

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



TESIS:

**Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas
empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho,
segundo semestre del año 2023**

Para optar el Título Profesional de:

CONTADOR (A) PÚBLICO (A)

PRESENTADO POR:

Bach. Fany Janett SULCA LOZANO

Bach. Luis Eduardo QUISPE JESUS

ASESOR:

CPC. Luis Renán HUAMÁN MEJÍA

AYACUCHO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por guiarme y otorgarme la fortaleza y sabidurías necesarias para seguir con mis metas.

A mis padres, Anita Lozano Moran y Plácido Sulca Mendoza, por su apoyo incondicional, por sus enseñanzas y por ser siempre mi inspiración para seguir adelante y lograr cada uno de mis objetivos.

A mi hermano Rubén, por todo su apoyo.

Sulca Lozano, Fany Janett

A Dios, quien me ha brindado fuerza, sabiduría y resiliencia en este camino llamado vida. A mis queridos hermanos, Cristian y Carlos, y a mi adorable abuela Goyita, por todo su apoyo y amor incondicional. Y a ti querida madre, Mary Paulina Jesús Yupanqui, aunque no estés físicamente sé que desde el cielo me guías y proteges, este logro también es tuyo; te extraño y te honro en cada logro mi Maju.

Quispe Jesús, Luis Eduardo

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres, hermanos, familiares y amigos, quienes con su apoyo desinteresado han estado a nuestro lado en todo momento, brindándonos su aliento, guía y amor, lo que ha sido esencial para nuestro crecimiento y logro de metas.

A nuestros docentes, de la Escuela Profesional de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su generoso esfuerzo y compromiso en brindarnos los conocimientos y las herramientas necesarias para nuestro desarrollo académico y profesional. Agradecemos su paciencia, su dedicación en cada clase, y el apoyo constante que nos permitió crecer tanto en lo intelectual como en lo personal, preparándonos para enfrentar los retos del mundo laboral.

De manera especial, al CPC Luis Renán Huamán Mejía, asesor de este trabajo de investigación, por guiarnos con paciencia, rectitud y dedicación a lo largo de todo el proceso, desde su inicio hasta su conclusión. Su apoyo constante y sus valiosos consejos fueron fundamentales para el desarrollo y éxito de este proyecto.

También, queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a los contadores de las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, por su valioso aporte y colaboración en la realización de este trabajo de investigación, compartiendo su conocimiento y experiencia de manera generosa.

ÍNDICE GENERAL

INFORME DE SIMILITUD	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLA	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I.....	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1 Situación problemática	18
1.1.1 Identificación del tema.....	18
1.1.2 Delimitación.....	19
1.1.3 Situación problemática	20
1.2 Formulación del problema	25
1.2.1 Problema general	25
1.2.2 Problemas específicos	26
1.3 Justificación de la investigación.....	26
1.3.1 Justificación teórica	26
1.3.2 Justificación práctica	26
1.4 Objetivos de la investigación	27
1.4.1 Objetivo general	27
1.4.2 Objetivos específicos	27
CAPÍTULO II.....	28
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	28
2.1 Marco histórico	28
2.2 Marco referencial.....	32
2.3 Bases teóricas.....	38
2.4 Marco legal.....	60

2.5	Marco conceptual	60
CAPÍTULO III.....		62
METODOLOGÍA.....		62
3.1	Ámbito de estudios: Localización política y geográfica	62
3.2	Tipo y nivel de investigación	62
3.2.1	Tipo de investigación.....	62
3.2.2	Nivel de investigación.....	63
3.3	Unidad de análisis.....	63
3.4	Población de estudio.....	63
3.5	Tamaño de muestra.....	64
3.6	Técnicas de selección de muestra	65
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de información	65
3.8	Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de información.....	68
CAPÍTULO IV		73
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		73
4.1	Resultados	73
4.1.1	Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados.....	73
4.1.2	Pruebas de hipótesis	126
4.2	Discusión.....	130
CONCLUSIONES.....		138
RECOMENDACIONES		140
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		141
ANEXOS		148
ANEXO 1: Operacionalización de variables y matriz de consistencia		149
1.1	Operacionalización de variables	149
1.2	Matriz de operacionalización del instrumento	151
1.3	Matriz de consistencia	153
ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos		154
ANEXO 3: Medios de verificación		160
ANEXO 4: Otros.....		162

