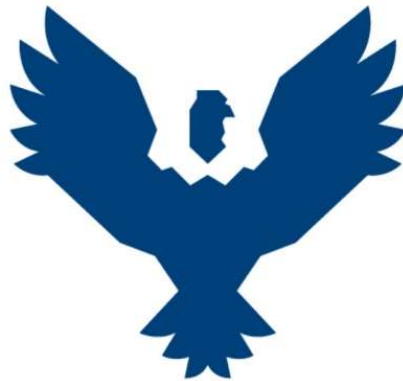




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS:

**CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL RÉGIMEN DE
CONSTRUCCIÓN CIVIL – CASO PERÚ PROYECT CHILLOROYA S.A. DE
LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS-CUSCO PERIODO 2018**

PRESENTADO POR LAS GRADUANDAS:

Bach. Carbajal Ligas Ángela Libertad

Bach. Quispe Pfoccori Ruth

Para optar al Título Profesional de Contador
Público

ASESOR:

Dr. CPC. Armando Loiza Manrique

CUSCO – PERÚ

2021



PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco.

Dando cumplimiento a lo dispuesto por nuestra prestigiosa Universidad ponemos a vuestra consideración la presente tesis titulada “CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL- CASO PERÚ PROYECT CHILLOROYA S.A. DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS-CUSCO PERIODO 2018” con el asesoramiento del Dr. CPC. Armando Loaiza Manrique.

Esperando que la tesis cumpla con los requerimientos que se estipula en el Reglamento Específico de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, y que sea de su aceptación para optar al Título Profesional de Contador Público.

Atentamente

Las graduandas



AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por sus infinitas bendiciones y por haberme regalado un día más de vida para cumplir con mis objetivos.

Gracias a mis padres y hermanos por su cariño, paciencia y apoyo incondicional.

Gracias a mis amigos, compañeros de estudio y compañeros de trabajo por compartir sus experiencias y conocimientos conmigo.

Bach. Angela Libertad Carbajal Ligas

Agradezco a Dios y mi familia por su apoyo incondicional en el cumplimiento de mis objetivos, y un agradecimiento especial a mis amistades por su aporte invaluable en el desarrollo de esta tesis.

Bach. Ruth Quispe Pfoccori



DEDICATORIAS

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi madre por ser el pilar fundamental de mi vida, y a todas las personas que formaron parte de este proceso.

Bach. Angela Libertad Carbajal Ligas

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres, hermanos, esposo y, sobre todo, a mi hijo que fue motivo e inspiración para abrazar y culminar la Escuela Profesional de Contabilidad.

Bach. Ruth Quispe Pfoccori



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
DEDICATORIAS.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xiii
Listado de abreviaturas.....	xv

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Relevancia social	4
1.4.2 Implicancias prácticas.....	4
1.4.3 Valor Teórico.....	5
1.4.4 Utilidad metodológica	5
1.4.5 Viabilidad o factibilidad	5
1.5 Delimitación de la investigación	5
1.5.1 Delimitación temporal	5
1.5.2 Delimitación espacial.....	5
1.5.3 Delimitación conceptual	6

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Antecedentes Internacionales	7
2.1.2 Antecedentes Nacionales	8
2.1.3 Antecedentes Locales	11
2.2 Bases Legales	14
2.3 Bases teóricas	25
2.3.1 Regímenes laborales	25
2.3.2 Clasificación de los regímenes laborales en el Perú.....	26
2.3.3 Sector construcción.....	27
2.3.4 CIU – Clasificación Industrial Internacional Uniforme	27
2.3.5 Actividad de Construcción Civil	28



2.3.6	Régimen de Construcción Civil.....	28
2.3.7	Trabajadores del Régimen de Construcción Civil	29
2.3.8	Contrato de trabajo en Construcción Civil	30
2.3.9	Estabilidad y despido en Construcción Civil.....	31
2.3.10	Periodo de prueba	32
2.3.11	Obligaciones Laborales	32
2.3.12	Obligaciones Laborales del Régimen de Construcción Civil	34
2.3.13	SUNAFIL - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	61
2.3.14	Infracciones Laborales.....	63
2.3.15	Sanciones Laborales	89
2.3.16	SUNAT - Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria....	94
2.3.17	Empresa Perú Project Chilloroya S.A.....	99
2.3.18	Obra “Construcción de la Plaza de Armas de la comunidad campesina de Chilloroya”	105
2.3.19	Obra “Construcción del Palacio Municipal del Centro Poblado de Chilloroya, Distrito de Livitaca, Provincia de Chumbivilcas-Cusco”	107
2.4	Marco conceptual	108
2.5	Formulación de hipótesis.....	111
2.5.1	Hipótesis general.....	111
2.5.2	Hipótesis específica.....	111
2.6	Variables de estudio	111
a)	Variable.....	111
b)	Conceptualización de las variables	111
c)	Operacionalización de variables	112

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

3.1	Tipo de investigación	95
3.2	Enfoque de investigación	95
3.3	Diseño de la investigación.....	96
3.4	Alcance de la investigación.....	96
3.5	Población y muestra de la investigación	96
3.5.1	Población.....	96
3.5.2	Muestra.....	97
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	98
3.6.1	Técnicas	98
3.6.2	Instrumentos	98
3.7	Procesamiento de datos	98

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1	Para el Objetivo General:	99
4.2	Para el Objetivo Específico 1:.....	100
4.3	Para el Objetivo Específico 2:.....	108

CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS



5.1	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos	116
5.2	Limitaciones de estudio.....	118
5.3	Comparación crítica con la literatura existente	118
5.4	Implicancias de estudio	122
5.5	Caso práctico	123
CONCLUSIONES.....		141
RECOMENDACIONES		142
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		143
Anexos.....		149
Matriz de consistencia.....		149
Matriz de Instrumento para la recolección de datos.....		151
Instrumentos de Recolección de Datos		154
Validación de Instrumentos.....		158
Evidencias		161



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Plazo para el Alta, Modificación o Actualización de Datos y Baja en el T-Registro</i>	36
Tabla 2 <i>Plazo para la Entrega de Constancia de Alta, Modificación o Actualización de Datos y Baja en el T-Registro</i>	37
Tabla 3 <i>Información a Consignar en el T-Registro</i>	38
Tabla 4 <i>Plazos para Consignar la Información en el T-Registro</i>	38
Tabla 5 <i>Importe del Incremento al Jornal Básico</i>	41
Tabla 6 <i>Incremento al Jornal Básico –Comparación 2017-2018 al 2018-2019</i>	41
Tabla 7 <i>Bonificación Unificada de la Construcción</i>	44
Tabla 8 <i>Gratificación por Fiestas Patrias</i>	50
Tabla 9 <i>Gratificación por Navidad y Año Nuevo</i>	51
Tabla 10 <i>Compensación por Tiempo de Servicios</i>	52
Tabla 11 <i>Compensación Vacacional</i>	53
Tabla 12 <i>Información requerida en la Declaración Anual al SENCICO</i>	59
Tabla 13 <i>Tabla para el Cálculo de Multas Microempresa</i>	91
Tabla 14 <i>Tabla para el Cálculo de Multas Pequeña Empresa</i>	91
Tabla 15 <i>Tabla para el Cálculo de Multas No MYPE</i>	92
Tabla 16 <i>Cumplimiento de las Obligaciones Formales</i>	101
Tabla 17 <i>Frecuencia del Cumplimiento de las Obligaciones Formales</i>	101
Tabla 18 <i>Obras superan las 50 UIT en Costos Individuales</i>	103
Tabla 19 <i>Inscripción en RENOC e Inscripción de Trabajadores en RETCC</i>	105
Tabla 20 <i>Registro de Trabajadores en el T-Registro</i>	106
Tabla 21 <i>Presentación y declaración de la PLAME</i>	107
Tabla 22 <i>Lleva Control de Asistencia</i>	108
Tabla 23 <i>Cumplimiento de las Obligaciones Sustanciales</i>	109
Tabla 24 <i>Frecuencia de Cumplimiento de las Obligaciones Sustanciales</i>	109
Tabla 25 <i>Pago del Jornal Básico, Gratificaciones, Compensación Vacacional, Descansos Remunerados, Horas Extras</i>	110
Tabla 26 <i>Pago de Asignaciones</i>	112
Tabla 27 <i>Pago de Bonificaciones</i>	113
Tabla 28 <i>Pago de EsSalud y SCTR</i>	114
Tabla 29 <i>Pago al Sistema de Pensiones y a CONAFOVICER</i>	114
Tabla 30 <i>Datos Caso Práctico</i>	123
Tabla 31 <i>Jornal básico – Caso Práctico</i>	124
Tabla 32 <i>Bonificación Unificada de Construcción – Caso Práctico</i>	124
Tabla 33 <i>Bonificación por Movilidad – Caso Práctico</i>	125
Tabla 34 <i>Bonificación por Alta Especialización – Caso Práctico</i>	125
Tabla 35 <i>Bonificación por Altitud – Caso Práctico</i>	126
Tabla 36 <i>Bonificación Extraordinaria por Fiestas Patrias – Caso Práctico</i>	126
Tabla 37 <i>Bonificación Extraordinaria por Navidad y Año Nuevo – Caso Práctico</i>	127
Tabla 38 <i>Descanso Semanal Obligatorio (dominical) – Caso Práctico</i>	127
Tabla 39 <i>Compensación Vacacional – Caso Práctico</i>	128
Tabla 40 <i>Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) – Caso Práctico</i>	128
Tabla 41 <i>Gratificación por Fiestas Patrias – Caso Práctico</i>	129
Tabla 42 <i>Gratificación por Navidad y Año Nuevo – Caso Práctico</i>	129
Tabla 43 <i>Sistema Nacional de Pensiones – Caso Práctico</i>	130
Tabla 44 <i>CONAFOVICER – Caso Práctico</i>	130
Tabla 45 <i>EsSalud – Caso Práctico</i>	131



Tabla 46 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – Caso Práctico.....	132
Tabla 47 Infracciones, sanciones y multas por el incumplimiento de las obligaciones laborales formales y sustanciales - SUNAFIL	135
Tabla 48 Infracciones, sanciones y multas por el incumplimiento de las obligaciones laborales formales - SUNAT.....	139



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 <i>Infracciones y Sanciones</i>	98
Figura 2 <i>Mapa de Ubicación de la Obra Construcción de la Plaza de Armas de la Comunidad Campesina de Chilloroya</i>	106
Figura 3 <i>Planilla de Pagos</i>	133
Figura 4 <i>Asientos contables</i>	134



RESUMEN

El trabajo de investigación intitulado “CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL- CASO PERÚ PROYECT CHILLOROYA S.A. DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS- CUSCO PERIODO 2018, está enfocado en el sector de construcción civil, sector en el cual existe omisión en el cumplimiento de las obligaciones laborales, toda vez que, las empresas no registran a sus trabajadores en planilla para no pagar las remuneraciones y beneficios sociales acorde al Régimen de Construcción Civil; y los trabajadores, no exigen el cumplimiento de sus derechos por desconocimiento, por no querer asumir descuentos a su remuneración, miedo a represalias de no volver a ser contratados, entre otros motivos.. El objetivo de la presente investigación, es evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil en la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A de la provincia de Chumbivilcas – Cusco en el periodo 2018. La hipótesis planteada al problema de investigación es que el cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018 es mínimo.

La metodología utilizada en la presente investigación, es de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo, el tamaño y muestra de la población está conformada por el Gerente (01), Subgerente (01), Directorio (05), Administradores (02) y Contador (01) de la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. durante el periodo 2018. Las técnicas de recolección de datos han sido el análisis documental y la encuesta. El estudio consta de cinco capítulos: El capítulo I Introducción está conformado por el planteamiento y formulación del problema, objetivos, justificación y delimitación de la investigación. El Capítulo II Marco Teórico, está conformado por los antecedentes de



investigación, bases legales, bases teóricas, caso práctico, marco conceptual, formulación de la hipótesis y variables de estudio. El capítulo III Método de Investigación que contiene el tipo, enfoque, diseño y alcance de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de datos. El capítulo IV Resultados de la Investigación que contiene las tablas y sus interpretaciones. El capítulo V Discusión de los Resultados conformado por descripción de los hallazgos más relevantes y significativos, limitaciones de estudio, comparación crítica con la literatura existente e implicancias de estudio.

Finalmente, la conclusión a la cual se arribó en base a los resultados obtenidos, es que el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales y sustanciales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018 es mínimo, situación que conlleva a que la empresa incurra en infracciones, sanciones y multas.

Palabras claves: Obligaciones laborales, Obligaciones, formales, Obligaciones Sustanciales, Régimen de Construcción Civil.



ABSTRACT

The research work entitled “COMPLIANCE WITH LABOR OBLIGATIONS OF THE CIVIL CONSTRUCTION REGIME- CASO PERÚ PROYECT CHILLOROYA S.A. OF THE PROVINCE OF CHUMBIVILCAS- CUSCO PERIOD 2018, is focused on the civil construction sector, specifically in the company Peru Project Chilloroya, a sector in which there is omission in the fulfillment of labor obligations, since companies do not register its workers on the payroll for not paying salaries and social benefits according to the Civil Construction Regime; and the workers do not demand compliance with their rights due to ignorance, not wanting to take discounts on their remuneration, fear of reprisals for not being hired again, among other reasons. The objective of this investigation is to assess the level of compliance with the labor obligations of the Civil Construction Regime in the company Perú Project Chilloroya SA of the province of Chumbivilcas - Cusco in the period 2018. The hypothesis raised to the research problem is that the fulfillment of the labor obligations of the Civil Construction Regime - Case of Peru Project Chilloroya SA of the province of Chumbivilcas - Cusco, 2018 period is minimal.

The methodology used in this research is of a basic type, quantitative approach, non-experimental design and descriptive scope, the size and sample of the population is made up of the Manager (01), Assistant Manager (01), Board of Directors (05), Administrators (02) and Accountant (01) of the company Perú Project Chilloroya SA during the 2018 period. The data collection techniques have been the documentary analysis and the survey. The study consists of five chapters: Chapter I Introduction is made up of the statement and formulation of the problem, objectives, justification and delimitation of the research. Chapter II Theoretical Framework is made up of the research background, legal bases, theoretical bases, practical case, conceptual framework, formulation of the hypothesis and



study variables. Chapter III Research Method contains the type, focus, design and scope of the research, population and sample, techniques and instruments for data collection and data processing. Chapter IV Research Results containing the tables and their interpretations. Chapter V Discussion of the Results consists of a description of the most relevant and significant findings, study limitations, critical comparison with the existing literature and study implications.

Finally, the conclusion reached based on the results obtained is that the level of compliance with the formal and substantial labor obligations of the Civil Construction Regime - Peru Project Chilloroya SA Case of the province of Chumbivilcas - Cusco, period 2018 it is minimal, a situation that leads the company to incur infractions, penalties and fines.

Keywords: Labor Obligations, Obligations, formal, Substantial Obligations, Civil Construction Regime.



Listado de abreviaturas

- AFP:** Administradora de Fondo de Pensiones.
- BAE:** Bonificación por Alta Especialización.
- BUC:** Bonificación Unificada de Construcción
- CAPECO:** Cámara Peruana de la Construcción.
- CONAFOVICER:** Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores en Construcción Civil del Perú.
- CTS:** Compensación por Tiempo de Servicios.
- FTCCP:** Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú.
- ONP:** Oficina de Normalización Previsional.
- PLAME:** Planilla Mensual de Pagos.
- SENCICO:** Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción.
- SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- SUNAT:** Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
- RENOCC:** Registro Nacional de Obras de Construcción Civil.
- RETCC:** Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.
- SCTR:** Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El sector de construcción civil en el Perú ha sido uno de los principales protagonistas del desarrollo económico del país en los últimos años, lo que se ha reflejado en una mayor infraestructura y en una significativa mejoría en la generación de empleo. Por la relevancia de esta actividad y sus particularidades se ha creado un régimen especial laboral para los trabajadores denominado “Régimen de Construcción Civil” para aquellas obras cuyos costos individuales superen las 50 UIT.

El Régimen de Construcción Civil, en comparación a otros regímenes laborales, es el que comprende mayor número de beneficios por el riesgo, eventualidad y ubicación relativa de las obras, lo que significa que las empresas de este sector tienen mayores obligaciones laborales para con sus trabajadores.

Al referirnos a obligaciones laborales, tomamos en cuenta tanto las formales como las sustanciales; las primeras hacen referencia a los procedimientos que las empresas, sean personas naturales o jurídicas, deben seguir para cumplir con las obligaciones sustanciales, tales como: la inscripción de las obras en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil, la contratación de trabajadores inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil -previo al ingreso a la obra-, el registro de trabajadores en el T-Registro, la presentación y declaración de la PLAME, la entrega de boletas de pago, el registro de control de asistencia, entre otros; mientras que las segundas hacen referencia principalmente, al pago de remuneraciones y beneficios sociales a los trabajadores, al pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador y el pago de retenciones de los aportes y contribuciones a cargo del trabajador conforme al Régimen de Construcción Civil.



A la luz de estas obligaciones laborales, existe una omisión significativa de las mismas, puesto que por un lado las empresas evitan registrar a sus trabajadores en planilla para no pagar las remuneraciones y beneficios sociales conforme al Régimen de Construcción Civil asumiendo que están ahorrando, ignorando que las multas socio-laborales y tributarias significarían un gasto mayor en función a la gravedad de la falta, al número de trabajadores afectados y al tipo de empresa; por otro lado, porque los trabajadores no exigen el cumplimiento de sus derechos por desconocimiento, por no querer asumir descuentos a su remuneración, miedo a represalias de no volver a ser contratados, entre otros.

El incumplimiento de las obligaciones laborales tiene como consecuencia infracciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social e infracciones en materia de tributos laborales (ONP y EsSalud) siendo pasibles de sanciones y multas; así como, demandas laborales de los trabajadores.

La empresa Perú Proyect Chilloroya S.A., es una empresa conformada por 402 socios, quienes son comuneros de la comunidad Campesina de Chilloroya. Esta empresa realiza actividades de construcción, dedicándose principalmente a ejecutar obras para el centro poblado de Chilloroya, en el distrito de Livitaca de la provincia de Chumbivilcas de la región Cusco, siendo que en el periodo 2018 le fueron adjudicadas dos (02) obras, las cuales son: Construcción de la Plaza de Armas de la Comunidad Campesina de Chilloroya por un costo de S/ 1'076,271.19 y la Construcción del Palacio Municipal del Centro Poblado de Chilloroya, distrito de Livitaca, provincia de Chumbivilcas por un costo de S/ 4'558,077.61.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil en la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. de la Provincia de Chumbivilcas – Cusco, periodo



2018, mostrando, con este caso en concreto, cuáles son las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil y verificando el cumplimiento de tales obligaciones por parte de la empresa.

Este trabajo es una herramienta para los empresarios dedicados al sector de construcción civil, para los trabajadores de construcción civil, para los estudiantes de contabilidad para el ejercicio de su profesión; y en particular, para la empresa objeto de investigación, puesto que permitirá identificar errores y subsanarlos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018?
- b. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.



1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.
- b. Identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Relevancia social

La presente investigación surge de la observación a la informalidad laboral del sector de construcción civil, también surge por reconocerlo como un sector significativo que dinamiza la economía del país y por ser un sector laboral atractivo para las personas por las remuneraciones y beneficios sociales que en este régimen se aplican en comparación a otros regímenes laborales.

Esta investigación permite describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil en la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. de la Provincia de Chumbivilcas – Cusco, periodo 2018, a través del conocimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil.

Asimismo, esta investigación es una herramienta para los empresarios dedicados a este sector, para los trabajadores de construcción civil y para los estudiantes de contabilidad para el ejercicio de su profesión.

1.4.2 Implicancias prácticas

Considerando la informalidad laboral del sector de construcción civil, la presente investigación pretende dar a conocer información referente a las



obligaciones laborales que los empleadores tienen para con sus trabajadores en el Régimen de Construcción Civil para evitar incurrir en infracciones, sanciones y multas.

1.4.3 Valor Teórico

La presente investigación tiene la intención de aportar conocimientos contables tributarios, y sobre todo sociolaborales del Régimen de Construcción Civil, y así servir como material de referencia para futuras investigaciones relacionadas.

1.4.4 Utilidad metodológica

La presente investigación no considera este criterio, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que “es muy difícil que una investigación pueda responder positivamente a todas estas interrogantes; algunas veces sólo cumple un criterio”. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

1.4.5 Viabilidad o factibilidad

La presente investigación es factible, porque existe información suficiente y de fácil acceso para el análisis de datos. Asimismo, porque se cuenta con los recursos económicos para el desarrollo de la misma.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación temporal

La investigación se realiza considerando los datos correspondientes al periodo 2018.

1.5.2 Delimitación espacial

La investigación se realiza en la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A ubicada en la provincia de Chumbivilcas del departamento del Cusco.



1.5.3 Delimitación conceptual

La investigación centra sus parámetros conceptuales en las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.

Es de precisar, que la presente investigación corresponde a la línea de investigación de la contabilidad del sector empresarial.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Antecedente Internacional 1

Autor: Vergara Parra Albano. **Año:** 2013. **Tema:** “Informalidad laboral en el sector construcción: elementos y perspectivas para su análisis presente”. **Lugar:** Ciudad Autónoma de Buenos Aires. **Conclusiones:** 1. En el plano de la normativa laboral, existen una serie de “vacíos” en los textos de las leyes para los casos de trabajadores tercerizados y subcontratados ya que sus definiciones se prestan a interpretaciones muy ambiguas. En este sentido, en una rama donde la tercerización de procesos productivos se encuentra muy extendida, no poseer elementos del derecho laboral que permitan “hacerle frente” a este tipo de situaciones constituye actualmente un importante problema para los trabajadores de dicha rama. 2. Se observó que luego de una creciente tasa de formalización de trabajadores que se produjo hasta 2008 en todos los sectores de la economía, dicha “performance” se detuvo y, en particular, la rama de la construcción no mostró cambios importantes en sus tasas de informalidad laboral en los últimos años. En esta dirección, la visualización, por un lado, de núcleos de informalidad que presenta el sector y, por otro, la distinción de problemáticas específicas se convierte en una clave para el armado de estrategias efectivas por parte del Estado en materia de formalización de trabajadores de la construcción. 3. Es importante destacar que uno de los núcleos importantes de informalidad en la rama de la construcción se encuentra, en las unidades productivas pequeñas (de trabajadores independientes principalmente) que se dedican a trabajos de reparación de comercios y viviendas, y por otro, en los



extremos de la “larga cadena” de subcontrataciones que realizan las grandes constructoras. En consecuencia, es imperativo concentrar los esfuerzos para elaborar y dirigir acciones específicas hacia dichos núcleos puesto que estos se constituyen actualmente en fuertes trabas para lograr mayores niveles de formalización de la fuerza de trabajo en la Argentina. (Vergara, 2013)

Antecedente Internacional 2

Autor: López Madrigal Verónica. **Año:** 2013. **Tema:** “La seguridad jurídica en los procedimientos de revisión, determinación, y recaudación, ante el incumplimiento de obligaciones dentro del Régimen de Construcción previsto en la Ley del Seguro Social”. **Lugar:** México D.F.-México. Universidad Panamericana. Para obtener el Título de Licenciada en Derecho. **Conclusiones:** 1. Es cierto que el Proceso de Corrección como instrumento que favorece al patrón, se encuentra establecido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, permitiendo a los patrones corregir el incumplimiento de sus obligaciones o regularizar su situación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. 2. El exceso de requisitos que impone tanto el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores por Obra o Tiempo Determinado, como la normatividad interna de cada Delegación y Subdelegación a lo largo del Territorio Nacional, entorpece la realización y culminación de las obras de construcción, generando incertidumbre a los patrones respecto del conocimiento exacto de sus obligaciones en caso de incumplimiento, así como también si el supuesto monto omitido por el patrón en realidad es correcto, dejándolo en consecuencia en un estado de indefensión. (López, 2013)

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Antecedente Nacional



Autor: Velasquez Chicoma Lili Nacrey. **Año:** 2018. **Tema:** “*Caracterización de los aspectos laborales de las empresas industriales del Perú: Caso constructora e inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017*”. **Lugar:** Trujillo-Perú. **Universidad** Católica Los Angeles Chimbote. **Para optar** al Título Profesional de Contador Público. **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.” **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. Conclusiones: “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. 2. De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista, se concluye que la empresa en estudio, 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 presentan 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. 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 presentan 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, 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. 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.” (Chicoma, 2016)

2.1.3 Antecedentes Locales

Antecedente Local N° 1

Autor: Villacorta Oviedo Maritza. **Año:** 2016. “*Aplicación del Régimen de Construcción Civil en la constructora Consorcio Jergo Contratistas y Consultores*”



Sociedad Anónima Cerrada-periodo 2012”. **Lugar:** Cusco. Universidad Andina del Cusco. **Para optar** al Título Profesional de Contador Público. **Objetivo General:** “Determinar cómo se viene aplicando el Régimen de Construcción Civil e identificar los derechos laborales que se vienen vulnerando por parte de la constructora Consorcio Jergo Contratistas y Consultores Sociedad Anónima Cerrada periodo 2012.” **Objetivo Específicos:** “**1.** Determinar a los trabajadores bajo el Régimen de Construcción Civil de la constructora Consorcio Jergo Contratistas y Consultores Sociedad Anónima Cerrada periodo 2012. **2.** Identificar los derechos laborales del Régimen de Construcción Civil vulnerados en la constructora Consorcio Jergo Contratistas y Consultores Sociedad Anónima Cerrada periodo 2012. **3.** Identificar las sanciones laborales por incumplimiento del registro de trabajadores en la planilla electrónica - PLAME.” **Conclusiones:** “**1.** Porcentualmente la cantidad de los trabajadores del Régimen de Construcción Civil que laboran en la obra denominada “Construcción del terminal interregional de Sicuani” de los cuales están registrados en planilla equivale al 57.14% de trabajadores obreros y 42.86% de trabajadores con recibos por honorarios, disgregando aún de este porcentaje de obreros que previamente a sus pago emiten recibos por honorarios, existen dentro de este porcentaje, personal que solo cobra a través de un tareo realizado en obra, los cuales no cuentan con recibos por honorarios, siendo vulnerados todos los derechos laborales adquiridos bajo ese régimen laboral. **2.** Los beneficios sociales que el Régimen de Construcción Civil otorga son múltiples y bajo el Decreto Legislativo Número 727 están siendo vulnerados en la práctica los siguientes conceptos: Remuneración básica (jornal), remuneración por los días de descanso: dominical y feriados. Bonificaciones: bonificación Única de Construcción Civil (BUC), bonificación por movilidad acumulada, bonificación por altura, bonificación por



altitud, bonificación por trabajo nocturno, bonificación por contacto directo con agua, y bonificación por especialización. Asignaciones: escolar y sepelio, gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, horas extras, compensación por tiempo de servicios y compensación vacacional. **3.** Las infracciones y multas se dan por las omisiones de ciertas normativas establecidas, al tener trabajadores sin carga o dar de alta en el aplicativo T-registro de la Planilla Electrónica, la Empresa estaría pagando una multa por la infracción cometida, con una base de cálculo desde 6 a 10 Unidades Impositivas Tributarias equivalentes desde 5% a 10% como multa mínima de 1 095 nuevos soles hasta un monto mayor a 36 500 nuevos soles a más, según el número de trabajadores por la omisión cometida, esto solo en caso de esta obra al periodo 2012.” (Villacorta, 2016).

