



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

“ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LOS COSTOS DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L – CUSCO, PERIODO 2015”

Presentado por los bachilleres :
Diana Gretel Bustamante Lazarte.
Arturo Pilares Alvarez.

Para optar al Título Profesional de
Contador Público.

ASESOR :
C.P.C.C. FERNANDO PHILCO PRADO

CUSCO – PERÚ
2016



AGRADECIMIENTO

A Dios quien me dio la vida y supo guiarme por el buen camino, con fe y esperanza para lograr un objetivo primordial en mi vida.

A mi familia quienes estuvieron a mi lado en todo momento apoyándome y dándome fuerzas para culminar uno de mis principales sueños en mi vida profesional.

A mi asesor C.P.C.C. Fernando Phillco Prado, por apoyarme en toda la elaboración de la tesis y a mis docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad por darme los conocimientos adquiridos.

DIANA GRETELL BUSTAMANTE LAZARTE



AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios por la vida, por ser parte de su creación y darme sentido a mi vida como el amor infinito q me da cada día y por las bendiciones y que me acompañe día a día de mi existencia.

A mis padres que son mi guía, y darme el mejor ejemplo a seguir de mi vida, las personas que amo tanto, que con su amor me dieron todo lo necesario a lo largo de mi carrera profesional y sin su apoyo no hubiese logrado esta meta, este logro también es suyo.

A nuestro asesor C.P.C.C. Fernando Phillco Prado, por la orientación que nos brindó en la realización de esta tesis y a todos los profesores de la escuela profesional de contabilidad, quienes con su sabiduría y enseñanza han hecho de mí un excelente Profesional.

ARTURO PILARES ALVAREZ



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por alumbrarme en los momentos difíciles que pude decaer, y gracias a Él pude seguir adelante.

En especial a mis padres Rubén Dario Bustamante Becerra y Ruth Heidy Lazarte Diaz que siempre me apoyaron incondicionalmente tanto moral y económicamente para lograr el objetivo trazado para un futuro mejor y ser orgullo para ellos.

A mis compañeros y amigos quienes sin esperar nada a cambio compartieron conmigo sus conocimientos, y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

DIANA GRETELL BUSTAMANTE LAZARTE



DEDICATORIA

El presente trabajo la dedico a los seres que más amo en este mundo, quienes son mi luz y mi razón de ser, por enseñarme a soñar siempre por un mañana distinto, con un mundo nuevo que va a llegar, que todo es posible en verdad si se tiene fe.

A mi madre Doris Alvarez Yucra mi padre Humberto Pilares Carpio y mis dos hermanos que son mi fortaleza

ARTURO PILARES ALVAREZ



INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO II
DEDICATORIA..... IV
PRESENTACIÓN..... XIII
RESUMENXIV
ABSTRACTXVI

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1
1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA 2
 1.2.1. Problema Principal 2
 1.2.2. Problemas Específicos..... 2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 3
 1.3.1. Objetivo General 3
 1.3.2. Objetivos específicos 3
1.4. JUSTIFICACIÓN..... 3
 1.4.1. Justificación Práctica..... 3
 1.4.2. Justificación Teórica..... 3
 1.4.3. Justificación Metodológica 3
1.5. DELIMITACIÓN 4
 1.5.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL 4
 1.5.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL 4
1.6. ASPECTOS ÉTICOS..... 4



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO 5

 2.1.1. Antecedente Internacional..... 5

 2.1.2. Antecedente Nacional y/o Regional 6

 2.1.3. Antecedente Local 6

2.2. BASES TEÓRICAS 7

 2.2.1. Recursos Humanos..... 7

 2.2.1.1. Definiciones..... 7

 2.2.1.2. Importancia de los recursos humanos 8

 2.2.1.3. Objetivos de los recursos humanos 9

 2.2.1.4. Funciones de los recursos humanos.....10

 2.2.1.5. Actividades en recursos humanos13

 2.2.1. Obligación Laboral14

 2.2.2.1. Definición14

 2.2.2.2. Obligaciones laborales a corto plazo14

 2.2.2.3. Obligaciones laborales a largo plazo15

 2.2.2.4. Importancia de las obligaciones laborales16

 2.2.2.5. Obligaciones laborales proyectadas17

 2.2.2. Empresa Constructora17

 2.2.2.1. Definición17

 2.2.2.2. Características intrínsecas de la empresa constructora18

 2.2.2.3. Singularidades de la empresa constructora.....19

 2.2.2.4. Tipos de empresas constructoras19

 2.2.2.5. Elementos de la empresa constructora.....21

 2.2.2.6. Contratación laboral.....22



2.2.2.7. Clases de contratos de construcción22

2.2.3. Estructura de Costos.....24

2.2.4.1. Elementos de la estructura24

2.3. BASE LEGAL.....24

2.4. MARCO CONCEPTUAL.....26

2.4.1. Empresa constructora26

2.4.1. Salario.....26

2.4.2. Mano de obra27

2.4.2.1. Mano de obra directa27

2.4.2.2. Mano de obra indirecta28

2.4.3. Costo de mano de obra directa28

2.4.5. Costos de mano de obra indirecta.....29

2.4.6. Contratos de construcción.....29

2.4.7. Contrato a Destajo30

2.4.8. Contrato por Tareo30

2.4.9. Contrato por Obra Cierta31

2.4.10. Jornal Básico.....31

2.4.11. Operarios.....31

2.4.12. Peón31

2.4.13. Oficial32

2.3.14. Remuneración32

2.4.15. Bonificación Unificada De Construcción - BUC32

2.4.16. Bonificación Movilidad Acumulada33

2.4.17. Bonificación por Asignación Escolar34

2.4.18. Bonificación por turno de noche34

2.4.19. Bonificaciones por contacto directo con el agua35



2.4.20. Bonificación por aguas servidas.....	36
2.4.21. Bonificación por altura.....	37
2.4.22. Bonificación por altitud.....	39
2.4.23. Bonificación por alta especialización.....	39
2.4.24. Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero.....	40
2.4.25. Asignación por escolaridad.....	41
2.4.26. Asignación por sepelio.....	42
2.4.27. Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad.....	42
2.4.28. Vacaciones.....	44
2.4.29. Compensación por tiempo de servicios – CTS.....	45
2.4.30. Descanso semanal.....	47
2.4.31. Descanso en días feriados.....	47
2.5. HIPÓTESIS.....	48
2.5.1. Hipótesis General.....	48
2.5.1. Hipótesis Específicas.....	48
2.6. VARIABLES E INDICADORES.....	49
2.6.1. Identificación de Variables.....	49
2.6.1.1. Variable 1:.....	49
2.6.1.2. Variable 2:.....	49
2.6.2. Operacionalización de las Variables.....	49
CAPÍTULO III	
DISEÑO METODOLÓGICO	
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.1.1. Enfoque de la investigación.....	52
3.1.2. Alcance de la Investigación.....	52
3.1.2.1. Descriptivo.....	52



3.1.2.2. Correlacional.52

3.1.2.3. Cuantitativa.52

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....53

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....53

3.3.1. Población.....53

3.3.2. Muestra53

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y RECOLECCIÓN DE DATOS
.....53

CAPITULO IV

RESULTADO

4.1. Presentación de los resultados.....54

4.2. Análisis y Comentarios de Tablas de los Resultados55

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1.HALLAZGOS IMPORTANTES.....82

CONCLUSIONES83

RECOMENDACIONES84

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....85

ANEXOS87



ÍNDICE TABLAS

Tabla n°1 Tipos de Empresas de Construcción Civil.....20

Tabla n°2 Bonificación Unificada de Construcción de Enero a Mayo.....33

Tabla n°3 Bonificación Unificada de Construcción de Junio a Diciembre.....33

Tabla n°4 Bonificación por turno de noche de Enero a Mayo.....35

Tabla n°5 Bonificación por turno de noche de Junio a Diciembre.....35

Tabla n°6 Bonificaciones por contacto directo con el agua Enero a Mayo.....36

Tabla n°7 Bonificaciones por contacto directo con el agua Junio a Diciembre.....36

Tabla n°8 Bonificación por aguas servidas de Enero a Mayo.....37

Tabla n°9 Bonificación por aguas servidas de Junio a Diciembre37

Tabla n°10 Bonificación por altura de Enero a Mayo.....38

Tabla n°11 Bonificación por altura de Junio a Diciembre38

Tabla n°12 Bonificación por alta especialización de Enero a Mayo.....40

Tabla n°13 Bonificación por alta especialización de Junio a Diciembre40

Tabla n°14 Asignación por escolaridad de Enero a Mayo.....41

Tabla n°15 Asignación por escolaridad de Junio a Diciembre.....42

Tabla n°16 Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad de Enero a Mayo.....43

Tabla n°17 Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad de Junio a Diciembre.....44

Tabla n°18 Compensación por tiempo de servicios de Enero a Mayo.....46

Tabla n°19 Compensación por tiempo de servicios de Junio a Diciembre.....46

Tabla n°20 Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos de los operarios de Enero a Mayo.....55



Tabla n°21 Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos de los operarios de Junio a Diciembre.....57

Tabla n°22 Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos del oficial de Enero a Mayo.....59

Tabla n°23 Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos del oficial de Junio a Diciembre.....61

Tabla n°24 Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos del peón de Enero a Mayo.....63

Tabla n°25 Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos del peón de Junio a Diciembre.....65

Tabla n°26 Planilla de remuneraciones aplicables a los trabajadores de Enero a Mayo67

Tabla n°27 Planilla de remuneraciones aplicables a los trabajadores de Junio a Diciembre69

Tabla n°28 Resumen Recibos por Honorarios - servicios prestados por terceros71

Tabla n°29 Inconsistencias determinadas en la planilla de remuneraciones (CTS).....73

Tabla n°30 Inconsistencias determinadas en la planilla de remuneraciones (gratificaciones).....74

Tabla n°31 Trabajadores registrados y no registrados en planilla.....75

Tabla n°32 Cuadro remunerativo anual de costos de los Recursos Humanos.....76

Tabla n°33 Diferencia de los costos de los Recursos Humanos anual.....77

Tabla n°34 Cuadro de sanciones.....78

**PRESENTACIÓN**

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL
CUSCO.**

DR. Fortunato Endara Mamani

Señores docentes miembros del jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco, con el fin de optar al título profesional de Contador Público ponemos a consideración de la Facultad el presente trabajo de investigación intitulado: **“ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LOS COSTOS DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L – CUSCO, PERIODO 2015”**; el mismo que es materia de investigación descriptiva ya que interpreta la necesidad de hacer un análisis de los efectos basadas en el manejo de los recursos humanos como base fundamental de toda organización empresarial, manifiesta la experiencia de todos aquellos que están vinculados al manejo de los recursos humanos quienes son la fuente principal y fundamental del éxito de las empresas que se dedican a la industria de la construcción, que dicho sea de paso para todos es bastante conocido que es una actividad que en las dos últimas décadas se le ha denominado el boom de la construcción; si bien es cierto que a partir del año próximo pasado afirman también que la actividad objeto de la presente investigación ha sufrido una retracción, debido a varios factores dentro de ello que la banca y las financieras han reducido los préstamos para este fin, así también los mismos usuarios han preferido el alquiler o anticresis para sus viviendas. Sin embargo para nadie tampoco es difícil de entender que todo ser humano busca contar con vivienda propia por tanto esta actividad jamás desaparecerá mientras existe el hombre y su familia, por tanto podemos confirmar que además es una actividad rentable.

Atentamente;

Diana Gretell Bustamante Lazarte

Arturo Pilares Alvarez



RESUMEN

La presente tesis denominada **“ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LOS COSTOS DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L – CUSCO, PERIODO 2015”** cuya problemática radica en que actualmente las empresas constructoras solo cumplen en parte algunos costos laborales en el tratamiento de sus colaboradores, so pretexto de que la mayor parte de ellos son eventuales, por contrata, por destajo o tareo, por metro cuadrado, por punto de instalación sanitaria, eléctrica, etc, lo que a nuestro parecer no es lo establecido por las normas vigentes aplicadas al sector construcción civil , por otro lado existe también la falta irresponsable de los constructores de no considerar a sus colaboradores en planilla solo lo hacen a través del recibo por honorario incluso cuando estos colaboradores son alfabetos y los otros analfabetos los ignoran.

Los incumplimientos a las obligaciones laborales más notorios en la empresa materia del presente trabajo de investigación sin considerar priorización son: no los consideran en las planillas de remuneraciones, no les pagan sus gratificaciones legales, ni depositan sus CTS, tampoco consideran la asignación familiar que la ley lo obliga en todos los casos.

Finalmente a pesar que la ley vigente laboral en el Perú recomienda la apertura y llevar libros de contabilidad por cada obra la empresa en estudio lleva la contabilidad externa y de todas las obras en forma conjunta.

Esta problemática se expresa en la siguiente pregunta ¿Con el análisis de la estructura de los costos de los Recursos Humanos, cual es el incumplimiento en las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015? Ante la problemática se propone la solución a través de la formulación de la hipótesis: Al analizar la estructura de los costos laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015 se ha encontrado varias falencias de carácter laboral, e identificado el incumplimiento de las obligaciones laborales en los pagos por gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y Recibos por Honorarios en perjuicio de los



colaboradores. Este trabajo se ha orientado al siguiente objetivo: Analizar la estructura de costos de los Recursos Humanos e identificar las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015.

El alcance de la investigación es descriptivo no experimental, el enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que describe la problemática que existe en el incumplimiento y evasión del pago de planillas a los trabajadores con respecto a sus beneficios sociales (Gratificaciones, Compensación por tiempo de servicio).

El instrumento utilizado fue la técnica del análisis documental utilizando instrumentos como: fichas textuales y de resumen; recurriendo como fuentes a: Disposiciones relacionadas a Normas referidas a las modalidades de contratación y su relación con la parte financiera. Se aplicó la siguiente técnica de procesamiento de datos: el análisis de información: como tablas, cuadros o resúmenes, se formularán apreciaciones objetivas, directamente relacionadas con hipótesis y variables, que servirán para la formulación de las conclusiones generales previa contrastación.

Al analizar la estructura de los costos laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015 se verifico que existen deficiencias el cual genera perjuicios, debido a que no contemplan todos los registros por ley el cual da lugar a las contingencias tributarias y no está acorde a las normas vigentes.

Palabras Claves: Análisis de la estructura de los costos laborales, incumplimiento de las obligaciones laborales

Los autores.

**ABSTRACT**

This so-called thesis "**ANALYSIS OF THE STRUCTURE OF THE COSTS OF HUMAN RESOURCES AND THE LABOR OBLIGATIONS OF THE CONSTRUCTION COMPANY GENERATION ARGUS E.I.R.L - CUSCO, PERIOD 2015**" whose problem is that currently the construction companies only meet in part some labour costs in the treatment of collaborators, so excuse that most of them are possible , by hires, by destajo or tareo, by metro square, by point of installation health, electric, etc, what to our seem not is it established by them standards force applied to the sector construction civil, on the other hand there is also the lack irresponsible of them builders of not consider to their collaborators in form only it make through the RH even when these contributors are alphabets and them others illiterate them ignore.

Them breaches to them obligations labour more notorious in the company matter of the present work of research without consider prioritization are: not them considered in them returns of remuneration, not les pay their bonuses legal, or deposited their CTS, nor considered the allocation family that the law it requires in all them cases.

Finally in spite of the labour law of the Peru recommended opening and carry books by each work the company study carries external accounting of all the works together.

This problem is expressed in the question the analysis of the structure of labour costs and what are their breaches of the job duties of the construction company generation Argus SAC period 2015?. Before the problems solution is proposed through the formulation of the hypothesis: the analysis of structure of labour costs it has been established that there are several breaches of labour obligations is based as a result of the excessive use of any collaborators who hires up to hours in the construction company generation Argus E.I.R.L. This work is has oriented to the following objective: analyze the structure of costs labour and establish the breach of the obligations labour of the company construction generation Argus E.I.R.L period 2015.



The scope of the research is descriptive not experimental, the approach of the research is quantitative since describes it problematic that exists in the breach and evasion of the payment of returns to them workers with respect to their benefits social (bonuses, compensation by time of service).

The instrument used was the documentary analysis technique using instruments such as: tabs text and summary; using as sources a: provisions concerning rules concerning the modalities of contracting and its relationship with the financial part. The following data processing technique was applied: analysis of information: as tables, pictures, or summaries, assessments will be formulated objective, directly related to assumptions and variables that will be used for the formulation of general conclusions prior verification.

To the analyze the structure of them costs labour of the company construction generation Argus E.I.R.L period 2015 is verify that there are deficiencies which generates damages, since not contemplate all them records by law which gives place to them contingencies tax and not is of according to them standards force.

Words key: analysis of the structure of the costs labour, Breach of the obligaciones laborales.

The authors.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las dos últimas décadas como es de conocimiento público en nuestro país, se ha desarrollado lo que se ha denominado el “boom de la construcción”, debido a que la banca, las financieras e inclusive el Estado Peruano con los programas “mi vivienda, techo propio entre otros han promovido, incentivado, programado, proyectado y creado una serie de ventajas financieras al sector construcción sobre todo de vivienda, obviamente en mayor proporción a carreteras, puentes, obras de infraestructura a nivel de gobierno central, regional, provincial y distrital, lo que lógicamente ha generado que los inversores tanto extranjeros, nacionales y locales inclinen hacia esta actividad que seguramente generaba mayor rentabilidad que otras, como ha sido así, sin embargo en la prospección previa al presente trabajo de investigación, cuando visitamos las principales empresas que se dedican a la industria de construcción al escuchar el tema de estructura de costos de los recursos humanos y incumplimiento de obligaciones laborales, existe cierta resistencia a tratar el tema, por otro lado cuando abordamos a algunos trabajadores a los que interrogamos si se sentían satisfechos con sus remuneraciones y beneficios nos respondieron con ciertas dudas y como es lógico con temores; razones muy poderosas para plantearnos el reto de investigar los problemas que enfrentan tanto los inversionistas y obviamente los colaboradores o trabajadores llamados criollamente “del andamio”.



Cabe señalar que luego de entrevistarnos con la alta dirección de la empresa materia de la presente investigación nos manifiesta que siempre es un problema cada vez más agudo el tratamiento de las obligaciones laborales en el sector construcción civil , debido a que la legislación laboral es completamente distinta a la de cualquier otra actividad debido a que existen normas específicas que solo se utilizan en esta actividad económica que para todos es muy importante porque por siempre se construye en el Perú y en el mundo entero y como es lógico se presenta una serie de problemas en el manejo laboral por desconocimiento de las normas y en algunos casos inclusive se pretende eludir hasta evadir las obligaciones laborales vigentes en nuestro país , motivo por el que tomamos la decisión de realizar este trabajo de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.2.1. Problema Principal

¿Con el análisis de la estructura de los costos de los Recursos Humanos, cuales son las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015?

1.2.2. Problemas Específicos

a. ¿En la actualidad cuál es el resultado del análisis de la estructura de los costos de los Recursos Humanos de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015?

b. ¿Cuáles son las obligaciones laborales en la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015?



1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Analizar la estructura de costos de los Recursos Humanos e identificar las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015.

1.3.2. Objetivos específicos

a. Establecer el resultado del análisis de la estructura actual de los costos de los Recursos Humanos en la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015.

b. Identificar las obligaciones laborales en la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Práctica

El presente trabajo de investigación es importante desde el punto de vista del análisis de la estructura de los costos de los Recursos Humanos y sus obligaciones en la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L.

1.4.2. Justificación Teórica

La presente investigación contribuirá con el análisis e interpretación de las normas dispuestas por el Estado para el tratamiento de los costos de los Recursos Humanos de las empresas dedicadas a la actividad económica denominada industria de la construcción, que dicho sea de paso tiene normatividad específica y pertinente para la mencionada actividad.