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Salarios y beneficios sociales del operario	46
Tabla 2 Salarios y beneficios sociales del oficial	46
Tabla 3 Salarios y beneficios sociales del peón	47
Tabla 4 Validación del instrumento por expertos	67
Tabla 5 Nivel de confiabilidad del régimen laboral	67
Tabla 6 Nivel de confiabilidad de las infracciones laborales	68
Tabla 7 Tabla de infracciones y sanciones en materia de relación laboral en las pequeñas empresas de construcción civil	70
Tabla 8 Totalidad de trabajadores registrados en la planilla de remuneraciones	73
Tabla 9 Trabajadores con remuneración según tabla salarial de construcción civil	74
Tabla 10 Reducción de días efectivamente laborados en el cálculo de la planilla de remuneraciones	76
Tabla 11 Pago íntegro por los días efectivamente laborados del jornal básico	77
Tabla 12 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la BUC	78
Tabla 13 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la BAE	79
Tabla 14 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la remuneración vacacional ...	80
Tabla 15 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de las gratificaciones	81
Tabla 16 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la CTS	83
Tabla 17 Depósito de EsSalud por cada trabajador	84
Tabla 18 Depósito de EsSalud+Vida por cada trabajador	85
Tabla 19 Depósito de Sencico de acuerdo a porcentaje establecido	86
Tabla 20 Contrato y pago del SCTR por cada trabajador	87
Tabla 21 Contrato y pago del Seguro Vida Ley por cada trabajador	88
Tabla 22 Entrega de boletas de pago a los trabajadores	89
Tabla 23 Entrega de certificados de trabajo a los trabajadores	91

Tabla 24 Entrega de reglamento interno de trabajo a los trabajadores	92
Tabla 25 Registro de obra ante RENOCC.....	93
Tabla 26 Entrega de constancias de alta, modificación y baja a los trabajadores	94
Tabla 27 Alta, modificación y baja dentro de los plazos correspondientes	96
Tabla 28 Descuento y depósito de la cuota sindical.....	97
Tabla 29 Registro oportuno del contrato de Seguro Vida Ley ante el MTPE.....	98
Tabla 30 Contratación de trabajadores inscritos en el RETCC	99
Tabla 31 Registro de control de asistencia.....	101
Tabla 32 Posee cuadro de categorías y funciones o política salarial	102
Tabla 33 Se informa la política salarial a los trabajadores.....	103
Tabla 34 Trabajador registrado en la planilla de remuneraciones	104
Tabla 35 Pago de jornal básico por los días efectivamente trabajados	105
Tabla 36 Bonificaciones especiales que percibe el trabajador por los días laborados	107
Tabla 37 Pago de remuneración vacacional por los días efectivamente trabajados	108
Tabla 38 Pago de gratificación por los días efectivamente trabajados	110
Tabla 39 Pago de la compensación por tiempo de servicios por los días efectivamente trabajados.....	111
Tabla 40 Trabajador cuenta con seguro en caso de accidentes	113
Tabla 41 Entrega de boletas de pago de forma mensual	114
Tabla 42 Entrega de certificados de trabajo	115
Tabla 43 Entrega de reglamento interno de trabajo	116
Tabla 44 Entrega de constancias de alta, modificación y baja	118
Tabla 45 Aporte de cuota sindical a la FTCCP	119
Tabla 46 Trabajadores con carné del RETCC.....	120
Tabla 47 Registro diario de control de asistencia	122
Tabla 48 Información sobre política salarial	123

Tabla 49 Prueba de normalidad de distribución de datos.....	126
Tabla 50 Prueba de correlación de la hipótesis general	127
Tabla 51 Prueba de correlación de la hipótesis específica 1	128
Tabla 52 Prueba de correlación de la hipótesis específica 2	129
Tabla 53 Prueba de correlación de la hipótesis específica 3.....	130
Tabla 54 Lista de cotejo	159