Antecedente Local N° 2:

Autor: Bach. Deysi Nina Limpe **Año:** 2016 “*Infracciones laborales y el incumplimiento de las obligaciones sociales de la empresa constructora Krad Ingenieros E.I.R.L.*”. **Lugar:** Cusco. **Para optar al Título Profesional de Contador Público.** **Universidad** Andina del Cusco. **Objetivo General:** “Determinar cuáles son las infracciones laborales y el grado de cumplimiento de las obligaciones sociales de la Empresa Constructora “Krad Ingenieros E.I.R.L.” Distrito de Santiago – Cusco periodo 2016. **Objetivos específicos:** “**1.** Establecer cuáles son las infracciones leves, graves y muy graves de la Empresa Constructora “Krad Ingenieros E.I.R.L.” Distrito de Santiago – Cusco periodo 2016. **2.** Describir de qué manera el incumplimiento de las obligaciones sociales afecta a la Empresa Constructora “Krad Ingenieros E.I.R.L.” Distrito de Santiago – Cusco periodo 2016.” **Conclusiones:** “**1.** Se determinó cuáles son las infracciones laborales y el grado de cumplimiento de las obligaciones sociales, se identificó y verificó que existen deficiencias generando



multas y por lo tanto afecta económicamente a la empresa. **2.** Al establecer cuáles son las infracciones leves, graves y muy graves por no cumplir sus obligaciones sociales la Empresa es susceptible a incurrir en infracciones en materia laboral. **3.** Al determinar de qué manera el incumplimiento de las obligaciones sociales trae como consecuencia la aplicación de sanciones, en una posible fiscalización que le afecta económicamente y posibles denuncias por parte de los obreros en el Ministerio de Trabajo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.” (Nina, 2017)

2.2 Bases Legales

a. Decreto Supremo N° 002-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral

En el artículo 2: “La Política Nacional de Empleo comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la generación masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios trabajadores, a la promoción de cooperativas de trabajadores, así como las acciones gubernamentales orientadas a fomentar el establecimiento de pequeñas empresas intensivas en uso de mano de obra, dictando medidas tendentes a incentivar su integración a la formalidad institucional.” (Decreto Supremo N° 002-97-TR - Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, 1997)

b. Decreto Supremo N° 011-2019-TR - Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción

En el Título II: Derechos y Obligaciones, Capítulo I: Derechos y Obligaciones del/la Empleador/a, se considera en el artículo 6: Obligaciones



generales del/la empleador/a, a las siguientes: “6.1. Asumir los costos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, 6.2. Formular, administrar y mantener actualizados los documentos y registros del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en función a la naturaleza y características especiales de la obra de construcción, 6.3. Comunicar a los/las trabajadores/as sobre los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo y sus medidas de control, mediante el uso de medios idóneos, y a través de lenguaje preciso, claro y comprensible para su destinatario/a, 6.4. Facilitar el ingreso de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, funcionariado y/o representantes de las autoridades correspondientes en el ejercicio de sus funciones; 6.5. Permitir el ingreso de visitantes, de conformidad con el procedimiento de autorización de visitas, 6.6. Asegurar la evaluación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la supervisión eficaz, inspecciones y otras herramientas, 6.7. Previo al cambio de un/a trabajador/a de puesto o lugar de trabajo, realizar la actualización de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC). Esta actualización debe considerar la posibilidad de que el/la trabajador/a, por sus características personales o estado de salud conocido sea especialmente sensible a las condiciones del nuevo puesto o lugar de trabajo, 6.8. Garantizar la participación de los/las trabajadores/ras en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 6.9. Garantizar la coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo con las empresas contratistas o subcontratistas, cuando corresponda, 6.10. Implementar la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as, 6.11. Establecer e implementar un protocolo para la interrupción de actividades en caso de peligro inminente, 6.12. Colocar la IPERC en un lugar visible y accesible en la obra de construcción, 6.13. Realizar la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y



enfermedades profesionales; y, 6.14. Dotar a los/las trabajadores/as de equipos de protección personal (EPP), conforme a lo establecido en las normas que correspondan.”

En artículo 16: Del incumplimiento: “Cualquier incumplimiento del/de la trabajador/a de sus obligaciones en materia seguridad y salud en el trabajo es sancionado conforme con el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo - RISST, respetando los principios de inmediatez y proporcionalidad.” (Decreto Supremo N° 011-2019-TR - Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, 2019)

c. Decreto Legislativo N° 727 - Ley de fomento a la Inversión Privada en la Construcción

En el Título I: Del Ámbito, en el artículo 1, se establece las “normas orientadas a crear las condiciones necesarias para el desarrollo de la inversión privada en la actividad de la construcción.” (Decreto Legislativo N° 727 - Ley de fomento a la Inversión Privada en la Construcción, 1991).

d. Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. (Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley



28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, 2013)

e. Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo

Tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. (Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

f. Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Tiene por objeto desarrollar las normas establecidas en los Títulos I, II y IV de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

- Título I - Del Sistema de Inspección del Trabajo
- Título II - De la Inspección del Trabajo
- Título IV - Régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social. (Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

g. Decreto Supremo N° 008-2013-TR - Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC

Tiene por objeto establecer disposiciones que regulen el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC.

Este reglamento se aplica a las empresas contratistas y sub-contratistas que realizan obras de construcción civil cuyos costos individuales exceden las cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT). (Decreto Supremo N° 008-2013-TR -



Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC, 2013)

h. Decreto Supremo N° 009-2016-TR - Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC

Disposiciones Generales. Art. 1: Objeto: “Tiene por objeto establecer las disposiciones que regulan el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, estableciendo su ámbito de aplicación, los requisitos y procedimientos para la inscripción y renovación en el registro, las causales de suspensión y cancelación, y demás normas de aplicación.”

Artículo 2: Ámbito de Aplicación: “2.1. Las disposiciones de este reglamento se aplican a todos los trabajadores que realizan actividades de construcción civil de manera personal, subordinada y remunerada en el territorio nacional a favor de otra persona natural o jurídica, pública o privada, independientemente de la duración del vínculo.” (Decreto Supremo N° 009-2016-TR Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, 2016)

i. Decreto Supremo N° 018-2007-TR - Disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”

La Planilla Electrónica es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes.

La Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en



dicho Registro. (Decreto Supremo N° 018-2007-TR - Disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”, 2007)

j. Decreto Supremo N° 008-2011-TR - Normas de adecuación al T-REGISTRO y PLAME

Artículo 2: “Se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica y presentarla ante el MTPE, los empleadores que cumplan con alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuenten con uno (1) o más trabajadores, con excepción de aquellos empleadores que efectúen la inscripción ante el Seguro Social de Salud (EsSalud) mediante la presentación del Formulario N° 402 “Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones”, siempre que estos últimos no tengan más de tres (3) trabajadores. [...]” (Decreto Supremo N° 008-2011-TR - Normas de adecuación al T-REGISTRO y PLAME, 2011)

k. Decreto Supremo N° 039-2001-EF - Reglamento de la Ley N° 27334 y establecen los alcances, períodos y otros aspectos sobre la administración de las aportaciones a ESSALUD y ONP

Artículo. 2: “La SUNAT ejercerá las funciones a que se refiere el artículo 5 de su Ley General respecto de las Aportaciones a la Seguridad Social, de acuerdo a las facultades y atribuciones que le otorga el Código Tributario y demás normas tributarias.

Asimismo, las facultades de administración que ejerza la SUNAT respecto de deudas no tributarias de las Entidades, se efectuarán conforme a lo que las mencionadas Instituciones acuerden.” (Decreto Supremo N° 039-2001-EF - Reglamento de la Ley N° 27334 y establecen los alcances, períodos y otros aspectos sobre la administración de las aportaciones a ESSALUD y ONP, 2001)



l. Decreto Supremo N° 004-2006-TR - Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada

En el artículo 1: Ámbito, (artículo modificado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2008-TR, publicado el 03 diciembre 2008, cuyo texto a continuación se comilla): “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 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.” (Decreto Supremo N° 004-2006-TR - Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, 2006)

m. Decreto Legislativo N° 713 y modificatorias del descanso semanal obligatorio

Artículo 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

Artículo 6.- Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (01 de Enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de Mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de Junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de Agosto)
- Combate de Angamos (8 de Octubre)
- Todos los Santos (01 de Noviembre)



- Inmaculada Concepción (08 de Diciembre)
- Navidad del Señor (25 de Diciembre).

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. (Decreto Legislativo N° 713 - Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, 1991)

n. Ley N° 24324 - Declaran el 25 de octubre de cada año “Día de la Construcción Civil”

Artículo 2: “Es día no laborable el día 25 de octubre de cada año para todos los Trabajadores en Construcción Civil de la República, con goce de salario sin que afecte el salario dominical.” (Ley N° 24324 - Declaran el 25 de octubre de cada año “Día de la Construcción Civil”, 1985)

o. Decreto Supremo N° 012-92-TR - Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Descanso Semanal Obligatorio

Artículo 1: “La remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período.

La remuneración de los trabajadores que prestan servicios a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.”

Artículo 2: “En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se



efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente.” (Decreto Supremo N° 012-92-TR Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1992)

p. Resolución Ministerial N° 176-2014-TR Disponen publicar el Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2014-2015, suscrita entre CAPECO y la FTCCP

Seguro de vida

Segundo: “Los empleadores convienen en hacer extensiva la contratación a favor de sus trabajadores con contrato vigente de la POLIZA DE SEGURO DE ESSALUD + VIDA, adicional al seguro complementario por trabajo de riesgo (SCTR), cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a 50 UIT.” (Resolución Ministerial N° 176-2014-TR Disponen publicar el Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2014-2015, suscrita entre CAPECO y la FTCCP, 2014)

q. Informe N° 49-2012-MTPE/2/14.

[...] **Horas extras 1.11:** “El cálculo de las horas extras para los trabajadores de construcción civil se realizará conforme al pacto colectivo del 08 de mayo de 1951 el cual señala lo siguiente:

- Por las horas extras a la jornada ordinaria de trabajo en un tope de 10 horas, se pagará una sobre tasa del 60% sobre el jornal ordinario por hora trabajada.



- Por las horas extras a la jornada ordinaria de trabajo, superadas las 10 horas y siempre que se realicen antes de las 11:00 p.m. se pagará una sobretasa del 100% sobre el jornal ordinario por hora trabajada.
- Pasadas las 11:00 p.m. el valor de la hora extra se fijará por acuerdo entre las partes. (Informe N° 49-2012-MTPE/2/14, 2012)

r. Ley N° 26790- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Artículo 19.- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

“El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan las actividades de alto riesgo determinadas mediante Decreto Supremo. Es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora. Cubre los riesgos siguientes:

- Otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con el IPSS o con la EPS elegida conforme al artículo 15 de esta Ley.
- Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con la ONP o con empresas de seguros debidamente acreditadas.

El derecho a las pensiones de invalidez del seguro complementario de trabajo de riesgo se inicia una vez vencido el período máximo de subsidio por incapacidad temporal cubierto por el Seguro Social de Salud.

Los términos y condiciones para el funcionamiento de este seguro se establecen en el reglamento.” (Ley N° 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, 1997)



s. Decreto Supremo N° 003-98-SA - Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Artículo 2: Sustitúyase el artículo 88 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social de Salud; el cual queda redactado en los términos siguientes:

“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 anterior o con la contratación del seguro complementario de trabajo de riesgo para la totalidad de los trabajadores a que está obligado o que contrate coberturas insuficientes, será responsable frente al IPSS y la ONP por el costo de las prestaciones que dichas entidades otorgarán, en caso de siniestro, al trabajador afectado; independientemente de su responsabilidad civil frente al trabajador y sus beneficiarios, por los daños y perjuicios irrogados.

La cobertura supletoria de la ONP a que se refiere el párrafo anterior sólo se circunscribe a los riesgos por invalidez total permanente y pensión de sobrevivencia, siempre y cuando la entidad empleadora se encuentre previamente inscrita en el Registro señalado en el artículo 87 y dichas prestaciones se deriven de siniestros ocurridos dentro del período de cobertura supletoria de la ONP. En estos casos las prestaciones que se otorguen serán establecidas por la ONP teniendo como referencia el nivel máximo de pensión del Sistema Nacional de Pensiones. La responsabilidad de la Entidad Empleadora por los costos de las prestaciones cubiertas por la ONP es por el valor actualizado de las mismas.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos precedentes y sus beneficiarios, podrán accionar directamente contra la entidad empleadora por cualquier diferencial de beneficios o prestaciones no cubiertas en relación con los



que otorga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que se derive de los incumplimientos a que se hace referencia en el presente artículo.” (Decreto Supremo N° 003-98-SA Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, 1998)

t. Resolución Suprema N° 001-95-MTC “Modifican el Estatuto del Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales – CONAFOVICER”

Artículo 4: Modificar el numeral 1 de la Resolución Suprema N° 155-81-VI-1100 de fecha 20 de octubre de 1981, el mismo que queda redactado de la siguiente manera:

“1. Los Trabajadores en Construcción Civil de la República aportarán al Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Vivienda y Centros Recreacionales para los Trabajadores en Construcción Civil del Perú, CONAFOVICER, el 2% de su jornal básico, aportes que el empleador, en forma obligatoria, deberá retener del pago del trabajador, debiendo efectuar el depósito del total retenido dentro de los quince días siguientes al mes de la retención.” (Resolución Suprema N° 001-95-MTC “Modifican el Estatuto del Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales – CONAFOVICER”, 1995)

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Regímenes laborales

De acuerdo a Espinal (2008):

“Los regímenes laborales deben entenderse como la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto



de dispositivos legales que regularán los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que les corresponden a las partes, en concordancia al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo.” (Espinal, 2008).

Por otro lado, Churata (2017) refiere que:

“En nuestro ordenamiento legal vigente existen diversos regímenes laborales los cuales son aplicados por entidades empleadoras del sector privado, así como también son aplicados por el propio Estado a través de las entidades del Gobierno nacional, Gobiernos regionales y Gobiernos locales cuando este funge en calidad de empleador, siendo el caso particular que el Estado, por la naturaleza de su organización, aplica regímenes laborales del sector privado como regímenes laborales del sector público conforme corresponda en cada caso y las funciones de cada entidad.” (Churata, 2017).

2.3.2 Clasificación de los regímenes laborales en el Perú

Para Churata (2017) cuando se habla de trabajadores que laboran para el Estado y trabajadores que laboran para un particular:

“Se está haciendo referencia a dos grandes regímenes laborales, clara y específicamente diferenciados, como lo son el régimen laboral de la actividad pública, regido principalmente por el Decreto Legislativo N.º 276 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-90-PCM que tienen la calidad de normas marco o de carácter general, y el régimen laboral de la actividad privada, regido principalmente por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR que tiene la calidad de normas generales o normas marco para la actividad privada.



Además, señala que, en cada uno de estos sectores público y privado, regidos por sus respectivos regímenes, coexisten regímenes laborales especiales.” (Churata, 2017)

Así también, Serkovic (2015), respecto al régimen laboral de la actividad privada, menciona que:

“Este coexiste con regímenes especiales de carácter promocional, algunos basados en las características específicas de la labor por realizarse, como el caso de los trabajadores agrarios o –con reservas– de los dependientes de empresas dedicadas a la exportación no tradicional; otros sustentados en el tamaño de la empresa en función de la cuantía de sus ventas, como son los de las micro y pequeñas empresas.” (Serkovic, 2015)

2.3.3 Sector construcción

El sector de la construcción proporciona actividad a otros servicios; unos lo complementan y otros lo prolongan, Chambergo (2016) indica que:

“El aspecto completo, según las diversas actividades desarrolladas, podría ser: planificación, proyecto, construcción, promoción y venta.

Dentro de esta gama de actividades pueden situarse las empresas constructoras, que desarrollan todas o parte de esas funciones partiendo naturalmente del eje de la construcción, ensanchándose según los casos a unas u otras actividades.” (Chambergo, 2016)

2.3.4 CIIU – Clasificación Industrial Internacional Uniforme

Según la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2010):

“El propósito principal de la CIIU es ofrecer un conjunto de categorías de actividades productivas que se pueda utilizar cuando se diferencian las estadísticas de acuerdo con esas actividades.



Como lo que se pretende con muchas estadísticas es estudiar el comportamiento de las entidades económicas, es preciso que los datos necesarios para dichas estadísticas se recopilen respecto de los distintos agentes de la economía.” (Dirección Nacional de Cuentas Nacionales del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2010)

2.3.5 Actividad de Construcción Civil

Considerando la Clasificación Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), la actividad de la construcción civil se encuentra en División 45, que comprende:

4510 Preparación del terreno

4520 Construcción de edificios completos y de partes de edificios; obras de ingeniería civil

4530 Acondicionamiento de edificios

4540 Terminación de edificios

4550 Alquiler de equipo de construcción y demolición dotado de operarios. (Staff Laboral, 2012)

2.3.6 Régimen de Construcción Civil

Las particulares características de la actividad de construcción civil, advierte Biamon (2011):

“Han determinado que la prestación de servicios en este sector constituya un régimen especial, donde las distintas instituciones y esferas del derecho laboral común han tenido que ser replanteadas sobre la base de la eventualidad en la prestación de servicios. Este régimen especial es de aplicación a los trabajadores obreros que prestan servicios en la actividad constructora.” (Biamon, 2011)

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 727:



“Los trabajadores de construcción civil en el Perú se rigen por un régimen especial, debido a las circunstancias particulares de esta actividad, considerando una obra cuyos costos individuales excedan las 50 UIT.

Excluye a las empresas y personas naturales que, si bien pueden encontrarse dentro de las actividades de construcción descritas, los costos individuales de la ejecución de las obras de éstas no excedan las 50 UIT.

Cuando se trate de la ejecución de un conjunto de obras, para establecer si la empresa respectiva queda comprendida en lo dispuesto en el párrafo anterior se tomará el costo individual de cada obra. Y para establecer este costo individual, se tomarán en cuenta todos los gastos, incluyendo las remuneraciones y materiales.” (Decreto Legislativo N° 727 - Ley de fomento a la Inversión Privada en la Construcción, 1991)

En estos supuestos excluidos, en la revista Asesor Empresarial (2012) referido al Régimen de Construcción Civil:

“Los trabajadores que sean contratados por dichas empresas o personas naturales, para la ejecución de obras civiles, regirán sus contratos y remuneraciones mediante acuerdo individual o colectivo con sus empleadores conforme a la legislación laboral común, esto es, el régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, los contratos se celebrarán por obra o servicio y las remuneraciones se podrán fijar libremente, por jornal, destajo, rendimiento, tarea u otra modalidad.” (Staff Laboral, 2012)

2.3.7 Trabajadores del Régimen de Construcción Civil

Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral son:

“Los trabajadores que realizan una labor de construcción para una persona natural o jurídica en una obra cuyos costos exceden las 50 UIT, quienes deben estar inscritos



en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil, administrado por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo.” (SUNAFIL, s.f.)

El autor Candela (2018) menciona que:

“A partir del Decreto Supremo del 02 de marzo de 1945 se determinan diversas categorías de trabajadores con el objeto de definir los trabajos y jornales mínimos por categoría. Estas categorías están constituidas, en orden de mayor a menor jerarquía, por los operarios, los ayudantes u oficiales y los peones.

- **Operarios:** Se considera operarios a los albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, choferes, mecánicos y demás trabajadores calificados en una especialidad del ramo, así como aquellos que se dedican a la construcción de puentes, caminos y túneles. En esta misma categoría se considera a los maquinistas que desempeñan las funciones de operarios mezcladores, concreteros y wincheros.
- **Ayudantes u oficiales:** Se considera ayudantes u oficiales a los trabajadores que desempeñan las mismas ocupaciones que los operarios, pero que laboran como auxiliares de ellos teniendo a su cargo la responsabilidad de la tarea sin haber alcanzado plena calificación en la especialidad. En la categoría de oficial están considerados los guardianes.
- **Peones:** Se considera peones a los trabajadores no calificados que son ocupados indistintamente en diversas tareas del ramo.” (Candela, 2018)

2.3.8 Contrato de trabajo en Construcción Civil

Según la Escuela Nacional Sindical Pedro Huillca Tecse (2007):

“Por ser un Régimen Especial, en el sector de Construcción Civil, el contrato de trabajo es colectivo, es decir, el que anualmente suscribe CAPECO (Cámara Peruana de la Construcción) y la FTCCP (Federación de Trabajadores de Construcción Civil



del Perú) en representación de los empleadores y trabajadores del Sector. En éste se dan las condiciones de:

- Prestación personal de servicio;
- La subordinación y
- La percepción de una pago salarial.” (Sindical, 2007)

Por otro lado, Candela (2018) señala que:

“Para que exista contrato de trabajo en construcción civil no se requieren las formalidades previstas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El contrato de trabajo en este régimen se efectiviza por el acuerdo de voluntades entre el Empleador y el Trabajador, siendo de obligación del trabajador prestar sus servicios y del Empleador pagar las remuneraciones.

Como se indicó, no existe ninguna formalidad establecida; es decir, el preparar algún documento escrito y comunicación a la Autoridad Administrativa de trabajo para su registro.” (Candela, 2018)

2.3.9 Estabilidad y despido en Construcción Civil

En referencia a la presencia de las particularidades tan propias de la actividad de la construcción civil, sobre todo la temporalidad, Biamon (2011) manifiesta que:

“Han determinado que la estabilidad en el trabajo sea relativa, en el sentido que solo se le garantiza mientras dure la labor para la que el trabajador fue contratado.

Esta posición es ratificada por nuestros tribunales en la medida que consideran que los trabajadores de construcción civil por la naturaleza eventual de su actividad, no están sujetos a normas de estabilidad laboral, limitándose ese derecho durante la ejecución de la labor específica que realizan.” (Biamon, 2011)



2.3.10 Periodo de prueba

“Debido a que la prestación del servicio de los trabajadores de construcción civil está supeditada a lo que dure la obra, no le son aplicables las normas sobre el periodo de prueba. Asimismo, la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil, conforme lo ha establecido la jurisprudencia de manera unánime, tanto a nivel judicial como administrativo, solo está garantizada mientras existan labores para la especialidad para la que son contratados.” (Tomaya y Vinatea, 2012 citado por Sánchez, 2016)

2.3.11 Obligaciones Laborales

La Real Academia Española define el término *obligación* como: “Deber de dar, hacer o no hacer alguna cosa, que viene impuesto por una ley, un contrato o una resolución administrativa, arbitral o judicial.” (Real Academia Española - RAE, s.f.)

Por su parte Castillo (2014) afirma que:

“La obligación se asemeja a una situación bipolar que se encuentra conformada por el deudor y por el acreedor. El acreedor es el titular de un derecho subjetivo que le faculta para exigir al deudor lo que por este es debido. Asimismo, en caso de incumplimiento, el acreedor está investido de una serie de facultades para defender sus intereses. El deudor es el sujeto de un deber jurídico que le impone la observancia de un comportamiento debido y, en caso contrario, deberá soportar las consecuencias de su falta.” (Castillo, 2014)

Según Latapi (2011) las obligaciones laborales “Son todas aquellas obligaciones remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral.” (Latapi, 2011).



En este sentido, podemos definir a la obligación laboral como aquella originada de la relación laboral entre un trabajador y un empleador, donde el primero pone a disposición del segundo sus servicios de manera personal, directa y subordinada, a cambio de una contraprestación, de la cual nacen derechos y obligaciones de ambas partes hasta el término del vínculo, regulados por diferentes normas para su cumplimiento.

Así también, en cuanto a las obligaciones, Castillo (2014) señala que estas se clasifican por su independencia (en cuanto a su objeto) en obligaciones formales o accesorias y obligaciones sustanciales o principales:

- **Obligaciones formales o accesorias**

Son accesorias, en cuanto a su objeto, cuando son contraídas para asegurar el cumplimiento de una obligación principal (...); su existencia depende de una obligación principal.