1.4.3. Justificación Metodológica

A partir de la propuesta de analizar e interpretar la normatividad del análisis de los costos de los Recursos Humanos y el incumplimiento de sus obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015.



1.5. DELIMITACIÓN

1.5.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El presente trabajo se realizará en la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015. Cuyas operaciones se realizan en la ciudad del Cusco.

1.5.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se realiza en el período 2015.

1.6. ASPECTOS ÉTICOS

En la realización del presente trabajo de investigación se respetaron las normas éticas, se colaboró con el gerente ,el contador sobre la situación legal de los doce trabajadores para analizar la estructura de los costos de los recursos humanos y al personal en planilla el objetivo de estudio, se mantiene el compromiso de no revelar la identidad de cada colaborador y los datos levantados de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L entendiéndose que nuestra investigación tuvo fines académicos, se solicitó autorización para su participación.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco Teórico está determinado por las características y necesidades de la investigación. Lo constituye la presentación de postulados según autores e investigadores que hacen referencia al problema investigado.

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

2.1.1. Antecedente Internacional

Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, “Incidencia de la Nueva Ley Orgánica del trabajo en los costos operativos laborales por prestaciones sociales en las empresas de servicio del sector privado. Caso: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.”, Mayelvy Claret Olivo, Año 2012. Objetivo: Analizar la incidencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo en los costos Operativos laborales por prestaciones sociales en las empresas de servicio del sector privado. Caso : Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A. Conclusiones: En referencia al diagnóstico de los elementos relacionados con los costos operativos laborales por prestaciones sociales, indudablemente que estos están plenamente identificados en los supuestos de pago de obligaciones por concepto de : utilidad, prestación por antigüedad, vacaciones, bono vacacional e interés; los cuales repercuten en la estructura de costos de las empresas privadas del área de servicios alimentarias. (Olivera, 2012)



2.1.2. Antecedente Nacional y/o Regional

Universidad Nacional de Trujillo, “Costos Laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera Exalmar S.A.A. de la Provincia de Ascope”, Justo Saul Garcia Rodriguez, año 2014. Objetivo: Determinar la incidencia de los costos laborales en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A de la Provincia de Ascope. Conclusiones: Los costos laborales inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A., porque se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtiene periódicamente, contribuyendo en la reducción de la utilidad de los periodos de estudio. (Rodrigues, 2014)

2.1.3. Antecedente Local

Universidad Andina Del Cusco, “Estructura de Costos para el servicio de alojamiento en hoteles de tres estrellas del Barrio de San Blas Cusco Periodo 2013-2014”, Redy Velarde Quillca y Maria Ester Torres Prieto, año 2015. OBJETIVO: Describir de qué manera la propuesta de una estructura de costos permite determinar los precios y tarifas adecuados en el servicio de alojamiento que prestan los hoteles de tres estrellas, en el Barrio de San Blas Cusco periodo 2013-2014. CONCLUSIONES: Del total de los encuestados se obtuvo que el 83% no cuentan con sistema, programa, software contable o método para elaborar una estructura de costos y para determinar sus precios y tarifas lo cual constituye un evidente obstáculo para la determinación adecuada de los precios y tarifas para el servicio de alojamiento en las empresas hoteleras de categoría de 3 estrellas del Barrio de San Blas – Cusco. (Prieto, 2015)



2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Recursos Humanos

2.2.1.1. Definiciones

Normalmente, se designa como recursos humanos al conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas a cada sector. Los recursos humanos de una empresa son, de acuerdo a las teorías de administración de empresas, una de las fuentes de riqueza más importantes ya que son las responsables de la ejecución y desarrollo de todas las tareas y actividades que se necesiten para el buen funcionamiento de la misma. (Werther, 2000)

En la obra Administración de Recursos Humanos de Alfredo Barquero Corrales, dice que los recursos humanos constituyen el activo más importante y, por ende, el que más atención demanda; en la actualidad, la administración del recurso humano, la gente, significa, por su naturaleza e implicaciones para la organización, una responsabilidad medular. El elemento humano está presente en todas las actividades de la empresa, y el gerente o director que desee obtener resultados positivos necesita, de manera imprescindible, de la colaboración y el esfuerzo productivo de sus subordinados. Esta premisa, nos permite hacer la siguiente inferencia: *la organización que mejor administre a su personal obtendrá los resultados más eficaces y eficientes.* (Corrales, 2005)

WERTHER, Jr y DAVIS, Keith definen los Recursos Humanos como el conjunto de actividades encaminadas a



proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo. (WERTHER, 2000)

Fernando Arias, autor del libro “Administración de Recursos Humanos”, lo define como el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. (Galicia, 2000)

Por otra parte según el libro “El comportamiento humano incide en el desempeño organizacional” define a los recursos humanos (RRHH) son uno de los pilares que sustentan las funciones y objetivos de la empresa. En este contexto, es necesario conocer qué características de los seres humanos son capaces de influenciar a la empresa y viceversa, y por ello merecen ser tomadas en cuenta dentro de una organización. Lo anterior implica asumir un enfoque de la gestión de recursos humanos como medio para mejorar la cultura organizacional. Las empresas deben aprender a mantener un equilibrio entre el beneficio económico y su función social; es así como los buenos resultados humanos facilitarán y promoverán los buenos resultados económicos. (Desconocido,2011)

2.2.1.2. Importancia de los recursos humanos

En el mundo de los negocios cada segundo vale oro, y es así que las grandes compañías realizan distintos análisis de mercado para poder obtener el máximo rendimiento posible, estableciéndose además áreas de especialización que trabajan por separado para brindar un resultado en conjunto que sea beneficioso para toda la estructura laboral



en general, produciéndose una sectorización del trabajo en la que todos dependen de todos y sin el correcto funcionamiento de una, el éxito no se varia garantizado. (Werther, 2000)

A medida que pasan los años las empresas se ven presionadas por la globalización y las exigencias del mercado. Nunca deben darse el lujo de de no contar con las herramientas que les ayudarán a mantenerse al margen de esas exigencias. Autores afirman de manera clara que poder alcanzar las metas propuestas en una empresa dependerá en gran medida de la forma en que su personal puede ser administrado y utilizado. La importancia del departamento de RRHH, está dada por que es quien se encarga de los procesos de la selección del personal, del reclutamiento, de las remuneraciones, entre otros; Es sumamente importante debido a que todo el personal de la organización, El reclutamiento, selección e inducción al nuevo personal pasa por Recursos Humanos, dependiendo de su eficiencia, la organización va a lograr su objetivos. Este departamento es tan importante como el de ventas, compras, créditos o servicios, ellos se encargan de la selección del personal y que éste tenga las virtudes que exige el trabajo, sin “Recursos Humanos” la empresa sería un desorden, se emplearían gentes no calificadas. (López, 2013)

2.2.1.3. Objetivos de los recursos humanos

Uno de los nuevos objetivos que centra la rama de recursos humanos es que cada vez más existe una necesidad de invertir en dicha área, que cuidar el capital humano. Las áreas de recursos humanos son mucho más que un área de reclutamiento y tienen objetivos específicos:



- Lograr el 100% del rendimiento del capital humano dentro de las organizaciones a través de modelos que permitan el desarrollo y crecimiento (profesional y personal) de los colaboradores.
- Innova métodos de descubrimiento y reclutamiento de talentos necesarios para la empresa, con el propósito de fortalecer cada una de las áreas que componen con personal capacitado con potencial de crecimiento.
- Divulgar cuales son los objetivos estratégicos de las empresas y hacer que cada uno de los colaboradores lo adopten como propio. Los recursos humanos se encarga de enseñar a los trabajadores cuál es su papel dentro de la organización.

2.2.1.4. Funciones de los recursos humanos

- **Incorporación de personal.-** La función de incorporación de nuevo personal consiste en determinar el perfil de la persona que necesitamos para cubrir el puesto que estamos ofreciendo, recluir o convocar a los postulantes que cumplan con dicho perfil, evaluarlos a través de pruebas y entrevistas, seleccionar y contratar al más idóneos (o a los más idóneos), e inducirlo y capacitarlo para que se adapte a su nuevo puesto y a la empresa lo más pronto posible.
- **Administración de sueldos, prestaciones y beneficios.-** Consiste en la gestión de todo lo relacionado a las percepciones, prestaciones y beneficios de los trabajadores.

Consiste en determinar y gestionar sus remuneraciones (sueldos y salarios), sus horarios de trabajo, sus



vacaciones, sus retenciones (por impuestos, pensiones y seguros), descuentos, etc.

• **Educación y capacitación.-** Consiste en educar, capacitar y adiestrar constantemente a nuestros trabajadores:

- Educación: consiste en proveer valores y actitudes.

- Capacitación: consiste en proveer conocimiento, para ello podemos optar por contratar instructores externos, enviar a nuestros empleados donde instituciones especializadas, brindarles literatura o textos sobre un determinado tema, etc.

- Adiestramiento: consiste en proveer conocimiento práctico, con el fin de que el trabajador adquiera habilidades y experiencia. Se da mientras el trabajador cumple su función, por ejemplo, al vender o al usar una máquina compleja.

• **Comunicación.-** La función de comunicación consiste en procurar que en el negocio o empresa exista una comunicación clara, adecuada y eficaz.

La comunicación debe expresarse en un lenguaje claro, simple y comprensible para el receptor. Debe ser lo más precisa posible, sin el uso de adornos lingüísticos ni información de más.

Los mensajes deben ser íntegros y consistentes, es decir, debe haber coherencia entre los mensajes escritos, orales y no verbales; por ejemplo, no podemos dar un mensaje verbal, pero a través de nuestros actos, enviar un mensaje que contradiga al primero.



- **Liderazgo.-** La función de liderazgo consiste en influir o inducir a los trabajadores para que realicen sus trabajos o tareas, y cumplan los objetivos, de manera eficiente, con entusiasmo y por voluntad propia.

A través de un buen liderazgo logramos influencia en los trabajadores para que nos sigan y acepten nuestras decisiones sin poner dudas ni condiciones.

- **Motivación.-** La motivación consiste en el acto de animar a los trabajadores, con el fin de que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos.

A través de la motivación, logramos un mejor desempeño, una mayor productividad, mayor eficiencia, creatividad, responsabilidad y un mayor compromiso por parte de los trabajadores

- **Creación y dirección de equipos de trabajo.-** Consiste en crear y dirigir grupos o equipos de trabajo, guiarlos hacia el cumplimiento de sus objetivos, motivarlos, mantener la armonía del grupo, y resolver los problemas o discrepancias que puedan suceder.

El crear grupos de trabajo, no solo permite que el trabajador se sienta más seguro, optimista y motivado, sino que al trabajar en equipos se crea un refuerzo entre los trabajadores y, por tanto, la producción del grupo o equipo termina siendo mayor a lo que se lograría con trabajadores trabajando por separado.

- **Control y evaluación del desempeño.-** Consiste en controlar y evaluar constantemente el desempeño de los



trabajadores, así como su compenetración con el puesto y con la empresa.

Para ello podemos hacer uso de técnicas como la asignación de criterios, en donde a cada trabajador le vamos asignando una puntuación en criterios tales como responsabilidad, puntualidad, productividad, iniciativa, trabajo en equipo, pulcritud en el trabajo, etc., puntuación que se va acumulando, por ejemplo, cada tres o seis meses.

- **Promoción y manejo de empleados claves.-** Consiste en mantener en la empresa a los empleados que realmente hacen que ésta crezca, evitando que la competencia se los lleve, y se lleve con ellos, no sólo a sus clientes, sino también los conocimientos internos del negocio (“know how”).

Para ello debemos reconocer y elogiar sus desempeños o logros, mostrar interés por su bienestar, hacer que se sientan comprometidos con la empresa, o usar otras técnicas de motivación. (Werther, 2000)

2.2.1.5. Actividades en recursos humanos

Un gerente de recursos humanos tiene varias funciones en la empresa:

- a) Determinar las necesidades del personal
- b) Decidir si contratar empleados de forma temporal o permanente en base a las anteriores necesidades.
- c) Seleccionar y potenciar a los empleados más eficientes.
- d) Supervisar el trabajo de los empleados.
- e) Asegurar la buena marcha del grupo y las relaciones entre los empleados.



- f) Redactar los documentos y políticas de los empleados.
- g) Asegurar un alto rendimiento.
- h) Administrar las nóminas y pagas extra de los empleados.
- i) Asegurar la igualdad de oportunidades entre los empleados.
- j) Combatir la discriminación.
- k) Resolver posibles problemas referentes al trabajo.
- l) Asegurar que las prácticas de la empresa se rigen en base a varias regulaciones.
- m) Trabajar la motivación de los empleados.

Del mismo modo, los gerentes han de trabajar en sus propias capacidades interpersonales. Una vez sabiendo manejar esto, es posible que el trabajo resulte más efectivo. (Desconocido, Wikipedia)

2.2.1. Obligación Laboral

2.2.2.1. Definición

Son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral. (Bailon, 2004)

2.2.2.2. Obligaciones laborales a corto plazo

Son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus dependientes económicos producto de la relación laboral que se mantiene con la entidad, tales como sueldos y salarios, tiempo extra, compensaciones, vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, comisiones, destajos y en general cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean



pagaderos dentro de los doce meses siguientes al corte del ejercicio.

Tales como:

- a) Sueldos, salarios, compensaciones, y en general cualquier pago que se derive de una relación laboral, el cual sea exigible a corto plazo (menos de un año)
- b) Vacaciones, prima de vacaciones, y en general cualquier obligación que se genere a favor del trabajador y su familia por este concepto, siempre que estas obligaciones sean exigibles en un plazo menor a un año.
- c) Bonos o premios derivados de los resultados obtenidos, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa siempre que todas estas obligaciones sean exigibles en un plazo menor a un ejercicio
- d) Obligaciones en bienes o en servicios, como es el caso de las derivadas de los planes de previsión social o de los contratos colectivos de trabajo, servicios médicos, cuotas a clubes o asociaciones tales como despensas, uniformes, herramientas de trabajo, y en general cualquier bien o servicio que se otorgue a los trabajadores o sus familias en virtud de dichos planes o en su caso de los contratos colectivos de trabajo. (Bailon, 2004)

2.2.2.3. Obligaciones laborales a largo plazo

Son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus familiares ocasionados por la relación laboral, o en su caso por cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos en más de los doce meses siguientes al corte del ejercicio, dentro de estas obligaciones podría entrar también, los pagos por aniversario, los pagos realizados después de



haber trabajados un largo periodo en la empresa como son años sabáticos.

Las obligaciones a largo plazo son:

- a) Periodos prolongados con goce de sueldo al cumplir cierta cantidad de años trabajando para la misma empresa.
- b) Bonos, premios o incentivos otorgados a los trabajadores después de laborar un periodo importante de años para la empresa, por ejemplo algún tipo de bono por aniversario
- c) Obligaciones de pago de utilidades a los trabajadores producto de desempeños que involucren a un periodo mayor a un año.
- d) Obligaciones en bienes o servicios los cuales se otorguen a los trabajadores o sus familias, producto de la relación laboral, los cuales se generen por contratos colectivos o individuales de trabajo o planes de previsión social los cuales involucren obligaciones de pago por periodos mayores a un ejercicio anual. (Bailon, 2004)

2.2.2.4. Importancia de las obligaciones laborales

Para un empresario es importante conocer las obligaciones principales que nacen de la relación laboral y que tiene no solo frente a sus propios trabajadores, si no frente a organismos laborales a través de los cuales se cumplen esas obligaciones.

En su relación con los trabajadores, el empresario va a encontrar que tiene que hacer ciertos pagos y aportaciones que, a corto o mediano plazo, sirven para que el trabajador obtenga beneficios económicos o protección para ciertas necesidades de su vida. (Bailon, 2004)

2.2.2.5. Obligaciones laborales proyectadas

Es el monto de las obligaciones laborales que se debe provisionar para que existan los fondos suficientes al momento en que se deba hacer frente a la obligación valuadas a los valores nominales que se tendrán a la fecha de liquidación. (Bailon, 2004)

2.2.2. Empresa Constructora

2.2.2.1. Definición

Se entiende por construcción a la técnica o arte de fabricar edificios e infraestructuras y también a las labores de rehabilitación y restauración. Para llevar a cabo todo lo que conlleva a esta labor se requieren de empresas para su dirección y coordinación, por medio de proyectos y planificación; esta es la labor de la empresa de construcción.

Es una organización que fundamentalmente posee capacidad administrativa para desarrollar y controlar la realización de obras; capacidad técnica para aplicar procesos y procedimientos de construcción y capital o crédito para financiar sus operaciones.

El concepto de empresa constructora implica, ante todo, un grupo humano que se conjunta, que organiza y combina sus esfuerzos, generalmente iniciándose con obras accesibles a sus capacidades preliminares, desarrollando éstas a medida que la demanda justifica ampliar el esfuerzo, adquirir compromisos financieros, proveerse de equipo, de elementos técnicos y administrativos, que alrededor de un núcleo original, van constituyendo una organización en crecimiento y desarrollo.



La empresa constructora, así como ninguna otra empresa, no se improvisa, no basta proveerse, en un momento dado, de los elementos necesarios para realizar determinada tarea constructora, por sencilla que ésta parezca. Tampoco es suficiente contar con los elementos aislados de una organización tan compleja y una tecnología lo suficientemente avanzada como son las que se necesita para llevar a cabo las grandes obras de construcción.

El concepto de empresa constructora implica, ante todo, un grupo humano que se conjunta, que organiza y combina sus esfuerzos, generalmente iniciándose con obras accesibles a sus capacidades preliminares, desarrollando éstas a medida que la demanda justifica ampliar el esfuerzo, adquirir compromisos financieros, proveer de equipo, de elementos técnicos y administrativos, que alrededor de un núcleo original, van constituyendo una organización en crecimiento y desarrollo. (Dressel, 1900)

2.2.2.2. Características intrínsecas de la empresa constructora

- a) La venta es anterior a la producción, pues el constructor antes de construir ha de obtener el encargo o adjudicación de tal construcción aunque el precio final se determina en la liquidación.
- b) Plazos de ejecución inducido. La propiedad privada y la Administración Pública (y sus proyectistas) deciden cuándo, cómo y qué hay que construir.
- c) Cada obra es distinta en su forma, contenido y ubicación.
- d) Amplitud de delegación y cierta dificultad de control para la separación física de las obras.



e) Dependencia de la climatología, que dificulta la ocupación uniforme tanto de personal como de medios auxiliares.

f) Gran rotación de personal y de capital. (Dressel, 1900)

2.2.2.3. Singularidades de la empresa constructora

La empresa constructora produce a través de la ejecución de las unidades de obra con un coste que obtiene a medida que produce y vende los productos que produce a un precio prefijado, antes de la ejecución de obra, en base a la oferta de licitación, que se realiza bajo unas hipótesis de ejecución. Bajo las premisas de calidad y plazo y con objeto de aumentar el beneficio podemos actuar sobre los costes de producción, rediciéndolos y sobre las ventas a través de la gestión. En general la industria desarrolla con organizaciones independientes las acciones orientadas a la producción y a la venta; en la construcción estas acciones no son diferenciables y a veces están interrelacionada. (Dressel, 1900)

2.2.2.4. Tipos de empresas constructoras

El sector de la construcción proporciona actividad a otros servicios, de los que unos lo complementan y otros lo prolongan.

El espectro completo, según las diversas actividades desarrolladas podría ser:

- a) Planificación
- b) Proyecto
- c) Construcción
- d) Promoción
- e) 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.