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Totalidad de trabajadores registrados en la planilla de remuneraciones.....	74
Figura 2 Trabajadores con remuneración según tabla salarial de construcción civil	75
Figura 3 Reducción de días efectivamente laborados en el cálculo de la planilla de remuneraciones	76
Figura 4 Pago íntegro por los días efectivamente laborados del jornal básico.....	77
Figura 5 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la BUC	78
Figura 6 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la BAE	79
Figura 7 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la remuneración vacacional ...	80
Figura 8 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de las gratificaciones	82
Figura 9 Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la CTS	83
Figura 10 Depósito de EsSalud por cada trabajador.....	84
Figura 11 Depósito de EsSalud+Vida por cada trabajador	85
Figura 12 Depósito de Sencico de acuerdo a porcentaje establecido.....	86
Figura 13 Contrato y pago del SCTR por cada trabajador	87
Figura 14 Contrato y pago del Seguro Vida Ley por cada trabajador.....	88
Figura 15 Entrega de boletas de pago a los trabajadores.....	90
Figura 16 Entrega de certificados de trabajo a los trabajadores	91
Figura 17 Entrega de reglamento interno de trabajo a los trabajadores.....	92
Figura 18 Registro de obra ante RENOCC	93
Figura 19 Entrega de constancias de alta, modificación y baja a los trabajadores	95
Figura 20 Alta, modificación y baja dentro de los plazos correspondientes	96
Figura 21 Descuento y depósito de la cuota sindical	97
Figura 22 Registro oportuno del contrato de Seguro Vida Ley ante el MTPE	98
Figura 23 Contratación de trabajadores inscritos en el RETCC	100

Figura 24 Registro de control de asistencia	101
Figura 25 Posee cuadro de categorías y funciones o política salarial	102
Figura 26 Se informa la política salarial a los trabajadores	103
Figura 27 Trabajador registrado en la planilla de remuneraciones.....	104
Figura 28 Pago de jornal básico por los días efectivamente trabajados	106
Figura 29 Bonificaciones especiales que percibe el trabajador por los días laborados.....	107
Figura 30 Pago de remuneración vacacional por los días efectivamente trabajados	109
Figura 31 Pago de gratificación por los días efectivamente trabajados	110
Figura 32 Pago de la compensación por tiempo de servicios por los días efectivamente trabajados.....	112
Figura 33 Trabajador cuenta con seguro en caso de accidentes	113
Figura 34 Entrega de boletas de pago de forma mensual.....	114
Figura 35 Entrega de certificados de trabajo	115
Figura 36 Entrega de reglamento interno de trabajo.....	117
Figura 37 Entrega de constancias de alta, modificación y baja.....	118
Figura 38 Aporte de cuota sindical a la FTCCP	119
Figura 39 Trabajadores con carné del RETCC	121
Figura 40 Registro de control de asistencia	122
Figura 41 Información sobre política salarial.....	123
Figura 42 Resumen de los resultados obtenidos en la lista de cotejo.....	124

RESUMEN

La presente investigación titulada: *Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023*, se desarrolló la presente investigación tras haber detectado incumplimientos en el régimen laboral y como se relaciona con las infracciones en materia de relación laboral por parte de las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho. En respuesta a lo descrito se planteó determinar la relación entre el régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023. La metodología implicó un tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental; la población estuvo conformada por 23 contadores de las pequeñas empresas de construcción civil, mientras que la muestra por 18 contadores, las técnicas que se utilizaron fueron la encuesta y la observación con sus respectivos instrumentos el cuestionario y la lista de cotejo. Por otro lado, mediante la prueba de correlación se determinó un $p\text{-valor} = 0.001$; y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.794, donde se tuvo el criterio estadístico suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), por lo que es preciso manifestar que, el régimen laboral se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023. En este contexto, puede afirmarse que, a mayor incumplimiento del régimen laboral de construcción civil, se genera mayores infracciones laborales.