- **Obligaciones sustanciales o principales**

Son principales, en cuanto a su objeto, cuando tiene existencia propia no dependiente de otra relación obligacional.

Desde el punto de vista tributario, como indica Pérez y Gonzales citado por Sotelo (2000):

“La relación jurídica tributaria, como tal, no compromete dentro del vínculo legal y obligacional una única prestación, sino más bien varios tipos o clases de prestaciones de contenido diverso. Así, al lado de la prestación sustancial fundamental o principal que es la del pago del tributo, pueden coexistir la de realizar adelantos o anticipos, la del pago de intereses moratorios causada en la demora en el pago, al igual que otras obligaciones formales como las de informar o de comunicar o declarar.”

(Sotelo, 2000)



Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, es de mencionar que el Artículo 2° del Código Tributario, establece que “la obligación tributaria, que es de derecho público, es el vínculo entre el acreedor y el deudor tributario, establecido por ley, que tiene por objeto el cumplimiento de la prestación tributaria, siendo exigible coactivamente”. (Decreto Supremo N° 133-2013-EF - Texto Unico Ordenado del Código Tributario, 2013)

Entonces, tomando en consideración lo citado anteriormente, las obligaciones laborales se dividen en formales o accesorias y sustanciales o principales, siendo las primeras los procedimientos que la empresa realiza para el cumplimiento de la obligación sustancial o principal que viene a ser el pago.

2.3.12 Obligaciones Laborales del Régimen de Construcción Civil

2.3.12.1 Obligaciones Laborales Formales

Se refiere a obligaciones de carácter no pecuniario (procedimientos) y exigidas por norma que la empresa realiza para el cumplimiento de las obligaciones sustanciales, como son:

1. Inscripción de las Obras en el Registro Nacional de Obras de Construcción (RENOCC)

El Decreto Supremo N° 008-2013-TR establece que:

“Las empresas contratistas o subcontratistas que deben inscribirse en el Registro Nacional de Obras de Construcción – RENOCC” son aquellas que realizan obras de construcción civil cuyos costos individuales exceden las cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias.

La inscripción es un procedimiento de aprobación automática y se realiza mediante el uso de un aplicativo informático administrado por el Ministerio de Trabajo y



Promoción del Empleo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificada la licencia de obra u obtenido el título habilitante respectivo.

La información mínima solicitada para la inscripción es sobre datos de la empresa, de la obra y los trabajadores, la que deberá actualizarse de manera trimestral.

Una vez realizado el registro, la empresa debe imprimir el formato de constancia de registro y debe pegarlo en un lugar visible de la obra.” (Decreto Supremo N° 008-2013-TR - Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC, 2013)

2. Exigencia de contratar trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC)

El RETCC es el registro al cual los trabajadores que realizan actividades de construcción civil están obligados a inscribirse en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil, puesto que con ello se habilita al trabajador a laborar en la actividad de construcción civil a nivel nacional.

El Decreto Supremo N° 009-2016-TR establece que:

“Las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que realizan obras de construcción civil cuyos costos individuales exceden las cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias, incluyendo las que participan en aquellas como contratistas o subcontratistas, deberán exigir que los trabajadores que contraten para el desarrollo de su actividad se encuentren inscritos en el RETCC. A efecto de ello se tomará el valor de la UIT vigente al momento de inicio de la obra.

La inscripción en el RETCC se realiza de manera personal y presencial, constituyendo un procedimiento administrativo de aprobación automática. Las direcciones y gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo registran a los trabajadores mediante el aplicativo informático del RETCC.



El documento que acredita la inscripción en el RETCC es un carné.” (Decreto Supremo N° 009-2016-TR Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, 2016)

3. Registro del Trabajador en el T-Registro

Conforme a lo que indica la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria:

“El T-Registro es el registro de información laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. El cual comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados.” (SUNAT, s.f.)

Entre las principales obligaciones asociadas con el T-Registro dispuestas en el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias (Decreto Supremo N.º 015-2010-TR y N° 008-2011-TR), están:

- Inscribirse como empleador en el T-Registro, así como a sus trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral, personal de terceros en los siguientes plazos:

Tabla 1

Plazo para el Alta, Modificación o Actualización de Datos y Baja en el T-Registro

Situación	Plazo
Alta trabajador, personal en formación laboral, personal de terceros	Dentro del día que se produce el ingreso a prestar servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.
Alta Pensionista	El primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se puso a disposición la primera pensión afecta, se provisional o definitiva.



Situación	Plazo
Modificación o actualización de datos	5 días hábiles de la fecha de ocurrencia del evento o tomado conocimiento.
Baja	Al día siguiente de la fecha de término de las prestación de la suspensión o fin de la condición de pensionista el fin de la obligación de realizar aportaciones a ESSALUD, según corresponda.

Nota. Fuente: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)

- Entregar a los trabajadores y prestadores de servicios de 4ta- 5ta categoría, la constancia de alta, modificación o actualización y baja que se efectúe en el T-Registro, de acuerdo a los siguientes plazos:

Tabla 2

Plazo para la Entrega de Constancia de Alta, Modificación o Actualización de Datos y Baja en el T-Registro

Situación	Plazo
Alta	El día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios.
Modificación o actualización	Dentro de los 15 días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
Baja	Solo en aquellos casos que sea solicitado, se entregará la constancia, en el término de dos (2) días calendarios siguientes a la presentación de la solicitud.

Nota. Fuente: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)



De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 242-2017-TR, el empleador está obligado a consignar en el T-Registro de la planilla electrónica, la siguiente información:

Tabla 3

Información a Consignar en el T-Registro

Información en el T-Registro	Plazo
▪ Empresa del sistema financiero en la cual abona la remuneración del trabajador.	A partir del 06.01.2018
▪ Número de cuenta del trabajador en la cual le abona su remuneración	
▪ Número de teléfono móvil del trabajador.	A partir del 01.03.2018
▪ Correo Electrónico del trabajador.	

Nota. Fuente: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)

En los siguientes plazos:

Tabla 4

Plazos para Consignar la Información en el T-Registro

Empleadores	Plazo para la Actualización
Con más de 10 trabajadores	Hasta el 28.02.2018
De 1 a 10 trabajadores	Hasta el 31.03.2018

Nota. Fuente: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)



4. Declaración del PLAME – Planilla Mensual de Pagos

La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria cita que:

“Se denomina PLAME a la Planilla Mensual de Pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende la información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el T-Registro, así como de los prestadores de servicios que obtengan rentas de 4ta categoría; los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT.

El PLAME se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en el T-Registro.” (SUNAT, s.f.)

Por otra parte, el Decreto Supremo N° 015-2010-TR cita:

“Artículo 5: Mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAT establece el cronograma de presentación del PLAME.

Artículo 4°-B: Debe contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación.” (Decreto Supremo N° 015-2010-TR - Modifica D.S. N° 018-2007-TR Disposiciones relativas al uso de del documento denominado Planilla Electrónica, 2010)

5. Emisión de Boletas de Pago

El Decreto Supremo N° 009-2011-TR menciona que:

“El pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva (...) o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicación (...). La boleta de pago contiene los mismos datos que figuran en las correspondientes planillas.



La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador. En el caso que la entrega sea por medios físicos si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital.” (Decreto Supremo N° 009-2011-TR - Modifica el D.S. N° 001-98-TR Normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de entregar boletas de pago, 2011)

6. Registro de Control de Asistencias

Respecto al control de asistencias, Candela (2018) menciona que “todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignaran de manera personal el tiempo de labores.” (Candela, 2018)

2.3.12.2 Obligaciones Laborales Sustanciales

Referidas al pago de las remuneraciones, beneficios sociales, aportes y contribuciones de los trabajadores del régimen de construcción civil.

1. Obligaciones referidas al pago de remuneraciones, derechos y beneficios de los trabajadores

1.1 Jornal Básico

La remuneración básica para los trabajadores de construcción civil se creó mediante Decreto Supremo del 02 de marzo de 1945, el cual estableció el jornal básico para cada una de las categorías de trabajadores de este régimen.

Los jornales básicos fueron incrementados, posteriormente, mediante una serie de resoluciones y/o actas.

Mediante *acta final* de negociación colectiva en construcción civil 2018-2019, firmado entre la Cámara de Comercio Peruana de la Construcción (CAPECO) y los representantes de los trabajadores de construcción civil colectiva en



construcción civil, se ha acordado incrementar el jornal básico de los peones, oficiales y operarios de esta actividad económica en 1.60 soles, 1.70 soles y 2.90 soles, respectivamente.

Tabla 5

Importe del Incremento al Jornal Básico

Categorías	Monto en S/
Operario	S/ 3.10
Oficial	S/ 1.70
Peón	S/ 1.60

Nota. Adaptado de Tabla Salarial de Trabajadores en Construcción Civil del Perú 2018-2019. Recuperado de <https://civilgeeks.com/2018/08/16/tablas-salariales-2018-2019-salarios-y-beneficios-sociales-para-trabajadores-de-construccion-civil/>

Con este incremento salarial que rige desde el 1 de junio del 2018 al 31 de mayo del 2019, el jornal del peón aumenta a 48.10 soles, el del oficial a 53.70 soles y el del operario a 67.20 soles.

Tabla 6

Incremento al Jornal Básico –Comparación 2017-2018 al 2018-2019

Categorías	Jornal 2017-2018	Incremento	Jornal Vigente 2018-2019
Operario	64.10	S/ 3.10	67.20
Oficial	52.00	S/ 1.70	53.70
Peón	46.50	S/ 1.60	48.10

Nota. Adaptado de Tabla Salarial de Trabajadores en Construcción Civil del Perú 2018-2019. Recuperado de <https://www.bsalsb.com/tabla-salarial-para-el-regimen-de-construccion-civil-2018-2019>



1.2 Asignaciones

a. Asignación Escolar

En la revista Actualidad Empresarial, el autor Jimenez (2016), menciona que: “Esta asignación equivale a treinta (30) jornales básicos anuales por cada hijo menor a 21 años, que cursen estudios de inicial o básica, primaria o secundaria o estudios técnicos o superiores.

El pago de esta asignación se realizará mensualmente en la última semana de cada mes calendario.

El derecho del trabajador a recibir dicha asignación surge desde el ingreso a obra, por los dozavos correspondientes, el trabajador debe acreditar que tiene uno o más hijos menores de 21 años que cursan educación inicial o básica, primaria o secundaria y estudios técnicos o superiores, mediante la exhibición de las partidas de nacimiento, los documentos otorgados por la autoridad de educación o la entidad educativa técnica o superior correspondiente, en cualquier momento, mientras esté vigente su relación de trabajo.

Si el trabajador no exhibe las partidas de nacimiento y/o los documentos proporcionados por la autoridad de educación o las entidades educativas técnicas o superiores, le será descontado de su liquidación de beneficios sociales el monto de la asignación escolar pagada. Dicha información está en concordancia con la Resolución Sub Directoral N° 711-75-911000 (23.04.75). Resolución Sub Directoral N° 531-81-911000 (24.07.81). Resolución Directoral N° 155-94-DPSC. Decreto de la SDNC de la DRTPEL del 05.10.2005 que registró el Convenio Colectivo N° 101-2005 (27.06.06) y la Resolución Ministerial N° 315-2006-TR (06.09.06).” (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)



b. Asignación por Sepelio

En la revista Actualidad Empresarial el autor Jimenez (2016) menciona que:
“Esta asignación se abonará a los familiares de los trabajadores fallecidos durante el contrato de trabajo que acrediten los gastos de sepelio por un concepto de mortuorio, la suma de (01) una UIT, cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a 50 UIT. Dicha información está en concordancia con la Resolución Sub Directoral N° 143-73 (16.03.73), Resolución N° 450-92-2SD-NEC, Resolución N° 155-94 y el Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2011-2012 (03.08.13).”
(Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)

1.3 Bonificaciones

a. Bonificación Unificada de Construcción (BUC)

Según el Staff Laboral de la revista Asesor Empresarial (2012) sobre el tema “Régimen de construcción civil”:

“La Bonificación Unificada de Construcción (BUC) tiene carácter de condición de trabajo y, de conformidad con la R.S.D. 193-91-1-1SDNEC, se refiere a:

- La bonificación por desgaste de herramientas y ropa.
- La bonificación por alimentación.
- La bonificación por agua potable la cual reemplaza la compensación por falta de agua potable y se otorga con prescindencia del hecho de que la obra cuente o no con agua potable.
- La bonificación por especialización para el operario.

Esta bonificación es abonada al trabajador en base a un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la categoría a la que pertenezca. Según la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, estos porcentajes son los siguientes:



Tabla 7

Bonificación Unificada de la Construcción

Categorías	Porcentaje del BUC
Operario	32 %
Oficial	30 %
Peón	30 %

Nota. Adaptado de Tabla Salarial de Trabajadores en Construcción Civil del Perú 2018-2019. Recuperado de <http://ftccPerú.com/index.php/biblioteca/category/6-tabla-salarial>

Asimismo, se debe tener presente las siguientes características:

- Se otorga por el día laborado.
- Para el cálculo de la BUC, no se considera el dominical ni la bonificación por movilidad.
- No es computable para el cálculo de las gratificaciones ordinarias (julio y diciembre), compensación vacacional, Compensación por Tiempo de Servicios, asignación por escolaridad ni participación en las utilidades.” (Staff Laboral, 2012, págs. 7-8)

b. Bonificación por Movilidad

En la revista Actualidad Empresarial, el autor Jimenez (2016) menciona que: “Esta bonificación tiene por objeto atender los gastos de movilidad urbana e interurbana que requieren los trabajadores y será equivalente a seis pasajes urbanos, y se abona al trabajador sin distinción de categoría. Dicha información está concordada con la Resolución Ministerial N° 667-73-TR (19.09.73) y la Resolución Directoral N° 777-87-DR-LIM (08.07.97).” (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)



De acuerdo a R.M. N° 259-2008-TR: “La bonificación acumulada por movilidad de los trabajadores que laboren domingos o feriados será la equivalente a cuatro pasajes urbanos.” (Resolución Ministerial N° 259-2008-TR - Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2008-2009 suscrita entre CAPECO y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú – FTCCP, 2008)

c. Bonificación por Trabajo en Altura

Candela (2018) indica que:

“Esta bonificación equivale al 7 % de la remuneración básica del obrero por cada 4 pisos por toda labor efectuada en el exterior de un edificio a partir del cuarto piso. Asimismo, si no se pudiera determinar los 4 pisos, se considera el pago de este beneficio a partir de los 10 metros contados desde la cota del suelo.

Esta bonificación no es considerada para la determinación de la compensación por tiempo de servicios ni de vacaciones. Esta información está fundamentada en el artículo 5 y 17 de la Resolución Ministerial N° 480 (20.03.64), Resolución Ministerial N° 983 (14.10.66), artículo 5 de la Resolución Ministerial N° 918 (06.08.65), Resolución Ministerial N° 072 (04.02.67), Resolución Sub Directoral N° 604-75-91-1000 (08.04.75) y el Convenio Colectivo 2012-2013.” (Candela, 2018)

d. Bonificación por Altitud

Candela (2018) menciona que:

“Esta bonificación les corresponderá a los trabajadores que realicen labores en lugares ubicados a partir de los 3 mil metros sobre el nivel del mar. Además, no será computable para el cálculo de beneficios sociales, de la indemnización por tiempo de servicios ni de vacaciones.

En el convenio 2016-2017 en su cláusula tercera se determina el incremento de la bonificación por altitud de S/ 1.80 a S/ 2.00.



Esta información está fundamentada en el artículo 1 de la Resolución Sub Directoral N° 058-76-911000 (22.01.76), en el Convenio Colectivo 2012-2013 y el Convenio Colectivo 2016-2017” (Candela, 2018)

e. Bonificación por Trabajo Nocturno

La jornada nocturna está comprendida desde las 11:00 pm. hasta las 6:00 am. El trabajador que labora en este horario percibirá una bonificación adicional equivalente al 25% de su jornal básico, según su categoría. Estas labores deben ser rotativas. Así también, el empleador deberá otorgar al trabajador un refrigerio consistente en dos sándwiches y medio litro de leche.

Esta bonificación tiene como base legal la Resolución Ministerial 082 de 24-4-64; Resolución Ministerial 072 de 4-2-67, la R.D. 100-72-DPRTESS de 3-4-72 y la Resolución Ministerial N° 169-2015-TR que publica el Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2015 -2016. En la cláusula cuarta indica:

“Cláusula Cuarta: Las partes acuerdan incrementar del 20% al 25% sobre el jornal básico la bonificación por trabajo nocturno establecida en la Resolución Directoral N°100-72-DPRSTESS: Artículo 6°. El trabajador que realiza sus labores en turno nocturno deberá ser rotado periódicamente, de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo aprobado por D. S. N° 008-2002-TR”. (Resolución Ministerial N° 169-2015-TR - Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2015-2016 suscrita entre CAPECO y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú – FTCCP, 2015)

f. Bonificación por Contacto Directo con el Agua

En la revista Actualidad Empresarial, Jimenez (2016) menciona que:



“Esta bonificación es equivalente al 20% sobre el salario básico de los trabajadores; debe de entenderse por contacto directo con el agua a la situación por la cual el trabajador de construcción civil tenga que ingresar al agua e incluso sumergirse en ella (...) Este beneficio también se ha extendido a aquellos trabajadores que laboren en contacto directo con aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores. Dicha información está concordada con la Resolución Ministerial N° 480 (20.03.64), Resolución Ministerial N° 072 (04.02.67), Convenio Colectivo N° 131-2004 (09.09.04) y el Convenio Colectivo 2007 (25.07.07)”. (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)

g. Bonificación por Alta Especialización (BAE)

Jimenez (2016) indica que:

“Esta bonificación se creó mediante Convenio Colectivo 2012-2013 por concepto de Alta Especialización y es otorgada a los trabajadores que estén debidamente certificados por el empleador o por una institución educativa autorizada para realizar trabajos especializados.

Siendo las escalas las siguientes:

- **Topógrafo:** 9% de su jornal básico.
Rige desde la fecha de suscripción del Convenio Colectivo 2013-2014.
- **Operario de equipo mediano:** 8% de su jornal básico.
- **Operario de equipo pesado:** 10% de su jornal básico.
- **Operario electromecánico:** 15% de su jornal básico.

Esta bonificación se pagará por día laborado en jornada semanal obligatoria con excepción de los domingos, feriados o descanso semanal obligatorio, y no se considerará para el pago de beneficios sociales”. (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)



h. Bonificación por Riesgo de Trabajo bajo la Cota Cero

Candela (2018) indica que:

“Esta bonificación es otorgada a los trabajadores que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo la cota cero. El monto diario es S/ 1.90. El pago se efectuará hasta la culminación de las obras de estructuras al nivel indicado. Esta información está fundamentada en el Convenio Colectivo del 14.07.11 y el Convenio Colectivo 2013-2014”. (Candela, 2018).

i. Bonificación por Altas Temperaturas

De acuerdo a la cláusula tercera de la Resolución Ministerial N° 169-2015-TR:

“El único trabajo donde existen altas temperaturas en infraestructura vial es cuando se trabaja en labores con mezcla asfáltica (180 grados, colocación de la mezcla) (...) para ello es necesario tomar medidas de hidratación a favor del trabajador e incentivar el uso de bloqueador.

Las partes acuerdan, que se otorgue a partir de la suscripción del presente convenio colectivo, la suma de s/. 3.50 por día de trabajo en estas circunstancias, para la compra de una bebida hidratante solo para la cuadrilla que labora en contacto con altas temperaturas en obras de infraestructura vial en los trabajos con mezcla de asfalto.

La bonificación por trabajo con altas temperaturas en infraestructura vial (mezcla asfáltica) que se crea mediante este acuerdo no es base de cálculo para leyes y/o beneficios sociales y se pagará los días domingos y feriados eventualmente trabajados”. (Resolución Ministerial N° 169-2015-TR - Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2015-2016 suscrita entre CAPECO y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú – FTCCP, 2015)



j. Bonificación Extraordinaria

Es una bonificación otorgada a los trabajadores equivalente al aporte que debería realizar el empleador al Seguro Social de ESSALUD por concepto de gratificaciones.

De acuerdo a la Ley N° 30334: “Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador”. (Ley N° 30334 - Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, 2015)

1.4 Gratificaciones

Según la revista Actualidad Empresarial (2016), en concordancia con la Resolución Sub Directoral N° 258-77-911000 (15.03.77) punto 4° del Acta; Resolución Sub Directoral N° 531-81 -911000 (24.07.81), punto 2° del Acta. Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, punto 4° del Acta. Auto Sub Directoral de la SDNC de la DRTPEL, que registró el convenio colectivo N° 131-2004 (09.09.04) al respecto indica:

“Los trabajadores percibirán (40) jornales básicos como gratificaciones de Fiestas Patrias y (40) jornales básicos, como gratificación por Navidad.

El monto total de la Gratificación por Fiestas Patrias estará representado por $\frac{7}{7}$ (siete séptimos).

El monto total de la Gratificación por Navidad y Año Nuevo estará representado por $\frac{5}{5}$ (cinco quintos).

Solo en caso que el trabajador labore en la misma obra un período completo de siete meses o de cinco meses, según el caso, percibirá el íntegro de las gratificaciones de Fiestas Patrias o de Navidad y Año Nuevo, respectivamente.



Si el trabajador labora en una obra un período menor a cada uno de los indicados anteriormente, percibirá tantos séptimos o tantos quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas, como meses calendarios completos haya laborado en esa obra.

Tanto en los casos de ingreso y de cese del trabajador en la obra antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales de los séptimos o de los quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas como días haya trabajado.

Las gratificaciones serán pagadas al trabajador en la semana anterior a la de Fiestas Patrias o a la de Navidad y Año Nuevo, salvo el caso de retiro o despedida. Ningún trabajador tendrá derecho a percibir gratificaciones en más de una obra”. (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016).

Tabla 8

Gratificación por Fiestas Patrias

Categoría	Jornal Básico Diario 2018-2019	Por 7 meses	Mes	Día
Operario	67.20	2,688.00	384.00	12.80
Oficial	53.70	2,148.00	306.86	10.23
Peón	48.10	1,924.00	274.86	9.16

Nota. Adaptado de Candela. (2018). Régimen Laboral Especial Construcción Civil 2017-2018

- a. Para obtener el importe se multiplica el jornal básico diario x 40. Ejemplo: $64.20 \times 40 = 2688$
- b. Para obtener el valor mensual de la gratificación, se divide el importe de los 07 meses entre 7. Ejemplo: $2688 / 7 = 384$
- c. Para obtener el valor día, se divide el valor mensual entre 30. Ejemplo: $384/30= 12.80$



Tabla 9

Gratificación por Navidad y Año Nuevo

Categoría	Jornal Básico Diario 2018-2019	Por 5 Meses	Mes	Día
Operario	67.20	2,688.00	537.60	17.92
Oficial	53.70	2,148.00	429.60	14.32
Peón	48.10	1,924.00	384.80	12.83

Nota. Adaptado de Candela. (2018). Régimen Laboral Especial Construcción Civil 2017-2018

a. Para obtener el importe se multiplica el jornal básico diario x 40. Ejemplo: 64.20 x 40 = 2688

b. Para obtener el valor mensual de la gratificación, se divide el importe de los 05 meses entre 5. Ejemplo: 2688 /5 = 537.60

c. Para obtener el valor día, se divide el valor mensual entre 30. Ejemplo: 537.60/30 = 17.92

1.5 Compensación por tiempo de servicios

En la revista Actualidad Empresarial, el autor Jiménez (2016) indica que:

“La Compensación por Tiempo de Servicios equivale al 15% sobre el monto total de los jornales percibidos por el trabajador durante el tiempo que ha estado al servicio de su principal. Se comprende también lo percibido por horas extras, las cuales se computan para el caso como horas simples.

Este autor toma como base legal para la información dada al Decreto Supremo del 23 de octubre de 1942, al Decreto Supremo del 05 de diciembre de 1946, a la Resolución Ministerial N° 480 (20.03.64), a Resolución Ministerial N° 299 (25.02.63), a la Resolución Sub Directoral N° 450-90-2SD-NEC (25.05.90), al



Decreto Supremo N° 001-97-TR (01.03.97) y al Convenio Colectivo N° 131-2004 (09.09.04)". (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)

Tabla 10

Compensación por Tiempo de Servicios

Categoría	Jornal Básico Diario 2018- 2019	Compensación por Tiempo de Servicios
		15%
Operario	67.20	10.08
Oficial	53.70	8.05
Peón	48.10	7.21

Nota. Adaptado de Candela. (2018). Régimen Laboral Especial Construcción Civil 2017-2018

1.6 Vacaciones

En la revista Actualidad Empresarial, el autor Jiménez (2016), respecto a las vacaciones, indica que:

“Si el trabajador cumple el año, tendrá derecho a los treinta (30) días de vacaciones. En caso de cese o retiro antes del año de servicio, los trabajadores gozarán de la compensación vacacional, a partir de los seis (06) días de trabajo para el caso de despedida y de dieciocho (18) días para el de retiro. En ese sentido el trabajador que sea despedido o que se retire voluntariamente antes del año tiene derecho al porcentaje de 10% como compensación vacacional.

En caso de falta grave debidamente comprobada, se pierde la compensación vacacional.

En el pago de la compensación vacacional no se tomará en cuenta las horas extras laboradas, ni el salario dominical.