A mayor número de actividades corresponderá normalmente una mayor empresa.

Dos son los grandes grupos de empresas constructoras: de edificación y de obra civil.

La distinción es clara cuando las actividades son de tipo exclusivo; es decir, empresas de edificación que construyan solo edificios, industriales o no, y empresas de obra civil que construyan únicamente obras públicas. Sin embargo, lo más frecuente es que las empresas realicen obra de ambos tipos, si bien con predominio de una u otra actividad.

El cuadro que sigue da una idea general sobre las actividades más comunes según tamaño y grupo de empresas.

Tabla N°1
Tipos de empresas constructoras

GRUPO \ TAMAÑO	GRANDE	MEDIANO	PEQUEÑO
EDIFICACIÓN	Planifica Proyecta Construye Promociona	Proyecta Construye	Construye

	Vende		
OBRA CIVIL	Planifica Proyecta Construye	Proyecta Construye	Construye

Fuente: (Dressel, Organización de la empresa constructora, 1990)

2.2.2.5. Elementos de la empresa constructora

Al igual que toda empresa dedicada a la acción productiva, las empresas constructoras reúnen tres elementos fundamentales que deben concurrir en el logro de sus objetivos, que consisten en producir y sobrevivir.

Dichos elementos son:

a) Capital.- El dinero necesario para efectuar su proceso productivo y conversión en bienes de capital, como son la maquinaria, equipo de oficina, transporte, instrumentos de ingeniería, etc. La retribución al elemento capital lo constituye las utilidades de la empresa constructora y los dividendos a los inversionistas o accionistas.

b) Recursos humanos.- El factor humano, en el nivel directivo así como en el técnico, en una empresa, son de principal importancia, ya que sin su concurso el elemento capital no serviría de nada, los seres humanos que colaboran en la empresa constructora son el elemento fundamental que da razón de ser a esta. La retribución al elemento humano se traduce en sueldos, salarios, bonificaciones y diversas prestaciones.



c) Clientes.- A los consumidores de los bienes y servicios que produce la empresa constructora, son a quienes se debe la existencia de esta y cuya relación depende, fundamentalmente del cumplimiento de la empresa. (Dressel, 1900)

2.2.2.6. Contratación laboral

a. Contrato por Obra Cierta.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. (Carbajo, 2002)

b. Contrato por Tarea.- Cuando la ejecución de una determinada cantidad de obra se ha cumplido en un tiempo prefijado. Se entiende que la tarea está terminada por haberse finalizado la misma. A los trabajadores se les asigna una tarea y depende del trabajador realizarla en mayor o menor tiempo y terminar la jornada con anticipación o retraso. (Carbajo, 2002)

c. Contrato a Destajo.- Esta modalidad de contrato de trabajo consiste en que el trabajador se compromete a realizar unidades de obras, por piezas, trozos, medias de superficie por las cuales recibe una remuneración y sin tomar en cuenta el tiempo que sí invierte. (Carbajo, 2002)

2.2.2.7. Clases de contratos de construcción

a) Los contratos de construcción por suma alzada.- A este tipo de contratación se le denomina “contrato de construcción a suma alzada” o también “contrato de obra por ajuste alzado” y constituye un sistema a través del cual



lo que se acuerda entre las partes contratantes es que por un lado se ejecute una determinada obra a cambio de una suma fija como retribución por el servicio y que la obra se realice en un plazo establecido, también prefijado por las partes contratantes.

Dicho de otro modo, en este tipo de contratos el contratista (que es el constructor, profesional encargado o quizás un empresario) resulta ser el encargado de efectuar una obra o una construcción, pudiendo ser esta total o parcial, determinando adicionalmente que la obra sea a todo costo. (Carbajo, 2002)

b) Los contratos de construcción por administración.-

Bajo esta modalidad de contratación se acuerda que el contratista (que es el constructor, profesional encargado o quizás un empresario) asuma, de manera exclusiva el valor agregado que corresponde a los servicios de construcción, ello sin tener ninguna injerencia en el valor agregado que corresponda a la construcción. Dicho de otro modo, quien construye únicamente aporta los servicios de construcción mas no los materiales con los que va a realizar la construcción de alguna edificación.

En este tipo de modalidad de construcción en parte lo que se prioriza es la experiencia en las tareas destinadas a la edificación, algo así como una especie de fabricación de bienes por encargo, sólo que los bienes estarían representados por las edificaciones. (Carbajo, 2002)

2.2.3. Estructura de Costos

Estructuración de costos es un proceso orientado a organizar de manera práctica la gestión de costos, basado en las prioridades estratégicas y operativas de la organización. Como tal, debe cubrir todas las operaciones de la organización, definir mecanismos para el procesamiento de datos financieros, y desarrollar la capacidad de disseminación de información oportuna y de calidad a nivel interno y externo.

2.2.4.1. Elementos de la estructura

- a) Compromiso directivo para la implementación de una eficiente estructura de costos.
- b) Definición y alineamiento de la política de costos con los objetivos y prioridades organizacionales.
- c) Involucramiento de personal clave del área programática y financiera.
- d) Enfoque participativo para la identificación de temas / información clave.
- e) Amplio conocimiento de la manera en que la organización desarrolla sus operaciones.
- f) Equipo financiero entrenado y con experiencia en temas contables.
- g) Políticas y procedimientos escritos que respalden la estructura de costos con instrucciones de cómo usar el sistema. (Gudiño, 2011)

2.3. BASE LEGAL

2.3.1. Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Ley N° 27735. Establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la



Navidad, de manera que cubra los gastos incurridos por el trabajador en las festividades indicadas, donde se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, y otros análogos.

2.3.2. Ley N°30408 Ley Que Modifica Al Artivulo 2 Del Texto Unico Ordenado Del Decreto Legislativo 650, Ley De Compensación Por Tiempo De Servicios, devengado desde el primer mes de inicio el vínculo laboral, que debe depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, donde debe efectuarse el depósito y debe ser pagado de forma obligatoria sin perjuicio al reintegro en caso de depósitos insuficientes.

2.3.3. Normas Reglamentarias Relativas a Obligación de los Empleadores de llevar planillas de pago. D.S. N° 001-98-TR, donde se establecen las disposiciones relativas a la obligación de los empleadores de llevar libro de planillas de pago de remuneraciones y otros derechos sociales de sus trabajadores.

2.3.4. Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, Titulo II – Capítulo I, artículo 3° inciso a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas. Encargada de la inspección y de otras competencias que le encomienda el Ordenamiento Jurídico Socio laboral.

2.3.5. Ley N° 25327 Decreto Legislativo N° 713 Consolidan La Legislación Sobre Descansos Remunerados De Los Trabajadores Sujetos Al Régimen Laboral De La Actividad Privada, El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.



2.4. MARCO CONCEPTUAL

2.4.1. Empresa constructora

Una empresa constructora es una sociedad que recibe recursos económicos de sus accionistas y la emplea en la ejecución de obras para obtener un beneficio del que parte devuelve como dividendos al accionista para remunerar el capital aportado.

La razón de ser una empresa constructora es la ejecución de obras a través de los contratos de obra. (Dressel, 1900)

2.4.1. Salario

Remuneración monetaria o en especie que reciben los trabajadores por prestar sus servicios personales en una empresa. Precio del trabajo. El salario puede fijarse de forma bilateral, por acuerdo entre las dos partes contratantes (empresario y trabajador), o ser objeto de negociación colectiva, entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. En el salario del trabajador hay que incluir tanto las retribuciones directas, en dinero o en especie, como las indirectas: casa, escuela gratuita para sus hijos, manutención, casa de vacaciones gratuita o por un alquiler inferior al del mercado, etcétera, siempre que se obtengan por razón del trabajo o servicio prestado. A la suma de todos estos conceptos hay que añadirle el importe de las cargas sociales a cargo de la empresa para determinar el coste del trabajo para la misma. Un buen sistema salarial debe reunir las siguientes condiciones de orden psicológico:

- a) El sistema debe ser fácil de comprender y el salario fácil de calcular por el obrero
- b) El sistema debe ser conocido con anterioridad a la ejecución del trabajo
- c) El salario debe pagarse lo antes posible después de efectuar el trabajo



d) El salario debe ser más elevado cuanto mayor sea el esfuerzo y la productividad del trabajador. (Bennássar, 2007)

2.4.2. Mano de obra

Se conoce como mano de obra al esfuerzo físico y mental que se pone al servicio de la fabricación de un bien. El concepto también se utiliza para nombrar al costo de este trabajo, es decir, el precio que se le paga.

La mano de obra o trabajo fabril representa el factor humano de la producción, sin cuya intervención no podría realizarse la actividad manufacturera, independientemente del grado de desarrollo mecánico o automático de los procesos transformativos.

Se denomina mano de obra, tomando mano en el sentido de trabajo físico o mental, y a obra como un producto tangible o intangible producto de la acción humana, al o los recursos humanos que se necesitan para elaborar un bien. Si bien la mano solo es la herramienta que da lugar al trabajo manual o artesanal, se aplica la expresión a todo tipo de trabajo que origine un producto. (Eltit, 2002)

2.4.2.1. Mano de obra directa

Es la mano de obra consumida en las áreas que tienen una relación directa con la producción o la prestación de algún servicio. Es la generada por los obreros y operarios calificados de la empresa.

La mano de obra directa es el costo de mano de obra directamente atribuible a las unidades de los productos elaborados por la organización. En otras palabras, es el costo de los jornales para los trabajadores responsables de fabricar los productos acabados a partir de materias



primas. La mano de obra directa es también conocida como mano de obra de toque porque el empleado toca el producto durante el proceso de fabricación. Para que un negocio clasifique un gasto como mano de obra directa, el trabajo realizado ha de estar relacionado directamente a una tarea concreta. Un ejemplo es el salario pagado a un trabajador de la fábrica. Los costos directos laborales representan un gasto variable. (Eltit, 2002)

2.4.2.2. Mano de obra indirecta

Es la mano de obra consumida en las áreas administrativas de la empresa que sirven de apoyo a la producción y al comercio. La mano de obra indirecta es el trabajo empleado por el personal de producción que no participa directamente en la transformación de la materia prima, como el gerente de producción, supervisor, superintendente, etc. Esta es considerada como parte de los costos indirectos de fabricación. (Eltit, 2002)

2.4.3. Costo de mano de obra directa

La mano de obra directa describe a los trabajadores que están directamente involucrados en la producción de bienes o la prestación de servicios. Por ejemplo, los trabajadores de una fábrica que ensamblan, fabrican, pintan o ayudan a elaborar físicamente productos ejecutan mano de obra directa. De manera similar, los trabajadores de un salón que efectivamente realizan cortes de pelo, tratamientos y otros servicios están involucrados en mano de obra directa. El costo de pagar salarios a los trabajadores que participan en la producción es el costo mano de obra directa de una empresa. (Estadística, 2009)



2.4.5. Costos de mano de obra indirecta

Los costos de mano de obra indirecta se refiere a los salarios pagados a los trabajadores que realizan tareas que no contribuyen directamente con la producción de bienes o la prestación de servicios, tales como los trabajadores de apoyo que ayudan a posibilitar a otros producir bienes. Por ejemplo, una fábrica puede emplear trabajadores de limpieza para mantener las instalaciones limpias, capataces para supervisar los trabajadores de producción y guardias de seguridad para mantener seguras las instalaciones. Todos estos trabajadores están involucrados en mano de obra indirecta, ya que no producen de hecho ningún bien. Ejemplos de otros trabajadores que realizan trabajos indirectos incluyen gerentes, contadores y personal de mantenimiento. (Estadística, 2009)

2.4.6. Contratos de construcción

Segundo las NIC - Normas Internacionales de Contabilidad, un contrato de construcción es un contrato, específicamente negociado, para la fabricación de un activo o un conjunto de activos, que están íntimamente relacionados entre sí o son interdependientes en términos de su diseño, tecnología y función, o bien en relación con su último destino o utilización.

Un contrato de construcción puede acordarse para la fabricación de un solo activo, como un puente, un edificio, un dique, un oleoducto, una carretera, un barco o un túnel. Un contrato de construcción puede, asimismo, referirse a la construcción de varios activos que estén íntimamente relacionados entre sí o sean interdependientes en términos de su diseño, tecnología y función, o bien en relación con su último destino o utilización; ejemplos de dichos contratos son los de construcción de refinerías u otras instalaciones complejas especializadas. (MEF, 2015)



2.4.7. Contrato a Destajo

El contrato de trabajo a destajo, es aquel contrato en el que la remuneración se pacta con base a la cantidad de unidades, obras o labores que el trabajador realice en una jornada determinada.

El contrato de trabajo a destajo, se conoce también como contrato de trabajo de obra o por labor.

En el contrato de trabajo por destajo, se pacta pagar un determinado valor por cada unidad producida, lo que se supone, mejora la productividad del trabajador, y a la vez, la empresa racionaliza los gastos laborales, por cuanto sólo paga por lo que el trabajador haga efectivamente.

Esto hace que en principio, el tiempo que el trabajador invierta en producir una unidad no sea importante, por cuanto no se le pagará en función del tiempo invertido, sino en la cantidad de las unidades elaboradas, y resulta obvio que si el trabajador en un día no hace nada, pues no ganará nada, y si hace mucho, pues ganará mucho, aliciente suficiente para que mejore su productividad, al menos en teoría.

El valor pagado por cada unidad, obra o labor, debe ser razonable y debe contemplar el esfuerzo estándar requerido para su realización. No se trata de utilizar esta figura para pagar menos de lo que es justo por ese mismo trabajo. (Carbajo, 2002)

2.4.8. Contrato por Tareo

Cuando la ejecución de una determinada cantidad de obra se ha cumplido en un tiempo prefijado. Se entiende que la tarea está terminada por haberse finalizado la misma. A los trabajadores se les asigna una tarea y depende del trabajador realizarla en mayor o menor tiempo y terminar la jornada con anticipación o retraso. (Carbajo, 2002)



2.4.9. Contrato por Obra Cierta

El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla". (Carbajo, 2002)

2.4.10. Jornal Básico

Designa a la remuneración que percibe de manera periódica un trabajador como consecuencia de la prestación de un servicio profesional o el desempeño de un cargo, puesto, en alguna empresa. Es decir, el trabajador o empleado le proporciona a la compañía en la que trabaja su conocimiento y capacidad laboral y ésta como contrapartida le asigna un sueldo cuya suma será determinada a la firma del contrato. (Issues, 2007)

2.4.11. Operarios

Se consideran operarios todos los que ejecutan habitualmente trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena, con remuneración o sin ella, a salario o a destajo, en virtud de contrato verbal o escrito. El jornal básico diario es S/.52.10 (MINTRA, 2015)

2.4.12. Peón

Los peones de obras ayudan en los proyectos de edificación y construcción. Las tareas pueden implicar la carga (y descarga) de materiales, la limpieza y preparación de las obras y las áreas de construcción (por ejemplo, cavando zanjas, levantando andamios, limpiando derribos y escombros y eliminando asbestos, plomo y otros materiales de desecho peligrosos) y ayudar a otros trabajadores. El jornal básico diario es S/.39.40 (MINTRA, 2015)



2.4.13. Oficial

Son los ayudantes de los operarios, no tienen una especialidad. El jornal básico diario es S/.44.10 (MINTRA, 2015)

2.3.14. Remuneración

Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago. (MINTRA, 2015)

2.4.15. Bonificación Unificada De Construcción - BUC

Esta bonificación tiene carácter de condición de trabajo. De conformidad con la R.S.D. 193-91-1-1SD-NEC, se refiere a las bonificaciones por desgaste de herramientas y ropa, por alimentación, por compensación por falta de agua potable y por especialización para el operario.

La Bonificación Unificada de la Construcción (BUC), se le paga al trabajador sobre la base de un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la categoría a la que pertenezca, mediante la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, los porcentajes correspondientes son: operario 32 %, oficiales 30 % y peón 30 %.

Asimismo, se deberá tener presente que:

- a) Se otorga por día laborado.
- b) Para el cálculo de la BUC, no es considerado el dominical.

c) No es computable para el cálculo de las gratificaciones ordinarias (julio y diciembre), compensación vacacional, compensación por tiempo de servicios, asignación por escolaridad. (MINTRA, 2015)

Tabla N°2
Bonificación Unificada De Construcción
Enero-Mayo

Categoría	Salario básico	Bonificación unificada de la construcción –BUC	
		Tasa	S/.
Operario	S/.55.60	32 %	S/.17.79
Oficial	S/.46.50	30 %	S/.13.95
Peón	S/.41.50	30 %	S/.12.45

Fuente: (Sevillano, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, 2014)

Tabla N°3
Bonificación Unificada De Construcción
Junio-Diciembre

Categoría	Salario básico	Bonificación unificada de la construcción –BUC	
		Tasa	S/.
Operario	S/.58.60	32 %	S/.18.75
Oficial	S/.48.50	30 %	S/.14.55
Peón	S/.43.30	30 %	S/.12.99

Fuente:(Coronado, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, 2015)

2.4.16. Bonificación Movilidad Acumulada

La R.S.D. N° 367-85-SD-NEC, R.S.D. N° 232-1SD-NEC y la R.D.N° 77787-DL-LIM (10.07.87) disponen que se debe pagar a los trabajadores de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana, el valor de seis pasajes urbanos.



Este concepto se abona por día trabajado, sin distinción de categoría.

No se paga esta bonificación cuando se trata de obreros en campamento, cuando el trabajador no asiste al centro de trabajo ni en días de descanso remunerado.

Esta bonificación no está afecta a los aportes ni descuentos que se efectúan por planillas (Essalud, ONP y/o SPP).

