |
| 2.2.1.2. Síntesis de legislación laboral.....  | 43  |
| 2.2.1.3. Contratación laboral.....   | 51  |
| 2.2.1.4. Jornada de trabajo .....  | 60  |
| 2.2.1.5. Beneficios sociales.....  | 66  |
| 2.2.1.6. Participación de los trabajadores en las utilidades de la<br>empresa .....  | 69  |
| 2.2.1.7. Seguro de vida .....  | 70  |
| 2.2.1.8. Seguro complementario de Trabajo de riesgo (SCTR).....                      | 70  |
| 2.2.1.9. Seguridad y Salud en el trabajo .....                                       | 81  |
| 2.2.1.10. Incorporación en planillas de pago PDT N° 601 Planilla<br>electrónica..... | 82  |
| 2.2.1.11. Régimen laboral de la construcción civil.....                              | 100 |
| 2.2.1.12. Datos informativos de la Empresa.....                                      | 124 |

|   |     |
|---|-----|
| 2.2.2. Marco conceptual.....                              | 124 |
| III. Hipótesis.....                                       | 128 |
| IV. Metodología.....                                      | 129 |
| 4.1. El tipo de la Investigación.....                     | 129 |
| 4.2. Nivel de la Investigación.....                       | 129 |
| 4.3. Diseño de la Investigación .....                     | 129 |
| 4.4. Población y Muestra.....                             | 130 |
| 4.4.1. Población .....                                    | 130 |
| 4.4.2. Muestra .....                                      | 130 |
| 4.5. Definición y Operacionalización de variables .....   | 131 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 132 |
| 4.6.1. Técnicas .....                                     | 132 |
| 4.6.2. Instrumentos.....                                  | 132 |
| 4.7. Plan de análisis .....                               | 132 |
| 4.8. Matriz de consistencia.....                          | 133 |
| V. Resultados.....  | 135 |
| 5.1. Presentación de los resultados.....                  | 135 |
| 5.1.1. Respecto del objetivo específico N° 1 .....        | 135 |
| 5.1.2. Respecto del objetivo específico N° 2 .....        | 144 |
| 5.1.4. Respecto del objetivo específico N° 4.....         | 156 |
| 5.2. Análisis de resultados.....                          | 156 |
| 5.2.1. Respecto del objetivo específico N° 1 .....        | 156 |
| 5.2.2. Respecto del objetivo específico N° 2 .....        | 157 |
| 5.2.3. Respecto del objetivo específico N° 3 .....        | 161 |
| 5.2.4. Respecto del objetivo específico N° 4.....         | 163 |
| VI. Conclusiones.....                                     | 166 |
| 6.1. Conclusiones .....                                   | 166 |
| 6.1.1. Respecto del objetivo específico N° 1 .....        | 166 |
| 6.1.2. Respecto del objetivo específico N° 2 .....        | 167 |
| 6.1.3. Respecto del objetivo específico N° 3 .....        | 168 |

|  |     |
|--|-----|
| 6.1.4. Respecto del objetivo específico N° 4 ..... | 169 |
| 6.2. Recomendaciones .....                         | 171 |
| Aspectos complementarios .....                     | 172 |
| Referencias bibliográficas.....                    | 172 |
| Anexos .....                                       | 174 |

## I. INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación titulado **“CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL PERÚ: CASO CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA VERMELL E.I.R.L. TRUJILLO, 2017”**. Tiene por finalidad describir las características de las normas laborales en la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L.

Las Normas Laborales se refieren al conjunto de normas establecidas y que tienen que respetarse entre los trabajados y los empleadores dentro de una organización. Se considera una norma de competencia laboral como “un documento en el que se registran las especificaciones con base en las cuales se espera que sea desempeñada una función productiva y está constituida por unidades de competencia y elementos de competencia, criterios de desempeño, campos de aplicación y evidencias por desempeño y de conocimiento”

(OIT, 2014)

Las normas laborales son instrumentos jurídicos elaborados con el objeto de enunciar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, apoyado por un sistema de control concebido para encarar todos los problemas que se presentan en su aplicación a escala nacional. Constituyen el componente jurídico de la estrategia de la OIT para orientar la globalización, promover el desarrollo sostenible, erradicar la pobreza y garantizar que las personas puedan trabajar en condiciones de dignidad y seguridad.

(OIT, 2014)

En esta era marcada por la globalización económica, la productividad y la competitividad, las empresas enfrentan serios problemas con relación a su estadia en el mercado laboral. Las crisis financieras originadas en otras latitudes y los altos costos y sobrecostos que les significa mantenerse operativas tornan difícil

obtener un adecuado nivel de utilidades e inclusive no caer en la insolvencia. La apertura de los mercados ha traído consigo el ingreso de una variedad de productos de diversos países de origen, con los cuales el empresario peruano tiene que competir. Ahora el enfrenta el problema de la supervivencia y su objetivo central y justificado es reducir sus gastos sin dejar de ser eficientes.

(Changanaqui, 2015)

En la actualidad, el tema de los costos y sobrecostos laborales ocupa el centro del debate en los países de la región. En efecto algunas de las modificaciones más sustanciales de la legislación laboral y previsional producidas en los últimos años, se han orientado a reducir los costos laborales. El principal argumento en que se basa esta orientación es que, al ser el costo laboral un componente importante del costo total de producción, una rebaja del mismo provocará una rebaja del costo final del bien producido o del servicio prestado, tomando por esta vía, más competitivas a la empresas beneficiadas por dicha política.

(Changanaqui, 2015)

En España, las empresas constructoras utilizan personal externo, que este tampoco está registrado en planillas. Para la búsqueda de personal como mano de obra en las construcciones de la empresa, estas búsquedas son a personas que pueden ser explotadas, nos referimos a inmigrantes sin papeles, o a personas que creen ganar un poco más sin necesidad de un contrato, realizándose el pago informalmente, ignorando que estas personas de acuerdo a las normas legales y tributarias deben estar registradas en planillas.

(Caldentey, 2017)

En el Perú, sin embargo, a pesar de ser el sector construcción uno de los sectores que más aporta a la economía peruana y que viene generando más empleo en el país, aún existe la percepción que el principal problema es que las empresas constructoras no aplican adecuadamente las normas laborales que les corresponde, que de una u

otra forma viene afectando al empleador. Para un empleador tener un trabajador en planilla no solo implica pagarle su salario, hay que considerar otros costos no salariales, beneficios, contribuciones, seguros de riesgo e impuestos que rige la nueva reforma laboral (DL N° 728) vigente, comprendidas en el reglamento del Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo, así mismo hay que mencionar a los sindicatos de trabajadores, que a lo largo de la historia son los principales luchadores de los derechos laborales de los trabajadores, sobre todo la clase obrera que vienen luchando por un salario justo, una jornada laboral adecuada y sobre todo seguros de riesgos que cubran accidentes de trabajo. Para un empleador todos estos factores encarecen la mano de obra influyendo en la rentabilidad de las empresas, impidiendo muchas veces su crecimiento y permanencia en el mercado de manera exitosa. Siendo el sector construcción uno de los principales motores de la economía peruana, es preocupación de los gobiernos de turno y de la sociedad civil en general, crear adecuados mecanismos para apoyarlos, sin dejar de crear oportunidades laborales de calidad.

(Anaya, 2017)

En Trujillo esto es cada vez más recurrente, las empresas no quieren ingresar a sus trabajadores en planilla, por ello el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo haya impuesto multas por más de 27 millones de soles, a las empresas que incumplen la ley. La gestión de las planillas es importante para determinar la correcta aplicación de las remuneraciones y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores de acuerdo a las normas laborales del trabajador de construcción civil. De igual manera los trabajadores necesitan conocer las bases y los cálculos de los cuales se fundamentan en las boletas de pago correspondiente, ante una eventual inspección.

(Anaya, 2017)

Actualmente la informalidad impera en nuestro país y en los países de América y Europa, las empresas del sector construcción cada vez buscan minimizar sus costos,

debido a que la relación laboral conlleva a una serie de gastos adicionales al pago de una remuneración, como son las cargas laborales, con fines previsionales y de salud que el empleador debe asumir en cumplimiento de la normativa laboral. Asimismo el incumplimiento de las normas laborales implica costos que se ven ante fiscalización y se miden en términos de multas y sanciones.

(Manual Operativo del contador, 2013)

La legislación peruana impone a las empresas de los diferentes sectores el cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias y es por ello que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) utiliza diversos mecanismos para erradicar o disminuir la evasión tributaria y en el contexto laboral la Gerencia Regional del Trabajo de la Libertad (GRLL) y la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) son las encargadas de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa socio laboral, y el de seguridad y salud en el trabajo, asimismo brindar asesoría técnica en el ámbito de nuestra región.

(Convenio de Cooperación Interinstitucional, 2014)

En lo que respecta a la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, donde se ha llevado a cabo la investigación, es una empresa dedicada al rubro de la construcción civil que inicio sus actividades el 23 agosto de 2,006, cuya actividad principal es la construcción de edificios completos, tiene problemas de incumplimiento de la normativa laboral pues no cumple con registrar a todos sus trabajadores en planillas por lo que no se les estaría pagando todos sus beneficios laborales que les corresponde, asimismo, no está llevando un correcto cálculo de la planilla de remuneración de acuerdo al régimen laboral de la construcción civil, por lo que la empresa estaría cometiendo infracción que puede ser sancionada por la SUNAT por no declarar dichos conceptos laborales y tributarios.

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente:

**¿Cuáles son las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017?**

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general:

Determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.

Para poder conseguir el objetivo general, nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Describir las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú, Trujillo, 2017.
2. Describir las características de los aspectos laborales de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.
3. Hacer un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.
4. Después de haber realizado el análisis comparativo del objetivo N° 3 se propone:
  - El Acogimiento al Régimen especial Mype Tributario para obtener beneficios laborales que ayuden a la formalización de la empresa y de esta manera registrar en planilla a todos los trabajadores de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2018.

El informe de investigación se justifica porque nos permite describir las características de las normas laborales de las empresas constructoras y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L; Es decir nos permite conocer cómo operan las normas laborales en el accionar de las empresas del sector construcción.

Asimismo el informe de investigación sirve para que las empresas pongan en práctica la correcta aplicación de las normas laborales y evitar que tengan sanciones laborales y tributarias.

Finalmente el informe de investigación sirve de base para realizar otros estudios similares en otros sectores productivos y de servicios de la provincia de Trujillo y otros ámbitos geográficos conexos.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA.

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

A continuación se presentan algunos trabajos realizados anteriormente sobre este tema:

**(Gamarro, 2009) “Evaluación del cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las empresas del sector construcción del municipio Valera, estado de Trujillo, en la república Bolivariana de Venezuela”;** con el **objetivo** de evaluar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del municipio de Valera, estado de Trujillo. La **metodología** utilizada en la investigación es de enfoque cuantitativo, la técnica aplicada es la entrevista y el instrumento utilizado es el cuestionario; quien aplicando un cuestionario a 36 empresas, encontró los siguientes **resultados:** El 56% de los empresarios encuestados manifestaron conocer la Ley Orgánica y el objeto de la misma; sin embargo el 44% no tiene suficiente información sobre cuáles son los requisitos de registro y afiliación de sus trabajadores, deberes y obligaciones entre otros; situación que incide negativamente en la empresa, porque ocasiona incumplimiento de sus obligaciones para con sus trabajadores, atentando contra la salud y seguridad de los mismos; aunque el desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento.

Asimismo, se encontró que en lo concerniente al grado de eficacia en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, existe desconocimiento y poco interés por parte de los empresarios en buscar información, así como de los organismos competentes de brindar apoyo, asesoría e información necesaria a sus contribuyentes; es por ello que se incurre en infracciones por no cumplir con los deberes y obligaciones que se establece en la Ley y su Reglamento. Por tal razón se **concluye** que la mayoría de los empresarios han incurrido en infracciones que de acuerdo a ley son consideradas como graves y muy graves lo que puede originar fuertes sanciones(multas millonarias) y provocar un desequilibrio económico en la empresa, además de ocasionar daños irreparables como poner en riesgo la salud y seguridad de sus trabajadores.

**Rubio (2003) “Importancia de la Rotación del Personal en las empresas Constructoras del estado de Nayarit” Nayarit, México,** tuvo como **objetivo** analizar los principales factores que influyen en que se dé un elevado índice de rotación del personal en las empresas constructoras del estado de Nayarit, con el fin de proponer mejoras, ajustes y compromisos entre empresarios, trabajadores y gobierno, tendiente a fomentar un cambio de cultura laboral basado en la participación democrática del recurso humano de tal forma que permita un desarrollo sustentable de las empresas, disminuyendo significativamente el índice de rotación y desempleo.

La **metodología** utilizada en la investigación es documental y de campo, tipo de dato que se espera obtener son cuantitativos y cualitativos, el diseño de la investigación es descriptivo, causal exploratorio, transversal, observacional y prospectivo; las fuentes de datos utilizadas son primarias y secundarias. Se aplicaron 22 encuestas que representa el 30% del total de empresas del padrón de la C.M.I.C; el promedio de antigüedad de las empresas constructoras en el estado de Nayarit es de 7 años; el 90% de las empresas encuestadas son constructoras; el 10%, su giro es de servicio a las empresas constructoras. Los **resultados** obtenidos en la investigación sobre las causas y motivos de la elevada rotación del personal que se da en las empresas constructoras del estado de Nayarit son las siguientes: .influencia de Factores económicos, partidos políticos, el 50% de los trabajadores son sindicalizados, resistencia al cambio, elevado ausentismo, demandas por incumplimientos, trabajo desfavorables, Paternalismo, Competencia desleal, escasez económica de recursos para atender obra, falta de calidad en las obras por competencia en precio, lejanía de las obras, promedio de 6 obras por año, duración promedio de 4 m eses para terminar obra, tardan 3 meses para obtener una nueva obra. Llegando a la siguiente **conclusión:** Los principales problemas que tienen los trabajadores con las empresas constructoras son despidos injustificados, búsqueda de mejores salarios e incumplimiento de contratos. No se da la movilidad interna de sus trabajadores dentro de las empresas constructoras; los ascensos se dan en función de la capacidad del trabajador; las características que buscan los constructores de sus

trabajadores es que sean ambiciosos, responsables y principalmente que tengan una actitud positiva al cambio; el ausentismo se da por la lejanía de las obras; por actitud negativa del trabajador hacia la empresa, y por desacoplamiento de los trabajadores, se realizan entrevistas de salida por motivo de renuncias voluntarias para conocer el motivo de su retiro de los trabajadores por parte de las empresas constructoras. Las relaciones entre trabajadores y empresarios son buenas, los conflictos son mínimos, y cuando se dan, son solucionados directamente entre los trabajadores y los patrones y pocas veces son resueltos sus problemas a través de huelgas, mismas que son conciliadas junto con la secretaria del Trabajo y Previsión Social. Los motivos por los cuales se da la rotación del personal son por falta de continuidad en las obras, por despido injustificado, por incapacidad permanente, por muerte del trabajador, por jubilación, entre otras.

**(Pérez, 2013) “Seguridad e Higiene Laboral aplicada a las empresas Constructoras de la Cabecera Departamental de Quetzaltenango”. Guatemala,** la presente investigación, presenta como **objetivo** general analizar cómo aplican las medidas de seguridad e higiene laboral las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango, bajo un diseño de investigación descriptiva en 40 empresas.

La **metodología** utilizada en la investigación es de diseño descriptivo, se centró en la variable seguridad e higiene laboral y en indicadores como: riesgos de accidentes laborales, medidas de seguridad para la protección

personal, causas de accidentes laborales, entre otros; con el objetivo general de analizar cómo aplican las medidas de seguridad e higiene laboral las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango. Los **resultados:** Uno de los hallazgos importantes identificados fue, que la mayoría de empresas constructoras de la ciudad de Quetzaltenango no aplican de una forma técnica las medidas de seguridad e higiene laboral, por esta razón no están documentadas, y no se tiene a un encargado o supervisor que vele por el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene.

La seguridad e higiene laboral adecúa e incrementa las capacidades y habilidades de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, sin embargo es visto por las empresas como un gasto y no una inversión.

La mayoría de empresas constructoras de la ciudad de Quetzaltenango no cuentan con políticas de seguridad e higiene laboral, dentro de las obras de construcción para disminuir los siniestros, controlar y evitar los riesgos mediante la identificación de los peligros existentes en cada etapa de las obras que se realicen. Estas normas y prácticas de trabajo mejorarían el ambiente laboral. El trabajador que está capacitado y posee sus herramientas de trabajo en condiciones laborales seguras, mejora la calidad del producto aumentando también su propia valoración y autoestima. Se llegó a las siguientes **conclusiones:**

1. La mayoría de empresas constructoras de la ciudad de Quetzaltenango no aplican de una forma técnica las medidas de seguridad e higiene laboral, donde el 55% de los Gerentes indicaron que no cuentan con instrumentos en

los cuales se encuentren plasmadas las medidas de seguridad e higiene laboral y el 47% de los colaboradores opino no tener conocimiento de la existencia de dichas medidas. Estos resultados demuestran que la mayoría de colaboradores, especialmente albañiles y maestros de obra están en un alto riesgo de sufrir accidentes al no trabajar en condiciones favorables de seguridad e higiene.

2. Se identificó que la mayoría de las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango, no le dan la importancia necesaria al tema de medidas de seguridad e higiene laboral, como se observa en los resultados de la pregunta número 8 del cuestionario dirigido a los colaboradores: donde el 67% de ellos opinó que no recibe ninguna información sobre seguridad e higiene laboral, por el contrario el 53% de los gerentes indico que da a conocer las medidas de seguridad e higiene de forma oral repetitiva.

3. Se concluye que dentro de los medios más utilizados por las empresas constructoras para aplicar medidas de seguridad e higiene laboral, según la pregunta número 12 del cuestionario dirigido a los gerentes de las empresas constructoras, el 25% utiliza avisos (notas escritas), el 12% con lo hace a través de afiches colocados en lugares específicos y el 53% emplea medios como el oral repetitivo por no contar con manuales o políticas de seguridad e higiene laboral.

4. Se determinó desde el punto de vista de los gerentes que dentro de los procesos de la obra de construcción, el que presenta mayores riesgos para el personal dentro de la gama de actividades es la de excavaciones con un 22%

por las características naturales del suelo y la época del año, luego el trabajo en altura con un 20% de calificación de riesgo en techos (Resultados de la pregunta número 6). En comparación con la opinión de los colaboradores (Resultados de la pregunta número 9), el 23% manifestó que la actividad de instalación de techos es el que representa mayor riesgo, en el 18% se encuentran las actividades de excavación y cercamiento. Por lo que se concluye que en actividades que se realizan en altura como la de techos y en excavación se deben tener mayores medidas de seguridad e higiene laboral y utilizar equipo adecuado para minimizar los riesgos a que son expuestos los colaboradores.

5. Según la opinión de los gerentes de las empresas constructoras el 38% plasma las medidas de seguridad e higiene laboral a través de un reglamento de trabajo (Resultados de la pregunta número 11). Mientras que un 48% de los colaboradores indicó que las empresas no le proveen de equipo de protección individual acorde a cada labor (Según resultados de la pregunta número 5) y el 47% manifestó que sus actividades no son supervisadas conforme a medidas de seguridad e higiene laboral. (Según resultados de la pregunta número 7).

6. Por parte de los colaboradores se identificó que las causas que ocasionan lesiones o accidentes en el trabajo se debe al desconocimiento de medidas de seguridad e higiene laboral por parte del mismo trabajador. Como segunda causa se le atribuye a la carencia o falta de uso de equipo de seguridad de acuerdo a cada actividad y por último la falta de señalización en la obra

(Según resultados de la pregunta numero 13). Y desde el punto de vista de los gerentes las principales causas de accidentes laborales se dan por no utilizar el equipo de protección, negligencia del trabajador y por ultimo falta de conocimiento y señalización en obra. Todos los factores mencionados con anterioridad dan origen a los accidentes laborales, colocando a los albañiles y maestros de obra en condiciones peligrosas. (Según resultados de la pregunta número 5)

7. Los gerentes indicaron que le dan mayor importancia a la seguridad laboral, por las características particulares de las actividades que realizan los colaboradores en una obra de construcción, y las medidas de higiene laboral se orientan a la terminación de la obra, las cuales están dadas a través de la supervisión, como lo refleja el 53% de los colaboradores quienes manifestaron que si son supervisados en la ejecución de las obras.

**Gonzales (2014) “Propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil”. Guayaquil, Ecuador,** tuvo como **Objetivo** elaborar una propuesta para mejorar el desempeño del talento humano de una constructora ubicada en la ciudad de Guayaquil.

La **metodología** utilizada en la investigación fue de enfoque cualitativo mixto en el cual se indagará cuáles son las cualidades de los trabajadores en su entorno laboral y el grado de satisfacción de sus necesidades, además de la metodología tipo exploratoria se ha usado la descriptiva ya que ayuda a describir el problema en todo el contexto el origen del problema de estudio

con un análisis crítico propositivo por parte del autor. La metodología de recolección de datos se basa en información de textos, guías sobre gestión de talento humano y la información extraída por parte de los colaboradores será en base a entrevistas y encuestas, la población que se tomará será una cantidad de 16 colaboradores que se encuentran trabajando en la empresa, obteniéndose los siguientes **resultados**: Para evaluar los beneficios de la presente propuesta en esta tesis se debe entender que hay un impacto de manera directa a los colaboradores y en consecuencia un efecto multiplicador a la empresa. De la misma forma, al mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, repercute a sus familiares creando un cambio en cada uno de ellos.

Por otra parte, al entender que magnitud de formar nuevas empresas no solo en este sector en la ciudad de Guayaquil sino a nivel nacional bien podría darse que por medio de esta tesis y/o experiencia en los consultores sugerir este modelo hacia otras constructoras que podrían tener los mismos síntomas para así mejorar la sociedad en otra escala. Finalmente, si tomamos el ejemplo de intentar mejorar el desempeño laboral no solo en un tipo de empresa privada lograremos que otras empresas logren adquirir una cultura para inculcar una atención adecuada en el manejo del recurso humano y así no descuidarla. Esto ayudaría enormemente a la sociedad ya que el país solo progresará en función de su gente. Se llegó a la **conclusión**, el desempeño profesional de la empresa constructora COINMETSA se mejorará en función del plan de acción que ejecute la alta gerencia. Cabe recalcar que en presente

trabajo de tesis se midió de manera más cercana a los problemas que se encuentran en el recurso humano Ellos reconocen que aun cuando tienen el conocimiento empírico les falta actualizarse y tener una transferencia de conocimiento. De igual manera, la empresa ha decidido ayudar a sus empleados con cursos de manejo del estrés y la ira ya que comúnmente la fuerza laboral de más carga es la indirecta que son obreros por lo que ellos necesitan mantener un equilibrio o armonía para manejar a la cantidad de su mano de obra indirecta.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

**(Carrillo, 2018) “Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y la calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco- 2017” Huánuco, Perú,** tuvo como **objetivo** Identificar la relación entre la gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C.

La **metodología** utilizada en la investigación es de tipo no experimental-transversal, donde los datos son de un solo corte observando los fenómenos en su ambiente natural; el diseño de investigación es descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 100 colaboradores y la muestra fue de 80 colaboradores en los cuales se aplicaron los cuestionarios. En la prueba de hipótesis, el análisis de Pearson arrojó 0.798, concluyendo que a mayor gestión de prevención de riesgo laboral mayor será la calidad de

vida en la empresa Consultora y Constructora G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Los **resultados** que se han obtenido en la investigación con respecto al objetivo general: “Identificar la relación entre la gestión de prevención de riesgos laborales y la calidad de vida laboral en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco 2017”; De acuerdo a los resultados cuando la gestión de prevención de riesgos es deficiente, la calidad de vida obtiene su mayor porcentaje en los niveles aceptable con el 11,3% e inadecuada con el 15,0%; en cambio, cuando la gestión de prevención de riesgos laborales es eficiente, la calidad de vida obtiene su mayor porcentaje en los niveles aceptable con el 3,8% y adecuado con el 20,0%. Es un resultado que se asemeja a la investigación de Chicchón y Tirado (2015), en su tesis titulada “Factores de riesgos laborales y calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública, Trujillo-2015”, donde se aprecia una relación significativa entre ambas variables ( $p\text{-valor} = 0.0379 < 0.05$ ), con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, los factores de riesgos si se relacionan significativamente con la calidad de vida de los adolescentes trabajadores de la vía pública, Trujillo- 2015. Se observa en su investigación que cuando la calidad de vida no es óptima, los factores de riesgos laborales obtienen su mayor porcentaje en los niveles alto con el 36.6% y muy alto con el 26.7%; en cambio, cuando la calidad de vida es óptima, los factores de riesgos laborales obtienen su mayor porcentaje en los niveles moderado con el 10.0% y bajo con el 6.7%. Se llegó a las siguientes **conclusiones:**

- Se concluye que existe una relación directa y significativa entre las variables gestión de la prevención de riesgos laborales y calidad de vida, resultado que fue corroborado a través del coeficiente r de Pearson al obtener una correlación positiva considerable= 0.798 y un p- valor= 0.000 menor al 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se estableció que existe una relación significativa entre las variables. Por lo que se puede afirmar que, cuando la gestión de la prevención de riesgos laborales es eficiente, el nivel de calidad de vida es adecuado.

- Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la variable gestión de la prevención de riesgos laborales y la dimensión condiciones ambientales, resultado que fue corroborado a través del coeficiente r de Pearson al obtener una correlación positiva considerable= 0.762 y un p- valor= 0.000 menor al 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se estableció que existe una relación significativa entre la variable y dimensión. Por lo que se puede afirmar que, cuando la gestión de la prevención de riesgos laborales es eficiente, el nivel de condiciones ambientales es adecuado.

- Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la variable gestión de la prevención de riesgos laborales y la dimensión condiciones ergonómicas, resultado que fue corroborado a través del coeficiente r de Pearson al obtener una correlación positiva media= 0.667 y un p- valor= 0.000 menor al 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se estableció que existe una relación significativa entre la variable y dimensión. Por lo que

se puede afirmar que, cuando la gestión de la prevención de riesgos laborales es eficiente, el nivel de condiciones ergonómicas es adecuado.

- Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la variable gestión de la prevención de riesgos laborales y la dimensión bienestar emocional, resultado que fue corroborado a través del coeficiente  $r$  de Pearson al obtener una correlación positiva media= 0.685 y un  $p$ - valor= 0.000 menor al 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se estableció que existe una relación significativa entre la variable y dimensión. Por lo que se puede afirmar que, cuando la gestión de la prevención de riesgos laborales es eficiente, el nivel de bienestar emocional es adecuado.

- Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la variable gestión de la prevención de riesgos laborales y la dimensión bienestar físico, resultado que fue corroborado a través del coeficiente  $r$  de Pearson al obtener una correlación positiva media= 0.563 y un  $p$ - valor= 0.000 menor al 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se estableció que existe una relación significativa entre la variable y dimensión. Por lo que se afirma que, cuando la gestión de la prevención de riesgos laborales es eficiente, el nivel de bienestar físico es adecuado.

- Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la variable gestión de la prevención de riesgos laborales y la dimensión bienestar social, resultado que fue corroborado a través del coeficiente  $r$  de Pearson al obtener una correlación positiva media= 0.573 y un  $p$ - valor= 0.000 menor al 0.05,

con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se estableció que existe una relación significativa entre la variable y dimensión. Por lo que se afirma que, cuando la gestión de la prevención de riesgos laborales es eficiente, el nivel de bienestar social es adecuado.

**(Ruiz, 2008) “Propuesta de un Plan de Seguridad y Salud para Obras de Construcción” Lima, Perú,** Este trabajo de tesis tiene como **objetivo general**, desarrollar una Propuesta de Plan de Seguridad y Salud detallado, cumpliendo con las normas y leyes vigentes para las obras de edificaciones y obras civiles. La **metodología** utilizada en la investigación es de tipo descriptivo correlacional, de enfoque cualitativo y el diseño de la investigación no experimental, descriptiva. Tuvo como **resultados** para definir la respuesta necesaria ante una situación de emergencia o contingencia en la obra “Residencial Floresta” se ha desarrollado un “Plan de Respuesta ante Emergencias” con el fin de prevenir y mitigar lesiones, enfermedades y pérdidas asociadas a la situación identificada. Para elaborar el Plan de emergencias se utilizó la siguiente información: -Características constructivas de las instalaciones. (Memoria descriptiva y Programación de la obra). Descripción de procesos y actividades, para el cual se consideró el *Flujograma y mapeo de procesos*. Resultado de la aplicación del procedimiento IPER (Matriz de Identificación de Peligros) y Matriz de Control Operacional. Registros de accidentes, incidentes y situaciones de emergencias pasadas. Se llegó a las siguientes **conclusiones:**

- El desarrollar un Plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente para un proyecto de construcción, implica implementar estándares, procedimientos de trabajo, registros, etc. para el mejor control de las actividades y que éstas sean realizadas de acuerdo al diseño y estructura del Plan. Todo este proceso genera movimientos de recursos (económicos y humanos) dentro de las empresas por lo que, para realizar un control de la seguridad y salud en forma efectiva es importante realizar un adecuado análisis de los riesgos asociados a los procesos que conforman el proyecto, esto es, que identifiquemos los peligros, evaluemos y mitigemos los riesgos que involucren pérdidas.
- El Plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en un proyecto de construcción nos permite conseguir que se preste una mayor atención al lugar de trabajo y a los peligros que lo rodean, además esto significa una mejora en la producción y en la seguridad de la obra, que frecuentemente son analizados por separado.
- Las operaciones que se realizan en todo proyecto de construcción siempre tienen un impacto sobre la salud de sus trabajadores y del ambiente, es por ello que al analizar los riesgos para cualquier actividad de la obra, implícitamente se está realizando un análisis de los aspectos ambientales que influye en dicha actividad.
- La prevención de riesgos laborales debe ser tomada con la debida importancia y seriedad desde la concepción del proyecto, en la etapa de planificación puesto que los procedimientos de trabajo seguro forman parte

de los procedimientos constructivos tal como se define en las últimas tendencias de gestión.

- El mejor control efectivo que se puede obtener implementando un Plan es que los trabajadores entiendan que el mejor encargado de la seguridad es el que existe en cada uno de nosotros.
- El comportamiento humano, es la base fundamental para el éxito de la seguridad en toda organización y es ahí donde se tiene que incidir a través de programas de capacitación, y la empresa debe aprovechar este acercamiento del supervisor o encargado de la seguridad con los trabajadores para inculcarles una cultura de seguridad.
- Las capacitaciones diarias constituyen una manera de acercamiento a los trabajadores, más aún cuando ellos participan y cuentan sus experiencias, ya que es el momento adecuado para recibir sus opiniones o aportes del trabajo que se va a realizar y sobre todo evaluar sus conocimientos en materia de prevención y así desarrollar uno de los elementos que constituye el Plan como es el de “Capacitación, Sensibilización y Evaluación de Competencias”.

**Anaya (2017) “Gestión de Planillas de una empresa Constructora, Lima 2017” Lima, Perú,** tuvo como **objetivo general** Proponer un plan de mejora de los procesos de gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora de acuerdo la ley de construcción civil vigente. La **metodología** utilizada en la investigación es holístico con un enfoque

mixto de tipo proyectivo, ya que se obtuvieron los datos necesarios, aplicando una serie de instrumentos como: cuestionario y entrevista lo que proporcionaron un mejor conocimiento sobre la gestión de planilla que se lleva en las empresas constructoras, por lo que se obtuvo una perspectiva más clara, encontrando así las deficiencias que tienen en la actualidad y proponer mejoras para la empresa. Los instrumentos se basaron en las categorías y sub categorías. Se obtuvo como **resultado** que las empresas constructoras tienen deficiencias en la deducción de los gastos en la determinación de las planillas de remuneración , motivo por el cual la presente investigación tuvo como propuesta mejorar la gestión de las planillas, que los trabajadores conozcan y sepan los conceptos básicos del régimen de construcción civil y los jornales, analizar la situación tributaria de la empresa y establecer procedimientos para la correcta gestión de las planillas en una empresa constructora. El régimen de construcción civil contiene características especiales tanto en lo laboral, como en lo legal y tributaria. Por lo que el estado ha creado leyes y normas las cuales se deben aplicar al régimen de construcción civil, generando el pago de su impuesto, debido al incremento de las empresas constructoras en el país y poco conocimiento de las leyes laborales, es por ello que el objetivo general es proponer una mejora para la correcta gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora de acuerdo la ley de construcción civil vigente. Por otro lado es necesario que las empresas constructoras tengan claras la gestión de

planillas ya que ayudaran a mejorar a la empresa. Se llegó a las siguientes

**conclusiones:**

**Primero:** Actualmente la informalidad impera en la sociedad, las empresas constructoras cada vez buscan la contratación de una mano de obra más barata, y de esta forma explotar al trabajador en un horario que supera la jornada laboral establecida pagando por lo debajo de su jornal establecido evitándose pagar impuestos o mayores cargas tributarias. Por lo Se concluye que es fundamental que en el procesado de gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora se cuente con el conocimiento preciso de las normas y leyes laborales de los trabajadores de construcción civil. A su vez deberá existir pautas donde se esté evaluando la gestión de planillas para garantizar una buena mejora y obteniendo mayor rentabilidad empresarial.

**Segunda:** La empresa Construcciones y Servicios Mineros el Pilar S.A.C. debe comparar el objetivo a realizar como es el diagnostico de los puntos críticos, conceptualización sobre las bases legas de las remuneraciones y de los beneficios laborales del régimen de construcción civil, el diseño de un procedimiento para el llevado de la planilla de remuneración, Validar los instrumentos de investigación y el procedimiento a través del juicio de personas especializadas en el tema y se ha evidenciado gestionando correctamente el llevado de las planillas de remuneraciones, para alcanzar la mejora de la gestión de planilla alineándose con la toma de decisiones dentro de la empresa, para proceder a su rendimiento favorable.

**Tercera:** la propuesta planteada a la investigación fue Diseñar un plan de mejora en la gestión de las planillas para la constructora El Pilar SAC, ya que presenta carencias en la correcta gestión de sus planillas, las cuales requieren una propuesta de solución para evitar las sanciones tributarias y legales, que puedan perjudicar a la empresa con el tiempo. Esta propuesta permitirá a la constructora mejorar la gestión de planillas que tiene realizando, y hacer los trabajadores conozcan el régimen tributario de construcción civil, así como su contenido, de manera general; de esta forma permitirá que los trabajadores puedan sustentar correctamente los errores producidos en el pago de las planillas

**(Alejo, 2012) “Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en el rubro de construcción de carreteras en el distrito San Marcos” Ancash, Perú,** tuvo como **objetivo** Implementar un sistema de gestión en Seguridad y Salud ocupacional en la empresa EPROMIG SRL para la construcción de carreteras. Lograr un impacto positivo y mejorar las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en construcción. La **metodología** utilizada en la investigación es de tipo descriptiva y aplicada, con un enfoque cualitativo con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional. Se obtuvo los siguientes **resultados:** La implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional puede resultar un trabajo arduo; sin embargo, proteger la salud de nuestros trabajadores y terceras personas siempre será muy

importante; por otro lado, la implementación un SGSSO hace competitivas a las empresas y aseguran las buenas prácticas en materia de SSO.

La realidad peruana requiere un SGSSO que sea moldeable a las circunstancias, ya que las múltiples entidades, instituciones, empresas, fondos, etc. a los que se les presta servicio han adoptado diferentes sistemas de gestión; es así que, elaborar todo un sistema para cada trabajo a realizar con las diferentes empresas resultaría complejo pero necesario; de esta manera, es preferible contar con un SGSSO que pueda ser moldeado a las diferentes circunstancias y retroalimentado para su mejora continua.

La principal **conclusión** de este estudio fue que para reducir los riesgos laborales y garantizar la integridad de trabajadores y materiales en construcción de carreteras, generando condiciones óptimas para el buen desempeño, eficiencia y eficacia mediante el trabajo seguro, se debe implementar el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, realizando capacitaciones e inducciones constantemente. Las principales causas de accidentes e incidentes de trabajo en dicha empresa se generaban por la carencia de equipo de protección o indumentarias, señalizaciones de seguridad, falta de documentos sobre procedimiento de trabajo seguro y ausencia de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, que da como resultado a la empresa pérdidas económicas porque interrumpen el proceso ordenado de la actividad que se realiza, por lo que debe implementar equipos de protección y manuales de seguridad y salud en el trabajo, así como

ejecutar capacitaciones sobre la seguridad y salud dentro de la empresa para prevenir accidentes y riesgos en el trabajo.

### 2.1.3. Antecedentes Locales

**Sánchez (2012) “Estudio de las normas Jurídicas del régimen laboral de la Construcción Civil y su Influencia en la Liquidez de la empresa Constructora Romero Contreras S.A.C.” Trujillo, Perú,** tuvo como **objetivo** determinar la influencia de aplicar las normas jurídicas del régimen laboral de la construcción civil en la liquidez de la empresa constructora Romero Contreras SAC. La **metodología** utilizada en la investigación es descriptiva, analítico, de corte transversal, porque la información es recogida sobre una base de periodo de tiempo específico. ya que se obtuvieron los datos necesarios, aplicando una serie de instrumentos como: entrevista, indagación, investigación bibliográfica, análisis documental y extracción de resúmenes del tema. Obteniendo como **resultados:**

- La empresa está en la obligación de constituir dos fondos fijos, uno por las detracciones y otro por el fondo de garantía equivalente al 11% del efectivo que ingresaría a caja y bancos. Se sabe que las detracciones son usadas exclusivamente para el pago de tributos, entonces tras el análisis de la documentación proporcionada por la empresa, tal medida ciertamente congela un porcentaje fijo mensual de dinero, pero como las cargas tributarias en este sector son elevadas, le ayudaría en cierta medida a cumplir adecuadamente con sus obligaciones tributarias.

- En aplicación del D. Leg. N°727, Ley del Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, se ha dispuesto la exclusión del Régimen laboral de Construcción Civil, a los trabajadores que presten servicios para empresas constructoras de Inversión limitada que ejecuten obras cuyos costos individuales no excedan de 50 UIT. Pero por otro lado, en el contrato se establece claramente que la empresa debe acreditar que todo su personal se encuentra contratado de acuerdo al régimen laboral de trabajo encomendado, es decir el de construcción Civil. Resulta contradictorio porque el sub contrato que suscribe la empresa Constructora Romero Contreras SAC con Pacífico Norte Construcciones SAC es inferior a las 50 UIT.
- La aplicación del Régimen Laboral de Construcción Civil implica un mayor egreso de efectivo, ya que el cálculo de las remuneraciones aportes y beneficios de los trabajadores amparados por este régimen, tiene un tratamiento especial, donde la CTS, gratificaciones, vacaciones , bonificaciones, horas extras y demás conceptos detallados en la planilla de remuneraciones, son calculados y pagados semanalmente, es decir de manera anticipada semana a semana se paga al trabajador, todos los beneficios que en el sector privado normalmente se da en ciertos periodos del año, o al cese laboral.
- El contrato establece que la totalidad de materiales necesarios para la edificación de viviendas unifamiliares, serán adquiridas por el contratistas, por ende la empresa solo aportará la mano de obra y herramientas que harán

posible la ejecución de la obra. Las erogaciones en materiales diversos y demás suministros adquiridos mes a mes que figuran en registro de compras, no estarían afectando severamente la liquidez de la empresa por ser gastos menudos, en comparación a la carga laboral la cual si afecta en gran medida la liquidez de la empresa tomada para estudio.

- Como se sabe los contratos de construcción están afectos al IGV, y es propio del sector que la facturación se haga por avance de obras y por sumas importantes de dinero, lo que implica tener una mayor base imponible para el cálculo del IGV como debito fiscal; pero ello no ocurre con el crédito fiscal derivado de las compras, puesto que sus montos son pequeños, lo que conlleva a tener un IGV por pagar elevado, convirtiéndolo en el segundo factor que afecta severamente la liquidez de la empresa Constructora Romero Contreras SAC.
- En general la aplicación de los ratios de liquidez demuestran que la empresa Constructora Romero Contreras SAC tiene la capacidad o el activo corriente necesario para solventar sus pasivos a corto plazo. Además con la determinación del capital de trabajo, se demuestra que la empresa aun después de haber cubierto todo su pasivo a corto plazo, cuenta con la capacidad económica para responder obligaciones con terceros, invertir, etc. Se llegó a las siguientes **conclusiones:**
- Por el tipo de actividad que desarrolla la sociedad, las cargas laborales como producto de la observancia de las normas jurídicas aplicables al régimen

laboral de la construcción civil, son las que más influyen en la liquidez de la empresa Constructora Romero Contreras SAC, absorbiendo en promedio un 66% del efectivo que ingresa a la cuenta corriente de la empresa.

- El cálculo de las remuneraciones, aportes y beneficios sociales del trabajador amparado bajo el régimen de la construcción civil es trabajoso, porque su tratamiento en comparación del régimen laboral común de la actividad privada es diferente, por tal motivo, la empresa ha sistematizado todo el proceso, evitando así errores en la determinación de los salarios de sus trabajadores. Entonces concluimos tras el análisis de la documentación proporcionada por la empresa que el cálculo de las planillas se ha realizado correctamente.
- La carga tributaria en el sector, afecta también a la liquidez de la empresa, pero no deriva de las planillas como se suponía al inicio de este proyecto de investigación, ya que es el impuesto general a las ventas el que absorbe en promedio un 13% del activo más líquido que ingresa a la cuenta corriente de la empresa mensualmente, ello se debe a que según contrato la empresa no costearía ningún material de construcción, siendo sus únicas erogaciones supuestamente todas las relacionadas con la mano de obra, entonces, los costos por mano de obra no proporcionan crédito fiscal del IGV alguno, solo costo o gasto para efectos del impuesto a la renta.
- Como los contratos de construcción están sujetos al SPOT, la empresa tiene aperturada en el Banco de la Nación una cuenta corriente para que el cliente

deposite las detracciones, o el mismo sus auto detracciones, como sabemos esta es una medida adoptada por Sunat para garantizar el pago oportuno de las obligaciones tributarias de los contribuyentes. Aunque en este sector exista un alto índice de evasión, resulta perjudicial para la empresa, porque implica tener durante aproximadamente un mes, el dinero congelado en la cuenta, porque las obligaciones tributarias se pagan al mes siguiente, y es probable que en ese periodo se hayan presentado oportunidades de inversión, pero como se le quito liquidez a la empresa ya no se puede acceder a ellas.

- Las erogaciones del efectivo, se dan conforme se vayan devengando los pasivos o surgiendo nuevas necesidades en la empresa, es por ello que siempre existió efectivo disponible en Caja y Bancos, pero aun en esta situación, la gerencia es consciente que lo ideal es contar con la liquidez suficiente para aprovechar las oportunidades que se dan en el mercado, más aún en este sector donde es indispensable si se aspira contratos de mayor envergadura.

**Vidal (2013), “Las normas Laborales y su influencia en la situación económica financiera de las empresas en general. Caso de la empresa de seguridad y vigilancia Full Security SAC” Trujillo,** El presente trabajo de investigación tuvo por **objetivo** general: Determinar y describir la influencia de las normas laborales en la situación económica-financiera de las empresas en general y de la empresa de seguridad y vigilancia “Full Security S.A.C.” de Trujillo, 2013. La **metodología** utilizada en la investigación fue de diseño

no experimental-descriptiva-bibliográfica y de caso, para llevarla a cabo se utilizó como instrumentos la ficha bibliográfica y el cuestionario de preguntas, a través de la técnica de la encuesta; obteniéndose los siguientes **resultados:** En cuanto a la empresa Full Security S.A.C. se encontró que no registra todos sus gastos y costos del personal, y como consecuencia de la falta de cumplimiento de las normas, la empresa termina su ejercicio contable con información económica - financiera no real. Según la información que presenta la OIT, las prácticas laborales justas establecidas por las normas internacionales del trabajo y aplicadas a través de los sistemas jurídicos nacionales, garantizan un mercado de trabajo eficaz y estable, tanto para los trabajadores como para los empleadores; de esta manera se **concluye** que, el conocimiento y cumplimiento de las normas laborales influyen directamente en la estructura económica de las empresas en general y de la empresa Full Security S.A.C. en particular. Existe una falta de conocimiento de las normas laborales vigentes, tanto por parte de los empleados como de los empleadores, lo que trae como consecuencia el caer en infracciones que pueden ser graves y con fuertes sanciones, sobre todo para los empresarios.

## **2.2. Bases Teóricas de la Investigación**

### **2.2.1. Marco Teórico**

#### **2.2.1.1. Beneficios de las Normas Laborales**

Muchas veces las Normas Internacionales del Trabajo son consideradas como costos considerables que obstaculizan el desarrollo económico,

sin embargo un creciente cuerpo de investigación indica que el cumplimiento de las normas de trabajo contribuye a las mejoras en la productividad y el desempeño económico. Las normas más estrictas sobre salario y tiempo de trabajo y respeto por la igualdad pueden traducirse en trabajadores mejores y más satisfechos y en una menor rotación de personal. La inversión en formación profesional puede dar como resultado una fuerza de trabajo mejor capacitada y mayores niveles de empleo, los estándares de seguridad pueden reducir costosos accidentes y tarifas de atención médica. La protección del empleo puede alentar a los trabajadores asumir riesgos e innovar. La protección social como los planes de desempleo y las políticas activas de mercado de trabajo, pueden facilitar la flexibilidad del mercado laboral; hacen que la liberalización económica y la privatización sean sostenibles y más aceptables para el público. La libertad de asociación y negociación colectiva pueden conducir a una mejor consulta y cooperación entre el personal y trabajo, reduciendo así el número de conflictos laborales costosos y mejorar la estabilidad social.

Un marco legal sobre estándares sociales asegura un campo de juego nivelado en la economía global, ayuda a los gobiernos y a los empleadores a evitar la tentación de reducir las normas laborales en la creencia que esto podría darles una mayor ventaja comparativa en el comercio internacional. A largo plazo tales prácticas no benefician a nadie. La reducción laboral puede alentar la expansión de las industrias

de salarios bajos pocos calificados y de alta rotación e impedir que un país desarrolle empleos más estables y altamente calificados, al tiempo que dificulta que los socios comerciales desarrollen sus economías hacia arriba., dado que las normas internacionales de trabajo son normas mínimas adoptados por los gobiernos y los interlocutores sociales. Interesa a todos que estas reglas se apliquen a todos en todos los ámbitos.

Un mercado gobernado por un conjunto justo de reglas es más eficiente y trae beneficios para todos. La extensión de la libertad sindical, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, la formación profesional y otras medidas requeridas por las normas internacionales de trabajo han demostrado ser estrategias eficaces para reducir la pobreza y atraer trabajadores a la economía formal. Además las normas internacionales del trabajo exigen la creación de instituciones y mecanismos que puedan hacer cumplir los derechos laborales. En combinación con un conjunto de derechos y reglas definidos, las instituciones legales que funcionan pueden ayudar a formalizar la economía y crear un clima de confianza y orden que es esencial para el crecimiento económico y el desarrollo.

(OIT, 2014)

#### **2.2.1.2. Síntesis de legislación laboral**

El ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo(MTPE), mediante la resolución ministerial N°36-2001-TR, de fecha 21 de julio del 2001,

oficializó la edición denominada “Síntesis de la Legislación Laboral”, la cual tiene por objeto la orientación y difusión en la normatividad laboral peruana, y la prevención de los conflictos laborales.

Dicha edición no ha sido actualizada periódicamente por el MTPE, tal como lo ordeno el artículo primero de la resolución en mención; es por ello que hemos procedido a realizar su actualización correspondiente, la cual presentamos a continuación:

➤ **Registro de trabajo a domicilio**

Obligación que corresponde a los empleadores que tienen trabajadores a domicilio. Este registro sustituye para todos sus efectos al libro de planillas o PDT planilla electrónica

(Bernuy, 2009, pág.9)

➤ **Documentos que debe exhibir el empleador**

- ✓ Horario de trabajo, el cual deberá ser colocado en un lugar visible
- ✓ Un ejemplar de la síntesis laboral

(Bernuy, 2009, pág. 10)

➤ **Entrega de la liquidación y constancia de depósito de CTS**

El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco (5) días de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada.

(Bernuy, 2009, pág. 10)

➤ **Entrega de la liquidación de la participación de las utilidades**

Las empresas otorgaran a los trabajadores y ex trabajadores, según sea el caso, con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculada.