Este autor toma como base legal para la información dada al Decreto Supremo N° 09 (25.07.59), a la Resolución Ministerial N° 918 (06.08.65), a la Resolución Suprema N° 144-69 (14.07.69), al acta de fecha 13 de agosto de 1993 y al Convenio Colectivo N° 131-2004 (09.09.04)”. (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)

Tabla 11

Compensación Vacacional

Categoría	Jornal Básico Diario 2018-	Compensación Vacacional
	2019	10%
Operario	67.20	6.72
Oficial	53.70	5.37
Peón	48.10	4.81

Nota. Adaptado de Candela. (2018). Régimen Laboral Especial Construcción Civil 2017-2018

1.7 Descansos Remunerados

Conforme al Decreto Legislativo N° 713 los trabajadores del Régimen de Construcción Civil tienen derecho a:

Descanso semanal obligatorio:

“El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo (...) La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados (...) Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%”. (Decreto



Legislativo N° 713 - Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, 1991)

Descanso en días feriados

“Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de Diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre).
- Día del Trabajador de Construcción Civil (25 de octubre)

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo”. (Decreto Legislativo N° 713 - Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, 1991)



1.8 Horas extras

Según Jimenez (2016), en concordancia con el Convenio Colectivo del 2 de junio de 1946, punto 3° (aprobado por Decreto Supremo del 14 de julio de 1942); y el Pacto del 8 de mayo de 1951, el punto 1° indica:

“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 consideraciones:

- En horario partido

En los casos en que se trabaje en 2 medias jornadas, el trabajador que labore durante las 2 horas intermedias tendrá derecho al pago de una sobretasa del 100% por esas 2 horas de labor.

- Hasta la décima hora de la jornada y hasta las 11 pm.

Si la labor en sobretiempo no supera las 10 horas, incluida la jornada ordinaria diaria, y siempre que estas se ubiquen antes de las 11 pm.; 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 pm.

Si la labor en sobretiempo supera las 10 horas, incluida la jornada ordinaria diaria, y siempre que estas se ubiquen antes de las 11 pm.; dicha labor será remunerada con una sobretasa del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

- Después de las 11 pm.

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

Estos son los pagos que como sobretasa debe percibir el trabajador por tiempo excedente o por el periodo extra que labora a pedido de su empleador. Se entiende por acuerdo convencional el que, el trabajador y el empleador se ponen previamente



de acuerdo sobre el monto de sobretasa que se pagará por hora extra laborada después de las 11:00 pm.”. (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)

1.9 Permisos

a. Permiso para atención en EsSalud

En la revista Actualidad Empresarial, Jiménez (2016) manifiesta que:

“En el caso que el trabajador necesite concurrir a EsSalud para atenderse por enfermedad, recibirá el importe proporcional del jornal a las horas en que estuvo en el hospital o postas de esa entidad incluyendo el tiempo empleado en regresar a la obra, sin pérdida del dominical, siempre que observe el trámite siguiente:

- El trabajador debe recabar de su principal el permiso escrito en el mismo día que asistirá al EsSalud después de haber ingresado a la obra.
- Una vez atendido deberá recabar de EsSalud la tarjeta de asistencia que consigne expresamente la duración y la fecha de la atención.
- El trabajador debe regresar a su centro de trabajo el mismo día que gozó del permiso, debiendo presentar la tarjeta de asistencia.

Se exceptúa de esta obligación al trabajador que concurriera al EsSalud a partir de las 3 p.m., en cuyo caso dicha obligación se cumplirá al regresar a laborar al día siguiente. Dicha información está concordada con el convenio del 16 de febrero de 1975 y Resolución Sub Directoral N° 604-75-911000”. (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)

b. Permiso por duelo

Candela (2018) indica que:

“Se trata de un permiso con goce de salario en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos.

En este permiso se presentan dos situaciones:



- Cuando el lugar donde se ejecute la obra haga poco accesible el traslado y/o transporte del trabajador hasta su lugar de origen o residencia habitual a fin de que pueda acompañar a su familia ante el fallecimiento de un familiar directo o conviviente, se le otorgara 05 días de permiso pagado.
 - Cuando el lugar donde se ejecute la obra sea de fácil accesibilidad para el traslado y/o transporte del trabajador, se le otorgara 03 días de permiso pagado.
- Información concordada con la Resolución Ministerial N° 480 (20.03.64) y la Resolución Sub Directoral N° 479-82-911000”. (Candela, 2018)

c. Permiso para inscribir por nacimiento

Según Jiménez (2016), este permiso se otorga por “medio día, sin salario, sin pérdida del dominical cuando el padre concurra a inscribir el nacimiento de su hijo, que se comprobará con la papeleta que expida el municipio”. (Jimenez, Actualidad Empresarial, 2016)

2. Pago de Aportes y contribuciones

2.1 A cargo del empleador

a. EsSalud

El aporte a EsSalud está a cargo del empleador y equivale al nueve (9%) de la remuneración percibida. Es así que los trabajadores y sus derechohabientes podrán gozar de la cobertura y prestaciones que brinda EsSalud.

b. Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)

El *seguro complementario de trabajo de riesgo* otorga cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud. Las actividades de construcción civil están consideradas como actividades de riesgo de acuerdo al Anexo 5 de la Ley N° 26790 y el Decreto Supremo N° 003-98-SA, por lo que los empleadores están obligados a contratarlo.



Las coberturas que brinda este seguro son: cobertura de salud por trabajo de riesgo y cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.

Conforme indica Candela (2018): “los aportes a EsSalud y a la ONP correspondientes al SCTR son fijados por estas entidades. El monto de los aportes a las Entidades Prestadoras de salud (EPS) o a las compañías de seguros son establecidas de mutuo acuerdo con el empleador”. (Candela, 2018)

c. Essalud + Vida

“Los empleadores convienen a hacer extensiva la contratación a favor de sus trabajadores con contrato vigente de la POLIZA DE SEGURO DE ESSALUD + VIDA, adicional al Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR), cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a 50 UIT”. (Resolución Ministerial N° 176-2014-TR Disponen publicar el Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2014-2015, suscrita entre CAPECO y la FTCCP, 2014)

d. SENCICO

Según Candela (2018):

“Están obligados al pago de la contribución a SENCICO, las personas naturales o jurídicas que construyan para sí o para terceros dentro de las actividades comprendidas en la gran división 45 del CIIU de las Naciones Unidas referidas a las actividades de la construcción.

La tasa aplicable sobre la base imponible equivale a 0.2 %, la misma que resulta aplicable desde el año 1996.

La base de cálculo es sobre el total de los ingresos percibidos por concepto de materiales, mano de obra, gastos generales, dirección técnica, utilidades y cualquier otro elemento facturado al cliente, cualquiera sea el sistema de contratación de obras.



La obligación al pago de la contribución al SENCICO se origina en la fecha en que se emite el comprobante de pago o con la fecha en que se perciben los ingresos por las actividades de construcción, lo que ocurra primero”. (Candela, 2018)

Los empleadores afectos al pago de la contribución al SENCICO, están obligados a cumplir con la “*declaración jurada de personas naturales y jurídicas que desarrollan la actividad de la construcción*” en forma anual, el cual tiene como fechas de vencimiento las correspondientes a la Declaración Anual del impuesto a la Renta dispuesta anualmente mediante Resolución de Superintendencia de SUNAT.

La *declaración jurada* es respecto a las operaciones gravadas en el ejercicio anterior al de la presentación.

Tabla 12

Información requerida en la Declaración Anual al SENCICO

Rubro I	Rubro II	Rubro III
Datos del Contribuyente	Relación de Obras cuya fecha de inicio se dio durante el periodo declarado.	Consignar en forma mensual las Bases Imponibles constituidas por el valor venta de la factura emitida afectas a la contribución al SENCICO, generadas durante el periodo tributario coincidente con lo asentado en el Registro de Ventas.

Nota. Fuente: Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO)

2.2 A cargo del trabajador

a. Sistema de pensiones

El empleador debe retener obligatoriamente a sus trabajadores lo correspondiente a los aportes al sistema pensionario que ellos elijan, pudiendo ser el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.



Sistema nacional de pensiones

De acuerdo al staff laboral de la revista Asesor Empresarial (2012) sobre el tema “Régimen de Construcción Civil” manifiestan que:

“Los trabajadores de construcción civil tienen calidad de asegurados obligatorios. Los descuentos para asegurados obligatorios son del trece por ciento (13%) de la remuneración asegurable.

Dada la naturaleza eventual de la relación laboral de los trabajadores de construcción civil, así como las planillas de pago, son llevadas por obra, o en conjunto por varias obras; la relación de dependencia de los trabajadores solo se mantiene hasta la culminación de las obras, motivo por el cual la ONP, mediante Resolución Jefatural N° 161-2001-JEFATURA/ONP (05.09.2001), exonera a los trabajadores de Construcción Civil del procedimiento de Inscripción y Permanencia en el Sistema Nacional de Pensiones”. (Staff Laboral, 2012)

Sistema privado de pensiones

El aporte del trabajador es retenido de su remuneración de acuerdo a los porcentajes que fije la AFP a la cual está afiliado.

b. CONAFOVICER

Se trata de un aporte al Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Vivienda y Centros Recreacionales para los Trabajadores en Construcción Civil del Perú (CONAFOVICER) a cargo de los trabajadores de construcción civil.

Los empleadores están a cargo de las retenciones y las efectúan al momento de pagar al trabajador.

De acuerdo a lo dispuesto en la Resolución Suprema N° 001-95-MTC:



- “El aporte equivale al 2 % de los jornales básicos, salario dominical, feriados no laborables y descansos médicos que involucren jornales ordinarios de los trabajadores en construcción civil.
- El depósito de la retención se hará hasta el día 15 del mes siguiente de efectuado, indicando en todos los casos: Número de RUC, monto a pagar y periodo de pago”. (Resolución Suprema N° 001-95-MTC – Modifican el estatuto del Comité Nacional De Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales - CONAFOVICER, 1995)

“El aporte al CONAFOVICER está sujeta a fiscalización por parte de la institución que administra el CONAFOVICER”. (Candela, 2018)

2.3.13 SUNAFIL - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

De acuerdo a Jiménez, Quispe, Rojas y García (2017):

“La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.” (Jimenez, Quispe, Rojas, & Garcia, 2017)

a. Funciones generales de SUNAFIL

La ley N° 29981 señala como funciones de SUNAFIL:

- “Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.



- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.
- En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.” (Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, 2013)



2.3.14 Infracciones Laborales

Según la Ley General de Inspección del Trabajo (2006):

“Se refieren a los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

- Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.
- Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.” (Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

Según el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (2006):

“Se consideran:

a. Infracciones en Materia de Relaciones Laborales

Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

23.1 No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de



servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.

23.3 El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.4. El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, hojas de pago de liquidación de la CTS; así como, aquellas entregadas al cese, de acuerdo con las formalidades y contenidos exigidos por las normas sobre la materia, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.5 No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

23.6 Derogado

23.7 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.8 No cumplir oportunamente con los deberes de información, hacia las entidades depositarias, relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por compensación por tiempo de servicios.

23.9 El incumplimiento de inscribir la obra, de declarar participación en la ejecución de la obra, de actualizar información y/o de reportar la finalización en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC, dentro de los plazos establecidos, conforme a lo previsto en el Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC.



23.11. No entregar la constancia de registro de alta, modificación o actualización, o baja en el registro del trabajo del hogar dentro del plazo correspondiente y según las exigencias previstas en la normatividad de la materia.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

24.1 Derogado

24.2 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; no presentarlo dentro del plazo o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el alta en el Registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente.

Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.

24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

24.5. No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios según la norma de la materia, o no efectuar el pago de dicha compensación al/la



trabajador/a, de conformidad con lo previsto en la normativa del régimen correspondiente.

24.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.

24.7 Derogado

24.8 La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.

24.9 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.

24.10 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

24.11 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

24.12 No registrar el Contrato de Seguro de Vida Ley en el Registro Obligatorio de Contratos creado por la Ley N° 29549, no contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

24.13. No proporcionar y garantizar las condiciones de alojamiento y alimentación en los casos que corresponda, así como, facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios de acuerdo con lo establecido en Ley N° 31047, Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar y su Reglamento.



24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

24.15. Valerse de los servicios de trabajadores que realizan actividades de construcción civil, que no estén inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC.

24.16. Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.

24.17 Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.

24.18. No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del/la trabajador/a o teletrabajador/a previstas en las normas de la materia.

24.19 No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

24.20 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la implementación de lactarios contenidas en la Ley N° 29896, así como en sus respectivas normas reglamentarias y complementarias.

24.21 No contar en el respectivo centro de trabajo con, o no comunicar, las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para determinar la remuneración diaria que corresponde a los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo, conforme a lo previsto en la Ley N° 27979 y su Reglamento.

24.22 No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

24.23 No proporcionar a los/as trabajadores/as bajo el régimen laboral agrario las condiciones de trabajo para su traslado al centro de trabajo, la habilitación de comedores, alimentación e hidratación adecuada y áreas de descanso, de conformidad con el Reglamento de Negociación Colectiva y Condiciones Mínimas



de Trabajo de la Ley N° 31110, Ley de régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

24.24 Realizar el abono de remuneración del/la trabajador/a del hogar a través de transferencia financiera sin contar con su consentimiento por escrito.

24.25. No efectuar el alta, la modificación o actualización de datos o la baja en el registro del trabajo del hogar dentro del plazo correspondiente.

24.26. Depositar la compensación por tiempo de servicios en una entidad financiera distinta a la elegida por el/la trabajador/a, según la norma de la materia, pese a habersele comunicado al empleador oportunamente.

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.

25.2 La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.

25.3 Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.

25.4 El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.



25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.

25.8 La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de



intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.

25.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial, u otros.

25.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

25.18 El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.



25.19 No contar con el registro de control de asistencia, respecto de uno o más trabajadores, o que, teniéndolo, no contenga información mínima, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.

25.20. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.

Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes.

25.21 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no entregar al trabajador un ejemplar del referido contrato dentro del plazo establecido en la norma correspondiente.

25.22 No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.

25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento.



25.24 No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

25.25 No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

25.26. No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

25.27 El comportamiento fraudulento del empleador para no configurar los supuestos del artículo 4 de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, a fin de afectar el derecho preferencial de contratación.

25.28 No haber realizado la convocatoria de trabajadores/as en atención al derecho preferencial de contratación en los términos exigidos por el artículo 19 del Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial.

b. Infracciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 26.-Infracciones leves en seguridad y salud en el trabajo

26.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

26.2 Derogado



26.3 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.

26.4 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

26.5 Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.

Artículo 27.- Infracciones graves en seguridad y salud en el trabajo

27.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

27.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo mortales o de los incidentes peligrosos ocurridos, no comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido, o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tenerse indicios que las medidas preventivas son insuficientes.

27.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.



27.4 No comunicar los resultados de los exámenes médicos y/o las pruebas de la vigilancia de la salud de cada trabajador.

27.5 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.

27.6 El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

27.7 El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.

27.8 No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

27.10 No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.



27.11 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

27.12 No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.

27.13 La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

27.14 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

27.15 No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

27.16 No verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo realizado por encargo de la principal.

Artículo 28.- Infracciones muy graves en seguridad y salud en el trabajo

28.1 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

28.2 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.



28.3 Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.4 Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

28.5 Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.6 Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

28.7 No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y personas que prestan servicios dentro del ámbito del centro de labores.

28.8 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.

28.9 No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

28.10 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador, que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.



28.11 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo mortal.

28.12 El incumplimiento de la normativa sobre la seguridad y salud en el trabajo que ocasione al trabajador una enfermedad ocupacional, debidamente diagnosticada y acreditada por el o los médicos especialistas según sus competencias.

28.13 No cumplir con realizar los exámenes médicos ocupacionales y/o no cumplir con realizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

c. Infracciones en Materia de Empleo y Colocación

Artículo 29.- Infracciones leves en materia de empleo y colocación

29.1 El incumplimiento de las obligaciones de comunicación y registro ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, de la documentación o información exigida por las normas de empleo y colocación, siempre que no esté tipificada como infracción grave.

29.2 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en los plazos y con los requisitos previstos, de las micro y pequeñas empresas y las empresas promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente.

29.3 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación.

Artículo 30.- Infracciones graves en materia de empleo y colocación

30.1 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en la forma y plazos establecidos, de las agencias de empleo, en el registro correspondiente.30.2 El incumplimiento de las agencias de empleo de las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio



de sus actividades en el mercado de trabajo, con el contenido y en la forma y plazo establecidos.

30.3 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.

30.4. No publicar en espacio público y visible el protocolo de contratación de conformidad con el literal o) del artículo 8 de las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR.

Artículo 31.- Infracciones muy graves en materia de empleo y colocación

31.1 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin encontrarse registrado en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente.

31.2 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las disposiciones sobre la materia.

31.3 La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

31.4 El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo.

31.5. Exigir o requerir a los buscadores de empleo cualquier tipo de pago y/o cobro como consecuencia del servicio de colocación; así como condicionar la obtención del referido servicio a la adquisición de un bien o servicio, de conformidad con las



Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR.

31.6. Retener cualquier tipo de documento de identidad personal, nacional o extranjero, objetos personales, objetos de valor o similares, antecedentes penales, o cartas de recomendación por parte de las agencias privadas de empleo, de conformidad con las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR.

d. Infracciones en Materia de Intermediación y Tercerización Laboral

Artículo 32.- Infracciones leves en materia de intermediación y tercerización laboral

Constituye una infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales relativas a las empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral.

Artículo 33.- Infracciones graves en materia de intermediación y tercerización laboral

33.1 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción en el registro correspondiente, en los plazos y con los requisitos previstos.

33.2 No comunicar o presentar a la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral, los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria y no registrar los contratos suscritos con las empresas usuarias.

33.3 No formalizar por escrito los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias, con los requisitos previstos.

33.4 No formalizar por escrito los contratos de trabajo con los trabajadores.



Artículo 34.- Infracciones muy graves de empresas y entidades de intermediación laboral

34.1 Ejercer actividades de intermediación laboral sin encontrarse registrado en el registro correspondiente, sin encontrarse éste vigente, en ámbitos para los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos.

Se considera intermediación laboral prohibida, la contratación por parte de la empresa principal, de servicios prestados por empresas contratistas o sub contratistas que desplacen personal para cumplir con su contrato, cuando se verifique en la inspección entre otras características, que estas empresas carecen de autonomía empresarial, no asumen las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, no cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuando sus trabajadores no estén bajo su exclusiva subordinación.

Ante la constatación de una intermediación laboral no registrada o prohibida, o una simple provisión de personal, el personal desplazado deberá ser incorporado a la planilla de la empresa principal.

En este caso, los inspectores verificarán la existencia del contrato con la empresa principal, su contenido, y condiciones de ejecución, pudiendo solicitar copia del contrato escrito entre la empresa principal con la contratista o subcontratista.

34.2 No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

34.3 Utilizar la intermediación así como la contratación o subcontratación de obras o servicios con la intención o efecto de limitar o anular el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores o sustituirlos en caso de huelga.

34.4 No conceder la garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, en los plazos y con los requisitos previstos.



34.5 Proporcionar a la Autoridad competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

34.6 El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral.

34.7 Usar fraudulentamente la figura de tercerización laboral como sola provisión de personal, incumpliendo los requisitos indicados por el artículo 2 y 3 de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

e. Infracciones de las Empresas Usuarias

Artículo 35.- Infracciones leves de las empresas usuarias

Constituye infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales, relativas a las empresas usuarias.

Artículo 36.- Infracciones graves de las empresas usuarias

Constituye infracción grave no formalizar por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación laboral con los requisitos previstos.

Artículo 37.- Infracciones muy graves de las empresas usuarias

37.1 Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral.

37.2 La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos.

37.3 La cesión a otras empresas de trabajadores destacados.

37.4 Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.

f. Infracciones en Materia de Promoción y Formación para el Trabajo

Artículo 38.- Infracciones leves en materia de promoción y formación para el trabajo



Constituyen infracciones leves los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.

Artículo 39.- Infracciones graves en materia de promoción y formación para el trabajo

39.1 Carecer de los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados por la autoridad competente de ser exigido, o no registrar a los beneficiarios de las modalidades formativas en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en los plazos y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada beneficiario afectado.

39.2 Derogado

39.3 Exceder los límites de contratación bajo modalidades formativas.

39.4 No cumplir con las obligaciones en materia de formación.

39.5 No brindar facilidades para que el beneficiario de las modalidades formativas se afilie a un sistema pensionario.

39.6 No emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional.

39.7 No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos.

39.8 No presentar a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios, en los plazos y con los requisitos previstos.

Artículo 40.- Infracciones muy graves en materia de promoción y formación para el trabajo



40.1 La falta de pago y disfrute, el pago o disfrute parcial o inoportuno, o el pago o disfrute inferior a los mínimos previstos, de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas.

40.2 El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.

40.3 No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.4 No asumir directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa que no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.5 La presentación de documentación falsa ante la autoridad competente para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación bajo modalidades formativas.

40.6 No contar con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.

40.7 El uso fraudulento de las modalidades formativas.

40.8 No celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito y con los requisitos previstos.

40.9 El uso de castigo físico y humillante contra las personas que se encuentran sujetas a alguna modalidad formativa laboral, de conformidad con la Ley N° 30403, Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes.

Infracciones en materia de Contratación de Trabajadores Extranjeros

g. Infracciones en Materia de Contratación de Trabajadores Extranjeros



Artículo 41.- Infracciones leves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

41.1 Los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.

41.2 No entregar al trabajador extranjero, en los plazos y con los requisitos previstos, copia de su contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente.

Artículo 42.- Infracciones graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

42.1 No formalizar por escrito los contratos de trabajo celebrados con trabajadores extranjeros, con los requisitos previstos.

42.2 No cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda.

Artículo 43.- Infracciones muy graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

43.1 Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.

43.2 La presentación a la Autoridad competente de información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros.

43.3 La contratación fraudulenta de trabajadores extranjeros.

h. Infracciones en Materia de Seguridad Social

Artículo 44.- Infracciones leves en materia de seguridad social

44.1 No informar a la Administradora de Fondos de Pensiones los casos de suspensión perfecta y del cese o retiro del trabajador.



44.2 No entregar la planilla de pago de los aportes retenidos a la Administradora de Fondos de Pensiones o entidad financiera designada por ella; o no declarar la planilla de pago de los aportes retenidos en el Portal de Recaudación AFP NET de las Administradoras de Fondos de Pensiones, conforme a lo establecido en el artículo 50 del Decreto Supremo N° 004-98-EF; o entregarla con información incompleta.

44.3 Entregar al trabajador el “Boletín Informativo” a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 28991 fuera del plazo establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2008-TR.

Artículo 44-A.- Infracciones graves en materia de seguridad social

44-A.1 No dar de baja o dar de baja extemporáneamente, en el sistema de seguridad social en salud, a quien pierde la condición de asegurado.

44-A.2 No afiliarse como conductor de una microempresa al Sistema de Pensiones Sociales, administrado por una Administradora de Fondos de Pensiones o la Oficina de Normalización Previsional, conforme a lo dispuesto por el artículo 66 del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

44-A.3 Afiliar al trabajador sin previamente haberle entregado el “Boletín Informativo” a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 28991, Ley de libre desafiliación informada, pensiones mínima y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada; o, en caso de habérselo entregado, no respetar los plazos señalados en el segundo párrafo del artículo 16 de la referida ley para la afiliación del trabajador a un sistema pensionario.

44-A.4 No afiliar al trabajador en el sistema de pensiones de su elección o en el que corresponda conforme a ley.



44-A.5 No declarar o no retener los aportes de los trabajadores al Sistema Privado de Pensiones al que esté afiliado.

44-A.6 No retener a los trabajadores el monto por concepto de aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, según lo establecido en la ley y el reglamento de la materia.

44-A.7 No declarar el aporte a cargo del empleador al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, según lo establecido en la ley y el reglamento de la materia.

Artículo 44-B.- Infracciones muy graves en materia de seguridad social

44-B.1 La falta de inscripción de trabajadores, u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

44-B.2. No efectuar el pago de todo o parte de los aportes al Sistema Privado de Pensiones efectivamente retenidos de los trabajadores afiliados en la oportunidad que corresponda.

44-B.3. No regularizar los aportes adeudados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, que hayan sido cotizados al Sistema Nacional de Pensiones, luego de la incorporación de sus trabajadores al Sistema Privado de Pensiones.

44-B.4 No regularizar los aportes de un trabajador contratado como independiente que, por la condición de los servicios prestados, tiene la calidad de trabajador dependiente, en el correspondiente período, incluyendo los intereses por mora.

44-B.5 No efectuar el pago de los aportes voluntarios en la oportunidad correspondiente.



44-B.6 Efectuar declaraciones o consignar datos falsos o inexactos en los documentos de cotización que ocasionen deducciones fraudulentas en las aportaciones al Sistema Privado de Pensiones.

44-B.7. No declarar o no cumplir con el pago, oportuno e íntegro, del monto retenido a los trabajadores por concepto de aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, según lo establecido en la ley y el reglamento de la materia.

44-B.8 No pagar o pagar de forma incompleta el aporte a cargo del empleador al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, según lo establecido en la ley y el reglamento de la materia.

i. Infracciones a la Labor Inspectiva

Artículo 45.- Infracciones graves a la labor inspectiva

45.1 Los incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección regulado por el artículo 9 de la Ley, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.

45.2 Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.

45.3 El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.

Artículo 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva

46.1 La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores,



los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección.

46.2 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.

46.3 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

46.4 El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

46.5 Obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

46.6 El abandono o inasistencia a las diligencias inspectivas.

46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

46.8 No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

46.9 No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concurra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los



trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.

46.10 La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia.

46.11 No cumplir con el plan de formalización dispuesto por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

46.12 La coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares.

46.13 Obstaculizar, por acción u omisión, la investigación de un accidente de trabajo mortal a cargo del inspector del trabajo.