Palabras clave: Régimen laboral, infracciones laborales, construcción civil

ABSTRACT

The present research entitled: Labor regime and labor violations in small civil construction companies in the district of Ayacucho, second semester of the year 2023, this research was developed after having detected non-compliances in the labor regime and how it is related to violations in terms of labor relations by small civil construction companies in the district of Ayacucho. In response to the above, it was proposed to determine the relationship between the labor regime and labor infractions in small civil construction companies in the district of Ayacucho, second semester of the year 2023. The methodology involved a type of applied research, descriptive correlational level and non-experimental design; the population consisted of 23 accountants of small civil construction companies, while the sample consisted of 18 accountants, the techniques used were the survey and observation with their respective instruments the questionnaire and the checklist. On the other hand, by means of the correlation test, a p-value = 0.001 was determined; and a Rho Spearman correlation coefficient of 0.794, where the statistical criterion was sufficient to reject the null hypothesis (H_0) and accept the alternative hypothesis (H_a), so it is necessary to state that the labor regime is significantly related to labor infractions in small civil construction companies in the district of Ayacucho, second semester of the year 2023. In this context, it can be stated that the greater the non-compliance with the labor regime in civil construction, the greater the number of labor infractions.

Keywords: Labor regime, labor violations, civil construction

INTRODUCCIÓN

A nivel nacional, el sector construcción contribuye en gran medida al desarrollo social y económico del país, al ser un importante generador de empleos; sin embargo, gran parte de los empleos en este sector se desarrollan en la informalidad, lo que impide que la gran mayoría de los trabajadores no perciban los beneficios sociales que les corresponden por ley, lo cual puede dar lugar a posibles infracciones laborales que generen multas y sanciones.

Es importante destacar que, según el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, las empresas constructoras están obligadas a garantizar el cumplimiento del régimen laboral de construcción civil en obras mayores a 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Además, es preciso mencionar que a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se supervisa el cumplimiento de estas leyes socio-laborales; y el incumplimiento de estas obligaciones genera infracciones laborales reguladas por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, y su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

En ese contexto, resulta fundamental analizar y evaluar cómo se encuentra el régimen laboral relacionado con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, durante el segundo semestre del año 2023. Es así, que estas empresas se enfrentan a altos costos laborales y, para reducirlos, recurren a la informalidad laboral; por ejemplo no registran a los trabajadores en la planilla de remuneraciones, les dan de alta en el T-Registro con una remuneración mínima y los contratan bajo emisión de recibos por honorarios; generando descontento entre los trabajadores, quienes no reciben los beneficios sociales que les corresponden por Ley, como vacaciones, gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), ni aportes a EsSalud y otras cargas sociales. Como consecuencia, estas malas prácticas derivan en infracciones laborales que califican desde infracción leve,

infracción grave e infracción muy grave, que generan multas y sanciones laborales, así como posibles demandas laborales por parte del trabajador; lo cual afectará negativamente en su liquidez y rentabilidad.

En este sentido, nace la importancia de desarrollar esta investigación, ya que, la aplicación correcta y oportuna del Decreto Legislativo N°727 permitirá a las empresas de construcción civil garantizar el cumplimiento oportuno y adecuado de los beneficios sociales que le corresponden al trabajador, y a cambio recibirá mayor sentido de pertenencia y compromiso por parte del trabajador, ya que, al reducir el incumplimiento del régimen laboral de construcción civil permitirá reducir las posibles sanciones y multas por infracciones laborales.

Por lo tanto, se estableció como problema general ¿De qué manera el régimen laboral se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023?, del mismo modo, se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera la remuneración se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil?, ¿De qué manera los beneficios sociales se relacionan con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil? y ¿De qué manera la carga social se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil?.

En ese sentido, para abordar las cuestiones planteadas y dar respuesta a los problemas de investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023; y los objetivos específicos fueron los siguientes: (a) Determinar la relación entre la remuneración y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil, (b) Determinar la relación entre los beneficios sociales y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil y (c) Determinar la relación entre la carga social y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.

La investigación se justificó desde el punto de vista teórico, por la necesidad de aplicar correctamente el Decreto Legislativo N° 727, con el cual se garantiza la reducción del incumplimiento del régimen laboral, y de esta manera, realizar el pago oportuno y adecuado de los beneficios sociales al trabajador; además, durante el desarrollo de la presente investigación, se profundizó diversas teorías que sustentan el régimen laboral y las infracciones laborales, permitirá, también, a los contadores de este sector tomar en cuenta esta investigación; y finalmente, contribuirá a producir nuevos conocimientos para posibles investigaciones futuras, y ofrecerá aportaciones teóricas basadas en un análisis exhaustivo de las teorías, para justificar las variables. En lo práctico, porque mediante la aplicación oportuna y correcta del régimen laboral de construcción civil, dentro de las pequeñas empresas, se logrará otorgar a los trabajadores los beneficios sociales que les corresponden por ley, para lo cual, se tiene que reducir los incumplimientos del régimen laboral y así reducir las posibles infracciones laborales.