(Bernuy, 2009, pág.10)

➤ **Contrato de trabajo extranjero**

La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen de la actividad privada y a los límites que establece la ley.

Los contratos de trabajo con personal extranjero son aprobados por la Autoridad Administrativa del Trabajo (AAT), por un periodo máximo de tres (3) años prorrogables, sucesivamente periodos iguales.

(Bernuy, 2009, pág. 11)

➤ **Conservación de planillas y boletas de pago y cierre de planillas**

Los empleadores deberán conservar sus planillas de pago, el duplicado de las boletas correspondientes, hasta cinco (5) años después de efectuado el pago.

(Bernuy, 2009, pág. 11)

➤ **Reglamento interno de trabajo**

Están obligadas a contar con un Reglamento Interno de Trabajo, las empresas que ocupen a más de veinte (20) trabajadores.

(Bernuy, 2009, pág. 12)

➤ **Servicio de relaciones industriales**

Es obligatorio en las empresas que cuentan con más de cien (100) trabajadores, sean empleados y obreros, contratos bajo cualquier modalidad. El empleador deberá de comunicar a la autoridad administrativa del Trabajo (AAT) de la respectiva jurisdicción, el nombre de las personas a cargo del servicio y los cambios que se produjeran.

(Bernuy, 2009, pág. 12)

➤ **Modalidades formativas laborales**

La formación laboral es aplicable a todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, sean del sector público o privado y tiene las siguientes características:

- ✓ Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad vigente, sino a las normas en mención: Ley N° 28518 y Decreto Supremo N° 007-2005-TR;
- ✓ No generan vínculo laboral
- ✓ Genera exclusivamente los derechos y obligaciones que la ley sobre modalidades formativas laborales atribuye a las partes que lo celebran.
- ✓ Los convenios se celebran con carácter individual
- ✓ La jornada formativa responde a necesidades propias de las personas en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito.

- ✓ Pago de la subvención económica, la que no está afectada a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo se acoja a algún sistema pensionario.

(Bernuy, 2009, pág. 12)

➤ **Seguro complementario de trabajo de riesgo**

El seguro complementario de trabajo de riesgo, otorga cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que la entidad empleadora realiza actividades de riesgo, descritas en el anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA.

Otorga cobertura por salud (accidente de trabajo o enfermedad profesional) cuyos trámites deberán realizarse en Essalud.

Otorga cobertura por invalidez y sepelio del SCTR, cuyos trámites deberán realizarse en el la ONP.

(Bernuy, 2009, pág. 13)

➤ **Asignación familiar**

Este beneficio se aplica a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada con vínculo laboral vigente, cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva (Bernuy, 2009, pág. 14).

➤ **Bonificación por tiempo de servicios**

Solo tienen derecho a este beneficio, aquellos trabajadores obreros o empleados que al 28 de julio de 1995 lo hubieran alcanzado (Bernuy, 2009, pág. 14)

➤ **Contratación de adolescente trabajador**

Ningún adolescente podrá ser admitido al trabajo sin la debida autorización expedida por la Sub-Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional o Zona Desconcentrada de trabajo (Bernuy, 2009, pág. 14).

➤ **Compensación por tiempo de servicios**

Tienen derecho a Compensación por Tiempo de Servicios, los trabajadores obreros y empleados sujetos al régimen de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada mínima diaria de cuatro (4) horas y como mínimo un mes de trabajo (Bernuy, 2009, pág. 14).

➤ **Gratificaciones legales**

Los trabajadores de la actividad privada tienen derecho a recibir dos (2) gratificaciones al año, una con motivo de fiestas patrias y otra por navidad (Bernuy, 2009, pág. 15).

➤ **Jornada de trabajo, horarios y trabajo en sobretiempo**

La jornada de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias y 48 horas semanales como máximo.

El refrigerio es el tiempo que toma el trabajador para ingerir sus alimentos, que como mínimo será de 45 minutos. El tiempo dedicado al refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo.

Se considera horario de trabajo a la hora de ingreso y de salida establecida por el empleador. Se considera trabajo en sobretiempo, aquel que exceda la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida, es voluntario salvo en casos justificados o de fuerza mayor.

(Bernuy, 2009, pág. 15)

➤ **Incorporación en planillas de pago-PDT N° 601 Planilla electrónica**

Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas dentro de las (72) horas de ingresados a prestar servicios, independientemente de si se trate de los contrato a tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial (Bernuy, 2009, pág. 16).

➤ **Participación en las utilidades**

Las empresas generadoras de renta de tercera categoría, y que cuenten con más de veinte (20) trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada deberán distribuir un porcentaje de la renta anual antes de impuesto, entre sus trabajadores (Bernuy, 2009, pág. 16).

➤ **Remuneraciones**

Constituye el integro de lo que el trabajador recibe, por sus servicios, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de sus libre disposición (Bernuy, 2009, pág. 16).

➤ **Seguro de vida**

El empleador está obligado a tomar una póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes para sus empleados y obreros, en forma obligatoria para aquellos trabajadores que hayan cumplido cuatro(4) años de servicios, siendo facultad del empleador tomar el seguro a favor de sus trabajadores que cuenten con más de tres años de servicios.

(Bernuy, 2009, pág. 16)

➤ **Descansos remunerados**

El trabajador tiene derecho al descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados y Vacaciones anuales (Bernuy, 2009, pág. 16).

➤ **Entrega de boletín informativo**

Todo empleador debe entregar a aquellos trabajadores no afiliados, que ingresen por primera vez a un centro laboral, una copia del “boletín informativo” en mención a fin de que decida libremente su afiliación. El plazo de entrega de dicho boletín es de cinco (5) días hábiles siguientes de iniciada la relación laboral.

(Bernuy, 2009, pág.17)

### **2.2.1.3. Contratación laboral**

#### **➤ Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es un acuerdo que celebran en forma voluntaria el empleador y el trabajador, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios y el empleador a pagar una remuneración como contraprestación. Con el contrato de trabajo se inicia un vínculo laboral, generando con ello derechos y obligaciones para ambas partes. El contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos con los requisitos que la ley establece.

(Bernuy, 2009, pág.87)

#### **➤ Elementos**

Además de los elementos comunes a todos los contratos de trabajo (objetos, sujetos y consentimiento), el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente tres elementos esenciales: Prestación personal, remuneración y subordinación.

#### **✓ Prestación personal de servicios**

Al respecto, el artículo 5° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) nos señala que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados de forma personal y directa sólo por el trabajador como persona

natural. No invalida condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

(Bernuy, 2009, pág. 87)

#### ✓ **Remuneración**

La remuneración es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que éste pone a disposición.

No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Sobre el particular debemos tener en cuenta también lo establecido por los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, que señala los conceptos que no serán considerados remuneración para ningún efecto legal.

(Bernuy, 2009, pág. 88)

#### ➤ **Clases de contratos de trabajo**

Los contratos de trabajo se pueden clasificar de múltiples formas, pero una forma de clasificar los contratos es en típicos y atípicos,

cuya diferenciación recae en dos elementos propios de todo contrato de trabajo: la duración y la jornada.

- ✓ La duración de la prestación del servicio. Según este elemento, es típico el contrato de trabajo celebrado a duración indeterminada o indefinida; y atípico, aquel que celebra a plazo fijo, que nuestra legislación denomina “contratos sujetos a modalidad”.
- ✓ La jornada de trabajo, según este elemento, es contrato de trabajo típico, aquel cuya jornada de trabajo es la máxima legal u ordinaria aplicable o vigente en el centro de laboral; y es atípico el contrato cuya duración es menor a la jornada habitual del centro laboral. Nuestra legislación denomina “contrato de trabajo a tiempo parcial” a los de menos de 4 horas diarias.

(Obregón, 2018, pág.83)

- **Contrato de trabajo a tiempo parcial**

Es contrato a tiempo parcial la prestación de servicios en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo. Puede ser el trabajo de ciertas horas al día, de ciertos días de la semana o de ciertas semanas del mes o de algunos meses del año.

(Obregón, 2018, pág. 83)

- **Contratos de trabajo sujeto a modalidad**

La regla general es que el contrato de trabajo se celebre por tiempo indeterminado. Sin embargo, nuestra legislación permite la celebración de contratos a plazo fijo, a los que denominan “contratos sujetos a modalidad” (Obregón, 2018, pág. 84).

- ✓ **Contratos de naturaleza temporal**

- **Contrato por inicio de lanzamiento de una nueva actividad**

Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador originado por el inicio de una nueva actividad empresarial. Para estos efectos se entiende por nueva actividad tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existente dentro de la misma empresa.

(Obregón, 2018, pág. 85)

- **Contrato por necesidad de mercado**

Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

(Obregón, 2018, pág. 85)

### **Contrato por reconversión empresarial**

Es aquel que se celebra en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

(Obregón, 2018, pág. 86)

### ✓ **Contratos de naturaleza accidental**

#### **Contrato ocasional**

Es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador con el objeto de atender necesidades transitorias, distintas a la actividad habitual del centro de trabajo (Obregón, 2018, pág. 86).

#### **Contrato de suplencia**

Es el celebrado entre un empleador y un trabajador, con la finalidad de que este sustituya a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada, prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes (Obregón, 2018, pág. 87).

#### **Contrato de emergencia**

Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. El caso fortuito o la fuerza mayor en este tipo de contratos, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible (Obregón, 2018, pág. 87).

✓ **Contratos de obras o servicios**

**Contrato de obra determinada o servicio específico**

Es aquel celebrado entre un empleador y trabajador con objeto previamente establecido y de duración determinada. La característica de estos contratos es aquel que al trabajador se le requiere para que ejecute una obra, material o intelectual, o un servicio específico, y no que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado y no tiempo.

(Obregón, 2018, pág. 88)

**Contrato intermitente**

Es el que se celebra entre un trabajador y un empleador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas (Obregón, 2018, pág. 88).

**Contrato de temporada**

Es el que celebra entre un trabajador y un empleador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento que se cumple solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

(Obregón, 2018, pág. 89)

➤ **Suspensión del contrato de trabajo**

Se entiende por suspensión de contrato de trabajo, al cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral (Bernuy, 2009, pág.101).

✓ **Clases de suspensión**

• **Suspensión perfecta del contrato de trabajo**

Es perfecta la suspensión del contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva. Como ejemplo encontramos el caso fortuito o fuerza mayor, licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias, entre otros.

(Bernuy, 2009, Pág. 101)

• **Suspensión imperfecta del contrato de trabajo**

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores. Como ejemplo encontramos los permisos remunerados, las vacaciones, la hora de permiso por lactancia materna, entre otros.

(Bernuy, 2009, pág.101)

✓ **Causales de suspensión**

Son causales de suspensión del contrato de trabajo:

- La invalidez temporal
  - La enfermedad y el accidente comprobados
  - La maternidad durante el descanso pre y postnatal
  - El descanso vacacional
  - La licencia para el desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar
  - El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales
  - La sanción disciplinaria
  - El ejercicio del derecho a huelga
  - La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad
  - La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses
  - El permiso o licencia concedidos por el empleador
  - El caso fortuito o fuerza mayor
  - Otros establecidos por norma expresa
- (Bernuy, 2009, pág.101)

✓ **Invalidez absoluta temporal**

La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez temporal solo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el

Instituto peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

(Bernuy, 2009, pág. 102)

- **Subsidios por incapacidad temporal**

Tienen derecho al subsidio por incapacidad temporal, los afiliados regulares en actividad y sus derechohabientes a las prestaciones del Seguro Social de Salud, siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro meses consecutivos dentro de los seis meses calendarios anteriores al mes en que se inicie la contingencia y que la entidad empleadora haya declarado y pagado o se encuentre en fraccionamiento las aportaciones de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda. En casos de accidente basta que exista afiliación.

(Bernuy, 2009, pág. 102)

- **Incapacidades temporales prolongadas**

De conformidad con la resolución de gerencia General N° 248-GG-ESSALUD la cual aprobó la Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001, normas complementarias Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas

(Bernuy, 2009, pág. 103)

#### **2.2.1.4. Jornada de trabajo**

Se entiende por jornada de trabajo, al tiempo el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del empleador con el fin de cumplir la prestación laboral convenida (Bernuy, 2009, pág. 123).

##### **➤ Jornada ordinaria**

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y su norma reglamentaria, Decreto Supremo N° 020-2001-TR.

(Bernuy, 2009, pág.123)

##### **✓ Regímenes alternativos, acumulativos o atípicos**

El establecimiento de una jornada de trabajo ordinaria máxima diaria o semanal no impide ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas acumuladas o atípicas, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores atípicas.

Por lo cual, en los centros de trabajo donde existan regímenes alternativos acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar los máximos legales.

(Bernuy, 2009, pág. 124)

✓ **Trabajadores Excluidos de la jornada de trabajo**

Se encuentran excluidos de la jornada máxima los siguientes trabajadores:

Los trabajadores de dirección, esto es, aquellos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituya o que comparta con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial

Los trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata; esto es aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

(Bernuy, 2009, pág. 124)

### ✓ **Modificación de la jornada de trabajo**

La ley de productividad y Competitividad laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo 9° que el empleador esté facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de racionalidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Al respecto, el artículo 2° del decreto Supremo N° 013-2006-TR, norma que precisó dicho artículo, estableció que éste no puede ser interpretado en el sentido que permita al empleador modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier otra manera la libertad sindical

(Bernuy, 2009, pág.125)

### ➤ **Horario de trabajo**

El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y la hora de salida. Se trata de un concepto estrechamente ligado al de la jornada de trabajo, pero no coincidente, de hecho, toda modificación de la jornada implica variación del horario, pero las variaciones del horario no aparejan necesariamente una modificación de la jornada.

Es facultad del empleador, establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de

establecer turnos de trabajo fijos y rotativos, los que pueden variar en el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva de horario de trabajo es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores estuviera en desacuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que se propongan las partes. La resolución es apelable dentro del tercer día.

(Bernuy, 2009, pág.127)

➤ **Trabajo en sobretiempo- Horas extras**

Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

El tema de las horas extras sin duda, es uno de los más controvertidos no solo por el aspecto conceptual que lo envuelve sino también por la cuestión probatoria que lo marca.

El trabajo sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador, el cual es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de

un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la comunidad de la actividad productiva.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa muy grave en materia de relaciones laborales, de conformidad con el artículo 25°, numeral 25.6 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al cien por ciento (100%) del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta.

No obstante en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente y en forma voluntaria por el trabajador, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

(Bernuy, 2009, pág. 128)

### **Pago de sobretiempo-Tasa**

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria de trabajo o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculada sobre la remuneración ordinaria percibida por el trabajador en función del

valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse en la oportunidad en que se efectúe el pago de la remuneración ordinaria del trabajador. La falta de pago del trabajo en sobretiempo será considerada una infracción administrativa muy grave en materia de relaciones laborales, de conformidad con el artículo 25°, numeral 25.6 del decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

(Bernuy, 2009, pág.129)

➤ **Trabajo en horario corrido-refrigerio**

El refrigerio es el tiempo establecido para que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena. En el caso de trabajo corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario.

El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser menos a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.

(Bernuy, 2009, pág.130)

➤ **Trabajo en horario nocturno**

En los centros de trabajos en que las labores se organicen por turnos que comprendan jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá recibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a una remuneración mínima vital vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%). Se entiende por jornada nocturna, el tiempo trabajado entre las 10:00 pm y 6:00 a.m. (Bernuy, 2009, pág.131)

➤ **Registro y control de asistencia**

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera de personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral o de las empresas contratistas o subcontratistas.

(Bernuy, 2009, pág.132)

**2.2.1.5. Beneficios sociales**

➤ **Asignación familiar**

Todo trabajador que se encuentre sujeto al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por

negociación colectiva tienen derecho a percibir el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital (RMV) vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio por concepto de asignación familiar.

(Bernuy, 2009, pág.143)

➤ **Bonificación por tiempo de servicio**

La bonificación por tiempo de servicio se adquirió cuando los trabajadores (empleados y obreros) alcanzaron al 29 de julio de 1995, el siguiente record:

- ✓ Para mujeres, si el récord de servicio es de veinticinco años (25), el monto de la bonificación es el equivalente al 25% de la remuneración mensual computable (remuneración básica y horas extras).
- ✓ Para hombres, si el récord de servicios es de treinta (30) años; el monto de la bonificación es el equivalente al 30% de la remuneración computable (remuneración básica y horas extras).

(Bernuy, 2009, pág.144)

➤ **Compensación por tiempo de servicio**

La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de prevención de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. Esta

se deposita semestralmente en la institución bancaria y/o financiera elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. (Bernuy, 2009, pág.145)

➤ **Gratificaciones**

Dentro del concepto de gratificaciones encontramos a las legales y las ordinarias. Se denomina gratificaciones legales, aquellas otorgadas en forma obligatoria por mandato legal (ejm: Gratificaciones por fiestas patrias y por navidad), y se llaman gratificaciones ordinarias, aquellas surgidas y otorgadas por convenio o contrato de trabajo entre los trabajadores y el empleador, o las otorgadas reiteradamente las cuales adquieren obligatoriedad. (Bernuy, 2009, pág.160)

➤ **Descansos remunerados y vacaciones**

Los descansos remunerados son los periodos de tiempo (suspensión imperfecta de labores) durante el cual se suspende la prestación del servicio del trabajador, sin que exista la pérdida de su remuneración, es decir, cuando cesa las obligaciones de una de las partes (el trabajador) y se mantiene el de la otra (el empleador). Los descansos remunerados son el descanso semanal obligatorio, descansos en días feriados, descanso vacacional anual y otros casos particulares. (Bernuy, 2009, pág.173)

#### **2.2.1.6. Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa**

Tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas:

- Los trabajadores que se encuentren sujetos al régimen de la actividad privada.
- Los trabajadores cuyas empresas desarrollen actividades generadoras de tercera categoría para la legislación del impuesto a la renta.
- Los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa y que hayan sido contratados directamente por ellas, ya sea por un contrato a tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial, sin importar el número de días que hayan laborado en el año o si el vínculo sigue vigente.

(Bernuy, 2009, pág. 191)

##### **➤ Porcentaje a distribuir**

El porcentaje de las utilidades a distribuir entre los trabajadores se encuentra determinado en función a la actividad económica que desarrolla la empresa, siendo este porcentaje, a partir de la determinación de la renta anual imponible, calculada por la empresa antes de impuestos.

- Empresas pesqueras..... 10%
- Empresas de telecomunicaciones ..... 10%
- Empresas industriales ..... 10%
- Empresas mineras.....8%
- Empresas de comercio al por Mayor y  
Menor y Restaurantes .....8%
- Empresas que realizan otras actividades .....5%

(Bernuy, 2009, pag.192)

#### **2.2.1.7. Seguro de vida**

Una de las obligaciones de los empleadores es la contratación de un seguro de vida a favor de un determinado número de trabajadores (sean estos obreros o empleados) y sus beneficiarios, con el objeto de cubrir las consecuencias resultantes de un hecho fortuito, esto es, el fallecimiento o invalidez total o permanente de los mismos.

El seguro de vida es contratado por el empleador, quien debe pagar una prima mensual determinada en función de la remuneración del trabajador y de su categoría de empleado u obrero.

(Bernuy, 2009, pág.215)

#### **2.2.1.8. Seguro complementario de Trabajo de riesgo (SCTR)**

- **Trabajadores cubiertos con el seguro**

Los trabajadores empleados y obreros que tienen calidad de afiliados regulares del seguro social de salud y que laboran en un centro de

trabajo en el que la entidad empleadora realiza actividades de alto riesgo (Obregón, 2018, pág. 358).

- **Coberturas**

El seguro complementario de trabajo de riesgo otorga coberturas:

Por accidentes de trabajo

Por enfermedad profesional

(Obregón, 2018, pág. 359)

- ✓ **Accidente de trabajo**

Toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa repentina y violenta que obre súbitamente sobre la persona del trabajador o debido al esfuerzo del mismo (Obregón, 2018, pág. 359).

- ✓ **Enfermedad profesional**

Se entiende como enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal sobreviviente al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

El Ministerio de Salud aprobará la tabla de enfermedades profesionales y su vinculación causal con la clase de trabajo que la origina.

(Obregón, 2018, pág. 358)

### **Entidades empleadoras obligadas**

Las entidades empleadoras que realizan actividades de riesgo señaladas en el anexo N° 5 del reglamento, están obligadas a contratar el seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, siendo de su cuenta el costo de las primas y/o aportaciones que origine su contratación ( Obregón, 2018, pág. 360).

- **Incumplimiento por parte de la entidad empleadora**

Sin perjuicio de las sanciones administrativas a que hubiere lugar, la entidad empleadora que no cumpla con inscribirse en el registro referido en el artículo 87 del reglamento, (Inscripción en el Registro de entidades Empleadoras del Ministerio de Trabajo y Promoción Social) o con la contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para la totalidad de los trabajadores a que está obligada o que contrate coberturas insuficientes, será responsable frente a ESSALUD y la ONP por el costo de las prestaciones que dichas entidades otorgaran, en caso de siniestro, al trabajador afectado; independientemente de su responsabilidad civil frente al trabajador y sus beneficiarios, por los daños y perjuicios.

(Obregón, 2018, pág. 361)

- **Actividades de alto riesgo**

Son actividades de alto riesgo las que son detalladas en el anexo 5° del D.S. N°009-97-.SA modificado por el D.S N° 003-98-S.A (14.04.98) y son:

- ✓ Extracción de madera
- ✓ Pesca
- ✓ Explotación de minas de carbón
- ✓ Producción de petróleo crudo y gas natural
- ✓ Extracción de minerales metálicos
- ✓ Industria de tabaco
- ✓ Fabricación de Textiles
- ✓ Fabricación de sustancias químicas industriales
- ✓ Fabricación de otros productos químicos
- ✓ Refinerías de petróleo
- ✓ Fabricación de productos plásticos
- ✓ Fabricación de vidrios y productos de vidrios
- ✓ Industria básica de hierro y acero
- ✓ Fabricación de productos metálicos
- ✓ Construcción de maquinarias
- ✓ Construcción
- ✓ Transporte aéreo
- ✓ Servicios médicos y odontológicos, otro servicio de sanidad y veterinaria

✓ Actividad portuaria

(Obregón, 2018, pág. 361)

- **Registro de entidades que desarrollan actividades de alto riesgo**

Registro de las entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo deben inscribirse como tales en el registro que administra para el efecto el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (Obregón, 2018, pág. 364)

- **Concepto de remuneración asegurable**

La remuneración asegurable está constituida por el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibido en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo con las normas tributarias sobre la materia.

En el caso de los trabajadores dependientes, se considera remuneración asegurable, a la remuneración computable a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus normas reglamentarias o las que las sustituyan.

(Obregón, 2018, pág. 364)

- **Cobertura de salud de trabajo de riesgo**

Las prestaciones mínimas de la cobertura de salud que el SCTR debe brindar son los siguientes:

- Asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional a los empleadores y a los asegurados.
- Atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera que fuere el nivel de complejidad; hasta la recuperación total del asegurado o la declaración de una invalidez permanente total o parcial o fallecimiento. El asegurado conserva su derecho a ser atendido por el seguro social en salud, con posterioridad al alta o a la declaración de invalidez permanente.
- Rehabilitación y readaptación laboral al asegurado invalido bajo este seguro.
- Aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios al asegurado invalido bajo este seguro.
- Esta cobertura no comprende los subsidios económicos que son otorgados por cuenta del seguro social de salud.

(Obregón, 2018, pág. 365)

- **Prestaciones económicas: cobertura de invalidez y sepelio**

La cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo protegerá obligatoriamente al asegurado o sus beneficiarios contra los riesgos de invalidez o muerte producida como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La cobertura de invalidez y sepelio otorga las siguientes prestaciones mínimas:

- Pensión de sobrevivencia
- Pensiones de invalidez
- Gastos de sepelio

(Obregón, 2018, pág. 365)

- **Aportes**

Los aportes al SCTR son los contenidos en los tarifarios que establecen las entidades ESSALUD y ONP.

- **Aportes a Essalud por el seguro complementario de riesgo**

- **Tasa**

**ESSALUD**, mediante acuerdo N° 41-14 ESSALUD-99 (16.07.99) ha aprobado las tasas de aportación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Ello con la finalidad de hacerlo más barato y poder competir con las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) que han estado ofreciendo tasas menores. (Obregón, 2018, pág. 366)

- ✓ **Tasa básica**

Hay una tasa básica general (0.53), aplicable para todos los empleadores que desarrollan actividades de alto riesgo.