Para los trabajadores que laboren domingos o feriados será la equivalente a 4 (cuatro) pasajes urbanos. (MINTRA, 2015)

2.4.17. Bonificación por Asignación Escolar

Es la bonificación que percibe todo trabajador de construcción civil indistintamente de su categoría, equivalente a 30 jornales básicos anuales, se abona por cada hijo menor de 18 años de edad, en etapa escolar y hasta los 21 años, si cursa estudios superiores o técnicos debidamente acreditados. En caso el trabajador no acredite los estudios de los hijos o el parentesco se le descontará de sus beneficios sociales al finalizar la relación laboral. (MINTRA, 2015)

2.4.18. Bonificación por turno de noche

Se considera horario nocturno las labores realizadas a partir de las 11 p.m. El trabajo en horario nocturno se pacta y es retribuido con el equivalente a un salario básico por una jornada de 8 horas con una bonificación del 20 %. La media hora de descanso para tomar refrigerio está incluida dentro de las 8 horas. (MINTRA, 2015)

Tabla N°4
Bonificación por turno de noche
Enero-Mayo

Categoría	Jornal diario	Bonificación por altura 20 %
Operario	S/.55.60	S/.11.12
Oficial	S/.46.50	S/.9.30
Peón	S/.41.50	S/.8.30

Fuente: (Sevillano, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, 2014)

Tabla N°5
Bonificación por turno de noche
Junio-Diciembre

Categoría	Jornal diario	Bonificación por altura 25 %
Operario	S/.58.60	S/.14.65
Oficial	S/.48.50	S/.12.13
Peón	S/.43.30	S/.10.83

Fuente:(Coronado, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, 2015)

2.4.19. Bonificaciones por contacto directo con el agua

La bonificación en este caso es equivalente al 20 % sobre el salario básico. Se entiende 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; tal es el caso específico de trabajo en inundaciones, ríos, lagos, represas y demás que le sean semejantes, tales como trabajos en contacto directo con aguas servidas. (MINTRA, 2015)

Tabla N°6
Bonificaciones por contacto directo con el agua
Enero-Mayo

Categoría	Salario básico	Bonificación por contacto directo con el agua	
		Tasa	S/.
Operario	S/.55.60	20 %	S/.11.12
Oficial	S/.46.50	20 %	S/.9.30
Peón	S/.41.50	20 %	S/.8.30

Fuente: (Sevillano, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, 2014)

Tabla N°7
Bonificaciones por contacto directo con el agua
Junio-Diciembre

Categoría	Salario básico	Bonificación por contacto directo con el agua	
		Tasa	S/.
Operario	S/.58.60	20 %	S/.11.72
Oficial	S/.48.50	20 %	S/.9.70
Peón	S/.43.30	20 %	S/.8.66

Fuente:(Coronado, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, 2015)

2.4.20. Bonificación por aguas servidas

Se extiende la bonificación ascendente al 20 % sobre el jornal básico a los trabajos que se realicen con contacto directo con aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores, con las mismas especificaciones y condiciones establecidas para la bonificación por contacto directo con el agua. (MINTRA, 2015)

Tabla N°8
Bonificación por aguas servidas
Enero-Mayo

Categoría	Salario básico	Bonificación por contacto con aguas servidas	
		Tasa	S/.
Operario	S/.55.60	20 %	S/.11.12
Oficial	S/.46.50	20 %	S/.9.30
Peón	S/.41.50	20 %	S/.8.30

Fuente: (Sevillano, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, 2014)

Tabla N°9
Bonificación por aguas servidas
Junio-Diciembre

Categoría	Salario básico	Bonificación por contacto directo con el agua	
		Tasa	S/.
Operario	S/.58.60	20 %	S/.11.72
Oficial	S/.48.50	20 %	S/.9.70
Peón	S/.43.30	20 %	S/.8.66

Fuente:(Coronado, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, 2015)

2.4.21. Bonificación por altura

Es equivalente 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, que comprenda los trabajos de andamio, revoques exteriores de toda clase, revestimiento de cerámica y otros, molduras que deben forjarse desde el exterior, encofrado de aleros; y, a los obreros que realizan labores en fachadas interiores en las que utilicen andamios, que comparten los riesgos de los trabajadores que realizan labores desde el exterior.

Cuando no se pueda determinar los 4 pisos, se considera el pago de este beneficio a partir de los 10 metros, contados desde la cota del suelo.

También, se paga esta bonificación por trabajos de tanques elevados en urbanizaciones, a partir de cinco (5) metros de altura.

Esta bonificación no se considera para la CTS, ni para las vacaciones. (MINTRA, 2015)

Tabla N°10
Bonificación por altura
Enero-Mayo

Categoría	Jornal diario	Bonificación por altura	
		Tasa	S/.
Operario	S/.55.60	7 %	S/.3.89
Oficial	S/.46.50	7 %	S/.3.56
Peón	S/.41.50	7 %	S/.2.91

Fuente: (Sevillano, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, 2014)

Tabla N°11
Bonificación por altura
Junio-Diciembre

Categoría	Jornal diario	Bonificación por altura	
		Tasa	S/.
Operario	S/.58.60	7 %	S/. 4.10
Oficial	S/.48.50	7 %	S/. 3.40
Peón	S/.43.30	7 %	S/. 3.03

Fuente:(Coronado, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, 2015)

2.4.22. Bonificación por altitud

De conformidad con la R.S.D. N° 058-76-911000 y R.S.D. N° 443-88-4SD/NEC, cuando se contraten los servicios de trabajadores que habitualmente residen en ciudades de la costa para que realicen labores en lugares ubicados a partir de los tres mil metros (3,000) sobre el nivel del mar, se les deberá pagar este beneficio, en un monto que asciende a S/.1.80 por día laborado.

Esta bonificación solo se abonará en tanto el trabajador preste servicios en esa obra sobre la altitud indicada.

Esta bonificación no será computable para el cálculo de los beneficios sociales ni para la indemnización del tiempo de servicios. (MINTRA, 2015)

2.4.23. Bonificación por alta especialización

Los empleadores otorgan la Bonificación por concepto de Alta Especialización – BAE a los trabajadores de construcción civil que estén debidamente certificados por el empleador o institución educativa para realizar trabajos especializados.

La bonificación por alta especialización no es adicional a la bonificación que algunas empresas ya otorgan, salvo que el monto sea menor en cuyo caso se completa la diferencia hasta llegar al monto acordado.

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 ni para la indemnización por tiempo de servicios ni vacaciones. (MINTRA, 2015)

Tabla N°12

Bonificación por alta especialización

Enero-Mayo

	Diaria
Operario de equipo mediano 8 % del básico	S/.4.45
Operario de equipo pesado 10 % del básico	S/.5.56
Operario electromecánico 15 % del básico	S/.8.34
Operario topográfico 9 % del básico	S/.5.00

Fuente: (Sevillano, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, 2014)

Tabla N°13

Bonificación por alta especialización

Junio-Diciembre

	Diaria
Operario de equipo mediano 8 % del básico	S/. 4.69
Operario de equipo pesado 10 % del básico	S/. 5.86
Operario electromecánico 15 % del básico	S/. 8.79
Operario topográfico 9 % del básico	S/. 5.27

Fuente:(Coronado, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, 2015)

2.4.24. Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero

Conforme se establece en el Acuerdo Colectivo 2013-2014, los trabajadores del presente régimen especial, que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo la cota del suelo, tendrán el derecho a una bonificación por riesgo de trabajo, equivalente a S/.1.50 soles diario, cuyo pago se efectuará hasta la

culminación de las obras de estructuras al nivel en mención.
(MINTRA, 2015)

2.4.25. Asignación por escolaridad

Es equivalente a 30 jornales básicos al año, por cada hijo menor de 18 años que curse estudios de nivel inicial, primarios o secundarios, estudios técnicos o superiores.

Para ello el trabajador deberá acreditar con las partidas de nacimiento y el documento otorgado por la autoridad de educación correspondiente.

Esta asignación no está afecta a los aportes de Essalud, ni a los descuentos por pensiones (ONP o AFP).

Esta asignación podrá ser pagada en 12 cuotas, la última semana de cada mes, a razón de un dozavo del total de la asignación por cada hijo. (MINTRA, 2015)

Tabla N°14
Asignación por escolaridad
Enero-Mayo

Categ.	Salario básico	N° Jornales	Asignación por escolaridad	
			Anual	Mensual
Operario	S/.55.60	30	S/.1,668.00	S/.139.00
Oficial	S/.46.50	30	S/.1,395.00	S/.116.25
Peón	S/.41.50	30	S/.1,245.00	S/.103.75

Fuente: (Sevillano, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, 2014)

Tabla N°15
Asignación por escolaridad
Junio-Diciembre

Categ.	Salario básico	N° Jornales	Asignación por escolaridad	
			Anual	Mensual
Operario	S/.58.60	30	S/.1,758.00	S/.146.50
Oficial	S/.48.50	30	S/.1,455.00	S/.121.25
Peón	S/.43.30	30	S/.1,299.00	S/.108.25

Fuente:(Coronado, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, 2015)

2.4.26. Asignación por sepelio

Los partes acuerdan que la asignación por sepelio que se abona a los familiares de los trabajadores fallecidos durante el contrato de trabajo es de una (1) Unidad Impositiva Tributaria (UIT), siempre y cuando el costo de la obra presupuestada sea igual o mayor cincuenta (50) UIT. (MINTRA, 2015)

2.4.27. Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad

De conformidad con la R.D. 777-87-DRLIM, los trabajadores de construcción civil tienen derecho al pago de:

Por Fiestas Patrias (julio), a 40 jornales básicos, si es que el trabajador laboró en una misma obra los 7 meses anteriores.

Por Navidad (diciembre), a 40 jornales básicos, siempre y cuando el trabajador haya laborado cinco meses anteriores a las fiestas de Navidad.

En el caso de gratificaciones por Fiestas Patrias, el trabajador percibirá tantos sétimos como meses hubiera laborado.

Tratándose de Navidad, el trabajador percibirá tantos quintos como meses hubiera laborado.

En el caso de que un trabajador cesara antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales (treintavos) de los sétimos y quintos del monto de cada una de las gratificaciones, como días haya laborado. Las gratificaciones se pagarán en la semana anterior a las Fiestas Patrias o Navidad, salvo el caso de renuncia o despido. (MINTRA, 2015)

Tabla N°16
Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad
Enero-Mayo

Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad		
Categ.	Salario básico	Por 7 meses 40 jornales
Operario	S/.55.60	S/.2,224.00
Oficial	S/.46.50	S/.1,860.00
Peón	S/.41.50	S/.1,660.00

Fuente: (Sevillano, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, 2014)

Tabla N°17
Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad
Junio-Diciembre

Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad		
Categ.	Salario básico	Por 5 meses 40 jornales
Operario	S/.58.60	2,344.00
Oficial	S/.48.50	1,940.00
Peón	S/.43.30	1,732.00

Fuente:(Coronado, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, 2015)

2.4.28. Vacaciones

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a 30 días calendario de descanso vacacional, por cada año de trabajo para un mismo empleador, siempre y cuando cumplan con los requisitos que menciona el D. Leg. N° 713, como son cumplir con el récord de 260 días efectivos de labor si la jornada es de 6 días a la semana.

La compensación vacacional equivale al 10 % del salario básico percibido durante el año de servicios.

El trabajador tendrá derecho al récord trunco en las siguientes situaciones:

- Si fueran despedidos después de seis (6) días de labor, percibirán como compensación vacacional un monto equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su periodo de trabajo, no incluye la remuneración dominical.

- Los trabajadores que renuncien después de haber laborado dieciocho (18) días, tendrán derecho a percibir una compensación vacacional equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su permanencia en el trabajo.
- Si la despedida o retiro involuntario se realiza exactamente al cumplir los dieciocho (18) días de labor efectiva, la compensación vacacional equivale a dos jornales y medio.

Por otro lado, no tendrán derecho al récord trunco:

- Si fueran despedidos dentro de los primeros seis días de labor, no recibirán pago alguno.
- Si renuncian antes de haber laborado dieciocho (18) días, no recibirán pago alguno.

En el pago de la compensación no se incluye las horas extras.
(MINTRA, 2015)

2.4.29. Compensación por tiempo de servicios – CTS

La compensación por tiempo de servicios para los trabajadores de construcción civil es equivalente al 15 % de las remuneraciones básicas percibidas por el trabajador durante el tiempo de servicios que laboró para un mismo empleador.
(Decreto Supremo N° 012-0T, publicado el 02.11.53).

A dicho cálculo, también se le incluyen las horas extras, las cuales son computadas como horas simples y no con sobretasa.

A partir del 01.06.90 por R.S.D.450-90-2SD-NEC de fecha 25.05.90 se estableció que el cálculo de la CTS se determina aplicando el último jornal vigente a la fecha de cese del trabajador.

El 15 % en mención está conformado por un 12 % que corresponde realmente a la CTS y un 3 % es una sustitución de la participación en las utilidades. (D.S. 012-DT).

Para determinar el tiempo de servicios solo se computa los días efectivamente trabajados, no se incluye los días feriados, los dominicales, ni las faltas. (MINTRA, 2015)

Tabla N°18
Compensación por tiempo de servicios
Enero-Mayo

Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad		
Categ.	Salario básico	S/.
Operario	S/.55.60	S/.8.34
Oficial	S/.46.50	S/.6.98
Peón	S/.41.50	S/.6.23

Fuente: (Sevillano, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, 2014)

Tabla N°19
Compensación por tiempo de servicios
Junio-Diciembre

Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad		
Categ.	Salario básico	S/.
Operario	S/.58.60	S/. 8.79
Oficial	S/.48.50	S/. 7.28
Peón	S/.43.30	S/. 6.50

Fuente:(Coronado, Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, 2015)



2.4.30. Descanso semanal

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. Cuando se labore en el día de descanso semanal obligatorio, sin sustituirlo por otro día en la misma semana, el trabajador tendrá derecho al pago de la retribución a la labor efectuada más una sobretasa del 100 %. (MINTRA, 2015)

2.4.31. Descanso en días feriados

Los empleadores acuerdan otorgar a los trabajadores que laboren en días feriados una asignación especial equivalente al diez por ciento (10 %), de la Bonificación Unificada de la Construcción (BUC) y del diez por ciento (10 %) de la Bonificación por Alta Especialización (BAE) a la ocupación que corresponda.

Esta asignación especial no será computable para el cálculo de la indemnización por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones ni beneficios sociales.

Los días feriados a los cuales es aplicable esta asignación especial, sin que sea aplicable a cualquier otro feriado local o regional, son los siguientes:

- Año Nuevo (1 de enero)
- Viernes Santo
- Día del Trabajo (1 de mayo)
- Fiestas Patrias (28 de julio)
- Día de los Trabajadores de Construcción Civil (25 de octubre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre). (MINTRA, 2015)



2.5. HIPÓTESIS

2.5.1. Hipótesis General

Al analizar la estructura de los costos de los recursos humanos de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015 se ha encontrado hallazgos sobre el incumplimiento de obligaciones laborales en los pagos por gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y Recibos por Honorarios en perjuicio de los colaboradores de la empresa materia del presente estudio.

2.5.1. Hipótesis Específicas

a. El resultado del análisis de la estructura actual de los costos de los recursos humanos en la actualidad indica cumplimiento de la mayoría de las obligaciones e incumplimiento de algunas otras obligaciones que perjudican a los colaboradores de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L, y además presentan deficiencias en su elaboración.

b. En el análisis de la estructura de costos de los recursos humanos ha resultado el hallazgo del incumplimiento de las obligaciones laborales en el pago de las gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y Recibos por Honorarios en perjuicio de los colaboradores de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L.



2.6. VARIABLES E INDICADORES

2.6.1. Identificación de Variables

2.6.1.1. Variable 1:

Estructura de los costos de los Recursos Humanos

2.6.1.2. Variable 2:

Obligaciones laborales

2.6.2. Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Variable 1</p> <p>Estructura de los costos de los Recursos Humanos</p>	<p>La Estructura de costos es un proceso orientado a organizar de manera práctica la gestión de costos, basado en las prioridades estratégicas y operativas de la organización.</p> <p>Fuente: (Gudiño, 2011)</p>	<p>La Estructura de costos se define como el conjunto de las proporciones que respecto del costo total de la actividad del sector o de la empresa, representa cada tipo de costo.</p> <p>Fuente: (Charles T. Horngren, 2007)</p>	<p>1 .El Costo Salarial directo.</p> <p>2.Cotizaciones</p> <p>3.Prestaciones sociales directas</p> <p>Fuente: (Charles T. Horngren, 2007)</p>	<p>1.1.Salario Base</p> <p>1.2.Salario Extraordinario</p> <p>2.1.Formación Profesional</p> <p>2.2. Seguridad Social.</p> <p>3.1 Jubilación</p> <p>3.2.Asistencia Familiar.etc</p> <p>Fuente: (Charles T. Horngren, 2007)</p>
<p>Variable 2</p> <p>Obligaciones laborales</p>	<p>Son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la</p>	<p>Comprende el valor de los pasivos a cargo de la empresa y a favor de los trabajadores o beneficiarios, originados en virtud de normas legales, convencionales de trabajo o pactos</p>	<p>1.-La Jornada de Trabajo</p> <p>2.- Obligación de servicio</p> <p>3.-Salarios</p> <p>4.-Incentivos y otras remuneraciones</p>	<p>1.1 Horas de trabajo</p> <p>2.1.- Aportes Al Sistema Privado De Pensiones</p> <p>2.2.Servicio Medico</p>



	<p>terminación de la relación laboral.</p> <p>Fuente: (Bailon, 2004)</p>	<p>colectivos tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. salario por pagar 2. cesantias consolidadas. 3. prima de servicios. 4. prestaciones extralegales e indemnizaciones laborales. <p>Fuente: (Tur, 2005)</p>	<p>5.- Aportes</p> <p>Fuente: (Bailon, 2004)</p>	<p>2.3. Equipo De Protección Personal</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1.-Tarea especifica 3.2.-Producto determinado 4.1.- Bonos 4.2.Asignación familiar 5.1.SENATI 5.2.SENCICO 5.3.Contribuciones : Essalud, SNP, SCTR <p>Fuente: (Bailon, 2004)</p>
--	--	--	--	--



CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque de la investigación

El presente estudio tiene el enfoque cuantitativo, porque permite contrastar las hipótesis con los resultados de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L

3.1.2. Alcance de la Investigación

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque descriptivo, se recolectara datos para su análisis e interpretación.

3.1.2.1. Descriptivo.- Por que describe un fenómeno, especifica propiedades, características y rasgos importantes.

3.1.2.2. Correlacional.- por que identifica la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto.

3.1.2.3. Cuantitativa.- El presente estudio es cuantitativa porque refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los problemas a investigar.



3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene un diseño no experimental porque se realiza inferencias sobre las relaciones de las variables de una estructura de costos laborales sin manipular ninguna variable.

El tipo de diseño no experimental y los datos se recolectan en el periodo 2015.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población para el presente trabajo de investigación está conformada por el gerente, el contador y 12 colaboradores, el trabajo de campo se ha realizado en el análisis de la planilla de costos de los Recursos Humanos para identificar las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L que representa el 100%.

3.3.2. Muestra

Este presente trabajo tiene un muestreo no probabilístico ya que no se recurrirá a la utilización de una formula estadística para su determinación.

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y RECOLECCIÓN DE DATOS

En el presente trabajo de investigación se emplearan las siguientes técnicas con sus respectivos instrumentos:

3.2.1. Análisis de documentos internos (en los que se realizó la revisión física de las planillas de Enero a Diciembre del periodo 2015)

3.2.2. Observación (visitas de inspección ocular a los documentos internos de la empresa Constructora Generación Argus E.I.R.L)



CAPITULO IV

RESULTADO

4.1. Presentación de los resultados

La investigación verifica el incumplimiento de las Obligaciones Laborales en el Sector de la Construcción de la empresa Generación Argus E.I.R.L., en la cual se ha analizado la Estructura de los Costos que se aplica en referencia a los Costos de los Recursos Humanos dentro de los cuales se encuentran el Jornal Básico, la Bonificación Unificada de Construcción , Bonificación Movilidad Acumulada, Bonificación por Asignación Escolar, Bonificación por turno de noche, Bonificaciones por contacto directo con el agua, Bonificación por altura, Bonificación por aguas servidas, Bonificación por altitud, Bonificación por alta especialización en cual solo se otorga a los trabajadores operarios certificados, Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota entre otros.

Se identifica las remuneraciones a los trabajadores de construcción civil de Enero a Mayo por el Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, las remuneraciones de Junio a Diciembre por el Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, con lo cual se identifica los conceptos remunerativos que tienen derecho y que debió cumplir la empresa en el periodo en estudio

4.2. Análisis y Comentarios de Tablas de los Resultados

Tabla 20

Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos de los operarios de Enero a Mayo

Detalle		Por día	Tasa%	%
Jornal Básico		S/.55.60		28%
BUC		S/17.79	32%	9%
Dominical		S/.9.27		5%
Vacaciones		S/.5.56	10%	3%
CTS		S/.8.34	15%	4%
Hora extra 60%		S/.10.42	60%	6%
Hora extra 100%		S/.13.03	100%	7%
Trabajo nocturno		S/.11.12	20%	6%
Bonificación por altitud		S/.1.80		1%
Bonificación por contacto directo con el agua		S/.11.72	20%	6%
Bonificación por altura		S/.3.89	7%	2%
Bonificación por alta especialización	Operario operador de equipo mediano	S/4.45	8%	2%
	Operario operador de equipo pesado	S/.5.56	10%	3%
	Operario electromecánico	S/.8.34	15%	4%
	Operario topográfico del básico	S/.5.00	9%	3%
Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero		S/.1.5		1%
Asignación por escolaridad		S/.4.63		2%
Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad	Fiestas Patrias	S/.6.18		12%



TOTAL	S/.184.20	100%
--------------	-----------	------

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla N°20 presenta los conceptos remunerativos que se debe pagar al operario de los meses de Enero a Mayo según el Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, los montos y las respectivas tasas remunerativas presentadas son diarias.