Así también se formuló como hipótesis general: El régimen laboral se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023; y como hipótesis específicas los siguientes: (a) La remuneración se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil, (b) Los beneficios sociales se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil, y (c) La carga social se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.

Para el cumplimiento de los objetivos se tiene como variable independiente al régimen laboral y como sus indicadores a: la remuneración, los beneficios sociales y la carga social; mientras que, como variable dependiente a las infracciones laborales y como sus indicadores a: infracción leve, infracción grave e infracción muy grave. Para la metodología, el tipo de investigación fue aplicada, con un nivel de investigación descriptivo-correlacional, diseño de investigación no experimental, la población estuvo conformada por 23 contadores de las

pequeñas empresas de construcción civil, mientras que la muestra por 18 contadores; y la recolección de datos se realizó por medio del cuestionario y la lista de cotejo.

Finalmente, es factible afirmar que el régimen laboral se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023 ($p\text{-valor} = 0.001$; $r = 0.794$). En ese sentido, se puede decir que, a mayor incumplimiento del régimen laboral de construcción civil genera mayores infracciones laborales.

El presente trabajo de investigación fue realizado de acuerdo al siguiente esquema, con el fin de lograr mayor comprensión:

Capítulo I titulado “Planteamiento del problema”, en este capítulo se desarrolló la situación problemática, donde se identificó el problema, se delimitó la investigación y se desarrolló de manera detallada la situación problemática; se formuló el problema general y problemas específicos; se justificó la investigación desde el punto de vista teórica y práctico; y se determinó el objetivo general y los objetivos específicos que se buscan alcanzar con la investigación.

Capítulo II titulado “Marco teórico conceptual”, en este capítulo se desarrolló el marco histórico de ambas variables de estudio (régimen laboral e infracciones laborales), los antecedentes de la investigación tanto internacionales, nacionales y locales, de la misma forma el desarrollo de las bases teóricas de las variables de investigación, el marco legal y el marco conceptual.

Capítulo III titulado “Metodología”, en este capítulo se desarrolló el ámbito de estudio de la presente investigación, el tipo y nivel de investigación, la unidad de análisis, se identificó la población de estudio, se determinó el tamaño de la muestra, y finalmente, se identificó las técnicas e instrumentos de recolección de datos; así como, las técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de información, y la validación de resultados.

Capítulo IV titulado “Resultados y discusión”, en este capítulo se informó los resultados que se obtuvieron luego de aplicar el cuestionario y la lista de cotejo, se analizó e interpretó los

resultados obtenidos y además se analizó la prueba de hipótesis; para finalmente discutir y contrastar los resultados con los antecedentes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

1.1.1 Identificación del tema

A nivel mundial, uno de los mayores sectores industriales es la construcción, el cual posee segmentos del mercado laboral con mayores tasas de crecimiento, en muchas naciones emergentes sigue siendo un punto de entrada habitual para los trabajadores; aun así esté entre uno de los sectores más peligrosos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015). Por otro lado, en Colombia, las actuales prácticas de inserción laboral y subcontratación han dado lugar a una serie de irregularidades en el sistema de contratación laboral del sector construcción, lo que incrementa la informalidad y la subcontratación; estos inconvenientes recaen tanto para el empleado, cuyos derechos laborales se vulneran con mayor frecuencia, como para las empresas constructoras cuyos gastos aumentan al emplear subcontratistas y cubrir el pago de las posibles sanciones legales derivadas de errores de contratación (González, 2017, p. 61).

En el Perú, el incumplimiento de la legislación laboral se clasifica de acuerdo al nivel de gravedad, entre ellas están: infracciones leves, infracciones graves e infracciones muy graves. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2018), cuando un inspector de trabajo detecta un caso de incumplimiento, se envía al empresario una recomendación para que subsane la irregularidad en un plazo determinado a cambio de una reducción de la multa. La gravedad del incumplimiento y el número de trabajadores afectados determinan la cuantía de la sanción impuesta (p. 27).