- ✓ **Tasas adicionales**

Adicionalmente a la tasa básica, los empleadores que desarrollen actividades de alto riesgo deben aplicar una tasa

adicional, la que varía según el nivel de riesgo de la actividad. Así estas tasas son:

| NIVEL DE RIESGO |                |       |
|-----------------|----------------|-------|
| NIVEL I         | Tasa adicional | 0.00% |
| NIVEL II        | Tasa adicional | 0.51% |
| NIVEL III       | Tasa adicional | 0.77% |
| NIVEL IV        | Tasa adicional | 1.02% |

**Fuente:** Tulio Obregón Sevillano

✓ **Tasas totales**

Considerando las tasas de salud y la tasa adicional los empleadores pagaran de la siguiente manera:

**Asignación de tasa de aportación por actividad económica y nivel de riesgo**

| Sección | Descripción de actividad Económica     | Nivel de riesgo | Tasa adicional | Cotización Total |
|---------|--|-----------------|----------------|------------------|
| A       | Extracción de madera                   | III             | 0.77%          | 1.30%            |
| B       | Pesca                                  | III             | 0.77%          | 1.30%            |
| C       | Explotación de minas y canteras        | IV              | 1.02%          | 1.55%            |
| D       | Industrias manufactureras              | II              | 0.51%          | 1.04%            |
| E       | Suministro de electricidad, gas y agua | II              | 0.51%          | 1.04%            |
| F       | Construcción                           | III             | 0.77%          | 1.30%            |

|   |   |    |       |       |
|---|---|----|-------|-------|
| I | Transporte, almacenamiento y comunicaciones           | II | 0.51% | 1.04% |
| K | Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler | I  | 0.00% | 0.53% |
| N | Servicios sociales de salud                           | I  | 0.00% | 0.53% |
| O | Otras actividades de servicios comunitarios           | I  | 0.00% | 0.53% |

**Fuente:** Tulio Obregón Sevillano

(Obregón, 2018, pág. 366)

➤ **Descuentos y recargas**

Como todo seguro, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo considera descuentos y recargos, de la siguiente manera:

✓ **Por número de trabajadores**

Los empleadores que tienen un alto número de trabajadores asegurados tienen los siguientes descuentos:

| <b>N° trabajadores Inscritos</b> | <b>Descuento automático</b> |
|----------------------------------|-----------------------------|
| De 100 a 300                     | 5%                          |
| De 301 a 500                     | 10%                         |
| De 501 a 1000                    | 15%                         |
| De 1001 a 2000                   | 20%                         |
| De 2001 a 3000                   | 25%                         |
| Más de 3000                      | 35%                         |

**Fuente:** Tulio Obregón Sevillano

✓ **Por seguridad e higiene en el trabajo**

Los empleadores, según cumplan o no con las normas sobre higiene y seguridad industrial tienen descuentos o recargas, de la siguiente manera:

**Nivel 1:** Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Recargo 10%.

**Nivel 2:** Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial. Sin Recargo ni descuento.

**Nivel 3:** Empresas que no superan las obligaciones exigidas por la normatividad. Descuento 20% vigente.

(Obregón, 2018, pág. 367)

✓ **Por nivel de siniestralidad**

Dependiendo del nivel de siniestralidad o tasa de riesgos, los empleadores tendrán descuentos o recargos de la siguiente manera:

$$\text{Tasa de riesgo} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de días perdidos} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores}}$$

**Tasa de riesgo:** Indica el total de los días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.

**Días perdidos:** Total de los días de incapacidad temporal (descansos médicos), en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**N° de Trabajadores:** Sera el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los periodos de pago durante el año analizado.

**Tasa adicional de recargo o descuento:** Sera la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la formula precedente y sustituirá a la tasa adicional por riesgo presunto establecido a la suscripción del contrato.

(Obregón, 2018, pág. 368)

➤ **Aporte mínimo**

Considerando que existen descuentos por diversos motivos, ESSALUD ha fijado como aporte mínimo de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo en 0.50% (Obregón, 2018, pág. 368)

➤ **Impuesto general a las ventas**

Como sabemos el Seguro Complementario de trabajo de riesgo está gravado con el IGV (Obregón, 2018, pág. 368).

### 2.2.1.9. Seguridad y Salud en el trabajo

- **Ámbito de la ley**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tienen como objetivo principal promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, es aplicable a lo siguiente:

- ✓ Todos los sectores económicos y de servicios
- ✓ Todos los sectores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las fuerzas armadas y de la policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

(Obregón, 2018, pág.626)

- **Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Las empresas con 20 o más trabajadores deben elaborar su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

(Martínez y Infantes, 2014, pág.372)

- **Comités de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores a su cargo constituyen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo el mismo que deberá estar conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el reglamento Interno de seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador. El Comité o el Supervisor de seguridad y salud en el trabajo desarrollan sus funciones con sujeción a lo señalado en la Ley N° 29783 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-Tr, no estando facultados a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud.

(Martínez y Infantes, 2014, pág. 365)

#### **2.2.1.10. Incorporación en planillas de pago PDT N° 601 Planilla electrónica.**

##### **➤ Planilla electrónica (PLAME)**

La planilla mensual de pagos o PLAME es el aplicativo que los empleadores deberán elaborar mensualmente y que contendrá toda la información referida a la jornada laboral, ingresos y determinación de la deuda de aquellos trabajadores, entre otros que previamente hayan sido declarados en el T-REGISTRO (a excepción de los prestadores de servicios que generan rentas de cuarta categoría).

(Martínez y Infantes, pág. 43)

### **Registro de información laboral (T-Registro)**

El registro de información laboral o T-REGISTRO es el componente en el cual el empleador debe registrar a:

- A si mismo
- Trabajadores
- Pensionistas
- Prestadores de servicios que no generen rentas de cuarta categoría
- Personal en formación – modalidad formativa laboral y otros
- Personal de terceros; y,
- Derechohabientes

(Martínez y Infantes, 2014, pág. 43)

#### ➤ **Planilla mensual de pagos**

La presentación del Plame que se realice ante Sunat deberá contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquel en que vence el plazo para dicha presentación, de acuerdo al cronograma que establezca la Sunat para las obligaciones de carácter mensual (Martínez y Infantes, 2014, pág. 43).

#### ➤ **Boleta de pago digital**

La boleta de pago es un documento mediante el cual el empleador acredita el pago de la remuneración a sus trabajadores, siendo que con la firma trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquel se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta

correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicación, el empleador podrá demostrar que otorgó el monto de la remuneración que le corresponde percibir al trabajador.

(Jiménez, Quispe, Fernández y Pérez, 2015, pág. 58)

### **Sobre costos Laborales**

Todo empleador, al margen del aspecto legal, al contratar a un trabajador, evalúa el costo de ese nuevo puesto de trabajo y si bien sabe cuánto será la remuneración mensual que pagará, para efectos de sus presupuestos o flujos financieros, trata de determinar los pagos adicionales o gastos adicionales que dicho trabajador le ocasionará. Estos pagos adicionales, se suelen denominar “sobrecostos laborales”, los mismos que dependerán de cada empresa y de las condiciones personales de cada trabajador. Debe quedar claro que la determinación de los sobrecostos laborales no es fácil, es más, no existe un factor o porcentaje exacto. El tema de los sobrecostos laborales debe ser abordado exclusivamente de manera técnica, y tomar en cuenta todos los factores que intervienen en una relación laboral: si el trabajador tiene o no carga familiar, la antigüedad del trabajador, si la empresa desarrolla actividades de alto riesgo, el sector económico de la empresa, pues no es igual ser una empresa industrial, que agraria o de acuicultura, la duración de la jornada, si hay o no convenio colectivo, si la empresa

otorga beneficios adicionales a los legales, sea por negociación colectiva, por convenio individual de trabajo o por costumbre, etc.

(Obregón, (2018)

**1. ¿Cuáles son los sobrecostos?** Los sobrecostos laborales son:

a. Las aportaciones previsionales de cargo del empleador: aportes al Seguro Social en Salud y al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, si la empresa desarrolla actividades de alto riesgo.

b. Las contribuciones de cargo del empleador: aporte al SENATI en el caso de las empresas industriales y las que no siendo, desarrollan actividades de reparación, instalación y mantenimiento.

c. Los beneficios sociales: CTS, gratificaciones, seguro de vida y el descanso vacacional.

d. Las remuneraciones complementarias: Bonificación por tiempo de servicios y Asignación familiar.

(Obregón, 2018)

**2. Elementos distorsionadores:** Estos sobrecostos suelen variar por múltiples factores, como:

a. Si las remuneraciones y las condiciones laborales se rigen por negociaciones colectivas.

b. La asignación familiar no corresponde a los trabajadores sujetos a convenios colectivos.

c. Si la empresa asume algunos tributos de sus trabajadores.

d. Si la empresa hace aportes adicionales a las Cuentas Individuales de Capitalización en el SPP de sus trabajadores.

e. Si en las vacaciones, se contrata trabajadores suplentes.

f. Si el trabajador percibe una Remuneración Integral Anual.

(Obregón, 2018)

### **3. Determinación de los sobrecostos**

3.1. No puede determinarse un sobrecosto laboral uniforme para todas las empresas. Existen diferentes sobrecostos en función a la actividad de los empleadores, así tenemos:

- No todos los empleadores pagan el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

- Existen sectores, como el agrario, acuicultura, etc. que gozan de tratamiento tributario especial.

- Según la ubicación (empresas en CETICOS) las empresas tienen sobrecostos diferentes.

- Depende también de las políticas laborales, pues existen casos, como el de las vacaciones, que si hay reemplazo del trabajador o no, los sobrecostos varían, o el caso de si se pactan o no remuneraciones integrales anuales.

- Si es una empresa industrial, debe aportar al SENATI, teniendo por tanto un sobrecosto adicional.

3.2. Por ello, y de manera genérica, los sobrecostos laborales, incluyendo tributos y beneficios sociales, son:

- Aporte a ESSALUD: 9%
- Compensación por Tiempo de Servicios: 1/12 de todo lo ganado al año.
- Gratificaciones ordinarias: 2, en julio y diciembre.

3.3. Si bien ya sabemos los porcentajes de sobrecostos, éstas se distribuyen de la siguiente manera:

Nota: para efectos prácticos la remuneración será igual a 100.

Remuneración mensual 100

- a. Total anual (100 x 12): 1,200.00
- b. Gratificaciones (100 x 2): 200.00 Si se costea mes a mes, se divide entre 12:  $200/12= 16.67$ , por tanto, el porcentaje mensual de sobrecosto de las gratificaciones es 16.67%.
- c. Vacaciones (100/12 = 8.33%) Este sobrecosto se considera cuando se suele sustituir al trabajador principal que sale de vacaciones por un trabajador temporal suplente. Pero, además, debe tenerse en cuenta que a la terminación del mes, el trabajador suplente tendrá derecho a un doceavo de su remuneración por concepto de récord trunco vacacional. Por tanto, el sobrecosto será:  $100.00 + 8.33$  (del récord trunco)=108.33 (al año) / 12=9.03%
- d. CTS  $(a+b/12)=1,400.00/12= 116.67$ . Si se costea mes a mes, se divide entre 12:  $116.67/12=9.72$ , por tanto, el porcentaje mensual de

sobrecosto es 9.72%. Cuando algunos consideran 8.33% es porque están calculando la CTS sólo sobre la remuneración mensual, excluyendo las gratificaciones.

Pero, si se tiene en cuenta las vacaciones, considerando que cuando un trabajador sale de vacaciones, otro debe sustituirlo, entonces la remuneración mensual pagada al sustituto también genera CTS. En este caso, sería un doceavo de 1,500.00, que corresponde a las 12 remuneraciones mensuales, una de vacaciones y a dos gratificaciones. La CTS anualizada sería 125 y si se divide entre 12,  $(1,500 / 12)$  el porcentaje de sobrecosto mensual sería 10.42%.

e. Aporte a ESSALUD  $(a+b \times 9\%) : 1,400.00 \times 9\% : 126.00$  Si se costea mes a mes, se divide este aporte anual entre 12:  $126.00/12 : 10.50$ , por tanto, el porcentaje mensual de sobrecosto es 10.50%.

Además, si se tiene en cuenta las vacaciones, considerando que cuando un trabajador sale de vacaciones, otro debe sustituirlo, entonces las remuneraciones al año son 15, y en este caso, sería 1,500.00 al año (12 remuneraciones mensuales, 2 gratificaciones más una de vacaciones) y si se aplica la tasa de 9% sobre 1,500,  $(1,500 \times 9\% / 12)$  el porcentaje de sobrecosto mensual es 11.25%.

Pero, si se tiene en cuenta las vacaciones, considerando que cuando un trabajador sale de vacaciones, otro debe sustituirlo. En este caso, sería 1,300.00 al año (12 remuneraciones mensuales más una de vacaciones)

y si se aplica la tasa de 2% sobre 1,300,  $(1,300 \times 2\% / 12)$  el porcentaje de sobrecosto mensual es 2.17%.

g. El porcentaje mensual de sobrecosto será:

- Sin sustituto en vacaciones: 38.89%
- Con sustituto en vacaciones: 49.54%

### **Régimen Mype Tributario**

En este régimen comprende a Personas naturales y jurídicas, sucesiones indivisas y sociedades conyugales, las asociaciones de hecho de profesionales y similares que obtengan rentas de tercera categoría, domiciliadas en el país cuyos ingresos netos no superen las 1 700 UIT en el ejercicio gravable.

(Obregón, 2018)

### **Acogimiento al Régimen Mype Tributario**

Corresponde incluirse siempre que cumpla con los requisitos. Deberá considerar:

- a. De iniciar actividades, podrá acogerse con la declaración jurada mensual del mes de inicio de actividades, efectuada dentro de la fecha de su vencimiento.
- b. Si proviene del NRUS, podrá acogerse en cualquier mes del ejercicio gravable, mediante la presentación de la declaración jurada que corresponda.

c. Si proviene del RER, podrá acogerse en cualquier mes del ejercicio gravable, mediante la presentación de la declaración jurada que corresponda.

d. Si proviene del Régimen General, podrá afectarse con la declaración del mes de enero del ejercicio gravable siguiente.

Además, para este año 2017, la SUNAT incorporará de oficio a los contribuyentes que al 31.12.2016 hubieren estado tributando en el Régimen General y cuyos ingresos netos del ejercicio 2016 no superaron las 1,700 UIT, salvo que por el período de enero de 2017 se hayan acogido al Nuevo RUS (NRUS) o al Régimen Especial de Renta (RER), con la declaración correspondiente al mes de enero del 2017, sin perjuicio que la SUNAT pueda en virtud de su facultad de fiscalización incorporar a estos sujetos en el Régimen General de corresponder.

(Obregón, 2018)

### **Obligación de ingresar al régimen general**

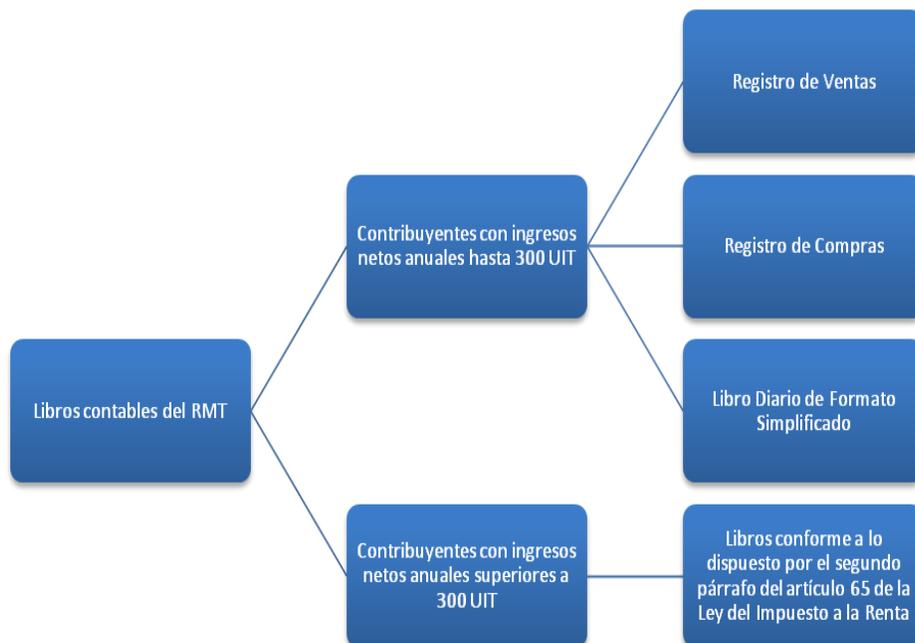
Los sujetos del RMT que en cualquier mes del ejercicio gravable, superen el límite de 1700 UIT de ingresos netos o incurran en algunos de los siguientes supuestos:

- (i) Tengan vinculación directa o indirecta en función al capital con otras personas naturales o jurídicas y cuyos ingresos netos anuales en conjuntos superen 1 700 UIT.
- (ii) Sean sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento permanente en el país de empresas constituidas en el exterior.

Determinarán el impuesto a la renta conforme al Régimen General por todo el ejercicio gravable, sin incluir los meses del ejercicio en el que estuvo acogido al Nuevo RUS o Régimen Especial.

(Obregón 2018)

### **Libros contables del Régimen Mype Tributario**



### **Impuestos a pagar en el RMT**

Deberá pagar los impuestos siguientes:

#### **IMPUESTO A LA RENTA**

Pagos a cuenta, se determina conforme a lo siguiente:

| <b>INGRESOS NETOS ANUALES</b>  | <b>PAGOS A CUENTA</b> |
|--------------------------------|-----------------------|
| <b>HASTA 300 UIT</b>           | 1%                    |
| <b>&gt; 300 HASTA 1700 UIT</b> | COEFICIENTE O 1.5%    |

Además, deberá presentar declaración jurada anual para determinar el impuesto a la renta, de acuerdo con tasas progresivas y acumulativas que se aplican a la renta neta:

El Código del Tributo es **3121**

Pueden suspender sus pagos a cuenta y/o modificar su coeficiente conforme lo señala el artículo 85° de la Ley del Impuesto a la Renta.

Además, deberá presentar **declaración jurada anual** para determinar el impuesto a la renta, de acuerdo con tasas progresivas y acumulativas que se aplican a la renta neta:

| <b>RENTA NETA ANUAL</b> | <b>TASAS</b> |
|-------------------------|--------------|
| Hasta 15 UIT            | 10%          |
| Más de 15 UIT           | 29.50%       |

**Fuente:** Sunat

Los sujetos del RMT determinarán la renta neta de acuerdo a las disposiciones del Régimen General contenidas en la Ley del Impuesto a la Renta y sus normas reglamentarias, por lo que tienen gastos deducibles.

(Obregón, 2018)

## **IMPUESTO GENERAL A LAS VENTAS**

Este impuesto grava todas las fases del ciclo de producción y distribución, está orientado a ser asumido por el consumidor final, encontrándose normalmente en el precio de compra de los productos que adquiere.

Se aplica una tasa de 16% en las operaciones gravadas con el IGV. A esa tasa se añade el 2% del Impuesto de Promoción Municipal (IPM)

$IGV = \text{Valor de Venta} \times 18\%$

$\text{Valor de Venta} + IGV = \text{Precio de Venta}$

(Obregón, 2018)

### **Obligaciones Laborales**

Al desarrollar tu actividad empresarial sea como persona natural con negocio o a través de una persona jurídica (empresa) tendrás uno o más trabajadores, siendo así, tendrás obligaciones laborales para con ellos como el pago de su remuneración mensual, otorgamiento de gratificaciones, vacaciones u otros derechos. También tendrás la obligación de proporcionar a la SUNAT información tuya y de tus trabajadores, las obligaciones laborales, así como de efectuar los pagos de los tributos correspondientes.

(Obregón, 2018)

### **Planilla Electrónica**

Con la finalidad de organizar el correcto envío de la información de tus obligaciones laborales, así como para facilitar el cumplimiento de las

mismas, la SUNAT tiene implementado el sistema de Planilla Electrónica, que cuenta con dos componentes: T-Registro y PLAME.

### **T-Registro**

Es el Registro de información laboral de los empleadores, trabajadores y otros prestadores de servicios a tu cargo, así como de los Derechohabientes.

Se encuentra a tu disposición en SUNAT Virtual y puedes acceder con tu Clave SOL, ingresando a la opción RUC Y OTROS REGISTROS, donde encontrarás las opciones de ALTA, MODIFICACIÓN Y BAJA

### **PLAME**

Comprende la información mensual de los ingresos que perciben tus trabajadores inscritos en el T-REGISTRO y los prestadores de servicios de forma independiente que contrates, cuya recaudación ha sido encargada a la SUNAT, tales como el aporte a la ONP, a ESSALUD y si hubiere las retenciones del impuesto a la renta por cuarta y quinta categoría (honorarios y sueldos o salarios pagados).

Es el medio informático aprobado por la SUNAT para cumplir con la presentación de la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) y con la declaración y pago que corresponda. La PLAME se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en el T-REGISTRO.

Puedes descargar el programa PLAME desde el Portal de la SUNAT, se elabora, genera el archivo y envía a través de SUNAT Operaciones en Línea, utilizando tu Clave SOL

(Obregón, 2018)

**¿Quiénes están obligados a llevar Planilla?:**

| <b>Empleadores obligados a llevar planilla de trabajadores</b>   |
|--|
| Tengan a su cargo uno (1) ó más trabajadores.  |
| Cuente con uno (1) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros.  |
| Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuera el régimen legal al cual se encuentre sujeto. |
| Contraten a un personal en formación – modalidad formativa laboral.  |
| Cuenten con uno o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados al Sistema Nacional de Pensiones.  |
| Se encuentren obligados a efectuar alguna retención de cuarta o quinta categoría.  |
| Tengan a su cargo uno o más artistas.  |
| Hubieran contratado los servicios de una Entidad Prestadora de Salud u otorguen servicios propios de salud.  |
| Hubieran suscrito con el ESSALUD un contrato por Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).  |
| Gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria.  |

**Fuente:** Sunat

**RÉGIMEN LABORAL DE LAS MYPE (MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS)**

El presente manual tiene por finalidad brindar una visión panorámica del régimen especial MYPE, que cada vez tiene mayor protagonismo en

el ámbito empresarial a nivel nacional, incidiendo en los derechos y beneficios laborales, salud y pensiones. Trataremos en primer lugar las normas comunes aplicables al régimen Mype (que comprende a la micro y pequeña empresa) y posteriormente analizaremos sólo los derechos referentes a cada régimen en particular; el Sistema Integral de Salud (SIS), el Sistema de Pensiones Sociales, Comunidad Mype, entre otros aspectos relevantes. Para ello, tomaremos como referencia el marco normativo del Decreto Supremo N° 007-2008- TR y su Reglamento Decreto Supremo N° 008-2008-TR.

Definición de la Micro y Pequeña Empresa: La Micro y Pequeña Empresa (MYPE) es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Registro de la MYPE Para acceder a los beneficios de la Ley MYPE, se deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE (Registro de la Micro y Pequeña Empresa), que se realiza desde el Portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Características Las MYPE: deben reunir las siguientes características concurrentes:

**Microempresa:** de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

**Pequeña Empresa:** de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El número de trabajadores se computa de acuerdo a las reglas siguientes:

-Se suma el número de trabajadores contratados en cada uno de los doce (12) meses anteriores al momento en que la MYPE se registra, y el resultado se divide entre doce (12). De existir disconformidad entre el número de trabajadores registrados en la planilla y en las declaraciones presentadas por el empleador al Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa-REMYPE y el número verificado por la inspección laboral, se tendrá como válido éste último. Para el caso por niveles de ventas anuales, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

-Los ingresos netos anuales gravados con el Impuesto a la Renta que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes comprendidos en el Régimen General del Impuesto a la Renta.

-Los ingresos netos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del

Régimen Especial del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes de este Régimen.

-Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS, tratándose de contribuyentes de este Régimen.

**Microempresa:** El nivel de venta anual no debe superar las 150 UIT.

**Pequeña empresa:** El nivel de venta anual no debe superar las 1700 UIT.

## **Beneficios Laborales**

### **Régimen Laboral Especial**

Los trabajadores y las MYPES cuentan con un Régimen Laboral Especial, no obstante pueden pactar mejores condiciones laborales con sus empleadores MYPE.