Tabla 21

Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos de los operarios de Junio a Diciembre

Detalle	Por día	Tasa%	%	
Jornal Básico	S/.58.60		30%	
BUC	S/.18.75	32%	9%	
Dominical	S/.9.77		5%	
Vacaciones	S/.5.86	10%	3%	
CTS	S/.8.79	15%	4%	
Hora extra 60%	S/.11.72	60%	6%	
Hora extra 100%	S/.14.65	100%	7%	
Trabajo nocturno	S/.14.65	25%	7%	
Bonificación por altitud	S/.1.8		1%	
Bonificación por contacto directo con el agua	S/.11.72	20%	6%	
Bonificación por altura	S/.4.10	7%	2%	
Bonificación por alta especialización				
	Operario de equipo mediano 8% del básico	S/.4.69	8%	2%
	Operario de equipo pesado 10% del básico	S/.5.86	10%	3%
	Operario electromecánico 15% del básico	S/.8.79	15%	4%
	Operario topográfico 9%	S/.5.27	9%	3%



	del básico	
Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero	S/.1.5	1%
Asignación por escolaridad	S/.4.88	2%
Gratificación	S/.6.51	3%
TOTAL	S/.197.91	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla N°21 presenta los conceptos remunerativos que se debe pagar al operario de los meses de Junio a Diciembre según el Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, los montos y las respectivas tasas remunerativas presentadas son diarias.

Tabla 22

Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos del
oficial de Enero a Mayo

Detalle	Por día	Tasa%	%
Jornal Básico	S/.46.50		31%
BUC	S/.13.95	30%	9%
Dominical	S/.7.60		5%
Vacaciones	S/.4.65	10%	3%
CTS	S/.6.98	15%	5%
Hora extra 60%	S/.8.82	60%	6%
Hora extra 100%	S/.11.03	100%	8%
Trabajo nocturno	S/.9.30	20%	6%
Bonificación por altitud	S/.1.80		1%
Bonificación por contacto directo con el agua	S/.9.30	20%	6%
Bonificación por altura	S/.3.56	7%	2%
Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero	S/.1.50		1%
Asignación por escolaridad	S/.3.88		3%
Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad	S/.5.17		14%
TOTAL	S/.134.04		100%

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

La tabla N°22 presenta los conceptos remunerativos que se debe pagar al oficial de los meses de Enero a Mayo según el Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, los montos presentados son diarios con sus respectivas tasas remunerativas.

Tabla 23

Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos del
oficial de Junio a Diciembre

Detalle	Por día	Tasa%	%
Jornal Básico	S/.48.50		34%
BUC	S/.14.55	30%	10%
Dominical	S/.8.08		6%
Vacaciones	S/.4.85	10%	3%
CTS	S/.7.28	15%	5%
Hora extra 60%	S/.9.7	60%	7%
Hora extra 100%	S/.12.13	100%	8%
Trabajo nocturno	S/.12.13	25%	8%
Bonificación por altitud	S/.1.80		1%
Bonificación por contacto directo con el agua	S/.9.70	20%	7%
Bonificación por altura	S/.3.40	7%	2%
Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero	S/.1.50		1%
Asignación por escolaridad	S/.4.04		3%
Gratificación	S/.5.39		4%
TOTAL	S/.143.04		100%

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

La tabla N°23 presenta los conceptos remunerativos que se debe pagar al oficial de los meses de Junio a Diciembre según el Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, los montos presentados son diarios con sus respectivas tasas remunerativas.

Tabla 24

Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos del peón
de Enero a Mayo

Detalle	Por día	Tasa%	%
Jornal Básico	S/.41.50		31%
BUC	S/.12.45	30%	9%
Dominical	S/.6.92		5%
Vacaciones	S/.4.15	10%	3%
CTS	S/.6.23	15%	5%
Hora extra 60%	S/.7.88	60%	6%
Hora extra 100%	S/.9.85	100%	8%
Trabajo nocturno	S/.8.30		6%
Bonificación por altitud	S/.1.80	20%	1%
Bonificación por contacto directo con el agua	S/.8.30	20%	6%
Bonificación por altura	S/.2.91	7%	2%
Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero	S/.1.50		1%
Asignación por escolaridad	S/.3.46		3%
Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad	S/.4.61		14%
TOTAL	S/.119.86		100%

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

La tabla N°24 presenta los conceptos remunerativos que se debe pagar al peón de los meses de Enero a Mayo según el Convenio Colectivo de Construcción Civil 2014-2015, los montos presentados son diarios con sus respectivas tasas remunerativas.



Tabla 25

Identificación de la estructura de los costos de los Recursos Humanos del peón
de Junio a Diciembre

Detalle	Por día	Tasa%	%
Jornal Básico	S/.43.30		34%
BUC	S/.12.99	30%	10%
Dominical	S/.7.22		6%
Vacaciones	S/.4.33	10%	3%
CTS	S/.6.495	15%	5%
Hora extra 60%	S/.8.66	60%	7%
Hora extra 100%	S/.10.83	100%	8%
Trabajo nocturno	S/.10.83	25%	8%
Bonificación por altitud	S/.1.8		1%
Bonificación por contacto directo con el agua	S/.8.66	20%	7%
Bonificación por altura	S/.3.03	7%	2%
Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero	S/.1.5		1%
Asignación por escolaridad	S/.3.61		3%
Gratificación	S/.4.81		4%
TOTAL	S/.128.06		100%

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

La tabla N°25 presenta los conceptos remunerativos que se debe pagar al peón de los meses de Junio a Diciembre según el Convenio Colectivo de Construcción Civil 2015-2016, los montos presentados son diarios con sus respectivas tasas remunerativas



Tabla 26

Planilla de remuneraciones aplicables a los trabajadores de Enero a Mayo 2015

COD.	CATEGORIA	SISTEMA PENSIÓN	DÍAS TRABAJADO	HR. 60%	HR. 100%	JORNAL BÁSICO	BUC	DOMINICAL	VACAC. 10%	CTS. 15%	GRATIFIC.	HORAS EXTRAS 60%	HORAS EXTRAS 100%	TOTAL MENSUAL	TOTAL AFECTO	DESCUENTOS AL TRABAJADOR						TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	ESSALUD 9%	SCTR 1.55%	
																O.N.P. 13%	COMIS. AFP	PRIMA AFP	APORT AFP	CONAF 2%	ADELANTO					DSCT. SINDICAL
1	Operario	S.N.P.	7			389.20	124.54	64.87	38.92	58.38	74.1	-	-	750.01	617.53	80.28	-	-	-	9.08	-	-	89.36	660.65	55.58	9.57
2	Oficial	S.N.P.	7			325.50	97.65	54.25	32.55	48.83	62.0	-	-	620.77	509.94	66.29	-	-	-	7.60	-	-	73.89	546.88	45.89	7.90
3	Peón	S.N.P.	7			290.50	87.15	48.42	29.05	43.56	55.3	-	-	553.98	455.12	59.17	-	-	-	6.78	-	-	65.95	488.03	40.96	7.05
TOTAL						1005.2	309.34	167.5	100.5	150.77	191	0	0	1,924.76	1,582.59	205.7	0	0	0	23.5	0	0	229.20	1 695.56	142.43	24.52

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de remuneraciones permite identificar por niveles lo que se debe percibir legalmente, los aportes presentados son el total neto a pagar, el total afecto y el total mensual.

Operario:

El jornal básico que percibe el operario semanal, es de S/. 389.20, el cual también percibe BUC con S/.124.54, con un dominical de S/. 64.87, el 15% del CTS lo que hace un total de S/.58.38 teniendo así un total mensual de S/. 750.01 y un total afecto de S/.617.53. Un descuento de S/. 89.36, que hacen un total neto pagar al operario de S/660.65.

Oficial:

El jornal básico que percibe el operario semanal, es de S/. 325.50, el cual también percibe BUC con S/.97.65, con un dominical de S/. 54.25, el 15% del CTS lo que hace un total de S/.48.83 teniendo así un total mensual de S/. 620.77 y un total afecto de S/.509.94. Un descuento de S/. 73.89, que hacen un total neto pagar al operario de S/546.88.

Peón:

El jornal básico que percibe el operario semanal, es de S/. 290.50, el cual también percibe BUC con S/.87.15, con un dominical de S/. 48.42, el 15% del CTS lo que hace un total de S/.43.56 teniendo así un total mensual de S/. 553.98 y un total afecto de S/.455.12. Un descuento de S/. 65.95, que hacen un total neto pagar al operario de S/488.03.



Tabla 27

Planilla de remuneraciones aplicables a los trabajadores de Junio a Diciembre 2015

COD.	CATEGORIA	SISTEMA PENSIÓN	DÍAS TRABAJADO	HR. 60%	HR. 100%	JORNAL BÁSICO	BUC	DOMINICAL	VACAC. 10%	CTS. 15%	GRATIFIC.	HORAS EXTRAS 60%	HORAS EXTRAS 100%	TOTAL MENSUAL	TOTAL AFECTO	DESCUENTOS AL TRABAJADOR						TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	ESSALUD 9%	SCTR 1.55%	
																O.N.P. 13%	COMIS. AFP	PRIMA AFP	APORT AFP	CONAF 2%	ADELANTO					DSCT. SINDICAL
1	Operario	S.N.P.	7	-	-	410.20	131.26	68.39	41.02	61.53	78.12	-	-	790.52	650.87	84.61	-	-	-	9.57	-	-	94.18	696.34	58.58	10.09
2	Oficial	S.N.P.	7	-	-	339.50	101.85	56.56	33.95	50.96	64.68	-	-	647.50	531.86	69.14	-	-	-	7.92	-	-	77.06	570.44	47.87	8.24
3	Peón	S.N.P.	7	-	-	303.10	90.93	50.54	30.31	45.5	57.75	-	-	578.13	474.88	61.73	-	-	-	7.07	-	-	68.80	509.33	42.74	7.36
TOTAL						1,052.80	324.04	175.49	105.28	157.99	200.55	0	0	2,016.15	1,657.61	215.49	0	0	0	24.56	0	0	240.05	1,776.10	149.19	25.69

Fuente: Elaboración propia



Interpretación: La tabla de remuneraciones permite identificar por niveles lo que se debe percibir legalmente, los aportes presentados son el total neto a pagar, el total afecto y el total mensual.

Operario:

El jornal básico que percibe el operario semanal, es de S/. 410.20, el cual también percibe BUC con S/.131.26, con un dominical de S/. 68.39, el 15% del CTS lo que hace un total de S/.61.53 teniendo así un total mensual de S/. 790.52 y un total afecto de S/.650.87. Un descuento de S/. 94.18, que hacen un total neto pagar al operario de S/696.34.

Oficial:

El jornal básico que percibe el operario semanal, es de S/. 339.50, el cual también percibe BUC con S/.101.85, con un dominical de S/. 56.56, el 15% del CTS lo que hace un total de S/.50.96 teniendo así un total mensual de S/. 647.50 y un total afecto de S/.531.86. Un descuento de S/. 77.06, que hacen un total neto pagar al operario de S/570.44.

Peón:

El jornal básico que percibe el operario semanal, es de S/. 303.10, el cual también percibe BUC con S/.90.93, con un dominical de S/. 50.54, el 15% del CTS lo que hace un total de S/.45.5 teniendo así un total mensual de S/. 578.13 y un total afecto de S/.474.88. Un descuento de S/. 68.80, que hacen un total neto pagar al operario de S/509.33.



Tabla 28 Resumen Recibos por Honorarios - Servicios prestados por terceros

NOMBRE	CATEGORIA	FEBRERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
NAVARRETE ZEVALLLOS MILAGROS	CONTADORA	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 14,400.00
ARRIAGADA QUINTANA IGNACIO ANTONIO	Peón	S/. 1,182.00	S/. 1,182.00	S/. 1,182.00	S/. 1,182.00	S/. 1,182.00	S/. 1,182.00							S/. 7,092.00
BORGONO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	Operario	S/. 1,563.00	S/. 1,563.00	S/. 1,563.00										S/. 4,689.00
BRAHM SMART LUIS FELIPE	Oficial	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00										S/. 3,969.00
ARIZTIA LENIZ ANIBAL	peon				S/. 1,024.40	S/. 1,024.40	S/. 1,024.40							S/. 3,073.20
ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	operario							S/. 1,354.60	S/. 1,354.60					S/. 2,709.20
LILLO RAZETO IGNACIO ENRIQUE	oficiales							S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 7,938.00
MARTINEZ ALVEAR GUTENBERG PATRICIO	oficiales							S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 1,323.00	S/. 7,938.00
BORGONO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	operario									S/. 1,354.60	S/. 1,354.60	S/. 1,354.60	S/. 1,354.60	S/. 5,418.40
Total														S/. 57,226.80

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla está representada por los diferentes colaboradores de la Empresa Constructora Generación Argus E.I.R.L de la ciudad del Cusco durante los meses de enero a diciembre del periodo 2015 en la que nos indica los pagos efectuados con recibos por honorarios a colaboradores que a continuación reflejaremos: El contador percibe una remuneración fija mensual de S/.1,200.00 y con una suma total al año es de S/.14400.00, El operario percibe una remuneración fija de S/.1,354.60 por mes mediante recibos por honorarios, el oficial con una remuneración de S/.1,323.00 fijos por mes mediante recibos por honorarios, y los peones perciben una remuneración fija mensual de S/.1,024.40 mediante recibos por honorarios determinando la calidad y el tipo de contrato, los pagos dados por la Empresa Constructora Generación Argus E.I.R.L a todos los colaboradores mediante recibos por honorarios en todo el año 2015 sumaron un total de S/.57226.80.



Tabla 29

Inconsistencias determinadas en la planilla de remuneraciones (CTS)

NOMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	S/.130.02	S/.147.75	S/.130.02	S/.165.48	S/.124.11	S/.130.02	S/.175.50	S/.143.00	S/.117.00	S/.1,262.90
ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOS ALEJANDRO	S/.139.02	S/.139.02	S/.158.88	S/.198.60	S/.125.78	S/.131.04	S/.139.00	S/.145.60	S/.174.72	S/.1,351.66
ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	S/.130.02	S/.124.11	S/.118.20	S/.195.03	S/.118.20	S/.117	S/.201.50	S/.162.50	S/.162.50	S/.1,329.06
ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	S/.106.38	S/.118.20	S/.153.66	S/.177.30	S/.94.56	S/.156	S/.195.00	S/.175.50	S/.143.00	S/.1,319.60
ARIAS NATHO ALFREDO	S/.100.47	S/.130.02	S/.106.38	S/.171.39	S/.100.47	S/.156	S/.169.00	S/.169.00	S/.169.00	S/.1,271.73
TOTAL										S/.6,534.95

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla nos representa las inconsistencias determinadas en la planilla de remuneraciones de CTS, en donde pudimos comprobar que se acumuló los aportes no pagados de los meses de Enero a Setiembre dando un monto total S/ 6 534.95 en la que la empresa no cumplió con pagar el CTS a los trabajadores mencionados en la tabla N° 27 lo cual constituye un incumplimiento legal según el ministerio de trabajo y el DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR, Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo la ley de sanciones artículo 48 Cuantía y aplicación de las sanciones de acuerdo a su gravedad cometida ya sea Leves, Graves y Muy Graves.

Tabla 30

Inconsistencias determinadas en la planilla de remuneraciones (gratificaciones)

NOMBRE	ABRIL 06-10	ABRIL 13-19	JUNIO 08-14
ACUÑA KITTO GUILLERMO JAVIER	s/.37.50	s/.52.50	
AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	s/.37.50	s/.52.50	
ARIAS NATHO ALFREDO			s/.57.75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla N°30 refleja las inconsistencias determinadas acerca de las gratificaciones que no se consideraron en sus planillas de remuneraciones de los 3 colaboradores mencionados en la tabla que constituye un incumpliendo legal.

Tabla 31

Trabajadores registrados y no registrados en planilla

Mes	Cantidad de Trabajadores registrados en planilla			TOTAL	Cantidad de Trabajadores no registrados en planilla			TOTAL
	Operario	Oficial	Peón		Operario	Oficial	Peón	
Enero	2	1	6		1	1	1	
Febrero	2	1	6		1	1	1	
Marzo	2	1	6		1	1	1	
Abril	2	2	5		-	1	2	
Mayo	3	2	5		-	-	2	
Junio	2	2	5		1	-	2	
Julio	2	2	5		1	1	1	
Agosto	2	2	5		2	1	1	
Septiembre	2	2	5		2	1	1	
Octubre	2	2	5		2	1	1	
Noviembre	1	2	6		2	1	1	
Diciembre	2	2	5		2	1	1	
total	23	21	66	110	15	10	15	40

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla N°31 indica la cantidad de colaboradores que laboraron en la empresa Generación Argus E.I.R.L., en el periodo 2015 estuvieron registrados en planilla y otros colaboradores que laboraron mediante locación de servicios, se muestra un total de 23 Operarios en planilla y 15 Operarios con locación de servicios, 21 Oficiales registrados con planilla, 10 Oficiales con la modalidad de

locación de servicios, en Peones tenemos a 66 registrados en planilla y 15 Peones con la modalidad de locación de servicios dando un total de 110 colaboradores que laboraron registrados en planilla y 40 colaboradores que laboraron con un contrato de locación de servicios de Enero a Diciembre del año 2015.

Tabla 32

Cuadro remunerativo anual de costos de los Recursos Humanos

Detalle	Monto anual	Porcentaje anual
Jornal básico	S/.108,116.60	52.32%
BUC	S/. 32,993.65	15.97%
Dominical	S/. 17,994.96	8.71%
vacaciones 10%	S/. 10,794.50	5.22%
Cts 15%	S/. 16,198.20	7.84%
Gratificación	S/. 20,557.64	9.95%
Total anual	S/.206,655.55	100 %

Fuente. Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla N° 32 demuestra los beneficios que se les pagaron a los colaboradores de la empresa Generación Argus E.I.R.L en todo el año 2015, con lo que nos señala el 52.32% se pagaron los jornales Básicos, el 15.97% se pagaron en las Bonificaciones Unificada de la construcción (BUC), el 8.17% por pagos de labores dominicales, con el 5.22% se pagaron las vacaciones, las CTS se pagaron en un 7.84% y las gratificaciones con un 9.95% de todos los colaboradores registrados en planilla.

Tabla 33

Diferencia de los costos de los Recursos Humanos anual

Detalle	Monto	Porcentaje
Planilla	S/ 206,655.55	78.59%
Recibos por honorarios	S/. 56,286.00	21.41%
Total	S/. 262,941.55	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla N°33 detalla la diferencia que hubo de los costos de remuneraciones de los colaboradores que estuvieron registrados en planilla de remuneraciones dando el 78.59% y los otros que cuentan con un contrato de locación de servicios obteniendo el 21.41%.

Tabla 34

Cuadro de sanciones

1.-Decreto Supremo N° 012-0T

2.-De acuerdo con el DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR, Ley N° 28806
Ley General de Inspección del Trabajo,

Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones

48.1 Las sanciones se aplican de acuerdo con la siguiente tabla:

Gravedad de infracción	Base de calculo	Número de trabajadores Afectados							
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a+	
Leves	1 a 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%	
GRAVES	6 a 10 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%	
MUY GRAVE	11 a 20 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%	

CAPÍTULO V

5.1. DISCUSIÓN

El desarrollo de la actividad inmobiliaria en nuestro país ha generado el crecimiento sostenido de la economía en la última década; este hecho ha ocasionado que el estado implemente una serie de disposiciones tributarias para luchar contra la evasión en el sector; las deducciones y otros sistemas administrativos del IGV han logrado formalizar la actividad.