46.14 No cumplir, en caso de accidente de trabajo mortal, con la orden de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica dispuesta por el inspector del trabajo, alterar el lugar en el que se produjo el accidente de trabajo mortal o proporcionar información falsa o imprecisa.” (Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

2.3.15 Sanciones Laborales

Las infracciones son sancionadas administrativamente con multas administrativas y cierre temporal.

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo, y de seguridad social a que se refiere la Ley General de Inspección al Trabajo, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales:

1. “Gravedad de la falta cometida

- Falta leve

- Falta grave



- Falta muy grave

2. Número de trabajadores afectados

- 1-10 (microempresa)

- 1-100 (pequeña empresa)

- 1-1000 (No MYPE, régimen general)

3. Tipo de empresa

- Microempresa

- Pequeña empresa

- No MYPE, régimen general.” (Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

a. Cuantía y aplicación de las sanciones

De acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, las infracciones detectadas son sancionadas con una multa máxima de:

- “200 unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones muy graves.
- 100 unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones graves.
- 50 unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las trescientas unidades impositivas tributarias (UIT) vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción que se imponga por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro o pequeñas empresas conforme a ley se reducen en 50%.

La aplicación de las mencionadas sanciones y la graduación de las mismas, es efectuada teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.” (Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)



El cálculo del monto de las multas administrativas se expresa en Unidades Impositivas Tributarias (UIT), de conformidad con el DS N° 015-2017-TR con la siguiente tabla:

Tabla 13

Tabla para el Cálculo de Multas Microempresa

Gravedad de Infracción	Número de Trabajadores Afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy graves	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68

Nota. Fuente: (Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)”

Tabla 14

Tabla para el Cálculo de Multas Pequeña Empresa

Gravedad de Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 a más
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy Graves	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

Nota. Fuente: (Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)”



Tabla 15

Tabla para el Cálculo de Multas No MYPE

Gravedad de	Número de trabajadores afectados									
	1 a	11 a	26 a	51 a	101 a	201 a	301 a	401 a	501 a	1000 a más
Infracción	10	25	50	100	200	300	400	500	999	a más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy Graves	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Nota. Fuente: (Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)”

b. Reducción de la multa y reiterancia

Las multas se reducen en los siguientes casos:

- Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.
- Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia.” (Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

“En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas se incrementarán de la siguiente manera:



- Para el caso de reiteración de multas leves, éstas se incrementarán en un 25% de la sanción impuesta.
- Para el caso de reiteración de multas graves, éstas se incrementarán en un 50% de la sanción impuesta.
- Para el caso de reiteración de multas muy graves, éstas se incrementarán en un 100% de la sanción impuesta.

Dicho incremento no podrá exceder las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción conforme al tercer párrafo del artículo 40 de la Ley.

El incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo imputable al empleador que produce la muerte como resultado de un accidente de trabajo; así como, la obstrucción a la labor de la Inspección de Trabajo para su investigación, se sancionan con multa administrativa y el cierre temporal del área de la unidad económica o de la unidad económica a cargo del sujeto inspeccionado.” (Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

c. Procedimiento sancionador

El procedimiento de acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo se ajusta al siguiente trámite:

“El procedimiento sancionador se inicia solo de oficio, a mérito de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de actas de Infracción a la labor inspectiva.

1. Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al sujeto o sujetos responsables el Acta de la Inspección del Trabajo, en la que conste los hechos que se le imputan a título de cargo, la calificación de las infracciones que



tales hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer.

2. Luego de notificada el Acta de Infracción, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo de quince (15) días hábiles, presentarán los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.
3. Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Autoridad, si lo considera pertinente, practicará de oficio las actuaciones y diligencias necesarias para el examen de los hechos, con el objeto de recabar los datos e información necesaria para determinar la existencia de responsabilidad de sanción.
4. Concluido el trámite precedente, se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de presentado el descargo.
5. La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento.” (Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

2.3.16 SUNAT - Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración

Tributaria

De acuerdo a Jimenez, Quispe, Rojas y Garcia (2017):

“La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa que, en virtud a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 061-2002-PCM, expedido al amparo de lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13° de la Ley N° 27658,



ha absorbido a la Superintendencia Nacional de Aduanas, asumiendo las funciones, facultades y atribuciones que por ley, correspondían a esta entidad.” (Jimenez, Quispe, Rojas, & Garcia, 2017).

1. Facultad de fiscalización

“La facultad de fiscalización de la Administración Tributaria de acuerdo al Código Tributario (2013) se ejerce en forma discrecional [...]. El ejercicio de la función fiscalizadora incluye la inspección, investigación y el control del cumplimiento de obligaciones tributarias, incluso de aquellos sujetos que gocen de inafectación, exoneración o beneficios tributarios.” (Decreto Supremo N° 133-2013-EF - Texto Unico Ordenado del Código Tributario, 2013)

1.1 Fiscalización de obligaciones laborales por parte de la SUNAT

Mediante el Decreto Supremo N° 039-2001-EF, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27334 y se establecieron los alcances, períodos y otros aspectos sobre la administración de las Aportaciones a ESSALUD y la ONP.

De acuerdo al artículo 2 de dicho Decreto Supremo:

“La SUNAT ejercerá las funciones a que se refiere el artículo 5 de su Ley General respecto de las Aportaciones a la Seguridad Social, de acuerdo a las facultades y atribuciones que le otorga el Código Tributario y demás normas tributarias”. Así mismo, de acuerdo al artículo 5 “corresponde a la SUNAT la administración de las Aportaciones a la Seguridad Social, incluyendo lo relacionado a la inscripción y/o declaración de las entidades empleadoras y de sus trabajadores y/o pensionistas, sin distinción del período tributario.” (Decreto Supremo N° 039-2001-EF - Reglamento de la Ley N° 27334 y establecen los alcances, períodos y otros aspectos sobre la administración de las aportaciones a ESSALUD y ONP, 2001)



Por ende, la SUNAT es la entidad encargada de administrar las aportaciones a ESSALUD y a la ONP, sin distinción del período tributario del que se trate; lo cual implica que puede ejercer todas las facultades que le confiere el TUO del Código Tributario, entre ellas la de fiscalización.

2. Facultad sancionadora

La Administración Tributaria tiene la facultad discrecional de sancionar las infracciones tributarias.

En virtud de la facultad discrecional puede aplicar gradualmente las sanciones por infracciones tributarias, en la forma y condiciones que ella establezca, mediante Resolución de Superintendencia o norma de rango similar.

2.1 Infracciones y sanciones respecto a obligaciones laborales

Respecto a ESSALUD y ONP:

El numeral 1 del artículo 176 del Código Tributario (2013) establece que “Constituye infracción relacionada con la obligación de presentar declaraciones y comunicaciones: No presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria dentro de los plazos establecidos”.

La sanción significa 1 UIT para el caso de la Tabla I, 50% UIT para la Tabla II y 0.6% de los I o cierre para la Tabla III.

El numeral 4 del artículo 176 del Código Tributario (2013) establece que “Constituye infracción relacionada con la obligación de presentar declaraciones y comunicaciones: Presentar otras declaraciones o comunicaciones en forma incompleta o no conformes con la realidad”.

La sanción significa 30% de la UIT o 0.6% de los IN para el caso de la Tabla I, 15% de la UIT o 0.6% de los IN para la Tabla II y 0.2% de los I o cierre para la Tabla III.



El numeral 13 del artículo 177 del Código Tributario (2013) establece que “Constituye infracción relacionada con la obligación de permitir el control de la administración, informar y comparecer ante la misma: No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.”.

La sanción significa 50% del tributo no retenido o no percibido para el caso de las tablas I, II y III.

Se aplicará la gradualidad de la multa con el 90%, siempre y cuando subsane de manera voluntaria y pague la multa con anterioridad a cualquier notificación o requerimiento relativo al tributo o periodo a regularizar.

El numeral 1 del artículo 178 del Código Tributario (2013) establece que “Constituye infracción relacionada con el cumplimiento de las obligaciones tributarias: No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones, y/o retribuciones, y/o rentas, y/o patrimonio, y/o actos gravados, y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones, que influyan en la determinación y el pago de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarios o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros valores similares”.

La sanción significa 50% del tributo por pagar omitido o 100% del monto obtenido indebidamente, de haber obtenido la devolución de saldos, créditos o conceptos similares para el caso de las tablas I, II y III.



Las multas se compararán con el 5% de la UIT que es el monto mínimo aplicable. (Decreto Supremo N° 133-2013-EF - Texto Unico Ordenado del Código Tributario, 2013)

Figura 1

Infracciones y Sanciones

Infracciones	Referencia	Sanción
4. CONSTITUYEN INFRACCIONES RELACIONADAS CON LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR DECLARACIONES Y COMUNICACIONES	Artículo 176°	
- No presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria, dentro de los plazos establecidos.	Numeral 1	1 UIT
- Presentar otras declaraciones o comunicaciones en forma incompleta o no conformes con la realidad.	Numeral 4	30% de la UIT
5. CONSTITUYEN INFRACCIONES RELACIONADAS CON LA OBLIGACIÓN DE PERMITIR EL CONTROL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, INFORMAR Y COMPARECER ANTE LA MISMA	Artículo 177°	
- No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.	Numeral 13	50% del tributo no retenido o no percibido
6. CONSTITUYEN INFRACCIONES RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS	Artículo 178°	
- No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o, rentas y/o, patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones que influyan en la determinación y el pago de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarios o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros valores similares.	Numeral 1	50% del tributo por pagar omitido, o, 100% del monto obtenido indebidamente, de haber obtenido la devolución de saldos, créditos o conceptos similares (21)
- No pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos o percibidos.	Numeral 4	50% del tributo no pagado.

(21) El tributo por pagar omitido será la diferencia entre el tributo por pagar declarado y el que debió declararse. En el caso de los tributos administrados y/o recaudados por la SUNAT, se tomará en cuenta para estos efectos los saldos a favor de los períodos anteriores, las pérdidas netas compensables de ejercicios anteriores, los pagos anticipados, otros créditos y las compensaciones efectuadas.

Adicionalmente en el caso de omisión de la base imponible de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, al Sistema Nacional de Pensiones, o tratándose del Impuesto Extraordinario de Solidaridad e Impuesto a la Renta de quinta categoría por trabajadores no declarados, la multa será el 100% del tributo por pagar omitido.

Nota. Fuente: Tabla I. Código Tributario-Libro Cuarto (Infracciones y Sanciones).

Personas y Entidades Generadoras de Renta de Tercera Categoría incluídas las del Régimen Mype Tributario. Recuperado de: www.sunat.gob.pe



2.3.17 Empresa Perú Proyect Chilloroya S.A.

a. Datos Generales

DENOMINACIÓN	:	Perú Proyect Chilloroya S.A.
DIRECCIÓN	:	Calle Sucre S/N Espinar- Cusco
RUC	:	20603066791
REPRESENTANTE LEGAL	:	Quispe Naveros, Valentin

b. Antecedentes de la empresa

Perú Proyect Chilloroya S.A. fue creada el 4 de abril de 2018, llegando a ser una empresa constituida, según escritura, en Registros Públicos el 28 de abril de 2018, con el objetivo principal de dedicarse a la prestación de servicios de ingeniería, construcción de obras de infraestructura, edificaciones y consultoría, elaboración de estudios y proyectos, ejecución, mantenimiento y supervisión de obras de inversión pública y privada.

Perú Proyect Chilloroya S.A. cuenta con 402 socios, se ha creado con un objeto social amplio, pero la finalidad principal es de ejecutar obras para el centro poblado de Chilloroya, en el distrito Livitaca, de la provincia Chumbivilcas, de la región Cusco. Perú Proyect Chilloroya S.A. es encargada de ejecutar las obras que el Comité Multisectorial para el Desarrollo (CMD) conformado por representantes de la comunidad de Chilloroya y de Hudbay Perú, como parte de la alianza estratégica entre ambas organizaciones, para promover el desarrollo socio económico en favor de los pobladores de la zona por ser considerada de influencia directa de la empresa minera Hudbay Perú S.A.

Perú Proyect Chilloroya S.A. inicia sus actividades en el sector de la construcción, desde el mes de Julio de 2018.



De esta manera Perú Proyect Chilloroya S.A., busca un prestigio de empresa seria y responsable, cuidadosa de cumplir con plazos, costos, estándares de calidad y seguridad.

c. Misión

Resolver y satisfacer las necesidades de los clientes ejecutando proyectos de calidad agregando valor a través del estudio y la gestión de proyectos de construcción, colocando a los trabajadores en el centro, para juntos construir mejores proyectos y superar las expectativas de los mandantes.

Aspira a generar un impacto social positivo a través de los procesos de gestión y operación.

d. Visión

Ser una empresa líder en el sector de la construcción a nivel nacional, con un equipo comprometido, generando productos innovadores que satisfagan las necesidades de los clientes, con altos estándares de calidad, contribuyendo al desarrollo del país.

e. Organización y funciones de la empresa

1. Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas (JGA) es el órgano máximo de Perú Proyect Chilloroya S.A., es el órgano de mayor jerarquía y máxima autoridad administrativa de la empresa, lidera y dirige la organización institucional utilizando mecanismos estratégicos eficaces.

Funciones

- Lograr resultados institucionales y el eficiente funcionamiento del ámbito interno, implementando y armonizando estrategias, iniciativas, innovaciones y políticas claras de gestión institucional.



- Asistir permanentemente a las reuniones.

2. Directorio

El Directorio, como órgano supremo de la empresa, está investido de todos los poderes generales, especiales que requiere la dirección, administración y representación de la empresa. Tiene facultad para adoptar acuerdos de toda clase y para celebrar actos y contratos de diversa naturaleza sin limitación alguna, solo con excepción de aquellos que por ley o por el estatuto competen a la JGA.

Funciones

- Formular la memoria, el balance general, el estado de ganancias y pérdidas, la propuesta de distribución de utilidades y someterlos a la Junta General de Accionistas anualmente.
- Celebrar toda clase de operaciones, actos y contratos civiles, mercantiles, tales como comprar, vender, permutar, disponer, gravar, dar en usufructo, hipoteca, prenda o anticresis los bienes muebles e inmuebles de la empresa, así como cancelar los gravámenes otorgados a favor de la compañía, abrir y cerrar cuentas bancarias, dar o tomar dinero en préstamo con o sin garantía, contratar locaciones de obras, arrendamiento, seguros, transportes y fletes, acordar comisiones y giros, girar, aceptar, endosar, descontar y avalar letras de cambio, vales, cheques, pagarés, cartas de crédito con o sin provisión de fondos, dar fianzas simples o solidarias, celebrar compromisos de toda naturaleza, tratar toda clase de negocios, someter las disputas a arbitraje, y en general, hacer todo cuanto estime conveniente o necesario para el cumplimiento de los fines de la empresa.



3. Gerencia General

La Gerencia General es la máxima instancia ejecutora en la empresa. Su objetivo fundamental es asegurar la administración, el crecimiento y la consolidación de la empresa.

El gerente general es el ejecutor de todas las disposiciones de la Junta General de Accionistas, tiene la representación jurídica, comercial, administrativa y operativa de la empresa.

Los Órganos de Asesoría y Apoyo dependen jerárquicamente de la Gerencia General.

Funciones de la Gerencia General

- Ejercer la dirección, coordinación y control administrativo, operacional y comercial de la empresa.
- Planear, definir, implementar y dirigir las políticas y estrategias generales de gestión.
- Promover la gestión humana y gestión del conocimiento, la integridad y valores éticos, dentro de un marco valorativo de acuerdo a los objetivos propuestos por la empresa.
- Evaluar periódicamente la eficiencia, eficacia y efectividad en el cumplimiento de los planes, objetivos y metas de la empresa.
- Aplicar las sanciones necesarias para preservar la disciplina y ética laboral.
- Mantener relaciones con representantes de entidades privadas que sean necesarias para el mejor desarrollo de sus funciones.

4. Órganos de asesoría y apoyo

Área de contabilidad



El contador es la persona encargada de establecer y llevar a la práctica sistemas de control apropiados para medir la eficacia de la actuación financiera de la empresa, informando de los resultados al gerente general para que tome las decisiones y acciones correctivas de manera oportuna.

Funciones del área de contabilidad

- Verificar saldos diarios en caja y bancos.
- Mantener y reservar la liquidez semanal para efectuar pagos a proveedores de servicios (terceros).
- Emitir o girar cheques.
- Control de pagos efectuados por terceros.
- Llevar siempre al día los libros oficiales y auxiliares, y preparar los diversos estados financieros dentro de las fechas previstas con el fin de poder conocer y evaluar los resultados operativos.
- Pagar sueldos a los trabajadores.
- Supervisar el pago oportuno de los impuestos.
- Realizar declaraciones mensuales y declaraciones juradas anuales.
- Realizar conciliaciones bancarias.
- Realizar los contratos de los trabajadores.
- Preparar y presentar Estados Financieros.
- Asesorar a la gerencia en la toma de decisiones.

Asesoría Legal

El abogado realizará asesoría en materia de Derecho Laboral, Derecho Mercantil y Derecho Administrativo.

Funciones de asesoría legal



- Asesorar a la empresa en todos los trámites necesarios para su constitución, y otros trámites posteriores como las modificaciones estatutarias o las ampliaciones o reducciones de capital.
- Encargarse de la gestión de cobros, adoptando las acciones necesarias para conseguir que la empresa cobre las cantidades que se le adeudan.
- Encargarse de lo relacionado a las autorizaciones, concesiones administrativas y licencias necesarias para que la empresa pueda desarrollar su labor.
- Informar de las actuaciones que esta puede y no puede realizar para evitar sanciones administrativas. En caso de que llegara a iniciarse un expediente sancionador, el abogado también se ocupará de la defensa.
- Prestar asesoramiento en todo lo relativo a la celebración y extinción de contratos, negociación con sindicatos, tramitación de permisos de trabajo para trabajadores extranjeros y, como no puede ser menos, asistencia letrada en los procesos seguidos ante los órganos de la jurisdicción social.

5. Órganos de apoyo

Área de administración y personal

Es el área encargada de realizar la gestión de las personas, así como de los recursos económicos, logísticos, financieros, tecnológicos y servicios generales.

Funciones del área de administración y personal

- Tomar decisiones y dictaminar las disposiciones que orienten a conducir la empresa hacia metas y objetivos trazados, tanto por la gerencia como en coordinación con los demás departamentos de la empresa, brindando el mejor servicio, logrando una buena imagen competitiva de sobre manera.

Área de logística



Esta área se encarga del proceso de administrar estratégicamente la adquisición, traslado y almacenamiento de materiales, partes y productos terminados de los proveedores.

Funciones del área de logística

- Abastecer continuamente a todas las áreas de la empresa.
- Controlar, organizar y supervisar las actividades en materia de recepción, acomodo y despacho de materiales a la obra.
- Vigilar la toma física de inventarios ordinarios y extraordinarios.
- Consolidar y validar la información solicitada por otras áreas de la empresa.

2.3.18 Obra “Construcción de la Plaza de Armas de la comunidad campesina de Chilloroya”

a. Ubicación de la obra:

Está ubicada en la Comunidad Campesina de Chilloroya del distrito de Livitaca, provincia Chumbivilcas y región Cusco, a 4,100 m.s.n.m. Sus límites son:

Por el Norte : Distrito de Paruro y Acomayo.

Por el Sur : Distrito de Espinar.

Por el Este : Distrito de Chamaca y Velille.

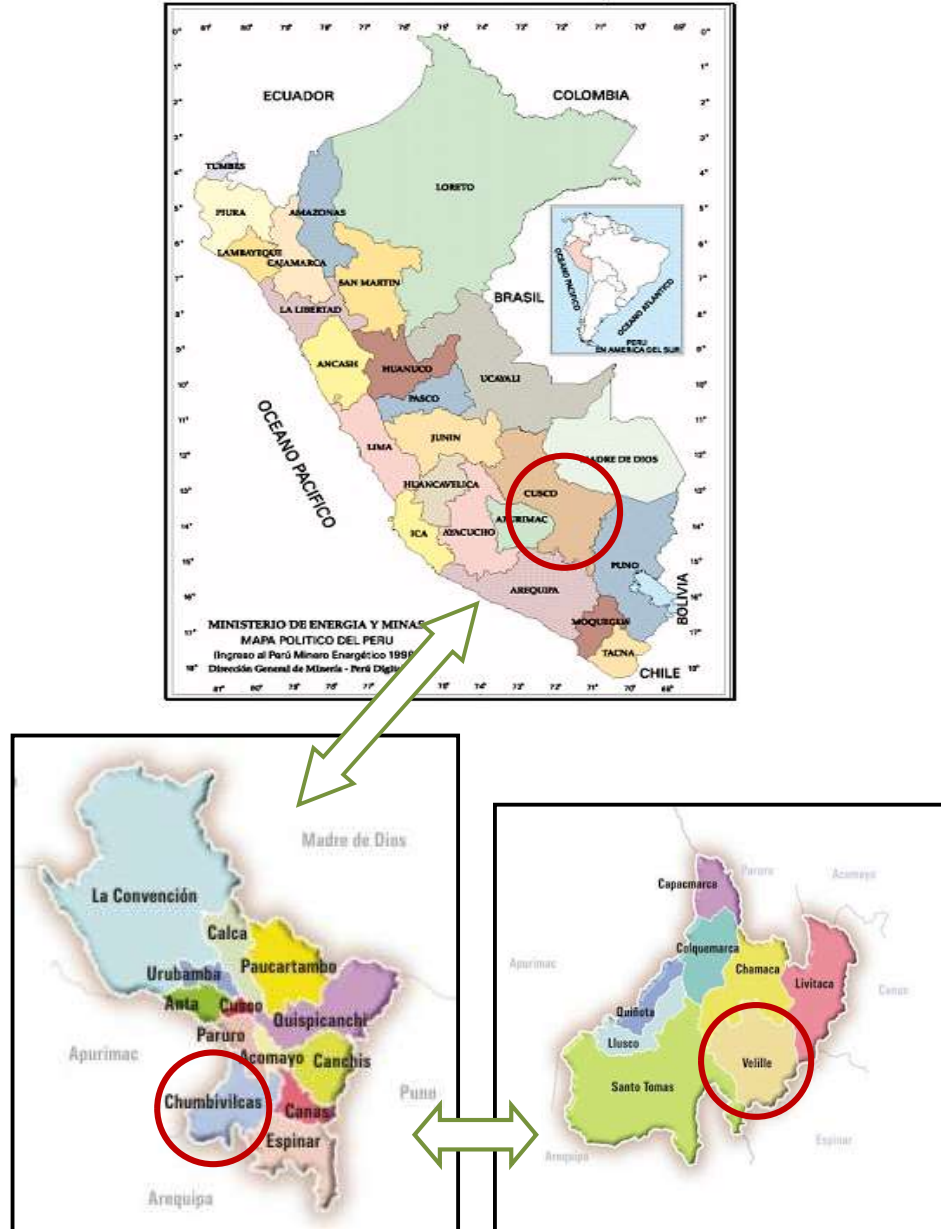
Por el Oeste : Distrito de Canas.



Figura 2

Mapa de Ubicación de la Obra Construcción de la Plaza de Armas de la Comunidad

Campesina de Chilloroya



Nota. Fuente: Expediente Técnico: Construcción de la Plaza de Armas de la Comunidad Campesina de Chilloroya (2018)



b. Fuente de financiamiento

Comité Multisectorial para el Desarrollo de Chilloroya (CMD), en el Marco de Ejecución del Convenio Marco de Desarrollo Social Integral del Convenio Comunidad Campesina de Chilloroya y Minera Hudbay Perú.

c. Presupuesto

Presupuesto Total: S/ 1,076,271.19 (Un millón setenta y seis mil doscientos setenta y uno con 19/100 soles) más el Impuesto General a la Ventas.

d. Tiempo de Ejecución

El tiempo de ejecución es de 150 días calendario, que se computa a partir del 16 de julio de 2018.

2.3.19 Obra “Construcción del Palacio Municipal del Centro Poblado de Chilloroya, Distrito de Livitaca, Provincia de Chumbivilcas-Cusco”

a. Ubicación de la obra

Está ubicada en la comunidad campesina de Chilloroya del distrito de Livitaca, provincia de Chumbivilcas y región del Cusco, a 4,100 m.s.n.m. Sus límites son:

Por el Norte : Distrito de Paruro y Acomayo.

Por el Sur : Distrito de Espinar.

Por el Este : Distrito de Chamaca y Velille.

Por el Oeste : Distrito de Canas.

b. Fuente del financiamiento

Comité Multisectorial para el Desarrollo de Chilloroya (CMD), en el Marco de Ejecución del Convenio Marco de Desarrollo Social Integral del Convenio Comunidad Campesina de Chilloroya y Minera Hudbay Perú.



c. Presupuesto

Presupuesto Total: S/ 5,378,531.58 (Cinco millones trescientos setenta y ocho mil quinientos treinta y uno y 58/100 Soles) incluido el Impuesto General a las Ventas.

d. Tiempo de ejecución

El tiempo de ejecución es de 360 días calendario, el cual se computa a partir del 27 de agosto del año 2018.