La permanencia en este Régimen Laboral especial puede variar si la MYPE supera por dos años consecutivos sus niveles máximos de ventas.

| <b>Beneficios Laborales a tus trabajadores como MICROEMPRESA</b> |
|--|
| Remuneración: No menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).     |
| Jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.         |
| Descanso semanal y en días feriados.                             |
| Remuneración por trabajo en sobretiempo.                         |
| Descanso vacacional 15 días calendarios.                         |

### Beneficios Laborales a tus trabajadores como MICROEMPRESA

Indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración).

Cobertura de seguridad social en Salud a través del Seguro Integral de Salud - SIS (Incluye al titular del negocio, trabajadores y Derechohabientes).

Cobertura Previsional, incluye un Sistema de Pensiones Sociales.

**Fuente:** Sunat

### Beneficios Laborales a tus trabajadores como PEQUEÑA EMPRESA

Remuneración: No menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Jornada máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.

Descanso semanal y en días feriados.

Remuneración por trabajo en sobretiempo.

Descanso vacacional 15 días calendarios.

Indemnización por despido de 20 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 120 días de remuneración).

Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD.

Cobertura Previsional.

Cobertura de Seguro de Vida y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

Derecho a percibir 2 gratificaciones al año de 1/2 sueldo (Fiestas Patrias y Navidad).

Derecho a participar en las utilidades de la empresa.

Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) equivalente a 15 días de remuneración por año de servicio con tope de 90 días de remuneración.

Derechos colectivos según las normas del Régimen General de la actividad privada.

**Fuente:** Sunat

### **2.2.1.11. Régimen laboral de la construcción civil**

#### **➤ Lineamientos generales**

Este régimen laboral Especial está regulado por negociaciones colectivas de periodicidad anual; asimismo, de resoluciones que a lo largo del tiempo ya han formado parte de beneficios y condiciones de los trabajadores.

Realizan actividades de construcción las personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras que se dediquen o promuevan las actividades de la construcción comprendidas en la Gran División 5 (actualmente categoría de tabulación F, División 45) de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU). La División 45 de la CIIU se divide en 5 grupos, los cuales abarcan los siguientes ámbitos: 451. Preparación del terreno; 452 Construcción de edificios completos y de parte de edificios; Obras de ingeniería civil; 453 Acondicionamiento de edificios; 454 Terminación de edificios; y, 455 alquiler de equipo de construcción y demolición dotado de operarios.

(Jiménez, Infantes, y Ugarte, 2010, Pág. 9)

#### **➤ Características de la actividad de construcción civil**

La actividad de construcción civil tiene 2 características especiales que se señalan a continuación:

- ✓ Eventualidad:

Se refiere a que la relación laboral en construcción civil es de carácter temporal; esto es, no es una actividad permanente en la medida que dura mientras se ejecute la labor para la cual se ha contratado al trabajador.

✓ Ubicación Relativa:

La actividad de la construcción no se desarrolla en un lugar fijo sino que se desenvuelve en diversos sitios, sin fijeza permanente. De este modo allí donde se ejecuta una obra de construcción se ubican los trabajadores; y luego, terminada la obra, se tienen que trasladar de ubicación a una nueva obra.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahúaman, 2014, Pág.173)

➤ **Régimen laboral aplicable a la actividad de construcción civil**

• **Régimen laboral especial de Construcción civil**

De conformidad con el artículo 12 ° del Decreto Legislativo N° 727, Ley del Fomento para la Inversión Privada en la Construcción, el régimen laboral especial de construcción civil es aplicable a aquellos trabajadores del ámbito nacional que presten servicios para empresas contratistas y sub-contratistas que ejecuten obras de construcción civil cuyos costos individuales exceden las cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Cuando se trate de la ejecución de un conjunto de obras; para establecer el límite de las 50 UIT, se tomara el costo individual de cada obra. Para establecer el costo individual

de cada obra se deben tomar en cuenta todos los gastos, incluyendo las remuneraciones y materiales de construcción. (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 181)

- **Régimen laboral general**

**En forma supletoria.**

En todos los aspectos que se desprendan de la relación de trabajo y que no hayan sido contemplados por el régimen laboral especial de construcción civil se aplicarán supletoriamente las normas del régimen laboral común de la actividad privada (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 181).

**Ante obras cuyo costo individual no supera las 50 UIT**

En sentido contrario a lo comentado en el punto “1”, el régimen laboral especial de construcción civil no puede ser aplicado a trabajadores en construcción civil que laboren en obras públicas o privadas cuyo presupuesto individual no exceda las 50 UIT. En su lugar, la relación laboral que surja entre estos trabajadores y empresas constructoras se regularan por las disposiciones del régimen laboral común de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR). (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 181)

➤ **Trabajadores de construcción civil**

**Trabajadores incluidos en el régimen laboral de construcción civil**

Como se ya se indicó arriba, se incluye en este régimen laboral a aquellos trabajadores que presten servicios para empresas constructoras que ejecuten obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan las 50 UIT, y que lleven a cabo cualquiera de las labores incluidas en las tres categorías de obreros del sector construcción: operarios, oficiales y peones.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 181)

**Trabajadores excluidos del régimen laboral de la construcción civil**

Se exceptúa del régimen laboral de construcción a los trabajadores que realicen su prestación de servicios en las empresas constructoras de inversión limitada que exclusivamente ejecutan obras cuyos costos individuales no exceden de 50 Unidades Impositivas Tributarias-UIT (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 181).

**Clasificación de los Obreros de construcción civil por categorías**

Operarios

Oficiales

Peones

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, Pag.181)

➤ **Contrato de trabajo**

El Contrato de trabajo de los obreros del régimen laboral de construcción es colectivo en atención a lo que suscriben por un lado CAPECO (Cámara Peruana de la Construcción) en representación de los empleadores y, por otro lado, la FTCCP (Federación de Trabajadores de la Construcción civil del Perú) en representación de todos los trabajadores del sector a nivel nacional. En el Régimen laboral de la construcción civil, el contrato de trabajo no se encuentra sujeto a ninguna formalidad tal como su celebración por escrito o su registro ante la Autoridad Administrativa de trabajo. (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 185)

➤ **Extinción del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se extingue por las mismas causas previstas para el régimen laboral común de la actividad privada.

Al respecto, el artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR contempla como supuestos de extinción de un contrato de trabajo los siguientes:

- ✓ El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- ✓ La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- ✓ La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

- ✓ El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- ✓ La invalidez absoluta permanente;
- ✓ La jubilación;
- ✓ El despido en los casos y forma permitidos por ley;
- ✓ La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente ley.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág.185)

➤ **Remuneraciones de los obreros de construcción civil**

• **Jornales básicos**

Los Jornales básicos diarios vigentes, desde el 1° de junio 2017 hasta el 30 de Mayo 2018 son:

Operario S/. 64.30

Oficiales S/. 52.00

Peón S/. 46.50

• **Trabajo en día de descanso semanal obligatorio (dominical) y en días feriados**

Los trabajadores de este régimen laboral, tiene derecho a 24 horas continuas de descanso semanal debidamente remunerados, del mismo modo, tienen derecho al descanso durante los días feriados del ámbito nacional previstos en el Decreto Legislativo N° 713.

Los trabajadores que laboren durante cualquiera de estos días recibirán:

- ✓ Una sobretasa del 100% sobre lo pagado por el trabajo realizado durante tales fechas, y
- ✓ Una bonificación por movilidad equivalente a cuatro pasajes urbanos.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 188)

- **Trabajo en jornada nocturna**

En el régimen laboral especial de construcción civil se considera que dicha jornada es entre las 11 p.m. y las 6 a.m.

El trabajador que labore en ese horario debe recibir una bonificación de parte del empleador equivalente al 20% sobre el jornal básico (20% del jornal previsto para las 8 horas ordinarias). Asimismo, el empleador deberá otorgar al trabajador un refrigerio consistente en 2 sándwiches y ½ litro de leche.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuman, 2014, pág. 189)

- **Trabajo en sobretiempo**

Los trabajadores que realicen labores fuera de su jornada ordinaria diaria deberán recibir una sobretasa sobre el valor de la hora ordinaria bajo las siguientes condiciones:

- ✓ En horario partido

En los casos en los que se trabaje en 2 medias jornadas, el trabajador que labore durante las 2 horas intermedias tendrán

derecho al pago de una sobretasas del 100% por esas 2 horas de labor

✓ Hasta la décima hora de la jornada y hasta las 11:00 pm

Si la labor en sobretiempo no supera las 10 horas, incluida la jornada ordinaria diaria, y siempre que éstas se ubiquen antes de (o “Hasta”) las 11 p.m.; dicha labor será remunerada con una sobretasa del 60% sobre el valor de la hora ordinaria.

✓ Luego de la décima hora de la jornada y hasta las 11:00 pm

Si la labor en sobretiempo supera las 10 horas, incluida la jornada ordinaria diaria, y siempre que éstas se ubiquen antes de ( o “hasta”) las 11 p.m.; dicha labor será remunerada con una sobretasa del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

✓ Después de las 11:00 pm

Si la labor en sobretiempo se lleva a cabo luego de las 11 p.m., la remuneración será fijada en forma convencional entre las partes.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pag.190)

➤ **Beneficios sociales**

✓ **CTS (Indemnización por tiempo de servicios).**

Los trabajadores de construcción civil perciben una indemnización por tiempo de servicios equivalente al 15% del total de los jornales básicos durante percibidos durante su prestación de servicios efectivos. Dentro de este porcentaje de

15% se encuentra considerado un 3% que corresponde a la asignación anual sustitutoria de la participación en las utilidades. Para el otorgamiento de este derecho se considera los días efectivamente trabajados y los descansos médicos debidamente acreditados hasta por un máximo de 60 días por año. Asimismo, no se considera el pago del salario dominical pero si se toma en cuenta el importe de lo pagado por horas extras sin la sobretasa que resultase aplicable. Este cálculo se efectúa con el último jornal básico vigente para el trabajador.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 191)

✓ **Vacaciones**

El trabajador de construcción civil tiene derecho a percibir por concepto de vacaciones trucas el 10% de todos los jornales básicos que hubiera percibido, por los días efectivos de trabajo y por los descansos médicos acreditados hasta por un periodo de 60 días al año.

Para el pago de este beneficio se toma en cuenta el último jornal básico.

El trabajador que labore de manera continua por un año (y habiendo cumplido el record vacacional mínimo de 260 días de labor efectiva por tratarse de una jornada ordinaria semanal de 6 días) con el mismo empleador y en la misma obra tiene derecho a las vacaciones anuales pagadas, esto es, tendrá derecho a gozar

de 30 días consecutivos de descanso remunerado con 30 jornales básicos (de acuerdo al jornal básico vigente de la fecha de descanso físico). Asimismo, al igual que en el régimen laboral común de la actividad privada; en caso los trabajadores no disfruten del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho percibirán la triple vacacional.

(Jiménez, Hurtado, Hilario, y Atahuaman, 2014, pág. 192)

✓ **Gratificaciones**

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a dos gratificaciones anuales correspondiente a fiestas patrias y Navidad, y que el empleador debe pagar de la siguiente manera:

**Gratificación de fiestas patrias**

Equivale a 40 jornales básicos y se paga a razón de 1/7 de 40 jornales básicos por mes calendario completo laborado por el trabajador en la obra desde enero a julio del año respectivo.

**Gratificación de navidad**

Equivale a 40 jornales y se paga a razón de 1/5 de 40 jornales básicos por mes calendario completo laborado por el trabajador en la obra desde agosto a diciembre del año respectivo.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 193)

✓ **Plazo para la entrega de los beneficios sociales**

De conformidad con el decreto Supremo del 21 de julio de 1995, el pago de los beneficios sociales que pudieran corresponder a los obreros de la industria de construcción civil a su cese debe efectuarse dentro de las 48 horas siguientes a la extinción del contrato de trabajo.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág.194)

➤ **Bonificaciones y asignaciones otorgadas en el RCC**

✓ **Bonificación Unificada de construcción(BUC)**

En virtud del Convenio Colectivo 2012-2013 que creo la Bonificación por alta Especialización (BAE), el pago de la Bonificación Unificada de Construcción (BUC) se efectúa del modo siguiente:

Peones: 30% de su jornal básico.

Oficiales: 30% de su jornal básico.

Operarios de todas las especialidades: 32% de su jornal básico, el cual está compuesto por el 30% como BUC y el 2% por Especialización previsto en la Resolución Sub Directoral N° 450-90-zsd-nec del 25 de mayo de 1990.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 194)

✓ **Bonificación por alta Especialización(BAE)**

BONIFICACION por concepto de ALTA ESPECIALIZACION (BAE) a ser otorgada a los trabajadores de construcción civil que estén debidamente certificados por el empleador o institución educativa para realizar trabajos especializados.

Resolución Ministerial N°233-2012-TR (28/09/2012)

El monto de la llamada Bonificación por alta Especialización (BAE) es el siguiente:

**Topógrafo:** 9% de jornal básico.

**Operario operador de Equipo Mediano:** 8% de su jornal básico.

**Operario operador de equipo Pesado:** 10% de su jornal básico.

**Operario Electromecánico:** 15% de su jornal básico, el cual está constituido por el 5% como “bonificación por especialización” previsto en la cláusula segunda del Convenio colectivo del periodo 2010-2011, suscrito con fecha 20 de julio de 2010; y el 8% que se adicionó en el convenio colectivo 2012-2013.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 195)

✓ **Bonificación por altura**

La bonificación por trabajo en altura equivale al 7% sobre el jornal básico por cada 4 pisos, a partir del cuarto piso.

Esta bonificación beneficia a los trabajadores de construcción civil que efectúe labores en cualquiera de las siguientes condiciones:

Los que realicen labores de revestimiento de fachadas a partir del 4° piso.

Los que realicen trabajos en andamios en los exteriores de edificios, revoques, edificación de toda clase, revestimiento de toda clase, molduras, encofrados de aleros y otros a partir del 4° piso.

Los que realicen trabajos en tanques elevados a partir de los 5 metros de altura.

Los que realicen trabajo en fachadas interiores en las que se usen andamios y que compartan los mismos riesgos que las labores señalados.

Los que realicen trabajos en edificaciones en los que se puedan precisar los cuatro pisos: a partir de los 10 metros contados desde la cota del suelo.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 195)

✓ **Bonificación por altitud**

Los trabajadores de construcción civil que presten servicios en obras que se encuentren ubicadas a partir de 3000 metros sobre el nivel del mar, sin tener en cuenta su lugar de procedencia, tiene derecho a percibir S/. 1.00 nuevo sol por día laborado como

bonificación por altitud. La bonificación por altitud no es computable para el pago de beneficios sociales.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pag. 197)

✓ **Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero**

Los trabajadores de construcción civil que laboren en las obras de edificación en un nivel inferior al segundo sótano o 5 metros bajo la cota cero tienen el derecho a recibir la bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero. A la fecha tal bonificación asciende a S/ 1.90 nuevos soles diarios.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 198)

✓ **Bonificación por contacto directo con el agua y aguas servidas,**

**Bonificación por contacto directo con agua**

Los trabajadores de construcción civil percibirán una bonificación del 20% sobre el jornal básico cuando laboren en contacto directo con el agua, como en fundaciones, ríos y en todos aquellos trabajos en que el obrero tenga que ingresar al agua para realizar su labor.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 198)

**Bonificación por contacto con aguas servidas**

Los trabajadores que laboran en contacto directo con aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores percibirán una bonificación ascendente del 20% sobre el jornal

básico. Esta bonificación es únicamente aplicable a los trabajadores que estén en contacto directo con el agua servida. (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 198)

✓ **Asignación por escolaridad**

Los trabajadores con hijos menores de 18 años que cursen estudios de educación inicial o de educación básica percibirán una asignación por escolaridad equivalente a 30 jornales básicos al año.

Asimismo, desde la vigencia del Convenio Colectivo 2005-2006, la bonificación por asignación escolar se hace extensiva a los hijos de los trabajadores que cursen estudios técnicos o superiores, hasta los 21 años de edad. Esta asignación se abona al trabajador desde su ingreso a la obra y se paga en la última semana de cada mes calendario a razón de 1/12 de 30 jornales por cada hijo.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 199)

✓ **Bonificación por movilidad acumulada**

Los trabajadores de construcción civil perciben una bonificación por movilidad acumulada para atender los gastos de movilidad urbana e inter-urbana, esto es, para sustentar gastos de su desplazamiento desde su domicilio habitual hacia la obra. Esta bonificación equivale a seis (6) pasajes urbanos, y se abona por día trabajado sin distinción de categoría (operario, oficial, peón).

Asimismo, no es computable para el cálculo de los beneficios sociales.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 198)

✓ **Asignación por defunción**

Las empresas constructoras deberán abonar a los familiares de los trabajadores fallecidos durante la vigencia del contrato de trabajo una asignación por sepelio de 1 UIT siempre que el costo de la obra presupuestada sea mayor a 50 UIT (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 200).

➤ **Aportes, contribuciones y demás obligaciones pecuniarias**

• **A Cargo del Empleador**

✓ **Essalud**

Los trabajadores de construcción civil deben ser inscritos en Essalud como “afiliados regulares en actividad”. Siendo ello así, el aporte mensual que debe efectuar el empleador por cada uno de tales trabajadores equivale al 9% de sus ingresos mensuales.

Las prestaciones que otorga el seguro social de salud pueden ser:

De prevención, promoción y recuperación de salud,

De bienestar y promoción social y económicas (subsídios)

En materia de prestaciones económicas, Essalud realiza el pago directo del subsidio de lactancia y de la prestación por sepelio a

todos los asegurados regulares. Asimismo, realiza el pago directo de los subsidios por incapacidad temporal y maternidad a un grupo determinado de asurados entre los que se encuentran los trabajadores de construcción civil.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuman, 2014, pág. 200)

✓ **SCTR**

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores que tienen la calidad de afiliados regulares del “Seguro Social de Salud” y que laboran en un centro de trabajo en el que la entidad empleadora realiza alguna de las actividades de alto riesgo descritas en el anexo 5 del decreto supremo N° 009-97-SA (Reglamento de la Ley Modernización de la Seguridad Social en Salud). Al respecto la actividad de construcción civil se encuentra considerada por el citado dispositivo como una labor de alto riesgo.

En general, las entidades empleadoras que realizan actividades de riesgo están obligadas a contratar el seguro Complementaria de Trabajo de Riesgo, siendo de su cuenta el costo de las primas por su contratación.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuman, 2014, pág. 202)

✓ **Essalud + Vida**

Mediante acuerdo de Consejo Directivo N° 2-11 IPSS-95 del 16.03.95 se autorizó, a favor de los asegurados en el Instituto Peruano de Seguridad Social(hoy Seguro de Salud-Essalud), la implantación del “seguro de accidentes personales –Seguro Essalud- Vida” , con el concurso de las compañías de seguros nacionales que estén dispuestas a participar.

El ahora “Essalud+Vida seguro de Accidentes” es un seguro voluntario de accidentes personales que cubre el titular y a su conyugue o concubina(o), Indemnizando por muerte o invalidez permanente total y parcial derivada de un accidente. La prima actual de este seguro es de S/. 5.00 nuevos soles mensuales por asegurado.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuman, 2014, pág. 203)

✓ **Contribución al SENCICO**

El Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) es el encargado de la formación, capacitación integral, calificación y certificación ocupacional de los trabajadores de la actividad de la construcción en todos los niveles, y de realizar las investigaciones y estudios necesarios para atender sus fines.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 205)

- **A cargo del trabajador**

- ✓ **Seguro Social en materia de pensiones**

Las entidades empleadoras están obligadas a efectuar la retención de los aportes previsionales de los trabajadores de construcción civil, ya sea que estén afiliados al Sistema Nacional de Pensiones o al sistema privado de pensiones (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 209).

- ✓ **CONAFOVICER**

El Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Vivienda y Centros Recreacionales (CONAFOVICER) es la entidad encargada de administrar el fondo que da origen a su nombre y que es fruto de las aportaciones que hacen todos los trabajadores de construcción civil.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 209)

**Sujetos afectos a la contribución**

Están afectos a la Contribución al CONAFOVICER los trabajadores que realicen actividades de construcción civil, que presten sus servicios con relación de dependencia y a cambio de una remuneración, de manera eventual o temporal, a una persona natural o jurídica dedicada a la actividad de construcción.

### **Agentes de retención**

Son agentes de retención de la contribución al CONAFOVICER, los empleadores que contratan a los trabajadores afectos a este pago.

### **Tasa de la contribución**

La tasa para los obreros del régimen de construcción civil del 2%

### **Base Imponible**

La base imponible de los aportes al CONAFOVICER está constituida por el jornal básico percibido por el trabajador de construcción civil. Se entiende como jornal básico para efectos de aporte al CONAFOVICER, al salario dominical, al de los días feriados no laborables y al de los descansos médicos que involucren el pago de la jornada ordinaria.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 210)

### ✓ **Impuesto a la Renta**

Los trabajadores de construcción civil están sujetos al impuesto a la renta de 5ta categoría por sus ingresos como trabajadores dependientes, siendo aplicables las disposiciones Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por el Decreto Supremo N° 054-99-EF.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 211)

### **Cuota sindical**

Entre los bienes que componen el patrimonio social de una organización sindical (FTCCP, sindicatos base, comités de obra) se encuentran las cuotas ordinarias de sus afiliados (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 211).

### ✓ **Bono pro defensa del pliego nacional de reclamos**

Cada año, la FTCCP entrega a cada sindicato los talonarios con los “bonos por la defensa del pliego nacional de reclamos” de un determinado periodo anual, los mismos que tienen un valor que lo determina la FTCCP (el aporte por trabajador del bono por la defensa del pliego de reclamos 2013 ascendió a S/. 15.00 Nuevos Soles). Dicha recaudación tiene por finalidad financiar todo el proceso de la negociación colectiva así como las visitas a las bases y la campaña de difusiones relacionadas, en principio, al pliego de reclamos en negociación.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 213)

### ✓ **Bono por la solución del pliego nacional de reclamos (pago a la FTCCP)**

Éste es un aporte que efectúan los trabajadores de construcción civil a favor de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) por la solución del pliego de reclamos presentado en cada año. Se trata de un descuento obligatorio que se efectúa únicamente al 1° de junio de cada año.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 213)

➤ **Permisos y licencias**

✓ **Permiso Sindical**

Tienen derecho a gozar de licencia sindical con goce de haber hasta dos dirigentes del comité de obra en los casos que tengan que presentarse ante las autoridades y organismos de grado superior, previo permiso recabado del empleador y con la debida comprobación posterior.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 213)

✓ **Licencia por duelo**

En un principio, los obreros de construcción civil gozaban de 3 días por duelo con goce de remuneraciones; en caso de fallecimiento de padres, cónyugue e hijos matrimoniales, hijos reconocidos o extramatrimoniales debidamente comprobados. Valga puntualizar que este permiso era aplicable para las tres categorías de obreros.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 214)

✓ **Atención en Essalud**

En los casos que el trabajador requiera concurrir a los centros del Essalud para atenderse por una enfermedad común deberá comunicarse con su empleador un día antes de la atención a efectos de recabar el permiso por escrito; sin embargo, de tratarse de una urgencia médica o accidente de trabajo, se

comunicará de inmediato y el empleador otorgará el permiso correspondiente para su atención ambulatoria teniendo en cuenta el lugar en donde se realizará la atención médica.

En dicho caso, el trabajador percibirá el importe proporcional del jornal a las horas en que estuvo en el centro de asistencia de esa entidad, incluyendo el tiempo empleado en regresas a la obra, sin pérdida de salario dominical.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 214)

✓ **Inscripción por nacimiento de hijo**

Se concede medio día de permiso sin pérdida de la remuneración dominical cuando el padre concurra a inscribir el nacimiento de su hijo. Este hecho se comprobará con la papeleta expedida del Registro Civil correspondiente (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 214)

✓ **Licencia por paternidad**

Con el objeto de promover y fortalecer el desarrollo de la familia, el congreso de la República aprobó en setiembre del 2009 la Ley que otorga licencia por paternidad, Ley 29409; y en diciembre del año siguiente, su reglamento a través del Decreto Supremo N°014-2010-TR.