El aspecto laboral – tributario de igual manera cuenta con amplia normatividad, la adecuada implementación del departamento de contabilidad en las empresas del sector garantizan su cumplimiento, desarrollo y contribución con el progreso del país.

En nuestra región el desarrollo ha sido importante, la empresa materia de estudio, nos permite esclarecer cual es la problemática que atraviesan en el sector en general, la misma que se explica a continuación en base a las tablas presentadas en el capítulo anterior.

Las obligaciones laborales tributarias están fijadas por normas, reglamentos y en su caso convenios colectivos; mediante la investigación se ha podido determinar las obligaciones laborales que debe cumplir la empresa Constructora Generación ARGUS E.I.R.L., respecto de cada categoría de los trabajadores involucrados en el sector de construcción.

Se establecen que existen tres niveles remunerativos (operario, oficial y peón), que perciben remuneraciones con una estructura aprobada mediante convenio colectivo con participación del Estado y los representantes de la actividad privada a través de la Cámara Peruana de la Construcción estableciendo la composición de las remuneraciones del sector debiendo resaltar los siguientes rubros: el BUC (Bonificación Unificada de Construcción) , Bonificación



Movilidad Acumulada, Bonificación por Asignación Escolar, Bonificación por turno de noche, Bonificaciones por contacto directo con el agua, Bonificación por altura, Bonificación por aguas servidas, Bonificación por altitud, Bonificación por alta especialización en cual solo se otorga a los trabajadores operarios certificados, Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota entre otros.

En el análisis se han formulado tablas que nos permiten identificar cuantitativamente los montos correspondientes que toda empresa del sector de construcción debe de pagar a sus trabajadores en base a los convenios colectivos; en el caso de estudio se han aplicado las mismas en base a la vigencia de dos convenios colectivos el primero correspondiente al periodo 2014-2015 y el segundo que comprende al periodo 2015-2016 considerando las categorías remunerativas de operario, oficial y peón; las mismas que se presentan en las tablas 1 al 6.

Producto de la aplicación de los convenios colectivos antes señalados se ha establecido que para el primero (2014-2015) frente al segundo convenio (2015-2016) existe una variación remunerativa para un mismo ejercicio económico (año 2015) que representa lo siguiente (tabla 10):

- El nivel de operario ha incrementado su remuneración en un 11.10%, habiendo aumentado su remuneración semanal en S/. 77.26,
- El Oficial ha incrementado en un 9.07% sus ingresos percibiendo el equivalente a S/. 51.74 de aumento por semana.
- El peón recibe S/45.96 que representa un 9.02% semanal de incremento producto de la aplicación del convenio 2015-2016

Como se aprecia los incrementos según convenios colectivos no son en porcentajes similares para todas las categorías, perdiendo poder adquisitivo la categoría de peón frente al de categoría operario, producto de la negociación anual; este hecho se aprecia año a año, lo que va denotando mayor diferencia entre los niveles o categorías de trabajadores.



Se ha identificado la estructura de costos en materia laboral en concordancia con las tablas 1 al 8, en las cuales se ha podido establecer los conceptos remunerativos así como beneficios sociales que tiene por ley el trabajador.

De esta manera se encontró en este proceso que si bien la empresa maneja una estructura de costos laborales basada en las Normas Vigentes se ha identificado y comprobado que existen deficiencias en cuanto a su aplicación encontrándose inconsistencia en la planilla de remuneraciones de los trabajadores.

Producto de la revisión de la planilla de remuneraciones se ha podido determinar que existe inconsistencia en la planilla de remuneración verificándose lo siguiente:

- La realidad social del país genera la informalidad, siendo el sector construcción también afectado por esta lacra; se ha observado que los trabajadores vinculados al sector tienen un alto grado de rotación de empleadores, lo que genera que en muchos casos no permanezcan periodos que otorguen las garantías de continuidad a los empleadores (algunos trabajadores sólo laboran días y luego cambian de obra o empleo), este hecho genera que por la complejidad del sistema laboral no se cumpla con registrar y pagar sus derechos remunerativos.
- La empresa en estudio no verifica el adecuado cumplimiento del pago de la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones (tablas N° 27 Y 28).
- Producto de la inestabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil La empresa Constructora Generación Argus E.I.R.L. se ve en la necesidad de modificar constantemente la planilla mensual y el T registro
- Se ha verificado que la empresa registra servicios de trabajadores de construcción civil bajo la forma de rentas de cuarta categoría con recibos por honorarios profesionales, lo cual es irregular por cuanto les corresponde ser registrados como trabajadores dependientes (tabla 26)
- Se establece que un trabajador registrado en planillas tiene el mismo costo que uno que no lo es, siendo la diferencia ostensible que el



segundo recibe el total de la remuneración sin descuentos por cargas sociales; este hecho genera la contratación informal, afectando el registro adecuado y oportuno de las cargas sociales, el mismo afecta directamente la presentación razonable de los EEFF, generando una mayor utilidad u consecuente mayor pago de impuesto a la renta.

5.2. HALLAZGOS IMPORTANTES

5.2.1. La empresa no registra a todos sus trabajadores en planilla, existiendo así una planilla paralela no registrada contablemente.

5.2.2. El área contable no cumple la normatividad respecto al registro de los derechos y beneficios de los trabajadores, existiendo incumplimiento en el pago de CTS u Gratificaciones tabla...

5.2.3. La práctica de la empresa es retirar a los trabajadores durante periodos alternados los cuales emiten recibos por honorarios, este hecho va a generar contingencias tributarias por que no están conforme a ley, cometen infracciones

5.2.4 La estructura de costos no contempla todos los conceptos remunerativos y beneficios laborales (movilidad, asignación familiar, asignación por sepelio) cuando estos derechos son reconocidos y debe pagar, lo cual significa que en un proceso de revisión tributaria va a representar una determinación de una deuda por parte de la administración tributaria y al mismo tiempo no se registra adecuadamente el costo y gasto correspondiente.

5.2.5. Existe un inadecuado tratamiento de los contratos de los trabajadores en determinados periodos considerándose como rentas de cuarta categoría cuando el tratamiento normado establece que debe ser considerado como rentas de quinta categoría.



CONCLUSIONES

1. Se verificó que la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L ha incurrido en incumplimiento de obligaciones laborales referidas al pago de Compensación por Tiempo de Servicio y Gratificaciones, lo cual va generar contingencias laborales que van a afectar su estructura financiera (como se puede observar en las tablas N°20 y N°30 respectivamente)
2. La empresa constructora Generación Argus E.I.R.L registra el pago de las remuneraciones de su personal a través de dos medios, el primero por el uso de planillas de jornales que considera todos los aspectos laborales del trabajador (como se puede observar en las tablas N°26 y N°27), el segundo lo efectúa por Recibo de Honorarios (como se puede observar en la tabla N°28), situación que inobserva la legislación laboral de la industria de la construcción dándose diferencias por porcentajes y montos totales anuales.
3. Por efecto del incumplimiento de los aspectos laborales de Compensación por Tiempo de Servicio y Gratificaciones en los que incurre la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L , presenta un monto acumulado anual que afecta la estructura de costos de cada proyecto de la construcción que desarrolla .



RECOMENDACIONES

1. Establecer o crear un área de contabilidad ya que no cuenta con uno, ya que solo los analistas y/o técnicos contables se encargan de la contabilidad de la empresa Constructora Generación Argus.
2. Tener más control y supervisión en el área contable de la empresa el cual mejorara la información futura proporcionada.
3. La empresa debe contar con información cruzada que verifique el pago de los beneficios sociales como son de las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios , para evitar sanciones debe corregir las omisiones revisadas para que así pueda rebajar las sanciones y tener una información más completa, finalmente conseguir personal calificado y que esté acorde al puesto de trabajo.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amadeo, J., camargo.J.M, Laos, H., & A, R. (1997). *Costos laborales y competitividad industrial en America Latina*. Madrid: Internacional Labour Organization.
- Bailon, R. (2004). *Legislacion Laboral*. Mexico: Editorial Limusa.
- Bennáassar, M. L. (2007). *El salario: concepto, estructura y cuantía*. Madrid: Editorial La Ley.
- Carbajo, P. F. (2002). *Los contratos de trabajo formativos* . Madrid: Editorial DYKINSON.
- Charles T. Horngren, G. F. (2007). *Contabilidad de costos: un enfoque gerencial* . Pearson Educación.
- Coronado, L. G. (2015). *Convenio colectivo de construcción civil 2015-2016*. Peru: Actualidad Empresarial N.º 333 - Segunda Quincena de Agosto 2015.
- Corrales, A. B. (2005). *Administración de Recursos Humanos* . Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Desconocido. (2011). *El comportamiento humano incide en el desempeño organizacional*. Mexico: Tu INTERFAZ de negocios.
- Desconocido. (s.f.). *Wikipedia*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos
- Dressel, G. (1900). *Organizacion de la empresa constructora*. España: Editores Técnicos asociados s.a.
- Eltit, D. (2002). *Mano de obra*. Chile: Editorial Planeta Chilena.
- Estadística, I. N. (2009). *Indicadores de remuneraciones y costo de la mano de obra*. Perú: INEI.
- Galicia, F. A. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Trillas.
- Gudiño, J. C. (2011). *ESTRUCTURA DE COSTOS*. Universitas Major Pacensis Divi Andre AE.
- Issues. (2007). *Analisis Laboral*. Perú: Editorial Atlántida.
- Jimenez, O. (s.f.). *Prezi*.
- K., A. (1 de Marzo de 2012). <http://www.crecenegocios.com/author/arturo-k/>. Recuperado el 07 de Agosto de 2015, de <http://www.crecenegocios.com/author/arturo-k/>
- López, A. (2013). *IMPORTANCIA DEL RRHH EN LAS EMPRESAS* . EOI. Escuela de Organizacion Industrial.



- MEF, M. d. (2015). *Ministerio de Economía y Finanzas MEF*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/11_NIC.pdf
- MINTRA, M. d. (2015). *Bonificación Unificada de Construcción BUC*. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/RMinisterial-N176-2014-TR-CONSTRUCCION-CIVIL.pdf>
- Olivera, M. y. (2012). *Incidencia de la Nueva Ley Organica del Trabajo en los Costos Operativos Laborales* .
- Polimeni , R. (2008). *Contabilidad De Costos Conceptos Y Aplicaciones Para La Toma De Decisiones Gerenciales* (Tercera Edicion ed.). Mexico: Mcgraw-Hill.
- Prieto, R. V. (2015). "Estructura de Costos para el servicio de alojamiento en hoteles de tres estrellas del Barrio de San Blas Cusco Periodo 2013-2014",. En tesis, *Universidad Andina del Cusco*. Cusco.
- ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA*. MEXICO.
- Rodriguez, S. G. (2014). *Costos Laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera Exalmar S.A.A.* . En tesis, *Universidad Nacional de Trujillo*.
- Sevillano, T. M. (2014). *Convenio colectivo de Construcción Civil 2014-2015*. Peru: Actualidad Empresarial N° 310 - Primera Quincena de Setiembre 2014.
- Tur, E. d. (2005). *Gestión laboral: derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios*. Ideaspropias Editorial .
- WERTHER, J. y. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mexico: 5ª Edición. EditorialMc Graw Hill.
- Werther, W. &. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.



ANEXOS



TÍTULO: “ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LOS COSTOS DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L – CUSCO, PERIODO 2015”;

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Con el análisis de la estructura de los costos de los Recursos Humanos, cuales son las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015?	Analizar la estructura de costos de los Recursos Humanos e identificar las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015	Al analizar la estructura de los costos laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015 se ha encontrado hallazgos sobre el incumplimiento de obligaciones laborales en los pagos por gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y Recibos por Honorarios en perjuicio de los	Variable 1 Estructura de los costos de los Recursos Humanos	1.-El Coste Salarial directo. 2.- Cotizaciones 3.-Prestaciones sociales directas.	1.1.Salario Base 1.2.Salario Extraordinario 2.1.Formación Profesional 2.2.Seguridad Social. 3.1 Jubilación 3.2.Asistencia Familiar.etc
PROBLEMA ESPECIFICO: a. ¿En la actualidad cuál es el resultado del análisis de la	OBJETIVOS ESPECIFICOS: a. Establecer el resultado del análisis de la estructura actual de		Variable 2	1.-La Jornada de Trabajo 2.- Obligación de	1.1 Horas de trabajo 2.1.- Aportes Al Sistema Privado De



<p>costos de los Recursos Humanos de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015?</p> <p>b. ¿ Cuáles son las obligaciones laborales en la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015?</p>	<p>Recursos Humanos en la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015</p> <p>b. Identificar las obligaciones laborales en la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L periodo 2015</p>	<p>empresa materia del presente estudio.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>a. El resultado del análisis de la estructura actual de los costos de los recursos humanos en la actualidad indica cumplimiento de la mayoría de las obligaciones e incumplimiento de algunas otras obligaciones que perjudican a los colaboradores de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L, y además</p>	<p>laborales</p>	<p>3.-Salarios</p> <p>4.-Incentivos y otras remuneraciones</p> <p>5.- Aportes</p>	<p>2.2.Servicio Medico</p> <p>2.3. Equipo De Protección Personal</p> <p>3.1.-Tarea especifica</p> <p>3.2.-producto determinado</p> <p>4.1.- Bonos</p> <p>4.2.- asignación familiar</p> <p>4.3.-Servicio Nacional De Adiestramiento - .-</p> <p>5.1Senati</p> <p>5.2.Sencico</p> <p>5.3. Contribuciones De Essalud, Snp, Sctr</p>
---	--	---	------------------	---	--



			<p>deficiencias en su elaboración.</p> <p>b. En el análisis de la estructura de costos laborales ha resultado el hallazgo del incumplimiento de las obligaciones laborales en el pago de las gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y Recibos por Honorarios en perjuicio de los colaboradores de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L.</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--



**ANEXO 2 : PLANILLAS DE REMUNERACIÓN DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA GENERACIÓN ARGUS E.I.R.L - PERIODO
2015**



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L.- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

SEMANA:

ENERO

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Días Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR							Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%
																						O.N.P.13%	Comis. Alp	Prima Alp	Aport Alp	Const 2%						
1	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	Operano	94400741	06/12/1971	26/01/2015	31/01/2015	S.N.P.		25			1,390.00	416.8	217.00	130.25	195.5	248.00	-	-	2,597.55	2,154.05	280.03						32.14	312.17	2,285.38	193.86	33.39
2	ACUNA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	26/01/2015	30/01/2015	S.N.P.		22			913.00	260.04	144.54	86.68	130.02	165.00	-	-	1,699.28	1,404.26	182.55						21.15	203.70	1,495.58	126.38	21.77
3	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	26/01/2015	27/01/2015	S.N.P.		22			913.00	260.04	144.54	86.68	-	165.00	-	-	1,569.26	1,404.26	182.55						21.15	203.70	1,365.56	126.38	21.77
4	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	26/01/2015	31/01/2015	S.N.P.		21			976.50	277.83	154.35	92.61	-	176.40	-	-	1,677.69	1,501.29	195.17						22.62	217.79	1,459.90	135.12	23.27
5	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	26/01/2015	31/01/2015	Prma	54851HCCVM3	22			913.00	260.04	144.54	86.68	-	165.00	-	-	1,569.26	1,404.26	-	22.47	18.68	140.43			21.15	202.72	1,366.54	126.38	21.77
6	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	26/01/2015	28/01/2015	S.N.P.		18			747.00	212.76	118.26	70.92	-	135.00	-	-	1,283.94	1,148.94	149.36						17.31	166.67	1,117.27	103.4	17.81
7	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29/48702	02/05/1989	26/01/2015	30/01/2015	S.N.P.		17			705.50	200.94	111.69	66.98	-	127.50	-	-	1,212.61	1,085.11	141.06						16.34	157.40	1,055.21	97.66	16.82
8	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operano	96515960	26/11/1945	26/01/2015	31/01/2015	S.N.P.		16			889.60	266.752	138.88	83.36	-	158.72	-	-	1,537.31	1,378.59	179.22						20.57	199.79	1,337.53	124.07	21.37
9	ARIZTIA LENIZ ANIBAL	Peón	28520702	30/03/1987	26/01/2015	27/01/2015	Profuturo	47511SCORN9	13			539.50	153.66	85.41	51.22	76.83	97.50	-	-	1,004.12	829.79	-	14.02	11.04	82.98			12.50	120.54	883.58	74.68	12.86
TOTAL												7,987.10	2,308.86	1,259.21	755.38	402.35	1,438.12	0.00	0.00	14,151.02	12,310.55	1,309.95	36.49	29.71	223.41	184.93	1,784.48	12,366.54	1,107.93	190.83		



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

MENSUAL

Febrero

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Días Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR							Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%
																						O.N.P.13%	Comis. Alp	Prima Alp	Aport Alp	Const 2%						
1	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	Operario	94400741	06/12/1971	23/02/2015	28/02/2015	S.N.P.		24			1,334.40	400.128	208.32	125.04	187.68	238.08	-	-	2,493.65	2,067.89	268.83	-	-	-	30.85	299.68	2,193.97	186.11	32.05		
2	ACUNA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	23/02/2015	27/02/2015	S.N.P.		25			1,037.50	295.5	164.25	98.50	147.75	187.50	-	-	1,931.00	1,595.75	207.45	-	-	-	24.04	231.49	1,699.51	143.62	24.73		
3	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	23/02/2015	26/02/2015	S.N.P.		25			1,037.50	295.5	164.25	98.50	-	187.50	-	-	1,783.25	1,595.75	207.45	-	-	-	24.04	231.49	1,551.76	143.62	24.73		
4	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	23/02/2015	27/02/2015	Prima	54851HCCVM3	21			871.50	248.22	137.97	82.74	-	157.50	-	-	1,497.93	1,340.43	-	21.45	17.83	134.04	20.19	194.51	1,304.42	120.64	20.78		
5	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	23/02/2015	27/02/2015	S.N.P.		20			830.00	236.4	131.40	78.80	-	150.00	-	-	1,426.60	1,276.60	165.96	-	-	-	19.23	185.19	1,241.41	114.89	19.79		
6	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	23/02/2015	27/02/2015	S.N.P.		22			913.00	260.04	144.54	86.68	-	165.00	-	-	1,569.26	1,404.26	182.55	-	-	-	21.15	203.70	1,365.56	126.38	21.77		
7	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	26/11/1945	23/02/2015	26/02/2015	S.N.P.		21			1,167.60	350.112	182.28	109.41	-	208.32	-	-	2,017.72	1,809.40	235.22	-	-	-	27.00	262.22	1,755.50	162.85	28.05		
8	ARIZTIA LENIZ ANIBAL	Peón	28520702	30/03/1987	23/02/2015	28/02/2015	Profuturo	47511SCORN9	26			1,079.00	307.32	170.82	102.44	153.66	195.00	-	-	2,008.24	1,659.58	-	28.05	22.07	165.96	25.00	241.08	1,767.16	149.36	25.72		
9	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	23/02/2015	31/01/2015	S.N.P.		21			976.50	277.83	154.35	92.61	-	176.40	-	-	1,677.69	1,501.29	195.17	-	-	-	-	22.62	217.79	1,459.90	135.12	23.27	
total												8,270.50	2,393.22	1,303.83	782.11	489.09	1,488.90	0.00	0.00	14,727.65	12,749.66	1,267.45	49.49	39.90	300.00	191.50	1,848.35	12,879.30	1,147.47	197.62		