2.4 Marco conceptual

a. Contrato de trabajo

Es un acuerdo que celebran en forma voluntaria el empleador y el trabajador, en virtud del cual el primero se compromete a prestar sus servicios y el segundo a pagar una remuneración como contraprestación. Con el contrato de trabajo se inicia vínculo laboral, generando con ello derechos y obligaciones de ambas partes.” (Bernuy, 2020, p. 65)

b. Elementos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. (Bernuy, 2020, p. 65)

c. Empleador

Es toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, empresas del Estado, entidad del sector público nacional inclusive a las que se refiere el Texto Único Actualizado de las Normas que rigen la obligación de determinadas entidades del Sector Público de proporcionar información sobre sus adquisiciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 027-2001-PCM y normas modificatorias, o cualquier otro



ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. (Decreto Supremo N° 018-2007-TR y modificatorias, 2007)

d. Obligaciones Laborales

Son todas aquellas obligaciones remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral.” (Latapi, 2011)

e. Obligaciones Laborales Formales

Son contraídas para asegurar el cumplimiento de una obligación principal (...) su existencia depende de una obligación principal. (Castillo, 2014, p. 215)

f. Obligaciones Laborales Sustanciales

Son principales cuando tiene existencia propia, no dependiente de otra relación obligacional. (Castillo, 2014, p. 215)

g. Planilla electrónica:

Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes.

La Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro. (Decreto Supremo N° 018-2007-TR y modificatorias, 2007)

h. T-Registro:

Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. Comprende



información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados. (SUNAT, s.f.)

i. PLAME

Se denomina PLAME a la Planilla Mensual de Pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO), así como de los Prestadores de Servicios que obtengan rentas de 4ta Categoría; los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT. (SUNAT, s.f.)

j. Prestador de servicios

Es aquella persona natural que:

- Presta servicios a un empleador por los cuales obtenga rentas de cuarta categoría a las que se refiere el artículo 33 de la Ley del Impuesto a la Renta.
- Presta servicios a un empleador por los cuales obtenga rentas de quinta categoría a las que se refiere el inciso e), artículo 34, de la Ley del Impuesto a la Renta.
- Se encuentra incorporado como asegurado regular al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud por mandato de una ley especial por las que existe obligación de realizar aportaciones de salud. (Decreto Supremo N° 018-2007-TR y modificatorias, 2007)

k. Trabajador

Es toda persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso de sector público, abarca a todo trabajador, servidor



o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral. (Decreto Supremo N° 018-2007-TR y modificatorias, 2007)

2.5 Formulación de hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “los estudios descriptivos no suelen contener hipótesis”. Ahora bien, considerando que el presente trabajo de investigación es de alcance descriptivo, no requiere hipótesis. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014, p. 116)

2.5.2 Hipótesis específica

No requiere por ser de alcance descriptivo.

2.6 Variables de estudio

a) Variable

Obligaciones laborales

b) Conceptualización de las variables

Obligaciones laborales

“Son todas aquellas obligaciones remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral.” (Latapi, 2011).



c) Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
Obligaciones laborales	“Son todas aquellas obligaciones remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral.” (Latapi, 2011)	Son aquellas originadas de la relación laboral entre un trabajador y un empleador, donde el primero pone a disposición del segundo sus servicios de manera personal, directa y subordinada, a cambio de una contraprestación, de la cual nacen derechos y obligaciones de ambas partes hasta el término del vínculo, regulados por diferentes normas para su cumplimiento.	Obligaciones Laborales Formales	<ul style="list-style-type: none">• Registro en RENOCC• Registro en RETCC• Registro de trabajadores en el T- Registro• Presentación y declaración PLAME• Entrega de boletas de pago• Registro de control de asistencia	<ul style="list-style-type: none">• Ficha de análisis documental• Cuestionario
			Obligaciones Laborales Sustanciales	<ul style="list-style-type: none">• Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del Régimen de Construcción Civil• Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador• Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo **básica**, pura o teórica. Este tipo de investigación se caracteriza porque se enmarca únicamente en los fundamentos teóricos, sin tomar en cuenta los fines prácticos. Según Baena (2014), la investigación pura “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” (p. 11). Su propósito es formular nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya existentes, incrementando los saberes científicos.

La investigación básica está orientada a descubrir las leyes o principios básicos, así como en profundizar los conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos. (Escudero & Cortez, 2018, p. 19)

3.2 Enfoque de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014):

La investigación tiene un enfoque **cuantitativo** porque usa la recolección de datos para probar la hipótesis, utiliza la estadística, hace análisis de relación, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

“El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.” (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014)



3.3 Diseño de la investigación

La presente investigación corresponde a un diseño de investigación **no experimental** del tipo transeccional. “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014)

3.4 Alcance de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el alcance de la investigación es **descriptivo**, porque consiste en ir acumulando una considerable cantidad de conocimientos sobre el mismo; además permite medir conceptos y definir las variables, asimismo busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

3.5 Población y muestra de la investigación

3.5.1 Población

La población que se consideró para la presente investigación estuvo conformada por diez (10) personas: Directorio (05), gerente (01), subgerente (01), administradores (02) y contador (01) de la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. del periodo 2018.

Para el análisis de documentos, se revisó: contratos de obras del periodo 2018, Ficha de Registro Único de Contribuyentes, constancia de inscripción en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC), constancias de inscripción de los trabajadores en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), Comprobantes de Información Registrada (CIR) de altas y bajas de T-Registro, reporte R01 (trabajadores – datos de ingresos, tributos y



aportes), reporte R04 (tributos aportes y conceptos a cargo del trabajador), reporte R05 (tributos aportes y conceptos a cargo del empleador), reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), recibos por honorarios del periodo 2018, boletas de pago del periodo 2018, reportes de control de asistencia del periodo 2018 y hojas de control de pagos de los meses de julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2018, siendo un total de trece (13) documentos.

3.5.2 Muestra

La investigación tuvo una muestra censal, según Hernández citado en Castro (2003), expresa que: "(...) si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (Castro, 2003). La muestra, en el presente caso, estuvo conformada por diez (10) personas: Directorio (05), gerente (01), subgerente (01), administradores (02) y contador (01) de la empresa Perú Project Chilloroya S.A. del periodo 2018 y los siguientes documentos: contratos de obras del periodo 2018, Ficha de Registro Único de Contribuyentes, constancia de inscripción en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC), constancias de inscripción de los trabajadores en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), Comprobantes de Información Registrada (CIR) de altas y bajas de T-Registro, reporte R01 (trabajadores – datos de ingresos, tributos y aportes), reporte R04 (tributos aportes y conceptos a cargo del trabajador), reporte R05 (tributos aportes y conceptos a cargo del empleador), reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), recibos por honorarios del periodo 2018, boletas de pago del periodo 2018, reportes de control de asistencia del periodo 2018 y hojas de control de pagos de los meses de julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2018



3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas

Las técnicas que se utilizaron en la investigación son:

- Análisis documental
- Encuesta

3.6.2 Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación son:

- Ficha de análisis documental
- Cuestionario

3.7 Procesamiento de datos

Los datos recogidos durante el trabajo de campo han sido procesados utilizando programas estadísticos como IBM, SPSS versión 26, además de Microsoft Office Excel.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo presentaremos el resultado correspondiente a la variable estudiada, ya que para cumplir el objetivo general y los objetivos específicos se consideró la utilización de los siguientes instrumentos: ficha de análisis documental y cuestionario, con el objetivo de describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.

4.1 Para el Objetivo General:

Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.

Al respecto para el presente trabajo de investigación se consideró la clasificación de las obligaciones laborales en formales y sustanciales, para lo cual, se solicitó a la empresa los siguientes documentos: Contratos de obras del periodo 2018, Ficha de Registro Único de Contribuyentes, constancia de inscripción en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC), constancias de inscripción de los trabajadores en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), comprobantes de Información Registrada (CIR) de altas y bajas de T-Registro, reporte R01 (trabajadores – datos de ingresos, tributos y aportes, reporte R04 (tributos aportes y conceptos a cargo del trabajador), reporte R05 (tributos aportes y conceptos a cargo del empleador), reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), recibos por honorarios del periodo 2018, boletas de pago del periodo 2018, reportes de control de asistencia del periodo 2018, hojas de control de pagos de los meses de julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2018. Seguidamente se procedió a revisar documentación obtenida de la empresa, así como



también se efectuaron cuestionarios al personal que conforma el directorio (05), al gerente (01), al subgerente (01), a los administradores (02) y al contador (01) de la empresa Perú Project Chilloroya S.A. del periodo 2018, obteniéndose los siguientes resultados según cada objetivo específico:

4.2 Para el Objetivo Específico 1:

Identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Project Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.

4.2.1 Análisis y comentarios de la Ficha de Análisis Documental:

Se procedió a realizar la revisión de los siguientes documentos: contratos de obras del periodo 2018, Ficha de Registro Único de Contribuyentes, constancia de inscripción en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC), constancias de inscripción de los trabajadores en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), Comprobantes de Información Registrada (CIR) de altas y bajas de T-Registro, reporte R01 (trabajadores – datos de ingresos, tributos y aportes), reporte R04 (tributos aportes y conceptos a cargo del trabajador), reporte R05 (tributos aportes y conceptos a cargo del empleador), reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), boletas de pago del periodo 2018 y reportes de control de asistencia del periodo 2018.



Tabla 16

Cumplimiento de las Obligaciones Formales

Obligaciones Formales	Si	No
1. Registro en RENOCC		X
2. Registro en RETCC		X
3. Registro de trabajadores en el T- Registro		X
4. Presentación y declaración PLAME		X
5. Entrega de boletas de pago		X
6. Registro de control de asistencia	X	

Nota. Elaboración propia

Tabla 17

Frecuencia del Cumplimiento de las Obligaciones Formales

	F	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%

Nota. Elaboración propia

Análisis y comentarios:

De la revisión a los contratos de obras suscritos en el periodo 2018 se tiene que la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. suscribió dos (02) contratos: Construcción de la Plaza de Armas de la Comunidad Campesina de Chilloroya por un costo de S/ 1'076,271.19 y la Construcción del Palacio Municipal del Centro Poblado de Chilloroya, Distrito de Livitaca, Provincia de Chumbivilcas por un costo de S/ 4'558,077.61, lo cual demuestra que la empresa si ejecutó obras durante dicho periodo, obras que además superaron las 50 UIT en costos individuales. Asimismo, de la revisión a la ficha RUC de la empresa se evidenció que las actividades que desarrolló correspondieron a los CIIU 4100 construcción de edificios,



7110 actividades de arquitectura e ingeniería y otras conexas de consultoría técnica; es decir, la empresa se dedicó a realizar actividades de construcción civil.

Al respecto, el D.S. N° 008-2013-TR, refiere que las empresas contratistas que realizan obras de construcción civil cuyos costos individuales superan las 50 UIT deben estar inscritas en RENOCC. Asimismo, el D.S. N° 009-206-TR, establece que las empresas que realizan obras de construcción civil cuyos costos individuales superan las 50 UIT deben exigir a los trabajadores que contraten, que se encuentren inscritos en el RETCC; sin embargo, de la revisión a la documentación obtenida, se observó que la empresa no contaba con documentación alguna que acreditara su inscripción en RENOCC ni la inscripción de sus trabajadores en el RETCC, evidenciando de esta manera que la empresa no cumplió con dichas formalidades.

Por otra parte, en correspondencia a la revisión de Comprobantes de Información Registrada (CIR) de altas y bajas en el T-Registro, se evidenció que no existen tales documentos, toda vez que no se dieron de alta ni de baja a trabajadores durante el periodo 2018. En consecuencia, ningún trabajador de la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. estuvo en planilla en dicho periodo.

Al respecto, el D.S. 018-2007-TR y modificatorias, señala que el plazo para dar de alta a un trabajador es dentro del día que se produce su ingreso a prestar sus servicios independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados; siendo así, la empresa no cumplió con lo dispuesto en la norma.

En relación, a los reportes: R01 (trabajadores - datos de ingresos, tributos y aportes), R04 (tributos aportes y conceptos a cargo del trabajador), R05 (tributos aportes y conceptos a cargo del empleador) y el reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), se observó que dichos documentos tampoco existen dado que no presentó la PLAME. De este



modo se evidenció, que ningún trabajador en planilla o prestador de servicios de la empresa fue declarado en la PLAME.

Finalmente, de la revisión a la documentación obtenida se observó que la empresa contaba con hojas de control de asistencia, hojas de control de pagos y recibos por honorarios, documentos que fueron suscritos y emitidos por los trabajadores de las obras: Construcción de la Plaza de Armas de la Comunidad Campesina de Chilloroya y Construcción del Palacio Municipal del Centro Poblado de Chilloroya, distrito de Livitaca, provincia de Chumbivilcas, correspondientes al periodo 2018 (desde el mes de julio hasta el mes de diciembre), documentos que evidenciaron que la empresa si contó con trabajadores durante dicho periodo para la ejecución de las obras antes mencionadas; no obstante, los mismos no fueron declarados como trabajadores en planilla, aun cuando cumplían con los tres elementos esenciales de una relación laboral: prestación personal, subordinación y remuneración, contraviniendo de esta manera al principio de “primacía de la realidad”, el cual que establece que para determinar si una persona es o no trabajador de una empresa, prevalece la realidad de los hechos y no las formalidades ni la documentación que pudiera haberse adoptado para simular la inexistencia de una relación laboral.

4.2.2 Análisis y comentarios del Cuestionario:

Respecto a la pregunta:

¿Las obras realizadas en el periodo 2018 superan individualmente las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en costos individuales?

Tabla 18

Obras superan las 50 UIT en Costos Individuales

	F	%
Si	10	100
No	0	0

Nota. Elaboración propia



Análisis y comentarios:

En la Tabla 18, se observa que el 100% de los encuestados confirman que las obras realizadas en el periodo 2018 (Obra Construcción de la Plaza de Armas de la Comunidad Campesina de Chilloroya y Obra Construcción del Palacio Municipal del Centro Poblado de Chilloroya, distrito de Livitaca, provincia de Chumbivilcas – Cusco) superaron las 50 UIT en costos individuales, evidenciándose así, que los encuestados tenían conocimiento del costo individual de las obras antes mencionadas.

Considerando lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 727, en aquella construcción de obra que no supera las 50 UIT los trabajadores se encontrarán dentro del régimen laboral privado, empero, en caso superarán las cincuenta 50 UIT se encontrarán sujetos al Régimen de Construcción Civil. En tal sentido, como las obras realizadas por la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A en el periodo 2018 superaron las cincuenta 50 UIT en costos individuales les correspondía estar sujetos al Régimen de Construcción Civil.

Respecto a las preguntas:

Si las obras realizadas por la empresa superaron individualmente las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en costos individuales:

- ¿La empresa cumple con la obligación de haberse inscrito en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)?
- ¿La empresa contrata trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC)?



Tabla 19

Inscripción en RENOCC e Inscripción de Trabajadores en RETCC

	F	%
Si	0	0
No	10	100

Nota. Elaboración propia

Análisis y comentarios:

Al respecto, según el Decreto Supremo N° 008-2013-TR “si las obras ejecutadas superan las cincuenta (50) UIT la empresa está en la obligación de inscribirse en RENOCC dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificada la licencia de obra u obtenido el título habilitante respectivo mediante el empleo de un aplicativo informático administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.” (Decreto Supremo N° 008-2013-TR - Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC, 2013).

Por otro lado, de acuerdo al Decreto Supremo N° 009-2016-TR “las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que realizan obras de construcción civil cuyos costos individuales exceden las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), incluyendo las que participan en aquellas como contratistas o subcontratistas, deberán exigir que los trabajadores a su servicio se encuentren debidamente inscritos en el RETCC.” (Decreto Supremo N° 009-2016-TR Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, 2016).

Ahora bien, en la Tabla 19 se observa que el 100% de los encuestados indica que la empresa no cumplió con la obligación de haberse inscrito en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC) a pesar de haber superado las 50 UIT ni contrató trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC); siendo así, la empresa incumplió con ambas obligaciones formales,



incumplimiento que califica a la primera como infracción leve y a la segunda como grave en materia de relaciones laborales

Respecto a la pregunta:

¿La empresa cumple con la obligación de registrar a los trabajadores en el T- Registro?

Tabla 20

Registro de Trabajadores en el T-Registro

	F	%
Si	0	0
No	10	100
No	10	100

Nota. Elaboración propia

Análisis y comentarios:

De acuerdo al artículo 4-A Decreto Supremo N° 018-2007-TR, “el plazo para dar de alta al trabajador, personal en formación laboral, personal de terceros es dentro del día que se produce su ingreso a prestar sus servicios independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados; y el plazo para dar de baja es al día hábil siguiente de la fecha de término de la prestación de servicios.” (Decreto Supremo N° 018-2007-TR - Disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”, 2007)

En la Tabla 20, se observa que el 100% de encuestados indicó que la empresa no cumplió con la obligación de registrar a los trabajadores en el T-Registro, lo cual evidencia que las personas que laboraron en las obras ejecutadas por la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. durante el periodo 2018 no fueron dados de alta en dicho registro y por ende ninguno de ellos fue considerado en la planilla de la empresa, pese a que cumplían con los tres elementos esenciales de una relación laboral: prestación personal, subordinación y remuneración; constituyendo dicho incumplimiento como infracción laboral muy grave en



materia de relaciones labores, conforme a lo establecido en el numeral 20 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Respecto a la pregunta:

¿La empresa cumple con la obligación de presentar y declarar la Planilla Mensual de Pagos (PLAME)?

Tabla 21

Presentación y declaración de la PLAME

	F	%
Si	0	0
No	10	100

Nota. Elaboración propia

Análisis y comentarios:

En la Tabla 21, se observa que el 100% de los encuestados indicó que la empresa no cumplió con la obligación de presentar y declarar la PLAME, lo cual demuestra que la empresa no declaró a ningún trabajador ni prestador de servicios, incurriendo en las siguientes infracciones en materia tributaria:

- “Artículo 176, Numeral 1, Infracción por no presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria dentro de los plazos establecidos.
- Artículo 177, Numeral 13, Infracción por no efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.” (Decreto Supremo N° 133-2013-EF - Texto Unico Ordenado del Código Tributario, 2013).

Respecto a la pregunta:

¿La empresa lleva un control de asistencia de los trabajadores?



Tabla 22

Lleva Control de Asistencia

	F	%
Si	10	100
No	0	0

Nota. Elaboración propia

Análisis y comentarios:

En la Tabla 22, se observa que el 100% de los encuestados indicó que la empresa si contaba con un control de asistencia, hecho que evidencia que la empresa contó con trabajadores para ejecutar las obras que le fueron adjudicadas durante el periodo 2018; no obstante, los mismos no fueron dados de alta en el T-registro ni fueron declarados en la PLAME.

4.3 Para el Objetivo Específico 2:

Identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.

4.3.1 Análisis y comentarios de la Ficha de Análisis Documental:

Se procedió a realizar la revisión de los siguientes documentos solicitados: Reporte R01 (trabajadores – datos de ingresos, tributos y aportes), reporte R04 (tributos aportes y conceptos a cargo del trabajador), reporte R05 (tributos aportes y conceptos a cargo del empleador), reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), recibos por honorarios del periodo 2018, boletas de pago del periodo 2018, y hojas de control de pagos de los meses de julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2018.



Tabla 23

Cumplimiento de las Obligaciones Sustanciales

Obligaciones Sustanciales	Si	No
1. Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del Régimen de Construcción Civil		X
2. Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador		X
3. Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador		X

Nota. Elaboración propia

Tabla 24

Frecuencia de Cumplimiento de las Obligaciones Sustanciales

	F	%
Si	0	0.00 %
No	3	100.00 %

Nota. Elaboración propia

Análisis y comentarios:

De la revisión a la documentación obtenida, se observó que la empresa no efectuó el pago de remuneraciones, derechos y beneficios correspondientes al Régimen de Construcción Civil a sus trabajadores, del mismo modo no pagó aportes y contribuciones a que estuvieron a su cargo ni aquellos aportes y contribuciones a cargo de los trabajadores, toda vez que no existen formularios, “vouchers” o cualquier otro documento que acredite el pago de los mismos.

Sin embargo, dada la existencia de hojas de control de pagos y recibos por honorarios correspondientes a los meses de julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018 suscritos por los trabajadores de la empresa, se constata la existencia de pagos en efectivo por honorarios que, si bien fueron efectuados, estos no se sujetaron a lo establecido



por el Régimen de Construcción Civil, evidenciándose que dichos trabajadores no recibieron el pago de las remuneraciones, derechos y beneficios sociales correspondientes al mencionado régimen.

4.3.2 Análisis y comentarios del Cuestionario:

Respecto a las preguntas:

- ¿La empresa cumple con realizar el pago del jornal básico del régimen laboral de construcción civil?
- ¿La empresa cumple con el pago de gratificaciones?
- ¿La empresa cumple con el pago de compensación vacacional?
- ¿La empresa cumple con el pago de descansos remunerados?
- ¿La empresa paga horas extras?
- ¿La empresa paga ESSALUD + Vida?

Tabla 25

Pago del Jornal Básico, Gratificaciones, Compensación Vacacional, Descansos Remunerados, Horas Extras

	F	%
Si	0	0
No	10	100

Nota. Elaboración propia

Análisis y comentarios:

En la Tabla 25, se observa que el 100% de encuestados indicó que la empresa no realizó el pago de los jornales básicos, tampoco realizó el pago de gratificaciones, compensaciones vacacionales, descansos remunerados ni horas extras a sus trabajadores, lo



cual evidencia que la empresa no efectuó pago alguno conforme al Régimen de Construcción Civil.

Al respecto es de señalar que la empresa Perú Project Chilloroya S.A. al haber ejecutado en el período 2018 obras que superaron las 50 UIT debió pagar a sus trabajadores conforme al Régimen de Construcción Civil; es decir, debió pagar el jornal básico según categoría (operario, oficial y peón), las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad según corresponda, compensación vacacional de corresponder y efectuar el pago de descansos y horas extras según corresponda.

En correspondencia a la pregunta ¿La empresa cumple con realizar el pago del jornal básico del régimen laboral de construcción civil?, es necesario mencionar, que si bien se efectuaron pagos a los trabajadores que laboraron en las obras ejecutadas por la empresa durante el periodo 2018, los mismos fueron pactados entre la empresa y los trabajadores en base a un importe fijo según categoría (operario, oficial, peón) los cuales diferían a los importes dispuestos en la Tabla Salarial del Régimen de Construcción Civil correspondiente a dicho año. Los pagos se realizaron sin considerar ningún beneficio social, por consiguiente, los trabajadores tampoco recibieron pagos por concepto de gratificaciones, compensaciones vacacionales, descansos remunerados, horas extras y permisos en correspondencia al régimen ya mencionado.

Es de señalar, que el incumplimiento del pago por dichos conceptos califica como infracción grave en materia de relaciones laborales.

Respecto a la pregunta:

¿Qué tipo de asignaciones otorga la empresa a los trabajadores?

- a. Asignación por escolaridad
- b. Asignación por defunción
- c. Ninguna



Tabla 26

Pago de Asignaciones

	F	%
Asignación por escolaridad	0	0
Asignación por defunción	0	0
Ninguna	10	100

Nota. Elaboración propia

Respecto a la pregunta:

¿Qué tipo de bonificaciones paga u otorga la empresa a los trabajadores?

- a. Bonificación Unificada de la Construcción (BUC)
- b. Bonificación por movilidad acumulada
- c. Bonificación por trabajo en altura
- d. Bonificación por altitud
- e. Bonificación por trabajo nocturno
- f. Bonificación por trabajo directo con el agua
- g. Bonificación por Alta Especialización (BAE)
- h. Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero
- i. Bonificación por altas temperaturas
- j. Ninguna



Tabla 27

Pago de Bonificaciones

	F	%
Bonificación Unificada de la Construcción (BUC)	0	0
Bonificación por movilidad acumulada	0	0
Bonificación por trabajo en altura	0	0
Bonificación por altitud	0	0
Bonificación por trabajo nocturno	0	0
Bonificación por trabajo directo con el agua	0	0
Bonificación por Alta Especialización (BAE)	0	0
Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero	0	0
Bonificación por altas temperaturas	0	0
Ninguna	10	100

Nota. Elaboración propia

Análisis y comentarios:

En las Tablas 26 y 27, se observa que el 100% de los encuestados indicó que la empresa no pagó u otorgó ningún tipo de asignación ni bonificación a los trabajadores, situación que evidencia que la empresa efectuó el pago a los trabajadores que laboraron en la obra ejecutada durante el periodo 2018 sin considerar los beneficios que les correspondían por estar sujetos al Régimen de Construcción Civil, constituyendo dicho incumplimiento como una infracción grave en materia de relaciones laborales.

Respecto a las preguntas:

- ¿La empresa paga aportes a ESSALUD?
- ¿La empresa paga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)?



Tabla 28

Pago de EsSalud y SCTR

	F	%
Si	0	0
No	10	100

Nota. Elaboración propia

Análisis y comentarios:

En la Tabla 28, se observa que el 100% de los encuestados indicó que la empresa no efectuó el pago por concepto de EsSalud ni con el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, lo cual evidencia que la empresa realizó el pago a los trabajadores que ejecutaron las obras durante el periodo 2018 sin considerar los aportes que correspondían por estar comprendidos en el Régimen de Construcción Civil, incumplimientos que califican como infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Respecto a las preguntas:

- ¿La empresa retiene y paga los aportes al Sistema de Pensiones al cual están afiliados los trabajadores?
- ¿La empresa retiene y paga el aporte de CONAFOVICER?

Tabla 29

Pago al Sistema de Pensiones y a CONAFOVICER

	F	%
Si	0	0
No	10	100

Nota. Elaboración propia



Análisis y comentarios:

En la Tabla 29, se observa que el 100% de los encuestados indicó que la empresa no retuvo ni pagó los aportes correspondientes al Sistema de Pensiones, fuera este el sistema público o privado, ni al CONAFOVICER; lo cual evidencia que la empresa incumplió con la obligación de retener y pagar por dichos conceptos que, si bien están a cargo del trabajador, la empresa es responsable de efectuar su retención y el pago dentro de los momentos establecidos en la norma.