Estas normas reconocen al trabajador el derecho a gozar de un tiempo de licencia remunerada de 4 días hábiles consecutivos con ocasión del alumbramiento de su conyugue o conviviente.

Con ello, el derecho de todo trabajador al goce de una licencia remunerada tras el alumbramiento de su conyugue o conviviente beneficia a los trabajadores sin importar el régimen laboral que les sea aplicable (régimen laboral general o especial) ya sea del sector público o privado. En ese sentido, los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil también serán beneficiados de este derecho de licencia por paternidad.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 215)

➤ **Condiciones de trabajo**

✓ **Refrigerio**

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores, durante los turnos corridos a un refrigerio consistente en 2 sándwiches y ¼ litro de leche por cada turno (Jiménez, hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 217).

✓ **Agua potable**

Los empleadores de la construcción están obligados a otorgar a los trabajadores de construcción agua para el consumo, ésta deberá ser potable en los lugares donde no exista red pública de agua. El transporte y almacenamiento deberá garantizar su portabilidad. En caso contrario, la obligación originaria queda transformada en otra de tipo pecuniario pues estarán obligados a pagarles una compensación por el agua potable.

(Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 217)

✓ **Botiquín, ducha y servicios higiénicos**

Las normas básicas de seguridad ocupacional obligan a las empresas constructoras a tener en sus obras un botiquín con los medicamentos necesarios afectos de que se pueda brindar a los trabajadores el servicio de primeros auxilios cuando lo requieran (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014, pág. 217).

**2.2.1.12. Datos informativos de la Empresa.**

Empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Con domicilio fiscal Mza I Lote 1 Dpto. 101 URB. UPAO II- 1er piso (costado de Plaza Veá) La Libertad- Trujillo-Trujillo. Cuya Actividad económica principal es CIU 45207-Construcción de Edificios Completos, e inició sus actividades empresariales el 23/08/2006 Es una empresa dedicada al rubro de la construcción civil.

**2.2.2. Marco conceptual**

**Empresa**

La empresa es la unidad económica destinada a producir bienes y servicios; una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital social. Por consiguiente la empresa es un ENTE SOCIAL, que está integrado por persona con objetivos similares, en donde algunos aportan dinero; otros bienes materiales; otro trabajo físico o intelectual u otras formas de aportación.

En general la empresa presta un servicio económico, mediante el cual trata de conseguir un beneficio que remunere a lo consumido para prestar el servicio, a los esfuerzos personales realizados y al riesgo que tiene la empresa.

(Sabino, 2015)

### **Remuneración**

Constituye remuneración el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualesquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo o pago de los beneficios previstos en la presente ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones a la seguridad social y similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del impuesto a la renta que se rige por sus propias normas.

(Ley General del Trabajo, Artículo 191).

### **Trabajador**

Aun cuando nuestra legislación no define quien es el trabajador, podemos deducir que, en estricto, califica como trabajador aquel con el que se mantiene un vínculo laboral o de dependencia.

(Manual Operativo del Contador, 2013, pág. 9)

### **Trabajo**

Trabajo es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida. Es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes y servicios en una economía,

que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

(OIT, 2012)

### **Edificación**

Es el grupo construcción con destino al habitad humano, para fines tanto de dormitorio como de trabajo. Incluye tanto un edificio familiar como un bloque de oficinas (Navarro, 2017)

### **Inmobiliaria**

Es una compañía dedicada a la compra y venta de propiedades tales como casas, departamentos, oficinas, locales entre otros. Generalmente un comprador y vendedor se ponen en contacto con ellos para entrar en las negociaciones correspondientes. La compañía en ese sentido actúa de mediador entre ambos. Si la venta se concreta, la inmobiliaria recibe una comisión.

(Navarro, 2017)

### **Subcontratación**

Es la contratación que una empresa hace de otra empresa, para que esta última realice parte de los servicios por los que la primera ha sido contratada directamente (Navarro, 2017)

### **Contratista**

El termino contratista es muy frecuente en el contexto de la relaciones laborales. Cuando en un contrato por prestación de servicios hay dos protagonistas: el contratante y el contratista, el primero es el que toma la iniciativa de requerir

un servicio externo a su propia actividad y el segundo, es el que presta dicho servicio.

(Navarro, 2017).

### **Valorización**

Es el monto de la contraprestación que corresponde abonar al contratista, por el trabajo ejecutado en un periodo de tiempo, usualmente mensual; sin embargo, nada impide establecer en las bases o el contrato otra periodicidad. Adicionalmente, cabe señalar que las valorizaciones tienen el carácter de pagos a cuenta, toda vez que en la liquidación final es donde se define el monto total de la obra y el saldo a pagar.

(Navarro, 2017)

### **III. HIPÓTESIS**

El presente informe de investigación no contiene hipótesis porque es un trabajo descriptivo.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. El tipo de la Investigación

El tipo de investigación empleado para la realización de este trabajo es de enfoque cualitativo, porque se basa en la obtención de datos en principio no cuantificables, basados en la observación. Estudian la realidad en su contexto natural (Hidalgo, 2008)

### 4.2. Nivel de la Investigación

El nivel de la investigación es descriptivo; porque permitió analizar la variable del tema de investigación y observar la realidad tal cual ocurre sin transformar nada debido a que se limitó a describir la principal característica de la variable en estudio (Hidalgo, 2008).

### 4.3. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental descriptivo.

**No experimental:** Porque el investigador no manipuló la variable y se realizó en un periodo determinado, por lo que se realizará el levantamiento de la información financiera con su evaluación e interpretación.

**Descriptivo:** Porque se recolectó los datos en un solo momento y en un tiempo único, el propósito fue describir la variable y analizar su incidencia en un contexto dado.

(Hidalgo, 2008).

#### **4.4. Población y Muestra**

##### **4.4.1. Población**

La población de la investigación está constituida por todas las empresas industriales del Perú.

##### **4.4.2. Muestra**

Para la realización de la investigación se tomó como muestra La empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L.

#### 4.5. Definición y Operacionalización de variables

**TITULO:** Caracterización de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú: Caso empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.

| OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE               |  |                       |                                 |   |   |  |
|---|--|-----------------------|---------------------------------|---|---|--|
| VARIABLES                                       | CONCEPTUALIZACION  | DIMENSION             | INDICADORES                     | ITEMS   | FUENTE  | INSTRUMENTO  |
| ASPECTOS LABORALES DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES | Las Normas laborales son un conjunto de normas establecidas y que tienen que respetarse entre los trabajadores y empleadores dentro de una organización. | Principales Elementos | Remuneración                    | ¿Sabe cuál es el monto de la RMV?   | E<br>S<br>T<br>U<br>D<br>I<br>A<br>N<br>T<br>E<br>S | C<br>U<br>E<br>S<br>T<br>I<br>O<br>N<br>A<br>R<br>I<br>O |
|   |  |                       | Gratificación                   | ¿Generan sobre costos las gratificaciones de los trabajadores?                          |   |  |
|   |  |                       | Vacaciones                      | ¿Cumplen con darles sus vacaciones a los trabajadores?                                  |   |  |
|   |  |                       | CTS                             | ¿Cada cuánto tiempo la empresa le hace el depósito de CTS?                              |   |  |
|   |  | Beneficios            | Seguro Social en Salud          | ¿Reciben los trabajadores atención médica?  |   |  |
|   |  |                       | Utilidades                      | ¿Cuál es el porcentaje de los trabajadores en las utilidades?                           |   |  |
|   |  |                       | Capacitaciones                  | ¿Reciben los trabajadores capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo? |   |  |
|   |  |                       | Contratación laboral            | ¿Firman contrato de trabajo los trabajadores al inicio de sus labores?                  |   |  |
|   |  |                       | Prevención de riesgos laborales | ¿La empresa cuenta con un RISST?  |   |  |

**Fuente:** Elaboración propia

## **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **4.6.1. Técnicas**

En el desarrollo de la investigación se utilizó la técnica de la entrevista.

**Entrevista:** Es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

### **4.6.2. Instrumentos**

Para el recojo de la información de la investigación se utilizó el cuestionario.

**Cuestionario:** su elaboración consiste en elaborar preguntas por escrito, en función de los objetivos y los indicadores de las variables a investigarse en forma ordenada, las preguntas a formularse pueden ser abiertas o cerradas.

(Hidalgo, 2008)

## **4.7. Plan de análisis**

Para lograr los resultados del **objetivo específico 1**, se utilizó la revisión Bibliográfica, luego se hará el análisis a la luz de los antecedentes y de las bases teóricas pertinentes.

Para conseguir los resultados del **objetivo específico 2**, se realizó una entrevista y se procesará la información en cuadros de formato Word.

Para lograr los resultados del objetivo específico 3, se realizó un análisis comparativo entre los resultados de los objetivos específicos 1 y 2; luego se explicó las coincidencias o no coincidencias a la luz de las bases teóricas pertinentes

#### **4.8. Matriz de consistencia**

Línea de Investigación: aspectos laborales

| TITULO DE LA INVESTIGACION  | ENUNCIADO DEL PROBLEMA  | OBJETIVO GENERAL   | OBJETIVOS ESPECIFICOS   | VARIABLE  | TECNICA DE RECOLECCION DE INFOMACION                                      | METODOLOGIA   |
|---|---|--|---|---|---|---|
| <p>Caracterización de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú: caso Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.</p> | <p>¿Cuáles son las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017?</p> | <p>Determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.</p> | <p>Describir las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú, Trujillo, 2017.</p> <p>Describir las características de los aspectos laborales de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.</p> <p>Hacer un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.</p> <p>Después de haber hecho el análisis comparativo del objetivo N° 3 se propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El Acogimiento a l Régimen Mype Tributario para obtener benéficos laborales que ayuden a la formalización de la empresa y de esta manera registrar en planilla a todos los trabajadores de la empresa Constructora e inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2018.</li> </ul> | <p>Aspectos laborales de las empresas Industriales.</p> | <p><b>Técnica:</b> Entrevista</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> | <p><b>Tipo de la Investigación:</b> Cualitativo.</p> <p><b>Nivel de la Investigación:</b> El nivel de la investigación es Descriptivo.</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b> El diseño de la investigación fue no experimental, descriptivo.</p> <p><b>Población:</b> Todas las empresas Industriales del Perú.</p> <p><b>Muestra:</b> Para la realización de la investigación se tomó como muestra a la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L.</p> |

Fuente: Elaboración propia.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de los resultados

#### 5.1.1. Respecto del objetivo específico N° 1

1. Describir las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú, Trujillo, 2017.

| AUTOR(S)        | RESULTADOS  |
|-----------------|---|
| (Gamarro, 2009) | El autor afirma en sus <b>resultados</b> que el 56% de los empresarios encuestados manifestaron conocer la Ley Orgánica y el objeto de la misma; sin embargo el 44% no tiene suficiente información sobre cuáles son los requisitos de registro y afiliación de sus trabajadores, deberes y obligaciones entre otros; situación que incide negativamente en la empresa, porque ocasiona incumplimiento de sus obligaciones para con sus trabajadores, atentando contra la salud y seguridad de los mismos.  |
| Rubio (2003)    | El autor afirma como <b>resultados</b> en la investigación sobre las causas y motivos de la elevada rotación del personal que se da en las empresas constructoras del estado de Nayarit son las siguientes: Influencia de Factores económicos, partidos políticos, el 50% de los trabajadores son sindicalizados, resistencia al cambio, elevado ausentismo, demandas por incumplimientos, trabajo desfavorables, Paternalismo, Competencia desleal, escasez económica de recursos para atender obra, falta de calidad en las obras por competencia en precio, lejanía de las |

|                      |   |
|----------------------|---|
|                      | <p>obras, promedio de 6 obras por año, duración promedio de 4 meses para terminar obra, tardan 3 meses para obtener una nueva obra.</p>   |
| <p>(Pérez, 2013)</p> | <p>El autor establece como <b>resultados:</b> Uno de los hallazgos importantes identificados fue, que la mayoría de empresas constructoras de la ciudad de Quetzaltenango no aplican de una forma técnica las medidas de seguridad e higiene laboral, por esta razón no están documentadas, y no se tiene a un encargado o supervisor que vele por el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene. En toda actividad laboral y especialmente en las empresas constructoras, existen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. La información sobre medidas preventivas aplicables a eliminar o disminuir los riesgos laborales requiere de la atención de la dirección de cada empresa constructora para transmitirla directa y adecuadamente a cada uno de los puestos de trabajo según su naturaleza. Los gerentes de las empresas constructoras deben garantizar que cada trabajador reciba formación teórica y práctica suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como al existir cambios en las funciones que éste desempeña, al adoptar nuevas tecnologías o al existir cambios en los equipos, procesos de trabajo y establecer o valerse de medidas de seguridad para tener el marco de acción de los subordinados que se encuentran expuestos en mayor o menor grado según las peculiaridades de cada puesto de trabajo en una obra, especialmente en el área operativa. La seguridad e higiene laboral adecúa e incrementa las capacidades y habilidades de los</p> |

|                  |   |
|------------------|---|
|                  | trabajadores en el desempeño de sus funciones, sin embargo es visto por las empresas como un gasto y no una inversión.  |
| (Gonzales, 2014) | El autor afirma en sus <b>resultados</b> que para evaluar los beneficios de la presente propuesta en esta tesis se debe entender que hay un impacto de manera directa a los colaboradores y en consecuencia un efecto multiplicador a la empresa. De la misma forma, al mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, repercute a sus familiares creando un cambio en cada uno de ellos. Por otra parte, al entender que magnitud de formar nuevas empresas no solo en este sector en la ciudad de Guayaquil sino a nivel nacional bien podría darse que por medio de esta tesis y/o experiencia en los consultores sugerir este modelo hacia otras constructoras que podrían tener los mismos síntomas para así mejorar la sociedad en otra escala. Finalmente, si tomamos el ejemplo de intentar mejorar el desempeño laboral no solo en un tipo de empresa privada lograremos que otras empresas logren adquirir una cultura para inculcar una atención adecuada en el manejo del recurso humano y así no descuidarla. Esto ayudaría enormemente a la sociedad ya que el país solo progresará en función de su gente. |
| Carrillo (2018)  | El autor determina en sus <b>resultados</b> que se han obtenido en la investigación con respecto al objetivo general: “Identificar la relación entre la gestión de prevención de riesgos laborales y la calidad de vida laboral en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Arquitectos S.A.C. Huánuco 2017”; han sido favorables, se aprecia un nivel de correlación positiva considerable y (<math>r</math> de Pearson = 0.798 y <math>p=0.000 &lt; 0.05</math>), con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, la gestión de la prevención de riesgos laborales si se relaciona significativamente con la calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco- 2017.</p> <p>De acuerdo a los resultados cuando la gestión de prevención de riesgos es deficiente, la calidad de vida obtiene su mayor porcentaje en los niveles aceptable con el 11,3% e inadecuada con el 15,0%; en cambio, cuando la gestión de prevención de riesgos laborales es eficiente, la calidad de vida obtiene su mayor porcentaje en los niveles aceptable con el 3,8% y adecuado con el 20,0%. Es un resultado que se asemeja a la investigación de Chicchón y Tirado (2015), en su tesis titulada “Factores de riesgos laborales y calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública, Trujillo- 2015”, donde se aprecia una relación significativa entre ambas variables (<math>p</math>-valor= 0.0379 &lt; 0.05), con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, los factores de riesgos si se relacionan significativamente con la calidad de vida de los adolescentes trabajadores de la vía pública, Trujillo- 2015. Se observa en su investigación que cuando la calidad de vida no es óptima, los factores de riesgos laborales obtienen su mayor porcentaje en los niveles alto con el 36.6% y muy alto con el 26.7%; en cambio, cuando la calidad</p> |
|--|---|

|              |   |
|--------------|---|
|              | de vida es óptima, los factores de riesgos laborales obtienen su mayor porcentaje en los niveles moderado con el 10.0% y bajo con el 6.7%.  |
| Ruiz (2008)  | El autor afirma como <b>resultados</b> que para definir la respuesta necesaria ante una situación de emergencia o contingencia en la obra “Residencial Floresta” se ha desarrollado un “Plan de Respuesta ante Emergencias” con el fin de prevenir y mitigar lesiones, enfermedades y pérdidas asociadas a la situación identificada. Para elaborar el Plan de emergencias se utilizó la siguiente información: -Características constructivas de las instalaciones. (Memoria descriptiva y Programación de la obra). Descripción de procesos y actividades, para el cual se consideró el <i>Flujograma y mapeo de procesos</i> . Resultado de la aplicación del procedimiento IPER (Matriz de Identificación de Peligros) y Matriz de Control Operacional. Registros de accidentes, incidentes y situaciones de emergencias pasadas. |
| Anaya (2017) | El autor establece como <b>resultado</b> que las empresas constructoras tienen deficiencias en la deducción de los gastos en la determinación de las planillas de remuneración, motivo por el cual la presente investigación tuvo como propuesta mejorar la gestión de las planillas, que los trabajadores conozcan y sepan los conceptos básicos del régimen de construcción civil y los jornales, analizar la situación tributaria de la empresa y establecer procedimientos para la correcta gestión de las planillas en una empresa constructora. El régimen de   |

|              |   |
|--------------|---|
|              | <p>construcción civil contiene características especiales tanto en lo laboral, como en lo legal y tributaria. Por lo que el estado ha creado leyes y normas las cuales se deben aplicar al régimen de construcción civil, generando el pago de su impuesto, debido al incremento de las empresas constructoras en el país y poco conocimiento de las leyes laborales, es por ello que el objetivo general es proponer una mejora para la correcta gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora de acuerdo la ley de construcción civil vigente. En nuestro país de acuerdo a las encuestas realizada se observa que el nivel de una mala gestión de planillas es alto, las empresas buscan crecer y tener más ganancias para su empresa. A través del cuestionario y las entrevistas muestran que no se tiene clara las rentabilidades que representa tener una buena gestión de planilla en la parte laboral de la empresa ya que por ser otro tipo de régimen muchas empresas confunden a la hora su aplicación y cálculo, con el presente trabajo se obtiene el resultado y se demuestra que los gastos laborales, legales y tributarios.</p> |
| Alejo (2012) | <p>El autor afirma los siguientes <b>resultados</b>: La implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional puede resultar un trabajo arduo; sin embargo, proteger la salud de nuestros trabajadores y terceras personas siempre será muy importante; por otro lado, la implementación un SGSSO hace competitivas a las empresas y aseguran las buenas prácticas en materia de SSO.</p>  |

|                |   |
|----------------|---|
|                | <p>La realidad peruana requiere un SGSSO que sea moldeable a las circunstancias, ya que las múltiples entidades, instituciones, empresas, fondos, etc. a los que se les presta servicio han adoptado diferentes sistemas de gestión; es así que, elaborar todo un sistema para cada trabajo a realizar con las diferentes empresas resultaría complejo pero necesario; de esta manera, es preferible contar con un SGSSO que pueda ser moldeado a las diferentes circunstancias y retroalimentado para su mejora continua.</p>  |
| Sánchez (2012) | <p>El autor señala los siguientes <b>resultados</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa está en la obligación de constituir dos fondos fijos, uno por las detracciones y otro por el fondo de garantía equivalente al 11% del efectivo que ingresaría a caja y bancos. Se sabe que las detracciones son usadas exclusivamente para el pago de tributos, entonces tras el análisis de la documentación proporcionada por la empresa, tal medida ciertamente congela un porcentaje fijo mensual de dinero, pero como las cargas tributarias en este sector son elevadas, le ayudaría en cierta medida a cumplir adecuadamente con sus obligaciones tributarias.</li> <li>• En aplicación del D. Leg. N°727, Ley del Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, se ha dispuesto la exclusión del Régimen laboral de Construcción Civil, a los trabajadores que presten servicios para empresas constructoras de Inversión limitada que ejecuten obras cuyos costos individuales no excedan de 50 UIT. Pero por otro lado, en</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>el contrato se establece claramente que la empresa debe acreditar que todo su personal se encuentra contratado de acuerdo al régimen laboral de trabajo encomendado, es decir el de construcción Civil.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La aplicación del Régimen Laboral de Construcción Civil implica un mayor egreso de efectivo, ya que el cálculo de las remuneraciones aportes y beneficios de los trabajadores amparados por este régimen, tiene un tratamiento especial, donde la CTS, gratificaciones, vacaciones , bonificaciones, horas extras y demás conceptos detallados en la planilla de remuneraciones, son calculados y pagados semanalmente, es decir de manera anticipada semana a semana se paga al trabajador, todos los beneficios que en el sector privado normalmente se da en ciertos periodos del año, o al cese laboral.</li><li>• El contrato establece que la totalidad de materiales necesarios para la edificación de viviendas unifamiliares, serán adquiridas por el contratistas, por ende la empresa solo aportará la mano de obra y herramientas que harán posible la ejecución de la obra. Las erogaciones en materiales diversos y demás suministros adquiridos mes a mes que figuran en registro de compras, no estarían afectando severamente la liquidez de la empresa por ser gastos menudos, en comparación a la carga laboral la cual si afecta en gran medida la liquidez de la empresa tomada para estudio.</li></ul> |
|--|---|

|              |  |
|--------------|--|
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como se sabe los contratos de construcción están afectos al IGV, y es propio del sector que la facturación se haga por avance de obras y por sumas importantes de dinero, lo que implica tener una mayor base imponible para el cálculo del IGV como debito fiscal; pero ello no ocurre con el crédito fiscal derivado de las compras, puesto que sus montos son pequeños, lo que conlleva a tener un IGV por pagar elevado, convirtiéndolo en el segundo factor que afecta severamente la liquidez de la empresa Constructora Romero Contreras SAC.</li> <li>• En general la aplicación de los ratios de liquidez demuestran que la empresa Constructora Romero Contreras SAC tiene la capacidad o el activo corriente necesario para solventar sus pasivos a corto plazo. Además con la determinación del capital de trabajo, se demuestra que la empresa aun después de haber cubierto todo su pasivo a corto plazo, cuenta con la capacidad económica para responder obligaciones con terceros, invertir, etc.</li> </ul> |
| Vidal (2013) | El autor señala los siguientes <b>resultados:</b> En la empresa Full Security S.A.C. se encontró que no registra todos sus gastos y costos del personal, y como consecuencia de la falta de cumplimiento de las normas, la empresa termina su ejercicio contable con información económica - financiera no real.   |

Fuente: Datos obtenidos de los antecedentes del presente trabajo de investigación.