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

MES: MARZO

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Días Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Movilidad Acumulada	Dominical	Vascac. 10%	CTS. 15%	Grafic.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR																														
																							O.N.P-13%	Comis. Atp	Prima Atp	Aport Atp	Conaf 2%	Adelanto	Dscst. Sindical	Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%																				
1	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	Operario	94400741	06/12/1971	23/03/2015	28/03/2015	S.N.P.		22			1,223.20	366.784	-	190.96	114.62	172.04	218.24	-	-	2,285.84	1,895.56	246.42	-	-	-	28.28	-	-	274.70	2,011.14	170.6	29.38																				
2	ACUNA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	23/03/2015	28/03/2015	S.N.P.		20			830.00	236.4	-	131.40	78.80	118.2	150.00	-	-	1,544.80	1,276.60	165.96	-	-	-	19.23	-	-	185.19	1,359.61	114.89	19.79																				
3	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	23/03/2015	26/03/2015	S.N.P.		22			913.00	260.04	-	144.54	86.68	-	165.00	-	-	1,569.26	1,404.26	182.55	-	-	-	21.15	-	-	203.70	1,365.56	126.38	21.77																				
4	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJAND	Oficial	95845498	27/08/1958	23/03/2015	27/03/2015	S.N.P.		24			1,116.00	317.52	-	176.40	105.84	-	201.60	-	-	1,917.36	1,715.76	223.05	-	-	-	25.85	-	-	248.90	1,668.46	154.42	26.59																				
5	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDR	Peón	05012305	02/05/1989	23/03/2015	25/03/2015	Prima	54851HCCVM3	20			830.00	236.4	-	131.40	78.80	-	150.00	-	-	1,426.60	1,276.60	-	20.43	16.98	127.66	19.23	-	-	384.29	1,242.31	114.89	19.79																				
6	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	23/03/2015	29/03/2015	S.N.P.		26			1,079.00	307.32	-	170.82	102.44	-	195.00	-	-	1,854.58	1,659.58	215.75	-	-	-	25.00	-	-	240.75	1,613.83	149.36	25.72																				
7	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	23/03/2015	29/03/2015	S.N.P.		18			747.00	212.76	-	118.26	70.92	-	135.00	-	-	1,283.94	1,148.94	149.36	-	-	-	17.31	-	-	166.67	1,117.27	103.4	17.81																				
8	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	26/11/1945	23/03/2015	29/03/2015	S.N.P.		22			1,223.20	366.784	-	190.96	114.62	-	218.24	-	-	2,113.80	1,895.56	246.42	-	-	-	28.28	-	-	274.70	1,839.10	170.6	29.38																				
9	ARIZTIA LENIZ ANIBAL	Peón	28520702	30/03/1987	23/03/2015	28/03/2015	Profuturo	47511SCORN9	20			830.00	236.4	-	131.40	78.80	118.2	150.00	-	-	1,544.80	1,276.60	-	21.57	16.98	127.66	19.23	-	-	185.44	1,359.36	114.89	19.79																				
TOTAL																																8,791.40	2,540.41	0.00	1,386.14	831.52	408.44	1,583.08	0.00	0.00	15,540.99	13,549.47	1,429.51	42.00	33.96	255.32	203.56	0.00	0.00	1,964.35	13,576.64	1,219.43	210.02



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L.- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

MES: ABRIL

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Dias Trabajados	Hr 80%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR					Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%
																						O.N.P.13%	Comis. Afp	Prima Afp	Aport Afp	Conaf 2%				
1	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	Operario	94400741	06/12/1971	27/04/2015	01/05/2015	S.N.P.		27			1,501.20	450.144	234.36	140.67	211.14	267.84	-	-	2,805.35	2,326.37	302.43	-	-	-	34.71	337.14	2,468.22	209.37	36.06
2	ACUÑA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	27/04/2015	01/05/2015	S.N.P.		29			1,203.50	342.78	190.53	114.26	171.39	127.50	-	-	2,149.96	1,851.07	240.64	-	-	-	27.88	268.52	1,881.44	166.6	28.69
3	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	27/04/2015	01/05/2015	S.N.P.		28			1,162.00	330.96	183.96	110.32	-	120.00	-	-	1,907.24	1,787.24	232.34	-	-	-	26.92	259.26	1,647.98	160.85	27.70
4	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	27/04/2015	03/05/2015	S.N.P.		30			1,395.00	396.9	220.50	132.30	-	252.00	-	-	2,396.70	2,144.70	278.81	-	-	-	32.31	311.12	2,085.58	193.02	33.24
5	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	27/04/2015	03/05/2015	Prima	54851HCCVM3	33			1,369.50	390.06	216.81	130.02	-	247.50	-	-	2,353.89	2,106.39	-	33.70	28.01	210.64	31.73	304.09	2,049.80	189.58	32.65
6	ARGOMEDO LGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	27/04/2015	02/05/2015	S.N.P.		30			1,245.00	354.6	197.10	118.20	-	225.00	-	-	2,139.90	1,914.90	248.94	-	-	-	28.84	277.78	1,862.12	172.34	29.68
7	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	27/04/2015	02/05/2015	S.N.P.		29			1,203.50	342.78	190.53	114.26	-	217.50	-	-	2,068.57	1,851.07	240.64	-	-	-	27.88	268.52	1,800.05	166.6	28.69
9	BORGOÑO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	Operario	31772582	14/10/1964	27/04/2015	30/04/2015	S.N.P.		22			1,223.20	366.784	190.96	114.62	-	218.24	-	-	2,113.80	1,895.56	246.42	-	-	-	28.28	274.70	1,839.10	170.6	29.38
10	BRAHM SMART LUIS FELIPE	Oficial	45515262	28/01/1974	27/04/2015	29/04/2015	S.N.P.		19			1,056.40	251.37	139.65	83.79	125.78	159.60	-	-	1,816.59	1,531.21	199.06	-	-	-	23.92	222.98	1,593.61	137.81	23.73
total												11,359.30	3,226.38	1,764.40	1,058.44	508.31	1,835.18	0.00	0.00	19,752.01	17,408.52	1,989.28	33.70	28.01	210.64	262.47	2,524.10	17,227.91	1,566.77	269.82



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

MES: MAYO

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Dias Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR					Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%
																						O.N.P.13%	Comis. Afp	Prima Afp	Aport Afp	Conaf 2%				
1	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	Operario	94400741	06/12/1971	25/05/2015	30/05/2015	S.N.P.		25			1,390.00	444.8	231.75	139.00	208.5	248.00	-	-	2,662.05	2,205.55	286.72	-	-	-	32.44	319.16	2,342.89	198.5	34.19
2	ACUÑA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	25/05/2015	30/05/2015	S.N.P.		25			1,037.50	295.5	164.25	98.50	147.75	187.50	-	-	1,931.00	1,595.75	207.45	-	-	-	24.04	231.49	1,699.51	143.62	24.73
3	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	25/05/2015	28/05/2015	S.N.P.		21			871.50	248.22	137.97	82.74	-	157.50	-	-	1,497.93	1,340.43	174.26	-	-	-	20.19	194.45	1,303.48	120.64	20.78
4	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1968	25/05/2015	28/05/2015	S.N.P.		19			883.50	251.37	139.65	83.79	-	159.60	-	-	1,517.91	1,358.31	176.58	-	-	-	20.46	197.04	1,320.87	122.25	21.05
5	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	25/05/2015	29/05/2015	Prima	54851HCCVM3	20			830.00	236.4	131.40	78.80	-	150.00	-	-	1,426.60	1,276.60	-	20.43	16.98	127.66	19.23	184.29	1,242.31	114.89	19.79
6	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	25/05/2015	29/05/2015	S.N.P.		16			664.00	189.12	105.12	63.04	-	120.00	-	-	1,141.28	1,021.28	132.77	-	-	-	15.38	148.15	993.13	91.92	15.83
7	BORGONO UNDIRRAGA PATRICIO JOSE	Operario	31772582	14/10/1964	25/05/2015	30/05/2015	S.N.P.		27			1,501.20	480.384	250.29	150.12	225.18	267.84	-	-	2,875.01	2,381.99	309.66	-	-	-	35.03	344.69	2,530.32	214.38	36.92
8	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	26/01/2015	30/01/2015	S.N.P.		17			705.50	200.94	111.69	66.98	-	127.50	-	-	1,212.61	1,085.11	141.06	-	-	-	16.34	157.40	1,055.21	97.66	16.82
9	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	26/11/1945	26/01/2015	31/01/2015	S.N.P.		16			889.60	266.752	138.88	83.36	-	158.72	-	-	1,537.31	1,378.59	179.22	-	-	-	20.57	199.79	1,337.53	124.07	21.37
10	BRAHM SMART LUIS FELIPE	Oficial	45515262	28/01/1974	25/05/2015	30/05/2015	S.N.P.		27			1,255.50	357.21	198.45	119.07	178.74	226.80	-	-	2,335.77	1,930.23	250.93	-	-	-	29.08	280.01	2,055.76	173.72	29.92
total												10,028.30	2,970.70	1,609.45	965.40	760.17	1,803.46	0.00	0.00	18,137.48	15,573.85	1,858.64	20.43	16.98	127.66	232.76	2,256.47	15,881.01	1,401.65	241.40



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L.- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

MES: JUNIO

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Dias Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR					Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%	N° ESSALUD	
																						O.N.P.13%	Comis. Alp	Prima Alp	Aport Alp	Conaf 2%						
1	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	22/01/2015	26/06/2015	S.N.P.		18			873.00	261.9	145.44	87.30	-	166.32	-	-	1,533.96	1,367.64	177.79	-	-	-	20.37	198.16	1,335.80	123.09	21.20		
2	ACUÑA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	22/01/2015	30/01/2015	S.N.P.		22			952.60	260.04	144.54	86.68	130.02	165.00	-	-	1,738.88	1,443.86	187.70				21.94	209.64	1,529.24	129.95	22.38		
3	AGUILAR MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	22/01/2015	27/01/2015	S.N.P.		22			952.60	260.04	144.54	86.68	-	165.00	-	-	1,608.86	1,443.86	187.70				21.94	209.64	1,399.22	129.95	22.38		
2	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	22/01/2015	26/06/2015	Prima	54851HCCVM3	18			779.40	233.82	129.96	77.94	-	148.50	-	-	1,369.62	1,221.12	-	19.54	16.24	122.11	18.19	176.08	1,193.54	109.9	18.93		
3	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	22/01/2015	26/06/2015	S.N.P.		24			1,039.20	311.76	173.28	103.92	-	198.00	-	-	1,826.16	1,628.16	211.66	-	-	-	24.25	235.91	1,590.25	146.53	25.24		
4	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	22/01/2015	27/06/2015	S.N.P.		24			1,039.20	311.76	173.28	103.92	-	140.25	-	-	1,768.41	1,628.16	211.66	-	-	-	24.25	235.91	1,532.50	146.53	25.24		
5	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	26/11/1945	22/01/2015	27/06/2015	S.N.P.		20			1,172.00	375.04	195.40	117.20	-	223.20	-	-	2,082.84	1,859.64	241.75	-	-	-	27.35	269.10	1,813.74	167.37	28.82		
6	ARIZTIA LENIZ ANIBAL	Peón	28520702	30/03/1987	22/01/2015	27/06/2015	Profuturo	47511SCORN9	22			952.60	285.78	158.84	95.26	143	181.50	-	-	1,816.98	1,492.48	-	25.22	19.85	149.25	22.23	216.55	1,600.43	134.32	23.13		
7	ARRIAGADA QUINTANA IGNACIO ANTONIO	Peón	48462485	30/03/1987	22/01/2015	28/06/2015	S.N.P.		19			922.70	246.81	137.18	82.27	123.5	156.75	-	-	1,569.21	1,288.96	167.56	-	-	-	19.20	186.76	1,382.45	116.01	19.98		
8	BORGONO UNOURRAGA PATRICIO JOSE	Operario	31772582	14/10/1984	22/01/2015	28/06/2015	S.N.P.		19			1,113.40	356.288	185.63	111.34	167.01	212.04	-	-	2,145.71	1,766.66	239.67	-	-	-	25.98	255.65	1,890.06	159	27.38		
9	BRAHM SMART LUIS FELIPE	Oficial	45515262	28/01/1974	22/01/2015	28/06/2015	S.N.P.		19			921.50	276.45	153.52	92.15	138.32	175.56	-	-	1,757.50	1,443.62	187.67	-	-	-	21.50	209.17	1,548.33	129.93	22.38		
total												10,618.20	3,179.69	1,741.61	1,044.66	701.85	1,932.12	0.00	0.00	19,218.13	16,584.16	1,803.17	44.76	36.09	271.36	247.20	2,402.58	16,815.54	1,492.58	257.06		



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

ME: JULIO

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Dias Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR					Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%
																						O.N.P.13%	Comis. Alp	Prima Alp	Aport Alp	Conf 2%				
1	ACUNA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	01/07/2015	30/07/2015	S.N.P.		27			1,169.10	350.73	194.94	116.91	175.5	222.75	-	-	2,229.93	1,831.68	238.12	-	-	-	27.28	265.40	1,964.53	164.85	28.39
2	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	01/07/2015	30/07/2015	S.N.P.		27			1,169.10	350.73	194.94	116.91	-	222.75	-	-	2,054.43	1,831.68	238.12	-	-	-	27.28	265.40	1,789.03	164.85	28.39
3	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	01/07/2015	30/07/2015	Prima	54851HCCVM3	31			1,342.30	402.69	223.82	134.23	-	255.75	-	-	2,358.79	2,103.04	-	33.65	27.97	210.30	31.32	303.24	2,055.55	189.27	32.60
4	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	01/07/2015	30/07/2015	S.N.P.		30			1,299.00	389.7	216.60	129.90	-	247.50	-	-	2,282.70	2,035.20	264.58	-	-	-	30.31	294.89	1,987.81	183.17	31.55
5	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	01/07/2015	30/07/2015	S.N.P.		26			1,125.80	337.74	187.72	112.58	-	214.50	-	-	1,978.34	1,763.84	229.30	-	-	-	26.27	255.57	1,722.77	158.75	27.34
6	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	26/11/1945	01/07/2015	30/07/2015	S.N.P.		28			1,640.80	525.056	273.56	164.08	-	312.48	-	-	2,915.98	2,603.50	338.45	-	-	-	38.29	376.74	2,539.23	234.31	40.35
7	BORGONO LINDURRAGA PATRICIO JOSE	Operario	31772582	14/10/1964	01/07/2015	30/07/2015	S.N.P.		23			1,347.80	431.296	224.71	134.78	202.17	256.68	-	-	2,597.44	2,138.59	278.02	-	-	-	31.45	309.47	2,287.97	192.47	33.15
8	BRAHM SMART LUIS FELIPE	Oficial	45515262	28/01/1974	01/07/2015	30/07/2015	S.N.P.		19			921.50	276.45	153.52	92.15	138.32	175.56	-	-	1,757.50	1,443.62	187.67	-	-	-	21.50	209.17	1,548.33	129.93	22.38
9	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	01/07/2015	30/07/2015	S.N.P.		21			926.10	277.83	154.35	92.61	-	176.40	-	-	1,627.29	1,450.89	188.62	-	-	-	21.61	210.23	1,417.06	130.58	22.49
total												10,015.40	3,064.39	1,669.81	1,001.54	515.99	1,907.97	0.00	0.00	18,175.10	15,751.14	1,774.25	33.65	27.97	210.30	233.70	2,279.88	15,895.23	1,417.60	244.15



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

MES: AGOSTO

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Dias Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR					Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%
																						O.N.P.13%	Comis. Afp	Prima Afp	Aport Afp	Conaf 2%				
1	ACUÑA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	23/08/2015	28/08/2015	S.N.P.		6			259.80	77.94	43.32	25.98	39	49.50	-	-	495.54	407.04	52.92	-	-	-	6.06	58.98	436.56	36.63	6.31
2	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	24/08/2015	29/08/2015	S.N.P.		6			259.80	77.94	43.32	25.98	-	49.50	-	-	456.54	407.04	52.92	-	-	-	6.06	58.98	397.56	36.63	6.31
3	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	23/08/2015	27/08/2015	S.N.P.		5			242.50	72.75	40.40	24.25	-	46.20	-	-	426.10	379.90	49.39	-	-	-	5.66	55.05	371.05	34.19	5.89
4	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	23/08/2015	29/08/2015	Prima	54851HCCVM3	7			303.10	90.93	50.54	30.31	-	57.75	-	-	532.63	474.88	-	7.60	6.32	47.49	7.07	68.47	464.16	42.74	7.36
5	ARGOMEDO LIGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	23/08/2015	29/08/2015	S.N.P.		7			303.10	90.93	50.54	30.31	-	57.75	-	-	532.63	474.88	61.73	-	-	-	7.07	68.80	463.83	42.74	7.36
6	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	25/08/2015	29/08/2015	S.N.P.		5			216.50	64.95	36.10	21.65	-	41.25	-	-	380.45	339.20	44.10	-	-	-	5.05	49.15	331.30	30.53	5.26
7	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	26/11/1945	23/08/2015	28/08/2015	S.N.P.		6			351.60	112.512	58.62	35.16	-	66.96	-	-	624.85	557.89	72.53	-	-	-	8.20	80.73	544.13	50.21	8.65
8	BORGONO LINDURRAGA PATRICIO JOSE	Operario	31772582	14/10/1964	26/08/2015	29/08/2015	S.N.P.		4			234.40	75.008	39.08	23.44	35.16	44.64	-	-	451.73	371.93	48.35	-	-	-	5.47	53.82	397.91	33.47	5.76
9	BRAHM SMART LUIS FELIPE	Oficial	45515262	28/01/1974	23/08/2015	28/08/2015	S.N.P.		6			291.00	87.3	48.48	29.10	43.68	55.44	-	-	555.00	455.88	59.26	-	-	-	6.79	66.05	488.95	41.03	7.07
TOTAL												2,461.80	750.26	410.40	246.18	117.84	468.99	0.00	0.00	4,455.47	3,868.64	441.19	7.60	6.32	47.49	57.43	560.02	3,895.45	348.17	59.97



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

MEB: SEPTIEMBRE

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Días Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR						Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 8%	SCTR 1.53%
																						O.N.P.13%	Comis. Alp	Prima Alp	Aport Alp	Conf 2%					
1	ACUNA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	22/09/2015	26/09/2015	S.N.P.		5			216.50	64.95	36.10	21.65	32.5	41.25	-	-	412.95	339.20	44.10	-	-	-	5.05	49.15	363.80	30.53	5.26	
2	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	20/09/2015	22/09/2015	S.N.P.		3			129.90	38.97	21.66	12.99	-	24.75	-	-	228.27	203.52	26.46	-	-	-	3.03	29.49	198.78	18.32	3.15	
3	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	21/09/2015	26/09/2015	S.N.P.		6			291.00	87.3	48.48	29.10	-	55.44	-	-	511.32	455.88	59.26	-	-	-	6.79	66.05	445.27	41.03	7.07	
4	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	20/09/2015	23/09/2015	Prima	54851HCCVM3	4			173.20	51.96	28.88	17.32	-	33.00	-	-	304.36	271.36	-	4.34	3.61	27.14	4.04	39.13	265.23	24.42	4.21	
5	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	20/09/2015	24/09/2015	S.N.P.		5			216.50	64.95	36.10	21.65	-	41.25	-	-	380.45	339.20	44.10	-	-	-	5.05	49.15	331.30	30.53	5.26	
6	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	20/09/2015	26/09/2015	S.N.P.		7			303.10	90.93	50.54	30.31	-	57.75	-	-	532.63	474.88	61.73	-	-	-	7.07	68.80	463.83	42.74	7.36	
7	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	28/11/1945	20/09/2015	25/09/2015	S.N.P.		6			351.60	112.512	58.62	35.16	-	66.96	-	-	624.85	557.89	72.53	-	-	-	8.20	80.73	544.13	50.21	8.65	
8	BRAHM SMART LUIS FELIPE	Oficial	45515262	28/01/1974	20/09/2015	26/09/2015	S.N.P.		7			339.50	101.85	56.56	33.95	50.96	64.68	-	-	647.50	531.86	69.14	-	-	-	7.92	77.06	570.44	47.87	8.24	
9	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	Operario	94400741	06/12/1971	05/05/2015	31/05/2015	S.N.P.		26			1,354.60	433.472	225.68	135.46	203.32	195.66	-	-	2,548.19	2,149.21	279.40	-	-	-	31.61	311.01	2,237.18	193.43	33.31	
TOTAL												2,021.30	613.42	336.94	202.13	83.46	385.08	0.00	0.00	3,642.33	3,173.79	377.32	4.34	3.61	27.14	47.15	459.55	3,182.78	285.65	49.20	