Es de señalar que el incumplimiento del pago al Sistema de Pensiones de los trabajadores constituye una infracción grave en materia de seguridad social, y constituye también una infracción en materia tributaria, la cual está tipificada en el numeral 13 del artículo 177° del TUO del Código Tributario; y la omisión del pago en la forma y fecha establecida del aporte al CONAFOVICER se encuentra tipificado como un ilícito penal y está sujeto a fiscalización por parte de la institución que administra el CONAFOVICER.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

- Dado que, el objetivo general de la investigación es describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil en la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. en el periodo 2018, de acuerdo a los resultados obtenidos en el Capítulo IV de la presente investigación, se ha identificado que el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales es bajo, puesto que, solo cumple con algunas obligaciones formales y con ninguna de sus obligaciones sustanciales.
- Si bien es cierto, se efectuó un pago por los servicios prestados por los trabajadores, éste se realizó mediante recibos por honorarios como si los trabajadores prestaran sus servicios de forma independiente; sin embargo, la realidad mostró que existió una relación laboral puesto que los mismos cumplían con tres elementos esenciales: subordinación, remuneración y prestación personal, por lo que, no es correcto considerar que la relación laboral no tuvo ese carácter. Los trabajadores de la empresa debieron ser registrados en planilla y así percibir el pago de sus remuneraciones y sus beneficios sociales conforme al Régimen de Construcción Civil.
- Dado que el primer objetivo específico de la investigación es identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018, conforme a los resultados obtenidos en el Capítulo IV de la presente investigación, se ha identificado que la empresa no cumplió con registrarse en RENOCC, no cumplió con solicitar la constancia de registro de los trabajadores en el RETCC, no cumplió con realizar la alta de los trabajadores en el T- Registro, no



cumplió con la presentación y declaración PLAME, no cumplió con la entrega de boletas de pago a los trabajadores; cumpliendo solamente con llevar un registro de un control de asistencia como un documento interno para realizar los pagos y solicitar los recibos por honorarios a los trabajadores.

- Dado que el segundo objetivo específico de la investigación es identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018. Conforme a los resultados obtenidos en el Capítulo IV de la presente investigación se ha identificado que la empresa no cumplió con efectuar el pago de remuneraciones, derechos y beneficios correspondientes al Régimen de Construcción Civil a sus trabajadores, así como tampoco pagó aportes y contribuciones que estuvieron a su cargo ni aquellos aportes y contribuciones a cargo de los trabajadores, habiéndose identificado que si bien se realizaron pagos en efectivo por honorarios, estos no se sujetaron a lo establecido por el Régimen de Construcción Civil y los beneficios sociales correspondientes al mismo.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación nos ha permitido describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. en el periodo 2018, considerándolo como bajo, por lo que se requiere:

- El directorio y la gerencia de la empresa se capaciten para conocer las normas que rigen el Régimen de Construcción Civil, para que con ayuda de sus asesores puedan tomar mejores decisiones y así no incurran en infracciones laborales - tributarias y, además, eviten demandas por parte de los trabajadores.



- La empresa cumpla con sus obligaciones formales de manera correcta y oportuna, y en correspondencia cumpla con sus obligaciones sustanciales conforme al Régimen de Construcción Civil, considerando las remuneraciones y beneficios sociales que correspondan.
- La empresa cuente con los servicios de asesoría en materia administrativa, laboral y tributaria para el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales. Las personas a contratar para los temas de asesoría deben de ser profesionales competentes; es decir, deben contar con conocimientos del tema, deben contar con actitudes y aptitudes para el desarrollo de sus actividades, y, sobretodo, deben de trabajar con ética.

5.2 Limitaciones de estudio

En el presente trabajo de investigación se tuvo las siguientes limitaciones:

- Al no dar de alta a los trabajadores en el T-Registro y por ende no declarar la PLAME, no se pudo verificar el número total de trabajadores que laboraron en las obras que realizó la empresa.
- Al revisar los archivos de los recibos por honorarios pagados a favor de los trabajadores de las obras, se verificó que todos los trabajadores sin excepción emitieron recibos por honorarios por sus servicios, dificultándonos clasificar quiénes eran locadores de servicio, quienes debían estar bajo el régimen privado Decreto Legislativo N°728 y quienes bajo el Régimen de Construcción Civil.

5.3 Comparación crítica con la literatura existente

Antecedente Internacional

En la tesis titulada “La seguridad jurídica en los procedimientos de revisión, determinación, y recaudación, ante el incumplimiento de obligaciones dentro del Régimen de Construcción



previsto en la Ley del Seguro Social”, cuyo autor: Verónica López Madrigal, para obtener el Título de Licenciada en Derecho, se formularon las siguientes conclusiones:

“2. El exceso de requisitos que impone tanto el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores por Obra o Tiempo Determinado, como la normatividad interna de cada Delegación y Subdelegación a lo largo del Territorio Nacional, entorpece la realización y culminación de las obras de construcción, generando incertidumbre a los patrones respecto del conocimiento exacto de sus obligaciones en caso de incumplimiento, así como también si el supuesto monto omitido por el patrón en realidad es correcto, dejándolo en consecuencia en un estado de indefensión.”

Comparando el trabajo de investigación citado anteriormente con el nuestro se puede mencionar que la normativa del Régimen de Construcción Civil en el Perú es bastante amplia, generando dudas en los empresarios del sector construcción civil respecto del conocimiento exacto de cuales son sus obligaciones laborales.

Antecedente Nacional

En la tesis titulada “Caracterización de los aspectos laborales de las empresas industriales del Perú: Caso constructora e inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017”, cuyo autor: Lili Nacrey Velásquez Chicoma para optar al Título Profesional de Contador Público se formularon las siguientes conclusiones:

“2. De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista, se concluye que 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”.

Cotejando el trabajo de investigación citado anteriormente con el nuestro se puede mencionar que la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. no cumple con registrar en planilla a sus trabajadores, razón por la que no se pagan las remuneraciones y beneficios sociales conforme al Régimen de Construcción Civil.

Antecedente Local N° 1

En la tesina titulada “Aplicación del Régimen de Construcción Civil en la constructora Consorcio Jergo contratistas y consultores Sociedad Anónima Cerrada-periodo 2012”, cuyo autor Maritza Villacorta Oviedo, para optar al Título Profesional de Contador Público se formularon las siguientes conclusiones:

“1. Porcentualmente la cantidad de los trabajadores del Régimen de Construcción Civil que laboran en la obra denominada “Construcción del terminal interregional de Sicuani” de los cuales están registrados en planilla equivale al 57.14% de trabajadores obreros y 42.86% de trabajadores con recibos por honorarios, disgregando aún de este porcentaje de obreros que previamente a sus pago emiten recibos por honorarios, existen dentro de este porcentaje, personal que solo cobra a través de un tareo realizado en obra, los cuales no cuentan con recibos por honorarios, siendo vulnerados todos los derechos laborales adquiridos bajo ese régimen laboral.

2. Los beneficios sociales que el Régimen de Construcción Civil otorga son múltiples y bajo el Decreto Legislativo Número 727 están siendo vulnerados, en la práctica, los siguientes



conceptos: Remuneración básica (jornal), remuneración por los días de descanso: dominical y feriados, bonificaciones: bonificación Única de Construcción Civil (BUC), bonificación por movilidad acumulada, bonificación por altura, bonificación por altitud, bonificación por trabajo nocturno, bonificación por contacto directo con agua, y bonificación por especialización, asignaciones: escolar y sepelio, gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, horas extras, compensación por tiempo de servicios y compensación vacacional.

3. Las infracciones y multas se dan por las omisiones de ciertas normativas establecidas, al tener trabajadores sin cargar o dar de alta en el aplicativo T-registro de la Planilla Electrónica, la empresa estaría pagando una multa por la infracción cometida, con una base de cálculo desde 6 a 10 Unidades Impositivas Tributarias equivalentes desde 5% a 10% como multa mínima de 1095 nuevos soles hasta un monto mayor a 36500 nuevos soles a más, según el número de trabajadores por la omisión cometida, esto solo en caso de ésta obra al periodo 2012”.

Comparando el trabajo de investigación citado anteriormente con el nuestro, se puede mencionar que la empresa Perú Project Chilloroya S.A. no registra en un 100% a sus trabajadores en planilla, por lo que de la misma manera se están viendo vulnerados los derechos laborales adquiridos bajo el Régimen de Construcción Civil.

Están siendo vulnerados los siguientes conceptos: Jornal básico, asignación escolar, bonificaciones (BUC), bonificación por movilidad acumulada, bonificación por altitud, bonificación por alta especialización, bonificación extraordinaria, compensación vacacional, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones y horas extras. Así como los aportes y contribuciones por parte del trabajador: Sistema de Pensiones (AFP u ONP) y CONAFOVICER; y por parte del empleador: ESSALUD, SCTR, ESSALUD+Vida y SENCICO.



Antecedente local N° 2

En la tesis titulada “Infracciones laborales y el incumplimiento de las obligaciones sociales de la empresa constructora Krad Ingenieros E.I.R.L.”, cuyo autor Deysi Nina Limpe, para optar al Título Profesional de Contador Público se formularon las siguientes conclusiones:

“1. Se determinó cuáles son las infracciones laborales y el grado de cumplimiento de las obligaciones sociales, se identificó y verificó que existen deficiencias generando multas y por lo tanto afecta económicamente a la empresa.

2. Al establecer cuáles son las infracciones leves, graves y muy graves por no cumplir sus obligaciones sociales la empresa es susceptible a incurrir en infracciones en materia laboral.

3. Al determinar de qué manera el incumplimiento de las obligaciones sociales trae como consecuencia la aplicación de sanciones, en una posible fiscalización que le afecta económicamente y posibles denuncias por partes de los obreros en el Ministerio de Trabajo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”.

Comparando el trabajo de investigación citado anteriormente con el nuestro se puede mencionar que también se determinó que la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A. ha incurrido en infracciones laborales leves, graves y muy graves por no cumplir con sus obligaciones laborales; por lo tanto, es pasible de sanciones y multas.

5.4 Implicancias de estudio

Desde un punto de vista teórico, nuestro estudio ha permitido conocer las obligaciones laborales que las empresas que se encuentran en el Régimen de Construcción Civil contraen con sus trabajadores y el nivel de cumplimiento de las mismas en una empresa del rubro. Asimismo, ha mostrado que las consecuencias por el incumplimiento de tales obligaciones conllevan a infracciones, sanciones y multas que significan un gran perjuicio económico para la empresa



Desde un punto de vista práctico, las conclusiones de esta investigación permiten la toma de decisiones de las empresas en la contratación de trabajadores previo a la ejecución de la obra a fin de evitar contingencias futuras.

5.5 Caso práctico

A continuación, se realizará el cálculo de las remuneraciones y beneficios sociales que a un trabajador afecto al Régimen Construcción Civil según categoría (peón, oficial u operario) le correspondería percibir.

Para efectos del mismo se calcularán dichos importes en función a una semana y se tomará en consideración que la obra se ejecutó en la provincia de Chumbivilcas a efectos del cálculo de bonificaciones. No se considerarán asignaciones, horas extras ni permisos.

Asimismo, se elaborará una planilla de pagos, los asientos contables correspondientes y se determinarán las infracciones pasibles por su incumplimiento.

Tabla 30

Datos Caso Práctico

Apellidos y Nombres			Cargo	Días Trabajados	Sistema de pensiones
Pérez	Pucho	Hugo	Operario- Topógrafo	7	ONP
Villa	Cruz	Julián	Oficial	7	ONP
Quispe	García	Alberto	Peón	7	ONP

Nota. Elaboración propia

a. Jornal básico

El jornal básico del Régimen de Construcción Civil que corresponde percibir a los trabajadores, de acuerdo al Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2018-2019, es: Peón 48.10 soles, oficial 53.70 soles y operario 67.20 soles.



Tabla 31

Jornal básico – Caso Práctico

Categoría	Jornal Básico Diario	Jornal Básico
	2018-2019	Semanal
Operario	67.20	403.2
Oficial	53.70	322.2
Peón	48.10	288.6

Nota. Elaboración propia

b. Beneficios Sociales

Bonificaciones

Las bonificaciones que les corresponde percibir por encontrarse en el Régimen de Construcción Civil son: Bonificación Unificada de Construcción (BUC), bonificación por movilidad, bonificación por alta especialización, bonificación por altitud y bonificación extraordinaria.

Bonificación unificada de construcción

Se calcula sobre la base del jornal básico de acuerdo a la categoría del trabajador, aplicando los porcentajes de 32% para operarios, 30% oficiales y 30% peones.

Tabla 32

Bonificación Unificada de Construcción – Caso Práctico

Categoría	Jornal básico	Porcentaje del BUC	BUC	BUC
	2018-2019		diario	semanal
Operario	67.20	32 %	21.50	129.02
Oficial	53.70	30 %	16.11	96.66
Peón	48.10	30 %	14.43	86.58

Nota. Elaboración propia



Bonificación por Movilidad

Se calcula a razón de seis (06) pasajes urbanos, viniendo a ser 1.20 soles de acuerdo a la Tabla de Salarios y Beneficios Sociales Pliego Nacional 2018-2019.

Tabla 33

Bonificación por Movilidad – Caso Práctico

Categoría	Movilidad	Movilidad
	Diaria	Semanal
Operario	7.20	43.20
Oficial	7.20	43.20
Peón	7.20	43.20

Nota. Elaboración propia

Bonificación por alta especialización (operarios)

Esta bonificación solo va dirigida a los operarios que realizan trabajos especializados debidamente certificados, y se calcula sobre la base del jornal básico, aplicando los porcentajes de 9% para topógrafos, 8% para operario operador de equipo mediano, 10% para operario operador de equipo pesado y 15% para operario electromecánico.

Tabla 34

Bonificación por Alta Especialización – Caso Práctico

Categoría	Jornal Básico	Porcentaje	BAE	BAE
	2018-2019	del BAE	Diario	Semanal
Topógrafo	67.20	9 %	6.05	36.29

Nota. Elaboración propia



Bonificación por altitud

Esta bonificación corresponde a los trabajadores de la empresa puesto que la obra está ubicada sobre los tres mil metros (3000) sobre el nivel del mar, el monto asciende a 2.00 soles por día laborado.

Tabla 35

Bonificación por Altitud – Caso Práctico

Categoría	Monto	Monto
	Diario	Semanal
Operario	2.00	12.00
Oficial	2.00	12.00
Peón	2.00	12.00

Nota. Elaboración propia

Bonificación extraordinaria

Corresponde al monto que abonen los empleadores por concepto de contribución a EsSalud (9%) con relación a las gratificaciones.

Bonificación extraordinaria por Fiestas Patrias

Tabla 36

Bonificación Extraordinaria por Fiestas Patrias – Caso Práctico

Categoría	Jornal Básico	Gratificación	Bonificación
	2018-2019	Semanal	Extraordinaria Semanal
Operario	67.20	89.60	8.06
Oficial	53.70	71.61	6.44
Peón	48.10	64.12	5.77

Nota. Elaboración propia



Bonificación extraordinaria por Navidad y Año Nuevo

Tabla 37

Bonificación Extraordinaria por Navidad y Año Nuevo – Caso Práctico

Categoría	Jornal Básico 2018-2019	Gratificación Semanal	Bonificación Extraordinaria Semanal
Operario	67.20	125.40	11.29
Oficial	53.70	100.24	9.02
Peón	48.10	89.81	8.08

Nota. Elaboración propia

Descanso semanal obligatorio (dominical)

Por seis días laborados les corresponde 24 horas de descanso.

Tabla 38

Descanso Semanal Obligatorio (dominical) – Caso Práctico

Categoría	Jornal básico 2018-2019	Jornal semanal	Proporción diaria	Semanal
Operario	67.20	403.20	11.20	67.20
Oficial	53.70	322.20	8.95	53.70
Peón	48.10	288.60	8.02	48.10

Nota. Elaboración propia

Compensación vacacional

Se calcula a razón del 10% sobre el jornal básico a partir de los seis (06) días de trabajo para el caso de despido, y a partir de 18 días para el caso de retiro.



Tabla 39

Compensación Vacacional – Caso Práctico

Categoría	Jornal básico 2018-2019	Porcentaje Compensación Vacacional	Compensación Vacacional Diaria	Compensación Vacacional Semanal
Operario	67.20	10 %	6.72	40.32
Oficial	53.70	10 %	5.37	32.22
Peón	48.10	10 %	4.81	28.86

Nota. Elaboración propia

Compensación por tiempo de servicios (CTS)

Se calcula a razón del 15% sobre el jornal básico y horas extras de los días laborados.

Tabla 40

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) – Caso Práctico

Categoría	Jornal Básico 2018- 2019	Porcentaje CTS	CTS Diaria	CTS Semanal
Operario	67.20	15 %	10.08	60.48
Oficial	53.70	15 %	8.06	48.33
Peón	48.10	15 %	7.22	43.29

Nota. Elaboración propia

Gratificaciones

Son dos (02) gratificaciones al año.

Gratificación por Fiestas Patrias (7 meses)



Equivale a la séptima parte de cuarenta (40) jornales por mes, distribuidos proporcionalmente en los días laborados. Para el cálculo se considera también el descanso semanal obligatorio.

Tabla 41

Gratificación por Fiestas Patrias – Caso Práctico

Categoría	Jornal Básico 2018-2019	40 Jornales	Mensual	Diario	Semanal
Operario	67.20	2,688.00	384.00	12.80	89.60
Oficial	53.70	2,148.00	306.86	10.23	71.61
Peón	48.10	1,924.00	274.86	9.16	64.12

Nota. Elaboración propia

Gratificación por Navidad y Año Nuevo (5 meses)

Equivale a la quinta parte de cuarenta (40) jornales por mes, distribuidos proporcionalmente en los días laborados. Para el cálculo se considera también el descanso semanal obligatorio.

Tabla 42

Gratificación por Navidad y Año Nuevo – Caso Práctico

Categoría	Jornal Básico 2018-2019	40 Jornales	Mensual	Diario	Semanal
Operario	67.20	2,688.00	537.60	17.92	125.40
Oficial	53.70	2,148.00	429.60	14.32	100.24
Peón	48.10	1,924.00	384.80	12.83	89.81

Nota. Elaboración propia

c. Aportes y contribuciones por parte del trabajador

Sistema Nacional de Pensiones



Se calcula a razón del 13% sobre la remuneración asegurable.

*Considerando BAE Topógrafo

Tabla 43

Sistema Nacional de Pensiones – Caso Práctico

Ingresos o beneficios afectos	Semanal		
	Operario	Oficial	Peón
Jornal básico	403.20	322.20	288.60
Descanso semanal obligatorio (dominical)	67.20	53.70	48.10
Bonificación unificada de construcción (BUC)	129.02	96.66	86.58
Bonificación por alta especialización	36.29	0.00	0.00
Bonificación por altitud	12.00	12.00	12.00
Compensación vacacional	40.32	32.22	28.86
Horas extras	0.00	0.00	0.00
Total	688.03	516.78	464.14
SNP 13%	84.99	67.18	60.34

Nota. Elaboración propia

CONAFOVICER

Se calcula a razón del 2% del jornal básico incluido el descanso semanal obligatorio y feriados.

Tabla 44

CONAFOVICER – Caso Práctico

Ingresos o beneficios afectos	Semanal		
	Operario	Oficial	Peón
Jornal Básico	403.20	322.20	288.60
Descanso Semanal Obligatorio (Dominical)	67.20	53.70	48.10
Total	470.40	375.90	336.70
CONAFOVICER 2%	9.41	7.52	6.73



Nota. Elaboración propia

d. Aportes y contribuciones por parte del empleador

ESSALUD

Se calcula a razón del 9% sobre la remuneración asegurable.

Tabla 45

EsSalud – Caso Práctico

Ingresos o beneficios afectos	Semanal		
	Operario	Oficial	Peón
Remuneración básica	403.20	322.20	288.60
Descanso Semanal Obligatorio (Dominical)	67.20	53.70	48.10
Bonificación Unificada de Construcción (BUC)	129.02	96.66	86.58
Bonificación por Alta Especialización	36.29	0.00	0.00
Bonificación por Altitud	12.00	12.00	12.00
Compensación Vacacional	40.32	32.22	28.86
Horas extras	0.00	0.00	0.00
Total	688.03	516.78	464.14
Aporte EsSalud 9%	61.92	46.51	41.77

Nota. Elaboración propia

Se debe tomar en cuenta que el monto mínimo de la contribución es 9% de la Remuneración Mínima Vital (930.00 soles) de manera mensual.

EsSalud + Vida

Considerando que la obra es mayor a 50 UIT, le corresponde pagar 5.00 soles al mes por trabajador.



Seguro complementario por trabajo de riesgo (SCTR)

El porcentaje del SCTR salud y pensión es variable, en la empresa de acuerdo al nivel de riesgo se calcula a razón del 2.5 % de la remuneración asegurable.

Tabla 46

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – Caso Práctico

Ingresos o beneficios afectos	Semanal		
	Operario	Oficial	Peón
Remuneración básica	403.20	322.20	288.60
Descanso Semanal Obligatorio (Dominical)	67.20	53.70	48.10
Bonificación Unificada De Construcción (BUC)	129.02	96.66	86.58
Bonificación por Alta Especialización	36.29	0.00	0.00
Bonificación por Altitud	12.00	12.00	12.00
Compensación Vacacional	40.32	32.22	28.86
Horas Extras	0.00	0.00	0.00
Total	688.03	516.78	464.14
SCTR 2.5%	17.20	12.92	11.60

Nota. Elaboración propia



Planilla de pagos:

Figura 3

Planilla de Pagos

DNI	Apellidos		Nombres	Básico categoría	Sistema Pension	Nº Hijos	Categoría	Tipo operario BAE	Días Laborados	H. EXTRAS		Jornal Básico	BUC	Movilidad	BAE	Bonificaci ón por altitud	Dominical	Bonificac. Ley 29351	Vacaciones 10%	CTS 15%	Gratificación	PAGO DE H.E	
	Hr 60%	Hr 100%								Hr 60%	Hr 100%												
21411124	Pérez	Pucho	Hugo	67.20	ONP	0	Operario	BAET	7			470.40	150.50	50.40	42.34	14.00	78.40	12.90	47.04	70.56	143.36	0.00	0.00
21411125	Villa	Cruz	Julián	53.70	ONP	0	Oficial		7			375.90	112.77	50.40		14.00	62.65	10.31	37.59	56.42	114.56	0.00	0.00
21411126	Quispe	García	Alberto	48.10	ONP	0	Peon		7			336.70	101.01	50.40		14.00	56.12	9.24	33.67	50.54	102.64	0.00	0.00
												1,183.00	364.28	151.20	42.34	42.00	197.17	32.45	118.30	177.52	360.56	0.00	0.00

Asignacion Escolar	Total Semanal	Total Afecto	Descuento							Total Descuento	Neto Pagar	Aportaciones			Total Aportacion			
			O.N.P.13%	Comis. Afp	Prima Afp	Aport Afp	Conaf 2%	Renta de 5ta Categoría	Adelanto			Dcst. Sindical	Tardanza Acumulada	EsSalud		SCTR	sSalud + Vid	
0.00	1,079.90	802.68	104.35					10.98		0.00		0.00	115.33	964.57	72.24	20.07	5.00	92.31
0.00	834.60	602.91	78.38					8.77		0.00		0.00	87.15	747.45	54.26	15.07	5.00	69.33
0.00	754.32	541.50	70.40					7.86		0.00		0.00	78.26	676.06	48.74	13.54	5.00	62.27
0.00	2,668.82	1,947.09	253.13	0.00	0.00	0.00		27.61		0.00	0.00	0.00	280.74	2,388.08	175.24	48.68	15.00	223.92

Fuente: Elaboración propia



Asientos Contables:

Figura 4

Asientos contables

ASIENTOS CONTABLE DE PLANILLA DE REMUNERACIONES				DEBE	HABER
ASIENTO 1					
62	GASTOS DE PERSONAL DIRECTORES Y GERENTES			4,080.15	
621	Remuneraciones				
	6211	Sueldos y salarios	1,380.17		
	6214	Gratificaciones	360.56		
	6215	Vacaciones	118.30		
622	Otras remuneraciones				
	6221	Bonificación Unificada de Construcción	364.28		
	6222	Bonificación por movilidad	1,296.00		
	6223	Bonificación de Alta Especialización	42.34		
	6224	Bonificación por altitud	42.00		
	6226	Bonificación extraordinaria	32.45		
	6227	Horas extras	0.00		
	6228	CONAFOVICER	27.61		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones				
	6271	Regimen de prestaciones de salud	175.24		
	6273	SCTR	48.68		
	6277	Contribución al SENCICO	0		
	6278	Essalud+Vida	15.00		
629	Beneficios Sociales de los Trabajadores				
	6291	Compensación por Tiempo de Servicio	177.52		
40	TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR				519.66
403	Instituciones Públicas				
	4031	Es Salud	175.24		
	4032	ONP	253.13		
	4034	Contribución al SENCICO	0		
	4039	Otras instituciones			
	40392	Es Salud+Vida	15.00		
	40393	SCTR	48.68		
404	Otras contribuciones				
	4041	CONAFOVICER	27.61		
407	Administradoras de Fondos de Pensiones				
	4071	AFP			
	40711	Comision	0.00		
	40712	Prima de seguro	0.00		
	40713	Aporte obligatorio	0.00		
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR				3,560.49
411	Remuneraciones por pagar				
	4111	Sueldos y salarios por pagar	1,693.96		
	4114	Gratificaciones por pagar	360.56		
415	Beneficios Sociales de los Trabajadores por pagar				
	4151	Compensación por Tiempo de Servicio	177.52		
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar				
	4192	Bonificación por movilidad	1,296.00		
	4196	Bonificación extraordinaria	32.45		
Por la planilla de construcción correspondiente a la semana x.					
ASIENTO 2					
92	COSTO Y GASTOS DE PERSONAL			4,080.15	
79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS				4,080.15
791	Cargas imputables a cuentas de costos y gastos				
Por el destino del costo del personal de la semana x.					
				8,160.29	8,160.29