### 5.1.2. Respecto del objetivo específico N° 2

2. Describir las características de los aspectos laborales de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.

#### **Cuestionario aplicado al gerente de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L de Trujillo, caso del estudio.**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información del Gerente y/o Representante legal, y a un trabajador de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L

| <b>ITEM</b> | <b>PREGUNTA</b>  | <b>RESPUESTA</b>  |
|-------------|--|---|
| 1           | ¿Cuál es su cargo dentro de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L.?¿Y con cuántos trabajadores cuenta la empresa? | Respondió: Soy el Gerente de la empresa y contamos con 10 trabajadores que están registrados en planillas y 10 trabajadores están laborando de manera informal. |
| 2           | ¿Cuál es la actividad principal de la empresa?   | <b>Expreso:</b> La actividad principal de la empresa es la construcción de edificios completos.   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| 3 | ¿Conoce usted las normas laborales del Régimen Laboral especial de construcción civil?                          | <b>Expreso:</b> Si. Tenemos a las gratificaciones, las vacaciones, CTS, las bonificaciones, asignaciones, feriados no laborables, los aportes, contribuciones y demás obligaciones a cargo del empleador.  |
| 4 | ¿Considera usted que la empresa cumple con todas las normas laborales de construcción civil que le corresponde? | <b>Respondió:</b> No en su totalidad. Sólo parcialmente en un 50% aproximadamente.   |
| 5 | ¿Todos los trabajadores de la empresa firman su respectivo contrato de trabajo?                                 | <b>Expreso:</b> No. Solo los trabajadores que están en planilla firman contrato, pero los trabajadores que laboran de manera informal no se les hacen contrato. Los que están en planilla se les hace un contrato determinado de acuerdo al tiempo de la obra. |
| 6 | ¿La empresa registra en planilla a todos sus trabajadores al inicio de su relación laboral?                     | <b>Respondió:</b> No a todos. Porque las obras son temporales y se contrata el personal de manera informal, excepto cuando las obras son grandes y tienen una duración   |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | de más de un año se les suele registrar en planilla.   |
| 7  | ¿Considera usted que los beneficios laborales de los trabajadores influyen negativamente en la economía de la empresa? | <b>Respondió:</b> Si. Porque hoy en día al existir mayores beneficios que protegen a los trabajadores, las empresas se ven obligadas en incurrir en mayores costos para que dichos beneficios se cumplan.  |
| 8  | ¿Cree que las normas laborales son beneficiosas para la empresa?   | <b>Expreso:</b> Las normas laborales son justas porque benefician a los trabajadores, sin embargo a las empresas muchas veces afectan el resultado económico y al obviar en algún momento dichas normas, las sanciones son muy costosas perjudicando a la empresa. |
| 9  | ¿La empresa ha enfrentado ya alguna fiscalización en materia laboral?  | <b>Respondió:</b> Si. Para entonces se desconocía muchos aspectos de la normativa laboral y terminamos pagando fuertes multas, por eso sabemos que las sanciones a las contingencias son demasiada elevadas y evitamos incumplirlas.                               |
| 10 | ¿Cuál ha sido el impacto económico de la implementación  | <b>Respondió:</b> La seguridad y salud ocupacional en el trabajo es vital pero al  |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    | de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo dentro de la empresa?   | mismo tiempo genera mayor gasto a la empresa porque se tiene que adquirir más implementos de protección personal, las capacitaciones en seguridad se dan con mayor frecuencia y con el comité de seguridad se busca mejorar las condiciones de seguridad de nuestros trabajadores. |
| 11 | ¿Qué tributos declara la empresa?   | <b>Expreso:</b> Están afectos al IGV, I. Renta, Essalud, ONP, SCTR, ITAN, Sencico, Conafovicer   |
| 12 | ¿Sabe usted que si no declara que sanción tributaria tendrían?  | <b>Respondió:</b> Las penas son generalmente en dinero, más multa e intereses que recae sobre aquel que cometa infracción tributaria.  |
| 13 | ¿Las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, las vacaciones y los CTS generan un sobre costo para la empresa? | <b>Respondió:</b> Claro que sí. Estas gratificaciones apoyan bastante a la canasta familiar de los trabajadores, sin embargo la empresa tiene que desembolsar un sueldo más adicionalmente al comúnmente ganado por cada trabajador lo que origina un pago mayor a lo establecido. |

|    |  |   |
|----|--|---|
| 14 | ¿Cree usted que las normas laborales que benefician a los trabajadores afectan las utilidades de la empresa? | Expreso: En cierta medida sí, porque la empresa tiene que cumplir con los dispositivos legales vigentes ya que esta sujeta a diversas fiscalizaciones de entidades del estado y si estas normas son infringidas las sanciones son bastantes elevadas y no son deducibles de impuestos lo que nos resulta más perjudicial. |
|----|--|---|

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Cuestionario aplicado a un trabajador de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L de Trujillo, caso del estudio.**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de los trabajadores de la empresa para desarrollar el trabajo de investigación.

| <b>ITEM</b> | <b>PREGUNTA</b>  | <b>RESPUESTA</b>  |
|-------------|--|---|
| 1           | ¿Cuál es su cargo o función dentro de la empresa Constructora Vermell E.I.R.L? | <b>Respondió:</b> Tengo el cargo de Operario. Me encargo de emplear adecuada y eficientemente los recursos asignados, procurando su buen estado de conservación. Verificar, realizar, controlar y asegurar la producción encargada. |

|   |   |   |
|---|---|---|
| 2 | ¿Sabe usted si la empresa se encuentra legalmente formalizada?                | <b>Expresó:</b> Si. Se encuentra legalmente formalizada, se encuentra inscrita en los registros públicos.   |
| 3 | ¿Sabe usted a que régimen laboral pertenece la empresa?                       | <b>Respondió:</b> Se encuentra en el régimen laboral de la construcción civil   |
| 4 | ¿Conoce usted cuáles son sus beneficios laborales como trabajador?            | <b>Respondió:</b> Si. Los trabajadores de construcción civil tenemos derecho a gratificaciones, vacaciones Compensación por Tiempo de Servicio, bonificaciones, asignaciones, feriados no laborables, |
| 5 | ¿La empresa le hizo contrato de trabajo? ¿Qué tipo de contrato?               | <b>Respondió:</b> No. Porque las obras son temporales y se trabaja de manera informal.  |
| 6 | ¿Cumple la empresa con pagarle todos sus beneficios laborales?                | <b>Expreso:</b> No, porque todos no estamos registrados en planilla excepto cuando las obras son grandes solo en ese caso ingresan en planilla al trabajador para no tener problemas con la Sunafil.  |
| 7 | ¿Cuenta la empresa con Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo? | <b>Respondió:</b> No. Porque la empresa cuenta con 10 trabajadores y la norma te exige a partir de 20 trabajadores como mínimo.   |

|    |   |   |
|----|---|---|
| 8  | ¿Cumple la empresa con brindarles todas las herramientas y equipo necesarios para su trabajo?                                 | <b>Expreso:</b> Si cumplen con entregarnos todas las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo.  |
| 9  | ¿Cumple la empresa con brindarles la indumentaria de trabajo y equipos de protección personal?                                | <b>Respondió: Si.</b> Siempre cumplen con brindarnos la indumentaria y los equipos de protección personal.  |
| 10 | ¿Adopta la empresa las medidas necesarias para la prevención de riesgos que afecten la salud y bienestar de los trabajadores? | <b>Respondió:</b> Respecto a ese punto no existen las medidas necesarias para la prevención de riesgos ya que la empresa no cuenta con un comité ni tampoco con un (RISST) Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| 11 | ¿Cree usted que si hubiera incentivos laborales mejoraría el desempeño laboral?   | <b>Respondió:</b> No existen incentivos monetarios, motivacionales o en pro del bienestar del trabajador pero de existir estoy seguro mejoraría el desempeño laboral de los trabajadores.   |

**Fuente:** Elaborado por el autor

### 5.1.3. Respecto del objetivo específico N° 3

3. Hacer un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas Industriales del Perú y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017.

| <b>TEMAS</b>                   | <b>RESULTADOS<br/>OBJETIVO N° 1</b>   | <b>RESULTADOS<br/>OBJETIVO N° 2</b>  | <b>DIFERENCIA</b> |
|--------------------------------|---|--|-------------------|
| Mejora en el desempeño laboral | De acuerdo a las investigaciones de las empresas el mejorar el desempeño laboral de los trabajadores tendría un impacto de manera directa a los colaboradores y en consecuencia un efecto multiplicador a la empresa, si mejoramos el desempeño laboral en las empresas se lograra adquirir una cultura para inculcar una atención adecuada en el manejo del recurso humano y así no descuidarla. | En La empresa en estudio se observa un grado de insatisfacción laboral. El incremento de la productividad de los trabajadores depende del grado de satisfacción de las necesidades: satisfacción con el trabajo, clima organizacional, salario y beneficios recibidos, ambiente psicológico y físico de trabajo seguro, que las empresas deben considerar como una inversión empresarial, beneficiando a las | Coincide          |

|   |   |  |                 |
|---|---|--|-----------------|
|   |   | empresas y en general al mismo país.   |                 |
| Plan de seguridad y salud para obras de construcción. | De acuerdo a las investigaciones de las empresas para definir la respuesta necesaria ante una situación de emergencia o contingencia en la obras deberían desarrollar un “Plan de respuesta ante Emergencias” con el fin de prevenir y mitigar lesiones, enfermedades y pérdidas asociadas a la situación identificada. | En la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. hay demasiado desinterés para una adecuada gestión de los riesgos laborales. No hay una voluntad real de la empresa para hacer efectivo el cumplimiento de las normas con exigencia debida como la seguridad y salud en el trabajo, ello se ve reflejado en el accionar de los trabajadores y en la ocurrencia de | <b>Coincide</b> |

|                      |   |   |                 |
|----------------------|---|---|-----------------|
|                      |   | accidentes o incidentes.  |                 |
| Gestión de planillas | De acuerdo a las investigaciones de las empresas algunos empresarios no aplican adecuadamente la normativa laboral por desconocimiento y no realizan una buena gestión de las planillas no registrando en planilla a sus trabajadores además de que no realizan un buen llevado de las planillas y sus pagos de sus remuneraciones conforme a ley de acuerdo al régimen de la construcción civil. | En la empresa en estudio si tienen conocimiento de las normas laborales vigentes pero hay un desinterés con respecto al cumplimiento de ellas, debido a que no registra a todos sus trabajadores en planillas, y no se les calcula y paga su remuneración y beneficios sociales que legalmente les corresponde conforme las normas del régimen de la construcción civil por lo que incurren en infracciones y son | <b>Coincide</b> |

|  |   |  |                 |
|--|---|--|-----------------|
|  |   | sancionadas con el pago de multas.   |                 |
| Sobre costos laborales que influyen en el desarrollo económico de la empresa | De acuerdo a las investigaciones de las empresas los sobre costos laborales inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa, debido a que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados anuales de las empresas. | En la empresa en estudio afirman que al existir mayores beneficios laborales que protegen a los trabajadores la empresa se ven obligados a incurrir en mayores costos y/o sobre costos para que dichos beneficios se cumplan, influyendo así en el desarrollo económico de la empresa. | <b>Coincide</b> |
| Contratación laboral   | De acuerdo a las investigaciones de las empresas el cumplimiento de la normativa laboral, con   | En la empresa en estudio la contratación de los trabajadores de construcción civil se da parcialmente en un  | <b>Coincide</b> |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  | <p>respecto a la contratación laboral tampoco se cumple. Registrar a los trabajadores en planilla significan mayores gastos, asimismo, el incumplimiento de las mismas ocasionan que caigan en infracción y con ello el pago de fuertes multas y en algunos casos con la clausura temporal o definitiva de la obra afectando directamente a la economía de las empresas así como a la sociedad.</p> | <p>60%. No se cumplen en su totalidad el registrar en planilla a sus trabajadores porque para hacerlo incurren en costos elevados que influyen en la situación económica de la empresa.</p> |  |
|--|---|---|--|

**Fuente:** Elaborado por el autor

#### **5.1.4. Respeto del objetivo específico N° 4**

Después de haber realizado el análisis comparativo del objetivo N° 3 se propone:

- El acogimiento al Régimen Especial Mype Tributario para obtener beneficios laborales que ayuden a la formalización de la empresa y de esta manera registrar en planilla a todos los trabajadores de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2018.

### **5.2. Análisis de resultados**

#### **5.2.1. Respeto del objetivo específico N° 1**

Las investigaciones sobre la situación laboral de los trabajadores de la construcción civil afirman que la problemática que presentan los trabajadores es el incumplimiento de sus beneficios laborales, además de la inestabilidad laboral, insatisfacción laboral, inadecuadas condiciones de trabajo, una baja calidad de vida tanto del trabajador como de sus familias y en general, esto disminuye sus expectativas de vida, genera baja motivación por el trabajo que muchas veces repercute en el riesgo de accidentes de trabajo, poniendo en peligro su integridad física y la de sus compañeros de trabajo en unas condiciones bastantes rudas y agresivas características del sector de la construcción. Las investigaciones señalan también que las empresas constructoras no registran a sus trabajadores en planillas ni tampoco le hacen un contrato de trabajo como corresponde porque desconocen su tratamiento debido que las normas laborales son

distintas al del régimen laboral común por lo que no se les estaría pagando sus remuneraciones y beneficios sociales de acuerdo a ley.

### **5.2.2. Respetto del objetivo específico N° 2**

Según la información obtenida en la entrevista aplicada al gerente y a un trabajador de la empresa se puede apreciar:

#### **Entrevista al gerente de la empresa Constructora e Inmobiliaria**

##### **Vermell E.I.R.L**

**En la Pregunta N° 1:** El gerente comenta que cuentan con 10 trabajadores en planillas y 10 trabajadores trabajan de manera informal.

**En la Pregunta N° 2:** El gerente comenta que la actividad principal de la empresa es construcción de edificios completos.

**En la Pregunta N° 3:** El gerente comenta que si conoce las normas laborales del régimen de construcción civil; las gratificaciones, las vacaciones, bonificaciones, asignación por escolaridad, horas extras, feriados no laborables etc pero no saben de su cálculo porque el contador es el encargado de elaborar las planillas semanales de los trabajadores.

**En la Pregunta N° 4:** El gerente comenta que no cumplen totalmente las normas laborales, en términos de porcentajes cumplen en un 50% aproximadamente, porque tienen personal a su cargo con los que trabajan informalmente.

**En la Pregunta N° 5:** El gerente comenta que solo firman contrato los trabajadores que están registrados en planillas, en cuanto a los demás trabajadores no firman porque trabajan de manera informal. La empresa

trabaja de manera informal porque de esa forma evita pagar impuestos y contribuciones.

**En la Pregunta N° 6:** El gerente comenta que no registran en planillas a todos sus trabajadores porque las obras son temporales y lo hacen de manera informal, solo ingresan a planilla a los trabajadores que trabajan en obras que tienen una duración mayor de un año de, además de que reducen costos porque la mano de obra conlleva a una serie de cargas laborales y contribuciones.

**En la Pregunta N° 7:** El gerente comenta que las normas laborales si afectan negativamente en la situación económica porque la empresa tiene que incurrir en gastos para cumplir con la normativa laboral.

**En la Pregunta N° 8:** Las normas laborales son beneficiosas para los trabajadores pero no lo son para la empresa porque además el incumplimiento de ellas conlleva al pago de fuertes multa y sanciones que son perjudiciales para la empresa.

**En la Pregunta N° 9:** El gerente comenta que si han enfrentado fiscalizaciones en materia laboral, además desconocían la normativa.

**En la Pregunta N° 10:** El gerente comenta que la implementación de la seguridad y salud en el trabajo es primordial en un trabajo de riesgo pero genera muchos más gastos por que se tiene que adquirir más implementos personales así como capacitar frecuentemente al personal y formar un comité, para evitar accidentes en el trabajo.

**En la Pregunta N° 11:** El gerente comenta que los tributos que están afectos son:

El IGV, el I. Renta, ITAN, ONP, SCTR, Essalud, SENCICO, CONAFOVICER.

**En la Pregunta N° 12:** El gerente comenta que si no se pagan los tributos, la sunat te sanciona con multas que son sumamente elevadas sumados los intereses que generan, por lo que es recomendable declarar los tributos mensualmente.

**En la Pregunta N° 13:** El gerente comenta que las gratificaciones si generan un sobrecostos a la empresa, que si bien los trabajadores se ven beneficiados con un adicional más, sin embargo a la empresa le genera un desembolso adicional al comúnmente ganado.

**En la Pregunta N° 14:** El gerente comenta que las normas laborales en cierta medida si afecta a las utilidades por que genera un costo que la empresa debe asumir y además de no cumplirlas estaría sujeto a multas que afectaría en la economía de la empresa.

**Entrevista al operario de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L.**

**En la Pregunta N° 15:** El trabajador comenta que tiene el cargo de operario y su función es emplear adecuada y eficientemente los recursos asignados, procurando su buen estado de conservación. Verificar, realizar, controlar y asegurar la producción encargada.

**En la Pregunta N° 16:** El trabajador comenta que tenía conocimiento que sí se encuentra formalizada, porque se encuentra inscrita en registros públicos.

**En la Pregunta N° 17:** El trabajador comenta que se encuentra en el régimen de la construcción civil puesto que es una constructora que realiza trabajos de construcción.

**En la Pregunta N° 18:** El trabajador comenta que si sabe cuáles son sus beneficios laborales pero desconoce su cálculo y menos aún las normas que las rigen.

**En la Pregunta N° 19:** El trabajador comenta que no le hicieron contrato de trabajo porque la obra es temporal y que está trabajando informalmente sin contrato alguno.

**En la Pregunta N° 20:** El trabajador comenta que no estaría recibiendo los beneficios que le corresponde puesto que no está en planillas por lo tanto la empresa no le paga lo que le corresponde legalmente y exige la ley.

**En la Pregunta N° 21:** El trabajador respondió que tenía entendido que no cuenta con un reglamento interno porque la norma te exige a partir de 20 trabajadores como mínimo y la empresa cuenta con menos de 20 trabajadores en planilla por lo que no estaría obligado.

**En la Pregunta N° 22:** El trabajador comenta que en ese caso la empresa si cumple con entregarnos todas las herramientas y equipos necesarios para el trabajo.

**En la pregunta N° 23:** El trabajador comenta que la empresa si les brinda la indumentaria y equipos de protección a los trabajadores.

**En la Pregunta N° 24:** El trabajador comenta que considera que la empresa no toma las medidas de seguridad necesarias además de que tampoco cuenta con un comité y un Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

**En la Pregunta N° 25:** El trabajador comenta que no existen ningún tipo de incentivos por parte de la empresa pero de haberlos los trabajadores trabajarían mucho mejor porque estarían motivados.

### **5.2.3. Respetto del objetivo específico N° 3**

Después de haber realizado la comparación de las empresas Industriales del Perú con la empresa en estudio Empresa Constructora Vermell E.I.R.L, se procede a explicar las coincidencias y no coincidencias que se encontraron:

**Respetto a la mejora en el desempeño laboral:** Los resultados de los objetivos específicos 1 y 2 si coinciden porque tanto las empresas Industriales del Perú como la empresa en estudio señalan que existen cierto grado de insatisfacción laboral en los trabajadores por lo que se propone mejorar el desempeño laboral de los trabajadores para lo cual se debe capacitar, sensibilizar, motivar al personal para obtener buenos resultados y que se verán reflejados en calidad y productividad.

**Respetto al plan de seguridad y salud:** Los resultados de los objetivos específicos 1 y 2 si coinciden porque tanto las empresas Industriales del

Perú como la empresa en estudio señalan que existe desinterés de las empresas por las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores por lo que se debería desarrollar un plan de respuesta ante emergencias con el fin de prevenir y mitigar lesiones, enfermedades y pedidas asociadas a la situación identificada.

**Respecto a la gestión de planillas:** Los resultados de los objetivos 1 y 2 si coinciden porque tanto las empresas Industriales como la empresa en estudio no aplican correctamente el llevado de las planillas por lo que no se les estaría pagando sus remuneraciones y beneficios sociales conforme les corresponde de acuerdo al régimen laboral de la construcción civil. La gestión de las planillas es importante para determinar la correcta aplicación de las remuneraciones y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores, de igual manera los trabajadores necesitan conocer las bases y los cálculos de los cuales se fundamentan en sus boletas de pago correspondientes ante una eventual inspección.

**Respecto a los sobre costos laborales que influyen en el desarrollo económico de la empresa:** Los resultados de los objetivos 1 y 2 si coinciden porque tanto las empresas Industriales del Perú como la empresa en estudio señalan que los costos laborales influyen en la estructura económica de la empresa ya que para cumplir incurren en costos significativos que se reflejan en los resultados de las empresas.

**Respecto a la contratación laboral:** Los resultados de los objetivos 1 y 2 si coinciden porque tanto las empresas Industriales del Perú como la

empresa en estudio no le hacen un contrato de trabajo a sus trabajadores como corresponde porque les conlleva a una serie de gastos adicionales al pago de una remuneración, como son las cargas laborales con fines previsionales y de salud que el empleador debe asumir en cumplimiento de la normativa laboral.

#### **5.2.4. Respetto del objetivo específico N° 4**

Después de haber realizado el análisis comparativo del objetivo N° 3 se propone:

- El Acogimiento al Régimen Especial Mype Tributario para obtener beneficios laborales que ayuden a la formalización de la empresa y de esta manera registrar en planilla a todos los trabajadores de la Empresa constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2018.

El estado promueve la formalización de las MYPES mediante la simplificación de los diversos procedimientos de registro, inspección, supervisión, y verificación posterior, eliminando todo trámite tedioso. Todo empleador, al contratar a un trabajador, evalúa el costo que le va a generar el nuevo puesto de trabajo y si bien sabe cuánto será la remuneración mensual que pagará, para efectos de sus presupuestos o flujos financieros, trata de determinar los pagos adicionales o gastos adicionales que dicho trabajador le ocasionará. Estos pagos adicionales, que se generan por el nuevo puesto de trabajo se suelen denominar “sobrecostos laborales”, los mismos que dependerán de cada empresa y de las condiciones personales de cada trabajador. Por esa razón se ha

propuesta como estrategia de solución al problema de la empresa en estudio su acogimiento al Régimen Mype Tributario que el estado brinda a las empresas promoviendo la formalización con beneficios laborales y tributarios.

Según DECRETO LEGISLATIVO N° 1269-EF, (2016). Acogimiento al RMT Los contribuyentes que inicien sus actividades en el transcurso del ejercicio gravable podrán acogerse al RMT, en el caso que no se hayan acogido al Régimen Especial o al Nuevo RUS o en efecto al Régimen General. Los contribuyentes se acogerán al RMT realizando únicamente la primera declaración jurada mensual que corresponde al inicio de las actividades declarado en el RUC, surte efecto dentro de la fecha de vencimiento establecido por la administración tributaria.

El régimen especial MYPE, cada vez tiene mayor protagonismo en el ámbito empresarial a nivel nacional, incidiendo en los derechos y beneficios laborales, salud y pensiones, para ello, tomaremos como referencia el marco normativo del Decreto Supremo N° 007-2008- TR y su Reglamento Decreto Supremo N° 008-2008-TR.

**Registro de la MYPE:** Para acceder a los beneficios de la Ley MYPE, se deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE (Registro de la Micro y Pequeña Empresa), que se realiza desde el Portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Entre las características Las MYPE: deben reunir las siguientes características concurrentes: **Microempresa:** de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). **Pequeña Empresa:** de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **6.1. CONCLUSIONES**

#### **6.1.1. Respetto del objetivo específico N° 1**

Las empresas del régimen de construcción civil con el fin de mantenerse en el sector, realizan una competencia muchas veces desleal reduciendo considerablemente sus costos y presupuestos. Esta reducción de costos y presupuestos hace que las empresas busquen la contratación de una obra más barata y de esta manera explotar al trabajador en un horario que supera la jornada laboral establecida evitando pagar impuestos o mayores cargas laborales y tributarias. Es fundamental que para que las empresas funcionen eficientemente deben cumplir las normas laborales de los trabajadores así como llevar un correcto registro de sus trabajadores en planillas para de esta manera cumplir con el pago de todos sus beneficios sociales aplicando las normas y leyes laborales de los trabajadores de construcción civil. El estado se ha preocupado por la alta desprotección de los trabajadores y ha promulgado leyes que protejan a los trabajadores pero no existe un adecuado control por parte de los entes fiscalizadores para que las leyes que se han promulgado se cumplan.

Las empresas del régimen de construcción civil tienen características especiales tanto en lo laboral, como en lo legal y tributario, por lo que el estado ha creado leyes y normas que se deben aplicar a las empresas constructoras que se encuentran bajo este régimen, pero las empresas

no le dan la debida importancia al cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias por tal motivo incurren en infracciones que son sancionadas con fuertes multas que a la larga afecta en la situación económica de la empresa.

#### **6.1.2. Respetto del objetivo específico N° 2**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista, se concluye la empresa en estudio, la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. no aplica adecuadamente las normas laborales vigentes, por lo que está expuesta a fiscalizaciones y sanciones muy fuertes por incumplimiento de la normativa que afectarían la situación económica de la empresa.

La problemática principal que presenta los trabajadores de construcción civil es que no están registrados en la planilla por lo que no reciben todos sus beneficios laborales que les corresponde, además de trabajar en condiciones inadecuadas, en este sector generalmente el trabajador labora bajo condiciones exigentes y en mínimas condiciones de seguridad y está sometido a una enorme carga laboral. De esta manera se propone plantear estrategias de posible solución a la problemática existente que permitirá mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la construcción, aumentado la productividad y beneficiando además a las empresas constructoras y en general al sector de la construcción y al mismo país.

### **6.1.3. Respetto del objetivo específico N° 3**

Del análisis comparativo 1 y 2 se concluye que las empresas deben ser conscientes que el talento humano es su capital más importante y la clave para mejorar su productividad. Un proyecto puede tener un buen flujo de capital, o una infraestructura o tecnología de punta, pero esto no servirá de nada si los trabajadores los desaprovechan, los usan mal o no están comprometidos con su trabajo. Las empresas constructoras actualmente presenta carencias en la declaración de sus planillas, esto se refleja en la informalidad que impera en este rubro, dado que muchos de los trabajadores del sector construcción son llevados a trabajar muchas veces sin documentos, explotándoles y pagándoles por debajo de lo normado.