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L.- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

MES: OCTUBRE

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Días Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR					Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%
																						O.N.P.13%	Comis. Afp	Prima Afp	Aport Afp	Conaf 2%				
1	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	Operario	94400741	06/12/1971	27/09/2015	31/10/2015	S.N.P.		31			1,816.60	581.312	302.87	181.66	272.49	345.96	-	-	3,500.89	2,882.44	374.72	-	-	-	42.39	417.11	3,083.78	259.42	44.68
2	ACUÑA KITTO GUILLERMO JAVIER	Pedón	69034406	08/07/1985	27/09/2015	31/10/2015	S.N.P.		27			1,169.10	350.73	194.94	116.91	175.5	222.75	-	-	2,229.93	1,831.68	238.12	-	-	-	27.28	265.40	1,964.53	164.85	28.39
3	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Pedón	44118474	08/07/1985	27/09/2015	31/10/2015	S.N.P.		31			1,342.30	402.69	223.82	134.23	201.5	255.75	-	-	2,560.29	2,103.04	273.40	-	-	-	31.32	304.72	2,255.57	189.27	32.60
4	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	26/11/1945	27/09/2015	31/10/2015	S.N.P.		31			1,816.60	581.312	302.87	181.66	272.49	345.96	-	-	3,500.89	2,882.44	374.72	-	-	-	42.39	417.11	3,083.78	259.42	44.68
5	BRAHIM SMART LUIS FELIPE	Oficial	45515262	28/01/1974	01/09/2015	31/10/2015	S.N.P.		29			1,406.50	421.95	234.32	140.65	211.12	267.96	-	-	2,682.50	2,203.42	286.44	-	-	-	32.82	319.26	2,363.24	198.31	34.15
6	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	27/09/2015	31/10/2015	S.N.P.		6			264.60	79.38	44.10	26.46	39.72	50.40	-	-	504.66	414.54	53.89	-	-	-	6.17	60.06	444.60	37.31	6.43
7	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Pedón	05012205	02/05/1989	27/09/2015	31/10/2015	Prima	54851HCCVMS	6			236.40	70.92	39.42	23.64	35.46	45.00	-	-	450.84	370.38	-	5.93	4.93	37.04	5.52	53.41	397.43	33.33	5.74
8	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Pedón	91711104	02/05/1989	27/09/2015	31/10/2015	S.N.P.		3			118.20	35.46	19.71	11.82	17.73	22.50	-	-	225.42	185.19	24.07	-	-	-	2.76	26.83	198.59	16.67	2.87
9	ARIAS NATHO ALFREDO	Pedón	29748702	02/05/1989	27/09/2015	31/10/2015	S.N.P.		5			197.00	59.1	32.85	19.70	29.55	37.50	-	-	375.70	308.65	40.12	-	-	-	4.60	44.72	330.98	27.78	4.78
	total											7,551.10	2,337.99	1,258.82	755.11	1,133.10	1,438.38	0.00	0.00	14,474.50	11,903.02	1,547.39	0.00	0.00	0.00	176.20	1,723.59	12,750.91	1,071.27	184.50



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L.- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

ME: NOVIEMBRE

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoria	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Dias Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR					Total Descuentos	Neto a Pagar	Esalud 9%	SCTR 1.55%
																						O.N.P.13%	Comis. Alf	Prima Alf	Aport Alf	Conaf 2%				
1	ACUÑA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	01/11/2015	28/11/2015	S.N.P.		25			1,082.50	324.75	180.50	108.25	162.5	206.25	-	-	2,064.75	1,696.00	220.48	-	-	-	25.26	245.74	1,819.01	152.64	26.29
2	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	01/11/2015	26/11/2015	S.N.P.		18			779.40	233.82	129.96	77.94	117	148.50	-	-	1,486.62	1,221.12	158.75	-	-	-	18.19	176.94	1,309.68	109.9	18.93
3	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	26/01/2015	31/01/2015	S.N.P.		21			926.10	277.83	154.35	92.61	139.02	176.40	-	-	1,766.31	1,450.89	188.62	-	-	-	21.61	210.23	1,556.08	130.58	22.49
4	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	26/01/2015	31/01/2015	Prima	54851HCCVM3	22			866.80	260.04	144.54	86.68	130.02	165.00	-	-	1,653.08	1,358.06	-	21.73	18.06	135.81	20.23	195.83	1,457.25	122.23	21.05
5	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	26/01/2015	28/01/2015	S.N.P.		18			709.20	212.76	118.26	70.92	106.38	135.00	-	-	1,352.52	1,111.14	144.45	-	-	-	16.55	161.00	1,191.52	100	17.22
6	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	26/01/2015	30/01/2015	S.N.P.		17			669.80	200.94	111.69	66.98	100.47	127.50	-	-	1,277.38	1,049.41	136.42	-	-	-	15.63	152.05	1,125.33	94.45	16.27
7	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	26/11/1945	01/11/2015	28/11/2015	S.N.P.		26			1,523.60	487.552	254.02	152.36	228.54	290.16	-	-	2,936.23	2,417.53	314.28	-	-	-	35.55	349.83	2,586.40	217.58	37.47
8	ARRIAGADA QUINTANA IGNACIO ANTONIO	Peón	48492485	30/03/1987	01/11/2015	28/11/2015	S.N.P.		28			1,212.40	363.72	202.16	121.24	182	231.00	-	-	2,312.52	1,899.52	246.94	-	-	-	28.29	275.23	2,037.29	170.96	29.44
9	BRAHM SMART LUIS FELIPE	Oficial	45515262	28/01/1974	01/11/2015	27/11/2015	S.N.P.		26			1,261.00	378.3	210.08	126.10	189.28	240.24	-	-	2,405.00	1,975.48	256.81	-	-	-	29.42	286.23	2,118.77	177.79	30.62
		TOTAL										9,030.80	2,739.71	1,505.56	903.08	1,355.21	1,720.05	0.00	0.00	17,254.41	14,179.15	1,666.74	21.73	18.06	135.81	210.73	2,053.07	15,201.34	1,276.13	219.78



CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L- AÑO 2015

PLANILLA DE JORNALES DE CONSTRUCCION CIVIL - AÑO 2015

MES: DICIEMBRE

Cod.	Apellidos y Nombres	Categoría	DNI	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Fecha	Sistema Pensión	N° CUSPP	Días Trabajados	Hr 60%	Hr 100%	Jornal Básico	BUC	Dominical	Vacac. 10%	CTS. 15%	Gratific.	H.E. 60%	H.E. 100%	Total mensual	Total afecto	DESCUENTOS AL TRABAJADOR					Total Descuentos	Neto a Pagar	Essalud 9%	SCTR 1.55%
																						O.N.P.13%	Comis. Afp	Prima Afp	Aport Afp	Conaf 2%				
1	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	Operario	94400741	06/12/1971	29/11/2015	31/12/2015	S.N.P.		30			1,758.00	562.56	293.10	175.80	263.7	334.80	-	-	3,387.96	2,789.46	362.63	-	-	-	41.02	403.65	2,984.31	251.05	43.24
2	ACUÑA KITTO GUILLERMO JAVIER	Peón	69034406	08/07/1985	29/11/2015	30/12/2015	S.N.P.		30			1,299.00	389.7	216.60	129.90	195	247.50	-	-	2,477.70	2,035.20	264.58	-	-	-	30.31	294.89	2,182.81	183.17	31.55
3	AGUILA MOENNE ANDRES FELIPE	Peón	44118474	08/07/1985	29/11/2015	31/12/2015	S.N.P.		28			1,212.40	363.72	202.16	121.24	182	231.00	-	-	2,312.52	1,899.52	246.94	-	-	-	28.29	275.23	2,037.29	170.96	29.44
4	ALASTUEY RODRIGUEZ VICTOR ALEJANDRO	Oficial	95845498	27/06/1958	26/01/2015	31/01/2015	S.N.P.		21			926.10	277.83	154.35	92.61	139.02	176.40	-	-	1,766.31	1,450.89	188.62	-	-	-	21.61	210.23	1,556.08	130.58	22.49
5	ALVAREZ CONTRERAS ALEJANDRO ANDRES	Peón	05012205	02/05/1989	26/01/2015	31/01/2015	Prima	54851HCCVM3	22			866.80	260.04	144.54	86.68	130.02	165.00	-	-	1,653.08	1,358.06	-	21.73	18.06	135.81	20.23	195.83	1,457.25	122.23	21.05
6	ARGOMEDO UGARTE PABLO ENRIQUE	Peón	91711104	02/05/1989	26/01/2015	28/01/2015	S.N.P.		18			709.20	212.76	118.26	70.92	106.38	135.00	-	-	1,352.52	1,111.14	144.45	-	-	-	16.55	161.00	1,191.52	100	17.22
7	ARIAS NATHO ALFREDO	Peón	29748702	02/05/1989	26/01/2015	30/01/2015	S.N.P.		17			669.80	200.94	111.69	66.98	100.47	127.50	-	-	1,277.38	1,049.41	136.42	-	-	-	15.63	152.05	1,125.33	94.45	16.27
8	ARIZTIA FUENZALIDA PEDRO ANTONIO	Operario	96515960	26/11/1945	29/11/2015	30/12/2015	S.N.P.		23			1,347.80	431.296	224.71	134.78	202.17	256.68	-	-	2,597.44	2,138.59	278.02	-	-	-	31.45	309.47	2,287.97	192.47	33.15
9	BRAHM SMART LUIS FELIPE	Oficial	45515262	28/01/1974	29/11/2015	28/12/2015	S.N.P.		27			1,309.50	392.85	218.16	130.95	196.56	249.48	-	-	2,497.50	2,051.46	266.69	-	-	-	30.55	297.24	2,200.26	184.63	31.80
TOTAL												10,098.60	3,091.70	1,683.57	1,009.86	1,515.32	1,923.36	0.00	0.00	19,322.41	15,883.73	1,888.34	21.73	18.06	135.81	235.64	2,299.57	17,022.83	1,429.54	246.21



**ANEXO 3 : RECIBOS POR HONORARIOS DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA GENERACIÓN ARGUS E.I.R.L - PERIODO
2015**



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE ENERO

FECHA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			TIPO DE RENTA	GRATUITO	IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION								MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO	CARGO
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL			MONEDA DE OPERACION	RENDA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP	RENDA NETA		
01/01/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS MILAGROS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1200.00	1200.00	Contadora
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10484924854	ARRIAGADA QUINTANA IGNACIO ANTONIO	A	NO	SOLES	S/.1,182.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,182.00	S/.1,182.00	Peón
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10317725823	BORGOÑO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	A	NO	SOLES	S/.1,563.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,563.00	S/.1,563.00	Operario
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10455152626	BRAHM SMART LUIS FELIPE	A	NO	SOLES	S/.1,323.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,323.00	S/.1,323.00	Oficial



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE FEBRERO

FECHA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION										MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO	CARGO
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL	TIPO DE RENTA	GRATUITO	MONEDA DE OPERACION	RENDA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP	RENDA NETA		
01/01/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS MILAGROS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1200.00	S/.1200.00	Contadora
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10484924854	ARRIAGADA QUINTANA IGNACIO ANTONIO	A	NO	SOLES	S/.1,182.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,182.00	S/.1,182.00	Peón
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10317725823	BORGOÑO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	A	NO	SOLES	S/.1,563.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,563.00	S/.1,563.00	Operario
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10455152626	BRAHM SMART LUIS FELIPE	A	NO	SOLES	S/.1,323.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,323.00	S/.1,323.00	Oficial



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE MARZO

FECHA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			TIPO DE RENTA	GRATUITO	MONEDA DE OPERACION	IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION							RENTA NETA	MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO	CARGO
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL				RENTA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP				
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,200.00	S/.1,200.00	contadora	
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10484924854	ARRIAGADA QUINTANA IGNACIO ANTONIO	A	NO	SOLES	S/.1,182.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,182.00	S/.1,182.00	Peón	
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10317725823	BORGOÑO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	A	NO	SOLES	S/.1,563.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,563.00	S/.1,563.00	Operario	
01/03/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10455152626	BRAHM SMART LUIS FELIPE	A	NO	SOLES	S/.1,323.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,323.00	S/.1,323.00	Oficial	



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE ABRIL

FEC HA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			TIPO DE RENTA	GRATUITO	IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION								MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO	CARGO
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL			MONEDA DE OPERACION	RENDA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP	RENDA NETA		
01/04/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS MILAGROS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,200.00	S/.1,200.00	contador
01/04/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10285207024	ARIZTIA LENIZ ANIBAL	A	NO	SOLES	S/.1,024.40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,024.40	S/.1,024.40	peón
01/04/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10484924853	ARRIAGADA QUINTANA IGNACIO ANTONIO	A	NO	SOLES	S/.1,024.40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,024.40	S/.1,024.40	peón



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE MAYO

FEC HA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO				GRATUITO	MONEDA DE OPERACIÓN	IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION							RENTA NETA	MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO	CARGO
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL	TIPO DE RENTA			RENTA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP				
1/0/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLS MILAGROS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,200.00	S/.1,200.00	contador	
01/05/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10297487024	ARRIAGADA QUINTANA IGNACIO ANTONIO	A	NO	SOLES	S/.1,024.40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,024.40	S/.1,024.40	peón	
01/05/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10285207024	ARIZTIA LENIZ ANIBAL	A	NO	SOLES	S/.1,024.40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,024.40	S/.1,024.40	peón	



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE JUNIO

FECHA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO				IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION									MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO	CARGO
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL	TIPO DE RENTA	GRATUITO	MONEDA DE OPERACION	RENDA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP	RENDA NETA		
01/05/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1200.00	S/.1200.00	contador
01/04/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10285207024	ARIZTIA LENIZ ANIBAL	A	NO	SOLES	S/.1,024.40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,024.40	S/.1,024.40	peón
01/04/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10484924853	ARRIAGADA QUINTANA IGNACIO ANTONIO	A	NO	SOLES	S/.1,024.40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,024.40	S/.1,024.40	peón
						total				S/.3,248.80	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.3,248.80	S/.3,248.80	



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE JULIO

FECHA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			TIPO DE RENTA	GRATUITO	IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION								RENTA NETA	MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO	CARGO
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL			MONEDA DE OPERACION	RENTA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP				
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1200.00	S/.1200.00	Contador	
01/05/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10944007459	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	A	NO	SOLES	S/.1,354.60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,354.60	S/.1,354.60	Operario	
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10482767075	LILLO RAZETO IGNACIO ENRIQUE	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Gasfitero	
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10065259824	MARTINEZ ALVEAR GUTENBERG PATRICO	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Electricista	



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE AGOSTO

FECHA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION										CARGO	
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL	TIPO DE RENTA	GRATUITO	MONEDA DE OPERACION	RENDA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP	RENDA NETA		MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO
01/08/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,200.00	S/.1,200.00	Contador
01/05/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10944007459	ABASCAL BOADA JOSE IGNACIO	A	NO	SOLES	S/.1,354.60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,354.60	S/.1,354.60	Operario
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10482767075	LILLO RAZETO IGNACIO ENRIQUE	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	gasfitero
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10065259824	MARTINEZ ALVEAR GUTENBERG PATRICO	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Electricista



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE SEPTIEMBRE

FECHA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION										CARGO	
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL	TIPO DE RENTA	GRATUITO	MONEDA DE OPERACION	RENDA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP	RENDA NETA		MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO
01/09/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1200.00	S/.1200.00	contador
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10482767075	LILLO RAZETO IGNACIO ENRIQUE	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	gasfitero
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10065259824	MARTINEZ ALVEAR GUTENBERG PATRICO	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Electricista
01/09/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10317725825	BORGOÑO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	A	NO	SOLES	S/.1,354.60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,354.60	S/.1,354.60	Operario



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE OCTUBRE

FECHA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION										MONTO NETO PENDIENTE DE PAGO	CARGO
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL	TIPO DE RENTA	GRATUITO	MONEDA DE OPERACION	RENDA BRUTA	IMPUESTO ALA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION ALA AFP	SEGURO A LA AFP	RENDA NETA		
01/10/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1200.00	S/.1200.00	contador
01/10/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10317725828	BORGOÑO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	A	NO	SOLES	S/.1,758.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,758.00	S/.1,758.00	Operario
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10482767075	LILLO RAZETO IGNACIO ENRIQUE	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Gasfitero
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10065259824	MARTINEZ ALVEAR GUTENBERG PATRICO	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Electricista



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE NOVIEMBRE

FEC HA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION										MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO	CARGO
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL	TIPO DE RENTA	GRATUITO	MONEDA DE OPERACION	RENDA BRUTA	IMPUESTO A LA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION A LA AFP	SEGURO A LA AFP	RENDA NETA		
01/11/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1200.00	S/.1200.00	contador
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10482767075	LILLO RAZETO IGNACIO ENRIQUE	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Gasfitero
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10065259824	MARTINEZ ALVEAR GUTENBERG PATRICO	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Electricista
01/09/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10317725825	BORGOÑO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	A	NO	SOLES	S/.1,354.60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,354.60	S/.1,354.60	Operario



RECIBO POR HONORARIOS

MES DE DICIEMBRE

FECHA DE EMISION	DOCUMENTO EMITIDO			USUARIO DEL SERVICIO			IMPORTE DEL RECIBO EN MONEDA DE EMISION										CARGO	
	TD	NRO	ESTADO	TIPO DE DOCUMENTO	NRO DE DOCUMENTO	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL	TIPO DE RENTA	GRATUITO	MONEDA DE OPERACION	RENDA BRUTA	IMPUESTO ALA RENTA	APORTE AL SNP	APORTE AL AFP	COMISION ALA AFP	SEGURO A LA AFP	RENDA NETA		MONTO NETOPENDIENTE DE PAGO
01/12/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10239178559	NAVARRETE ZEVALLOS MILAGROS	A	NO	SOLES	S/.1,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1200.00	S/.1200.00	contador
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10482767075	LILLO RAZETO IGNACIO ENRIQUE	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Gasfitero
01/02/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10065259824	MARTINEZ ALVEAR GUTENBERG PATRICO	A	NO	SOLES	S/.1,284.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,284.00	S/.1,284.00	Electricista
01/09/2015	RH	E001-8	NO ANULADO	RUC	10317725825	BORGOÑO UNDURRAGA PATRICIO JOSE	A	NO	SOLES	S/.1,354.60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	S/.1,354.60	S/.1,354.60	Operario