Fuente: Elaboración propia



Infracciones, sanciones y multas por el incumplimiento de las obligaciones laborales formales y sustanciales:

Tabla 47

Infracciones, sanciones y multas por el incumplimiento de las obligaciones laborales formales y sustanciales - SUNAFIL

N°	Materia	Normatividad vulnerada	Conducta infractora	Tipo infractor	Trabajadores afectados	Sanción	Multa
			No inscribirse en RENOCC	Leve			
1	Relaciones laborales	Artículo 23.9 Decreto Supremo 019-2006-TR	23.9. El incumplimiento de inscribir la obra, de declarar participación en la ejecución de la obra, de actualizar información y/o de reportar la finalización en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC, dentro de los plazos establecidos, conforme a lo previsto en el Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC.	23.9	3	0.23	S/ 954.50
			No contratar trabajadores que estén inscritos en el RETCC	Grave			
2	Relaciones laborales	Artículo 24.15 Decreto Supremo 019-2006-TR	24.15. Valerse de los servicios de trabajadores que realizan actividades de construcción civil, que no estén inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC.	24.15	3	1.35	S/ 5,602.50
3			No registrar en planilla a los trabajadores.	Muy grave	3	2.25	S/ 9,337.50



N°	Materia	Normatividad vulnerada	Conducta infractora	Tipo infractor	Trabajadores afectados	Sanción	Multa
	Relaciones laborales	Artículo 25.20 Decreto Supremo 019-2006-TR	25.20. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.	25.2			
			Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes.				
4	Relaciones laborales	Artículo 24.4 Decreto Supremo 019-2006-TR	No pagar bonificaciones 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.	Grave 24.4	3	1.35	S/ 5,602.50



N°	Materia	Normatividad vulnerada	Conducta infractora	Tipo infractor	Trabajadores afectados	Sanción	Multa
5	Relaciones laborales	Artículo 25.6 Decreto Supremo 019-2006-TR	No pagar descanso semanal obligatorio (dominical)	Muy grave			
			25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	25.6	3	2.25	S/ 9,337.50
6	Relaciones laborales	Artículo 24.4 Decreto Supremo 019-2006-TR	No pagar compensación por tiempo de servicios	Grave			
			24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.	24.4	3	1.35	S/ 5,602.50
7	Relaciones laborales	Artículo 24.4 Decreto Supremo 019-2006-TR	No pagar gratificaciones	Grave			
			24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.	24.4	3	1.35	S/ 5,602.50
8			No pagar SCTR	Grave	3	1.35	S/ 5,602.50



N°	Materia	Normatividad vulnerada	Conducta infractora	Tipo infractor	Trabajadores afectados	Sanción	Multa
	Seguridad y salud en el trabajo	Artículo 27.15 Decreto Supremo 019-2006-TR	27.15 No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado. No registrar en un sistema de salud	27.15 Muy grave			
9	Seguridad social	Artículo 44-B.1 Decreto Supremo 019-2006-TR	44-B.1 La falta de inscripción de trabajadores, u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean estos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado. No registrar en un sistema de pensión	44-B.1 Muy grave	3	2.25	S/ 9,337.50
10	Seguridad social	Artículo 44-B.1 Decreto Supremo 019-2006-TR	44-B.1 La falta de inscripción de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean estos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	44-B.1	3	2.25	S/ 9,337.50

Nota. Elaboración propia



Tabla 48

Infracciones, sanciones y multas por el incumplimiento de las obligaciones laborales formales - SUNAT

Base Legal	Infracción	Sanción	Multa
Artículo 176 Numeral 1 Decreto Supremo 133-2013- EF	Infracción por no presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria dentro de los plazos establecidos.	1 UIT	4,150.00
Artículo 177 Numeral 13 Decreto Supremo 133-2013- EF	Infracción por no efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.	50% del tributo no retenido o percibido	453.00

Nota. Elaboración propia



- En cuanto a la contribución a la CONAFOVICER, según lo establecido en las resoluciones supremas N° 0060-80-VC, N° 155-81-VI, N° 001-95-MTC si luego de transcurrido el plazo para realizar el pago de la contribución el empleador no realiza la retención correspondiente, incurrirá en mora y deberá pagar un recargo del 2 % por mes o fracción de mes.



CONCLUSIONES

1. El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018, es bajo, puesto que solo se cumple con el registro de asistencia como parte de las obligaciones formales y con ninguna de las obligaciones sustanciales.
2. El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018, es bajo puesto que únicamente se tiene el registro de control de asistencia, en tanto que no se tiene registro de RENOCC, no se cuenta con registro de RETCC, tampoco se tiene el registro de trabajadores en el T-Registro, no existe la presentación y declaración PLAME, tampoco se tiene constancias de boletas de pago.
3. El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018, es nulo puesto que no se presentan evidencias en el pago de remuneraciones, derechos y beneficios del Régimen de Construcción Civil, no se presentan evidencias sobre el Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador, no se presentan evidencias sobre el Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador.



RECOMENDACIONES

1. La empresa por realizar actividades de construcción civil necesariamente debe contar con asesores contables competentes, especializados y capacitados para evitar incurrir en infracciones laborales que conlleven al establecimiento de sanciones y multas elevadas que finalmente solo causarán perjuicio económico para la empresa.

Dichos asesores contables, deberán actuar en todo momento bajo principios éticos, objetivamente y observando las disposiciones normativas, no utilizando sus conocimientos para perjudicar a los trabajadores de la empresa, rechazando cualquier acción que desacredite a la profesión.

Así también, el gerente, el sub-gerente y directorio de la empresa deben contar con conocimientos básicos sobre el Régimen de Construcción Civil para poder tomar mejores decisiones de la mano de sus asesores.
2. La empresa debe cumplir correctamente con sus obligaciones laborales formales registrando a sus trabajadores en el Régimen Laboral correspondiente y así asegurar el cumplimiento de sus obligaciones laborales sustanciales.
3. La empresa debe cumplir correctamente con sus obligaciones laborales sustanciales, es decir, con el pago de las remuneraciones y beneficios sociales que a los trabajadores les corresponde conforme al Régimen de Construcción Civil.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avalos, J. (2018). *Las amnistías tributarias sobre el impuesto predial y sus efectos en el presupuesto de ingresos de la Municipalidad Distrital de Motupe Periodo 2014–2016*. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Biamon, V. (2011). *Camaleo*. Obtenido de Régimen de Construcción Civil: <https://es.calameo.com>
- Candela, R. (2018). *Régimen Laboral Especial Construcción Civil 2017-2018*. Lima.
- Castillo, M. (2014). Sobre las obligaciones y su clasificación. *Themis* 66.
- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapar.
- Centro de Educación Ciudadana. (2016). Derechos y obligaciones de los trabajadores. Universidad San Sebastian.
- Chambergó, I. (2016). *Costos para gerenciar organizaciones por sectores económicos*. Lima: Instituto Pacificos.
- Chicama, L. (2016). Caracterización de los aspectos laborales de las empresas industriales del Perú: Caso constructora e inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017. Trujillo, Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Churata, O. (2017). Régimen Laboral General y Regímenes Laborales Especiales de los Obreros Municipales. *Actualidad Empresarial*.
- Constitución Política del Perú. (1 de Enero de 1994). Lima. Recuperado el 30 de Setiembre de 2019, de Sistema Peruano de Información Jurídica: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Legislativo N° 713 - Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada. (07 de Noviembre de 1991). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial EL Peruano.
- Decreto Legislativo N° 727 - Ley de fomento a la Inversión Privada en la Construcción. (9 de Noviembre de 1991). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de Sistema Peruano de Información Jurídica: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Legislativo N° 771 - Ley Marco del Sistema Tributario Nacional. (31 de Diciembre de 1993). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Recuperado el 2019 de Setiembre de 30, de Sistema Peruano de Información Jurídica: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Supremo N° 002-97-TR - Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral. (22 de Marzo de 1997). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de Sistema Peruano de Información



Jurídica:

<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00448.htm/año90916.htm/mes91536.htm/dia91776.htm/sector91777.htm/sumilla91778.htm>

Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (22 de Marzo de 1997). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de Sistema Peruano de Información

Jurídica:
<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00448.htm/año90916.htm/mes91536.htm/dia91776.htm/sector91777.htm/sumilla91779.htm>

Decreto Supremo N° 003-98-SA Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. (14 de Abril de 1998). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 008-2011-TR - Normas de adecuación al T-REGISTRO y PLAME . (05 de Junio de 2011). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 008-2011-TR - Normas de adecuación al T-REGISTRO y PLAME. (05 de Junio de 2011). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 009-2016-TR Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC. (20 de Julio de 2016). Diario Oficial El Peruano. Lima, Peru: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 012-92-TR Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (10 de Diciembre de 1992). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 015-2010-TR - Modifica D.S. N° 018-2007-TR Disposiciones relativas al uso de del documento denominado Planilla Electrónica. (18 de Diciembre de 2010). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 001-98-TR - Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago. (22 de Enero de 1998). Diario Oficial El Perú. Lima, Perú: Diario Oficial El Perú.

Decreto Supremo N° 004-2006-TR - Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. (06 de Abril de 2006). Diario Oficial El Peruano. Lima , Peru: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 008-2013-TR - Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC. (4 de Setiembre de 2013). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.



- Decreto Supremo N° 009-2011-TR - Modifica el D.S. N° 001-98-TR Normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de entregar boletas de pago. (23 de Julio de 2011). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 011-2019-TR - Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción. (11 de Julio de 2019). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de Sistema Peruano de Información Jurídica: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Supremo N° 015-2010-TR - Modifican Decreto Supremo N° 018-2007-TR, mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”. (18 de Diciembre de 2010). Diario Oficial El Peruano. Lima, Peru: Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 018-2007-TR - Disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”. (28 de Agosto de 2007). Diario Oficial El Peruano. Lima, Peru: Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 018-2007-TR - Disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”. (28 de Agosto de 2007). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. (29 de Octubre de 2006). Diario Oficial El Peruano. Lima, Peru: Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 039-2001-EF - Reglamento de la Ley N° 27334 y establecen los alcances, períodos y otros aspectos sobre la administración de las aportaciones a ESSALUD y ONP. (13 de Marzo de 2001). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 133-2013-EF - Texto Unico Ordenado del Código Tributario. (22 de Junio de 2013). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Dirección Nacional de Cuentas Nacionales del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2010). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas - CIIU Revisión 4*. Lima: Dirección Nacional de Cuentas Nacionales del INEI.
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.
- Espinal, J. (2008). *La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Lima: Editora y Distribuidora Real S.R.L.
- García, E. (1996). Revista Informativo Caballero Bustamante. Segunda quincena– Diciembre 1996. *Revista Informativa Caballero Bustamante*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta edición)*. Mexico: McGraw - Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.



- Informe N° 49-2012-MTPE/2/14. (13 de Noviembre de 2012). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.pe>
- Jimenez, L. (2016). *Actualidad Empresarial*. Lima: Pacifico Editores S.A.C.
- Jimenez, L., Quispe, M., Rojas, J., & Garcia, C. (2017). *SUNAFIL Fiscalización Laboral*. Lima: Instituto Pacifico S.A.C.
- Latapi, M. (6 de Diciembre de 2011). *Mundo Contable*. Obtenido de <http://mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html>
- Ley N° 24324 - Declaran el 25 de octubre de cada año “Día de la Construcción Civil”. (4 de Noviembre de 1985). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo. (22 de Julio de 2006). Diario oficial El Peruano. Lima, Peru: Diario oficial El Peruano.
- Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. (15 de Enero de 2013). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 30334 - Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015. (24 de Junio de 2015). Diario Oficial El Peruano. Lima, Peru: Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. (15 de Mayo de 1997). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- López, V. (2013). La seguridad jurídica en los procedimientos de revisión, determinación, y recaudación, ante el incumplimiento de obligaciones dentro del Régimen de Construcción previsto en la Ley del Seguro Social. México D.F., México: Universidad Panamericana.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (26 de Agosto de 2014). *Vacaciones*. Obtenido de <http://www2.trabajo.gob.pe>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (13 de Agosto de 2019). *Plataforma Digital Única del Estado Peruano*. Recuperado el 03 de Octubre de 2019, de Federación de Trabajadores de Construcción Civil y CAPECO logran nuevo acuerdo en negociación colectiva que aumenta en 4,86% el salario de trabajadores del sector: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/49726-federacion-de-trabajadores-de-construccion-civil-y-capeco-logran-nuevo-acuerdo-en-negociacion-colectiva-que-aumenta-en-4-86-el-salario-de-trabajadores-del-sector>
- Nina, D. (2017). *Infracciones laborales y el incumplimiento de las obligaciones sociales de la Empresa Constructora Krad Ingenieros E.I.R.L. Distrito de Santiago-Cusco periodo 2016*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Quispe, J. A. (2018). *Análisis de las características laborales de los trabajadores de construcción civil, inscritos en el registro nacional de trabajadores de construcción*



civil RETCC en el ámbito de la Región Puno 2015-2017. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Real Academia Española - RAE. (s.f.). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dpej.rae.es>

Resolución Ministerial N° 169-2015-TR - Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2015-2016 suscrita entre CAPECO y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú – FTCCP. (25 de Agosto de 2015). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Resolución Ministerial N° 256-2011-TR-Disponen publicación de Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2011-2012 suscrita entre CAPECO y la FTCCP. (26 de Agosto de 2011). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Resolución Ministerial N° 259-2008-TR - Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2008-2009 suscrita entre CAPECO y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú – FTCCP. (25 de Agosto de 2008). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Resolución Ministerial N° 020-2008-TR - Medidas complementarias para el uso de la “Planilla Electrónica”. (17 de Enero de 2008). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Resolución Ministerial N° 176-2014-TR Disponen publicar el Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2014-2015, suscrita entre CAPECO y la FTCCP. (26 de Agosto de 2014). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/>

Resolución Suprema N° 001-95-MTC – Modifican el estatuto del Comité Nacional De Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales - CONAFOVICER. (06 de Enero de 1995). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Resolución Suprema N° 001-95-MTC “Modifican el Estatuto del Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales – CONAFOVICER”. (5 de Enero de 1995). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (1998). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Mantaro.

Sánchez, R. D. (18 de Agosto de 2016). *Laboral Ira de agosto de 2016. indd - Normas Legales Online*. Obtenido de <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe>

Sánchez, R. É. (2012). *Estudio de la Normas Jurídicas del Régimen Laboral de Construcción Civil y su influencia en la liquidez de la empresa Constructora Romero Contreras S.A.c*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Serkovic, G. (16 de Diciembre de 2015). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de Enfoque Laboral. Diario Oficial El Peruano: <https://elperuano.pe/>



- Sierra, R. (1986). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: International Thomson Editores Spain.
- Sindical, E. N. (07 de Setiembre de 2007). *Escuela Nacional Sindical Pedro Huillca Tecsí*. Obtenido de Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú: <http://ftccperu.com>
- Sotelo, E. (2000). Sujeción Pasiva en la Obligación Tributaria. *Derecho & Sociedad*, 200-201.
- Staff Laboral. (2012). Regimen de Construcción Civil. *Asesor Empresarial*.
- Stiglitz, J. (2003). *La economía del Sector Público*. Antoni Bosch.
- SUNAFIL. (s.f.). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral: <https://www.sunafil.gob.pe>
- SUNAT. (s.f.). *Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria: <http://www.sunat.gob.pe>
- SUNAT. (s.f.). *Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria*. Obtenido de SUNAT: <http://www.sunat.gob.pe/>
- Texto Único Ordenada del Código Tributario-N° 133-2013-EF*. (2013 de Junio de 22). Recuperado el 30 de Setiembre de 2019, de Sistema Peruano de Información Jurídica: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Velasquez, J. (1997). *Derecho Tributario Moderno: Introducción al sistema tributario peruano*. Lima: Grijley.
- Vergara, A. (2013). Informalidad laboral en el sector construcción: elementos y perspectivas para su análisis presente. *CITRADIS - Centro de Investigación en Trabajo, Distribución y Sociedad*, 1(11), 17-17. Obtenido de : <https://www.academica.org/albano.blas.vergara/23>
- Vilela, A. (s.f.). *Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios*. Obtenido de Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios: www.adaptinternacional.it
- Villacorta, M. (2016). Aplicación del Régimen de Construcción Civil en la constructora consorcio Jergo Contratistas y Consultores Sociedad Anónima Cerrada-Período 2012. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.



Anexos

Matriz de consistencia

TÍTULO: CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL – CASO PERÚ PROYECT CHILLOROYA S.A. DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS-CUSCO PERIODO 2018

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				Tipo, enfoque, diseño y alcance
¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018?	Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.	No requiere por ser descriptiva.		Obligaciones Laborales Formales	<ul style="list-style-type: none"> • Registro en RENOCC • Registro en RETCC • Registro de trabajadores en el T- Registro • Presentación y declaración PLAME • Entrega de boletas de pago • Registro de control de asistencia 	Tipo de investigación: Básica Enfoque de investigación: Cuantitativo Diseño de la investigación: No experimental Alcance de la investigación: Descriptivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Obligaciones Laborales			Población y muestra
a. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales	a. Identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones	No requiere por ser descriptiva.		Obligaciones Laborales Sustanciales	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del 	Se tiene al directorio (05), gerente (01),



formales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Project Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018? b. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Project Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018?	laborales formales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Project Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018. b. Identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Project Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.				Régimen de Construcción Civil • Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador • Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	subgerente (01), administradores (02) y contador (01) de la empresa Perú Project Chilloroya S.A. del periodo 2018. La muestra es igual a la población.
---	--	--	--	--	--	--



Matriz de Instrumento para la recolección de datos

Título	“CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL – CASO PERÚ PROYECT CHILLOROYA SA. DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS – CUSCO, PERÍODO 2018”		
Objetivo	Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Project Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.		
Variable de estudio	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
Cumplimiento de obligaciones laborales	Obligaciones Laborales Formales	<ul style="list-style-type: none">▪ Registro en RENOCC▪ Registro en RETCC▪ Registro de trabajadores en el T- Registro▪ Presentación y declaración PLAME▪ Entrega de boletas de pago▪ Registro de control de asistencia	Ficha de análisis documental Cuestionario
	Obligaciones Laborales Sustanciales	<ul style="list-style-type: none">▪ Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del Régimen de Construcción Civil▪ Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador▪ Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	



Título	“CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL – CASO PERÚ PROYECT CHILLOROYA S.A. DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS – CUSCO, PERÍODO 2018”		
Objetivo	Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil – Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco, periodo 2018.		
Variable de estudio	Dimensión	Indicadores	Ítems y/o reactivos
Cumplimiento de obligaciones laborales	Obligaciones Laborales Formales	<ul style="list-style-type: none">• Registro en RENOCC• Registro en RETCC• Registro de trabajadores en el T-Registro• Presentación y declaración PLAME• Entrega de boletas de pago• Registro de control de asistencia• Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del Régimen de Construcción Civil• Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador• Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	<ol style="list-style-type: none">1. ¿Las obras realizadas en el periodo 2018 superan individualmente las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en costos individuales?2. Si las obras realizadas por la empresa superaron individualmente las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en costos individuales ¿La empresa cumple con la obligación de haberse inscrito en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)?3. ¿Si las obras realizadas por la empresa superaron individualmente las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en costos individuales ¿La empresa contrata trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC)?4. ¿La empresa cumple con la obligación de registrar a los trabajadores en el T- Registro?5. ¿La empresa cumple con la obligación de presentar y declarar la Planilla Mensual de Pagos (PLAME)?6. ¿La empresa cumple con la obligación de entregar las boletas de pago a los trabajadores?7. ¿La empresa lleva un control de asistencia de los trabajadores?



	Obligaciones Laborales Sustanciales	<ul style="list-style-type: none">▪ Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del Régimen de Construcción Civil▪ Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador▪ Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	<ol style="list-style-type: none">8. ¿La empresa cumple con realizar el pago del jornal básico del régimen laboral de construcción civil?9. ¿Qué tipo de asignaciones otorga la empresa a los trabajadores?10. ¿Qué tipo de bonificaciones paga u otorga la empresa a los trabajadores?11. ¿La empresa cumple con pagar gratificaciones?12. ¿La empresa cumple con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)?13. ¿La empresa cumple con el pago de compensación vacacional?14. ¿La empresa cumple con el pago de descansos remunerados?15. ¿La empresa paga horas extras?16. ¿La empresa otorga permisos: sindical, por duelo, para inscripción de nacimiento y otros por norma legal?17. ¿La empresa paga ESSALUD + Vida?18. ¿La empresa paga aportes a ESSALUD?19. ¿La empresa paga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)?20. ¿La empresa retiene y paga los aportes al Sistema de Pensiones al cual están afiliados los trabajadores?21. ¿La empresa retiene y paga el aporte de CONAFOVICER?
--	---	--	---



Instrumentos de Recolección de Datos

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Nombre de la empresa: _____

Fecha: _____

Documentos de la empresa revisados: _____

Documentos	Tiene		Se revisó	
	Si	No	Si	No
Contratos de obras del periodo 2018.				
Ficha de Registro Único de Contribuyentes (RUC).				
Constancia de inscripción en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)				
Constancias de inscripción de los trabajadores en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC).				
Comprobantes de Información Registrada (CIR) de altas y bajas de T-Registro.				
Reporte R01 (Trabajadores – Datos de ingresos, tributos y aportes).				
Reporte R04 (Tributos aportes y conceptos a cargo del trabajador).				
Reporte R05 (Tributos aportes y conceptos a cargo del empleador).				
Reporte R08 (Información del trabajador - Boletas de pago).				
Recibos por honorarios del periodo 2018.				
Boletas de pago del periodo 2018.				
Reportes de control de asistencia del periodo 2018.				
Hojas de control de pagos de los meses de julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2018.				

Resultado de Verificación de Documentos:

Nº	INDICADORES	SI	NO
	OBLIGACIONES FORMALES		
	▪ Registro en RENOCC		
	▪ Registro en RETCC		
	▪ Registro de los trabajadores en el T- Registro		
	▪ Presentación y declaración PLAME		
	▪ Entrega de Boletas de Pago		
	▪ Registro de Control de Asistencia		
	OBLIGACIONES SUSTANCIALES		
	▪ Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del Régimen de Construcción Civil		
	▪ Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador		
	▪ Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador		



CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Cargo:

Grado **de** **instrucción:**

1. ¿Las obras realizadas en el periodo 2018 superan individualmente las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en costos individuales?
 - a. Si
 - b. No
2. Si las obras realizadas por la empresa superaron individualmente las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en costos individuales ¿La empresa cumple con la obligación de haberse inscrito en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)?
 - a. Si
 - b. No
3. Si las obras realizadas por la empresa superaron individualmente las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en costos individuales ¿La empresa contrata trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC)?
 - a. Si
 - b. No
4. ¿La empresa cumple con la obligación de registrar a los trabajadores en el T- Registro?
 - a. Si
 - b. No
5. ¿La empresa cumple con la obligación de presentar y declarar la Planilla Mensual de Pagos (PLAME)?
 - a. Si
 - b. No
6. ¿La empresa cumple con la obligación de entregar las boletas de pago a los trabajadores?
 - a. Si
 - b. No
7. ¿La empresa lleva un control de asistencia de los trabajadores?
 - a. Si
 - b. No
8. ¿La empresa cumple con realizar el pago del jornal básico del régimen laboral de construcción civil?
 - a. Si
 - b. No



9. ¿Qué tipo de asignaciones otorga la empresa a los trabajadores?
 - d. Asignación por escolaridad
 - e. Asignación por defunción
 - f. Ninguna
10. ¿Qué tipo de bonificaciones paga u otorga la empresa a los trabajadores?
 - k. Bonificación Unificada de la Construcción (BUC)
 - l. Bonificación por movilidad acumulada
 - m. Bonificación por trabajo en altura
 - n. Bonificación por altitud
 - o. Bonificación por trabajo nocturno
 - p. Bonificación por trabajo directo con el agua
 - q. Bonificación por Alta Especialización (BAE)
 - r. Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero
 - s. Bonificación por altas temperaturas
 - t. Ninguna
11. ¿La empresa cumple con el pago de gratificaciones?
 - a. Si
 - b. No
12. ¿La empresa cumple con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)?
 - a. Si
 - b. No
13. ¿La empresa cumple con el pago de compensación vacacional?
 - a. Si
 - b. No
14. ¿La empresa cumple con el pago de descansos remunerados?
 - a. Si
 - b. No
15. ¿La empresa paga horas extras?
 - a. Si
 - b. No
16. ¿La empresa otorga permisos: sindical, por duelo, para inscripción de nacimiento y otros por norma legal?
 - a. Si
 - b. No
17. ¿La empresa paga ESSALUD + Vida?
 - a. Si
 - b. No
18. ¿La empresa paga aportes a ESSALUD?
 - a. Si
 - b. No
19. ¿La empresa paga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)?
 - a. Si
 - b. No



20. ¿La empresa retiene y paga los aportes al Sistema de Pensiones al cual están afiliados los trabajadores?
- a. Si
 - b. No
21. ¿La empresa retiene y paga el aporte de CONAFOVICER?
- a. Si
 - b. No

Muchas gracias por su colaboración