Finalmente las empresas constructoras deben cumplir con las normas laborales de sus trabajadores pero el sobre todo cumplir con llevar un correcto registro de sus trabajadores a planillas y pagarle todos sus beneficios que por ley les corresponde como son las vacaciones, las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación escolar y bonificaciones de acuerdo al régimen laboral de la construcción civil, puesto que estos cálculos son diferentes a los del régimen laboral común, evitando errores para no caer en infracciones tributarias y ser sancionados con fuertes multas.

#### **6.1.4. Respecto del objetivo específico N° 4**

Después de haber realizado el análisis comparativo del objetivo N° 3 se propone:

- El Acogimiento al Régimen Mype Tributario para obtener los beneficios laborales que ayuden a la formalización de la empresa y de esta manera registrar en planilla a todos los trabajadores de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2018.

Se ha propuesto como estrategia de solución a la problemática el acogimiento al Régimen Especial Mype Tributario que es un Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas. Este beneficio otorgado por el estado para ayudar a las empresas a que estas formalicen ya que tienen beneficios tributarios y laborales, que ayudarían a las empresas a cumplir con todos los beneficios de los trabajadores que por ley les corresponde. Al acogerse al régimen Mype tributario las Micro y pequeñas empresas ya no tendrían el problema del sobre costo laboral ya que los trabajadores tendrían beneficios pero en menor proporción dependiendo de la característica de la empresa.

**Micro empresa:** Remuneración Mínima Vital (**RMV**), Jornada de trabajo de 8 horas, Descanso semanal y en días feriados, Remuneración por trabajo en sobretiempo, Descanso vacacional de **15 días** calendarios, Cobertura de seguridad social en salud a través del **SIS** (SEGURO INTEGRAL DE SALUD), Cobertura Previsional, Indemnización por despido de **10 días de remuneración por año de servicios** (con un tope de **90 días** de remuneración).

**Pequeña empresa:** Remuneración Mínima Vital (**RMV**), Jornada de trabajo de 8 horas, Descanso semanal y en días feriados, Remuneración por trabajo en sobretiempo, Descanso vacacional de **15 días** calendarios, Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD, Cobertura Previsional, Indemnización por despido de **20 días de remuneración por año de servicios** (con un tope de **120 días** de remuneración), Cobertura de Seguro de Vida y Seguro Complementario de trabajo de Riesgo (**SCTR**), Derecho a percibir **2 gratificaciones** al año (Fiestas Patrias y Navidad), Derecho a participar en las utilidades de la empresa, Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (**CTS**) equivalente a 15 días de remuneración por año de servicio con tope de 90 días de remuneración, Derechos colectivos según las normas del Régimen General de la actividad privada.

En conclusión con el acogimiento a este Régimen Mype Tributario la Empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. así como las demás empresas en general no tendrían ningún problema para registrar a todos sus trabajadores en planillas y pagarles todos sus beneficios laborales que les corresponden a sus trabajadores además de el correcto pago de sus remuneraciones asimismo evita contraer sanciones y multas por incumplimiento de la normativa laboral.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

1. Se deben realizar programas de concientización hacia los empresarios para que comprendan que mantener motivados a sus trabajadores hace que se incremente la productividad y se mejore la competitividad de la empresa en el medio beneficiando de esta manera al sector de la construcción y al mismo país.
2. Se debe Implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, además se debe mejorar y obtener un adecuado clima laboral para que los trabajadores hagan un buen desempeño de su trabajo.
3. El acogimiento al régimen Mype Tributario con el que se obtendrían beneficios laborales y tributarios y con ello se registraría a todos los trabajadores en planilla y pagarles todos sus beneficios laborales que les corresponden. Además que las Mypes tienen una gran capacidad de generación de empleo.

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

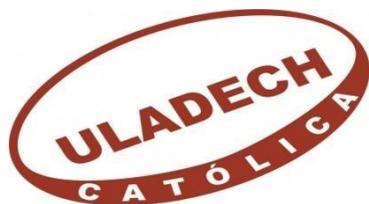
## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alejo, D. (2012). *Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud ocupacional en el rubro de construcción de carreteras en el distrito San Marcos*. Lima - Perú.
- Anaya, I. (2017). *Gestión de Planillas de una empresa Constructora, Lima 2017*. Lima - Perú.
- Bernuy, O. H. (2009). *Manual Laboral- Teoría y práctica*. . Lima: : Entrelíneas.
- Carrillo, L. (2018). *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y la calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco- 2017*. Huánuco.
- Gamarro, L. (2009). *Evaluación del cumplimiento de la Ley de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo en las empresas del sector construcción del municipio de Valera, estado de Trujillo*. . Trujillo, Venezuela.
- Gonzales, F. (2014). *Propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador.
- Hidalgo, J. (2008). *La Tesis. Guía de Investigación para optar el grado académico y Título profesional en las carreras de ciencias económicas y empresariales*. Lima: Editora Fecat.
- Jiménez, L., Hurtado, G., Hilario, A. & Atahúaman, C. (2014). *Manual de los regímenes especiales - Normativa y asesoría aplicada*. Lima: Instituto de Investigación el Pacífico.

- Jiménez, L., Infantes, G. & Ugarte, J. (2010). *Manual de regímenes laborales especiales*. Lima: Instituto Pacífico.
- Jiménez, L., Quispe, C., Fernández, C. & Pérez, K. (2015). *Manual Práctico Laboral del Régimen de la Actividad Privada*. Lima: Instituto Pacífico.
- Martínez, B. & Infantes, G. (2014). *Manual Práctico Laboral - Tratamiento legal y casuística aplicada*. Lima: Entrelineas.
- Obregón, T. ((2018). *Manual de relaciones individuales de trabajo*. Lima: Instituto pacífico.
- Pérez, U. (2013). *Seguridad e Higiene Laboral aplicada a las empresas Constructoras de la Cabecera Departamental de Quetzaltenango*. Guatemala.
- Rubio, R. (2003). *Importancia de la Rotación del Personal en las empresas Constructoras del estado de Nayarit*. Nayarit, México.
- Ruiz, C. (2008). *Propuesta de un Plan de Seguridad y Salud para Obras de Construcción*. Lima, Perú.
- Sánchez, R. (2012). *Estudio de las normas Jurídicas del régimen laboral de la Construcción Civil y su Influencia en la Liquidez de la empresa Constructora Romero Contreras S.A.C*. Trujillo, Perú.
- Vidal, M. (2013 ). *Las normas laborales y su influencia en la situación económica financiera de las empresas en general. Caso de la empresa de seguridad y vigilancia Full Security SAC Trujillo, 2013*. Trujillo, Perú.

**ANEXOS**

**CUESTIONARIO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**

**FILIAL TRUJILLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**“Caracterización de los aspectos laborales de las empresas industriales del Perú:  
caso de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017”.**

**Cuestionario aplicado al gerente de la empresa Constructora e Inmobiliaria  
Vermell E.I.R.L de Trujillo, caso del estudio.**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información del Gerente y/o Representante legal de la empresa para desarrollar el trabajo de investigación. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración.

Encuestador (a) ..... fecha:...../...../.....

**DATOS GENERALES**

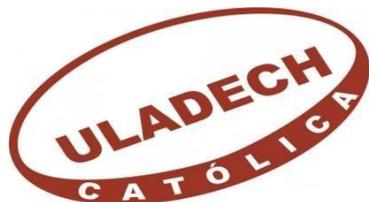
NOMBRE:.....

EDAD.....

CARGO:.....

| ITEM | PREGUNTA   | RESPUESTA |
|------|--|-----------|
| 1    | ¿Cuál es su cargo dentro de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L.? ¿Y con cuántos trabajadores cuenta?       |           |
| 2    | ¿Todos sus trabajadores firman su respectivo contrato de trabajo?  |           |
| 3    | ¿Conoce usted las normas laborales vigentes?   |           |
| 4    | ¿Considera que la empresa cumple con todas las normas laborales que le corresponde?  |           |
| 5    | ¿Cree usted que las normas laborales que benefician a los trabajadores afectan las utilidades de la empresa?                   |           |
| 6    | ¿Las gratificaciones por fiestas patrias y por navidad, CTS, y vacaciones generan un sobre costo para la empresa?              |           |
| 7    | ¿Considera usted que los beneficios laborales influyen en el desarrollo económico de la empresa?                               |           |
| 8    | ¿Cree que las normas laborales son justas y beneficiosas para la empresa?  |           |
| 9    | ¿Ha enfrentado ya la empresa alguna fiscalización en materia laboral?  |           |
| 10   | ¿Cuál ha sido el impacto económico de la implementación más activa de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa? |           |

## CUESTIONARIO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**

**FILIAL TRUJILLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**“caracterización de los aspectos laborales de las empresas industriales del Perú: caso de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017”.**

**Cuestionario aplicado a un trabajadores de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell E.I.R.L de Trujillo, caso del estudio.**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de los trabajadores de la empresa para desarrollar el trabajo de investigación. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración.

Encuestador (a) ..... fecha:...../...../.....

### **DATOS GENERALES**

NOMBRE:.....

EDAD.....

CARGO:.....

| ITEM | PREGUNTA  | RESPUESTA |
|------|---|-----------|
| 1    | ¿Cuál es su cargo o función dentro de la empresa Constructora Vermell EIRL?   |           |
| 2    | ¿Sabe usted si la empresa se encuentra legalmente formalizada?  |           |
| 3    | ¿Sabe usted a que régimen laboral pertenece la empresa?   |           |
| 4    | ¿Conoce usted cuáles son sus beneficios laborales como trabajador?  |           |
| 5    | ¿La empresa le hizo contrato de trabajo? ¿Qué tipo de contrato?   |           |
| 6    | ¿Cumple la empresa con pagarle todos sus beneficios laborales?  |           |
| 7    | ¿Cuenta la empresa con Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo?   |           |
| 8    | ¿Cumple la empresa con brindarle todas las herramientas y equipo necesarios para su trabajo?                                  |           |
| 9    | ¿Cumple la empresa con brindarle la indumentaria de trabajo y equipos de protección personal?                                 |           |
| 10   | ¿Adopta la empresa las medidas necesarias para la prevención de riesgos que afecten la salud y bienestar de los trabajadores? |           |

| CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA VERMELL E.I.R.L. |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        |      |     |
|--|-----------------------------|----------|------------------|------------|-----------|--------------|------------|-----------------|---------|----------|--------|------|-----|
| OBRA: EDIFICIO MULTIFAMILIAR                 |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        |      |     |
| FECHA DE INICIO:                             |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        |      |     |
| SEMANA No.                                   |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        |      |     |
| 18   |                             | del      |                  | 02/05/2017 |           | AL           |            | 08/05/2017      |         |          |        |      |     |
| 1  | APPELLIDO PATERNO           | DNI      | FECHA DE INGRESO | AFP        | CUSSP     | FECHA CUSSP  | Fecha cara | NUMERO DE HIJOS | ASIG    | CATEG    | JORNAL | DIAS | HRS |
| 1  | HERIBERTO ISAAC FELICIANO H | 16138931 | 11-04-12         | 1          | PRIMA     | 248601HFHIM4 | 0          |                 | MAESTRO | OPERARIO | 70.00  | 6.0  | 0   |
| 2  | ISIDRO BARRETO RAMOS        | 15731062 | 08-03-12         | 2          |           | ONP          | 0          |                 |         | OFICIAL  | 39.50  | 6.0  | 0   |
| 3  | JOSE MIGUEL PANTA ZAPATA    | 45045113 | 13-03-12         | 1          | PRIMA     | 605451PZTA1  | 0          |                 |         | PEON     | 35.30  | 6.0  | 0   |
| 4  | EDGAR FUENTES QUISPE        | 80218611 | 13-03-12         | 2          |           | ONP          | 0          |                 |         | PEON     | 35.30  | 6.0  | 0   |
| 5  | ENRIQUE CORDOVA SALVADOR    | 46608978 | 13-03-12         | 1          | HORIZONTE | 63094IECSDV4 | 0          |                 |         | PEON     | 35.30  | 6.0  | 0   |
| 6  | LUIS ALBERTO MONSERRATE S.  | 10239494 | 18-04-12         | 1          | INTEGRA   | 57217ILMSSA4 | 0          | 1               |         | OPERARIO | 45.50  | 6.0  | 0   |
| 7  | ARTHUR SILVESTRE GAMBDA     | 40555022 | 27-04-12         | 1          | PROFUTURO | 591731ASGYB0 | 0          |                 |         | OPERARIO | 45.50  | 6.0  | 0   |
| 8  | JULIO LUPA SOLIS            | 40492372 | 30-04-12         | 2          |           | ONP          | 0          |                 |         | OPERARIO | 45.50  | 6.0  | 0   |
| 9  | ROYER ANGEL CASTRO DAMIAN   | 42118116 | 30-04-12         | 2          |           | ONP          | 04-05-12   |                 |         | PEON     | 35.30  | 3.0  | 0   |
| 10   | CESAR QUIROZ MUÑOZ          | 18843206 | 07-05-12         | 2          |           | ONP          | 0          |                 |         | PEON     | 35.30  | 2.0  | 0   |
| 11   |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        | 0    | 0   |
| 12   |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        | 0    | 0   |
| 13   |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        | 0    | 0   |
| 14   |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        | 0    | 0   |
| 15   |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        | 0    | 0   |
| 16   |                             |          |                  |            |           |              |            |                 |         |          |        | 0    | 0   |

|    | A  | B                | C                                | D                  | E |
|----|--|------------------|----------------------------------|--------------------|---|
| 1  | <b>CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA VERMELL</b> |                  |                                  |                    |   |
| 2  | OBRA: EDIFICIO MULTIFAMILIAR               |                  |                                  |                    |   |
| 3  |  |                  |                                  |                    |   |
| 4  | <b>RESUMEN PLANILLA DE PAGOS</b>           |                  |                                  |                    |   |
| 5  | <b>SEMANA 19</b>                           |                  |                                  |                    |   |
| 6  | del  | 09/05/2017       | al                               | 15/05/2017         |   |
| 7  |  |                  |                                  |                    |   |
| 8  | <b>No.</b>                                 | <b>CATEGORIA</b> | <b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>        | <b>IMPORTE SEM</b> |   |
| 9  | 1  | OPERARIO         | HERIBERTO ISAAC FELICIANO HUAMAN | 528.15             |   |
| 10 | 2  | OFICIAL          | ISIDRO BARRETO RAMOS             | 358.12             |   |
| 11 | 3  | PEON             | JOSE MIGUEL PANTA ZAPATA         | 300.28             |   |
| 12 | 4  | PEON             | EDGAR FUENTES QUISPE             | 303.52             |   |
| 13 | 5  | PEON             | ENRIQUE CORDOVA SALVADOR         | 299.45             |   |
| 14 | 6  | OPERARIO         | LUIS ALBERTO MONSERRATE GAMBOA   | 404.17             |   |
| 15 | 7  | OPERARIO         | ARTHUR SILVESTRE GAMBOA          | 378.59             |   |
| 16 | 8  | OPERARIO         | JULIO LUPA SOLIS                 | 384.93             |   |
| 17 | 9  | PEON             | ROYER ANGEL CASTRO DAMIAN        | 303.52             |   |
| 18 | 10   | PEON             | CESAR QUIROZ MUÑOZ               | 303.52             |   |

ASISTENCIA MAYO 2017 BOLETAS LUIDACIONES RESUMEN

Listo

| CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA VERMELL EIRL |                                       | PROYECTO: EDIFICIO MULTIFAMILIAR |                | ASISTENCIA |     |     |    |     |                  |                   |     |            |   |               |              |   |   |   |   |                   |              |       |               |
|--|---------------------------------------|----------------------------------|----------------|------------|-----|-----|----|-----|------------------|-------------------|-----|------------|---|---------------|--------------|---|---|---|---|-------------------|--------------|-------|---------------|
| SEMANA No.                               |                                       | 19                               | DEL 09/05/2017 |            |     |     |    |     |                  |                   |     |            |   | AL 15/05/2017 |              |   |   |   |   |                   |              |       |               |
|  |                                       | 11                               | 12             | 13         | 14  | 15  | 16 | 17  | HORAS TRABAJADAS |                   |     |            |   |               | HORAS EXTRAS |   |   |   |   |                   |              |       |               |
| CATEG.                                   | NOMBRES                               | CARGO                            | M              | J          | V   | S   | D  | L   | M                | TOT<br>HRS<br>NOR | LIQ | GRATI<br>F | M | J             | V            | S | D | L | M | TOT<br>HRS<br>NOR | TOTAL<br>HRS | HUJOS | OBSERVACIONES |
| OPERARIO                                 | HERIBERTO ISAAC FELICIANO HUAMANYAURI |                                  | 8.5            | 8.5        | 8.5 | 5.5 |    | 8.5 | 8.5              | 48                |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |
| OFICIAL                                  | ISIDRO BARRETO RAMOS                  |                                  | 8.5            | 8.5        | 8.5 | 5.5 |    | 8.5 | 8.5              | 48                |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              | 1     |               |
| PEON                                     | JOSE MIGUEL PANTA ZAPATA              |                                  | 8.5            | 8.5        | 8.5 | 5.5 |    | 8.5 | 8.5              | 48                |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |
| PEON                                     | EDGAR FUENTES QUILSPE                 |                                  | 8.5            | 8.5        | 8.5 | 5.5 |    | 8.5 | 8.5              | 48                |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |
| PEON                                     | ENRIQUE CORDOVA SALVADOR              |                                  | 8.5            | 8.5        | 8.5 | 5.5 |    | 8.5 | 8.5              | 48                |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |
| OPERARIO                                 | LUIS ALBERTO MONSERRATE GAMBOA        |                                  | 8.5            | 8.5        | 8.5 | 5.5 |    | 8.5 | 8.5              | 48                |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              | 1     |               |
| OPERARIO                                 | ARTHUR SILVESTRE GAMBOA               |                                  | 8.5            | 8.5        | 8.5 | 5.5 |    | 8.5 | 8.5              | 48                |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |
| OPERARIO                                 | JULIO LUPA SOLIS                      |                                  | 8.5            | 8.5        | 8.5 | 5.5 |    | 8.5 | 8.5              | 48                |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |
| PEON                                     | ROYER ANGEL CASTRO DAMIAN             |                                  | 0              | 0          | 0   | 0   |    | 0   | 0                | 0                 |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       | CESADO        |
| PEON                                     | CESAR QUIROZ MUÑOZ                    |                                  | 8.5            | 8.5        | 8.5 | 5.5 |    | 8.5 | 8.5              | 48                |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |
|  |                                       |                                  |                |            |     |     |    |     |                  | 0                 |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |
|  |                                       |                                  |                |            |     |     |    |     |                  | 0                 |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |
|  |                                       |                                  |                |            |     |     |    |     |                  | 0                 |     |            |   |               |              |   |   |   |   | 0                 |              |       |               |



# FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Reconocido Oficialmente el 23-08-1962 por Resolución Sub-Directorial N° 56  
Afiliado a la CGTP - FLEMACON - UIS

Sede Institucional: Prolongación Cangallo N° 670 - La Victoria  
Telefax: 312-2034 / 201-2370 / 325-5495 Cel.: 987515423  
E-mail: secretaria@ftccperu.com  
Web: www.ftccperu.com

| <b>TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES</b>  |        |         |                |            |                      |                      |
|---|--------|---------|----------------|------------|----------------------|----------------------|
| <b>PLIEGO NACIONAL 2017 - 2018</b>  |        |         |                |            |                      |                      |
| <b>(Del 01.06.2017 al 31.05.2018)</b>   |        |         |                |            |                      |                      |
| <b>OPERARIO</b>   |        |         |                |            |                      |                      |
| Jornal  | 64.30  | *       | 6 días         | 385.80     |                      |                      |
| Jornal Dominical  | 10.72  | *       | 6 días         | 64.30      |                      |                      |
| BUC 32 %  | 20.58  | *       | 6 días         | 123.46     |                      |                      |
| Bonif. Por Movilidad  | 7.20   | *       | 6 días         | 43.20      |                      |                      |
|   |        |         |                |            |                      |                      |
| Total Salarios  |        |         |                | 616.76     |                      |                      |
| Descuento ONP 13%   |        |         |                | 74.56      |                      |                      |
| Descuento CONAF. 2%   |        |         |                | 9.00       |                      |                      |
| Pago Neto Semanal   |        |         |                | 533.19     |                      |                      |
|   |        |         |                |            | <b>Indemnizac.</b>   | <b>vacaciones</b>    |
|   |        |         |                |            | diario               | 6.43                 |
|   |        |         |                |            | semanal              | 38.58                |
|   |        |         |                |            | <b>Fiest. Patri.</b> | <b>Fiest. Navid.</b> |
|   |        |         |                |            | diario               | 17.15                |
|   |        |         |                |            | mensual              | 514.4                |
|   |        |         |                |            | Total                | 2572.00              |
| Ley N° 29351, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP.<br>El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador |        |         |                |            |                      |                      |
| <b>OFICIAL</b>  |        |         |                |            |                      |                      |
| Jornal  | 52.00  | *       | 6 días         | 312.00     |                      |                      |
| Jornal Dominical  | 8.67   | *       | 6 días         | 52.00      |                      |                      |
| BUC 30 %  | 15.60  | *       | 6 días         | 93.60      |                      |                      |
| Bonif. Por Movilidad  | 7.20   | *       | 6 días         | 43.20      |                      |                      |
|   |        |         |                |            |                      |                      |
| Total Salarios  |        |         |                | 500.80     |                      |                      |
| Descuento ONP 13%   |        |         |                | 59.49      |                      |                      |
| Descuento CONAF. 2%   |        |         |                | 7.28       |                      |                      |
| Pago Neto Semanal   |        |         |                | 434.03     |                      |                      |
|   |        |         |                |            | <b>Indemnizac.</b>   | <b>vacaciones</b>    |
|   |        |         |                |            | diario               | 5.20                 |
|   |        |         |                |            | semanal              | 31.20                |
|   |        |         |                |            | <b>Fiest. Patri.</b> | <b>Fiest. Navid.</b> |
|   |        |         |                |            | diario               | 13.87                |
|   |        |         |                |            | mensual              | 416                  |
|   |        |         |                |            | Total                | 2080.00              |
| Ley N° 29351, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP.<br>El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador |        |         |                |            |                      |                      |
| <b>PEON</b>   |        |         |                |            |                      |                      |
| Jornal  | 46.50  | *       | 6 días         | 279.00     |                      |                      |
| Jornal Dominical  | 7.75   | *       | 6 días         | 46.50      |                      |                      |
| BUC 30 %  | 13.95  | *       | 6 días         | 83.70      |                      |                      |
| Bonif. Por Movilidad  | 7.20   | *       | 6 días         | 43.20      |                      |                      |
|   |        |         |                |            |                      |                      |
| Total Salarios  |        |         |                | 452.40     |                      |                      |
| Descuento ONP 13%   |        |         |                | 53.20      |                      |                      |
| Descuento CONAF. 2%   |        |         |                | 6.51       |                      |                      |
| Pago Neto Semanal   |        |         |                | 392.69     |                      |                      |
|   |        |         |                |            | <b>Indemnizac.</b>   | <b>vacaciones</b>    |
|   |        |         |                |            | diario               | 4.65                 |
|   |        |         |                |            | semanal              | 27.90                |
|   |        |         |                |            | <b>Gratific.</b>     | <b>Fiest. Patri.</b> |
|   |        |         |                |            | diario               | 12.40                |
|   |        |         |                |            | mensual              | 372                  |
|   |        |         |                |            | Total                | 1860.00              |
| Ley N° 29351, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP.<br>El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador |        |         |                |            |                      |                      |
| <b>Asignación Escolar por un hijo</b>   |        |         |                |            |                      |                      |
| <b>HORAS EXTRAS</b>   |        |         |                |            |                      |                      |
|   | diario | mensual | <b>Simples</b> | <b>60%</b> | <b>100%</b>          | <b>Indemniz.</b>     |
| <b>OPERARIO</b>   | 5.36   | 160.75  | 8.04           | 12.86      | 16.08                | 1.21                 |
| <b>OFICIAL</b>  | 4.33   | 130.00  | 6.50           | 10.40      | 13.00                | 0.98                 |
| <b>PEON</b>   | 3.88   | 116.25  | 5.81           | 9.30       | 11.63                | 0.87                 |