Las empresas constructoras están obligadas a velar por la oportuna aplicación y cumplimiento del régimen laboral de construcción civil en obras que superen las 50 UIT, así lo señala el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 727, Ley que regula el régimen especial

de construcción civil; además, se debe tener en cuenta que la obra de construcción civil puede ser pública o privada.

A fin de determinar quiénes estarían comprendidos en este régimen laboral especial, se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 4 (2008), que en su Sección F señala las actividades que conforman la industria de la construcción; que fue adoptada formalmente en el Perú mediante la Resolución Jefatural N° 024-2010-INEI. En ese sentido, toda persona que trabaje dentro de las actividades comprendidas en la Sección F de la CIIU es considerado como trabajador de construcción civil, y como tal, tiene derecho a percibir remuneraciones, bonificaciones especiales, beneficios sociales, cargas sociales, entre otros. (Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú [FTCCP], 2023, p.9)

La presente investigación se limitó en estudiar a las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, del sector privado, es decir las obras que se ejecutan bajo contratistas, las cuales superan las 50 UIT, y están comprendidas en la sección F de la CIIU; por tanto, estas empresas están obligadas a garantizar el cumplimiento de los beneficios sociales y derechos al trabajador; sin embargo, debido a la informalidad de este sector, estas empresas no toman la debida importancia de la función que cumple el trabajador y no los registran en la planilla, por tanto, no se les otorga la remuneración, beneficios y cargas sociales que les corresponden; más por el contrario buscan su propio beneficio, sin tomar en cuenta que estas acciones le podría generar posibles multas y sanciones laborales, a raíz de las infracciones laborales cometidas.

1.1.2 Delimitación

La investigación se delimitó a partir de los siguientes aspectos:

1.1.2.1 Delimitación social

La población materia de estudio de la presente investigación estuvo conformada por los contadores de las pequeñas empresas de construcción civil del

distrito de Ayacucho.

1.1.2.2 Delimitación espacial

La tesis propuesta se realizó en el distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga y región de Ayacucho.

1.1.2.3 Delimitación temporal

Los datos que fueron considerados para la realización del trabajo de investigación, fue en base a la tabla salarial 2023-2024 que comprende desde el 01.06.2023 hasta el 31.05.2024. En ese sentido, para un mejor análisis y desarrollo de la investigación se tomó el segundo semestre del año 2023.

1.1.2.4 Delimitación académica

La tesis planteada cumplió con lo exigido por el reglamento de grados y títulos aprobado por la Escuela Profesional de Contabilidad y Auditoría, en torno al grado investigativo y el esquema para la presentación de la tesis; para esto se sustentará bibliografía, textos y estudios que proporcionarán conceptos y teorías sobre el régimen laboral e infracciones laborales en el régimen de construcción civil.

1.1.3 Situación problemática

A nivel mundial, los riesgos de incumplir el régimen laboral de construcción civil son muy comunes; esta industria se caracteriza por las largas cadenas de subcontratación, la naturaleza transitoria del trabajo, la movilidad y diversidad de la mano de obra, y la naturaleza siempre cambiante de las operaciones realizadas. Entre las infracciones que suelen denunciarse están no cumplir con los contratos laborales, no pagar el salario mínimo, no dar de alta a los empleados en la seguridad social, no respetar el límite de horas de trabajo y otras prestaciones (OIT, 2018, p. 2).

A nivel nacional, el sector construcción desempeña un papel vital en el desarrollo social y económico del país como generador de empleo, infraestructuras y desarrollo de la vivienda, así como de su crecimiento (El Tiempo Actual, 2024, párr. 1). Sin embargo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2024), enfatiza que en el año 2023 la tasa de empleo informal dentro del sector construcción es de 77.9%, mientras que solo el 22.1% tiene un empleo formal (p.33). En ese contexto, es relevante mencionar que, a causa del empleo informal la gran mayoría de trabajadores del sector construcción no perciben los beneficios sociales que les corresponden por ley.

El régimen especial de construcción civil se rige bajo el Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción; y mediante el Convenio colectivo firmado por la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP) y la Cámara Peruana de Construcción Civil (Capeco), quienes actualizan de forma anual las remuneraciones y/o jornal básico de los trabajadores. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 12° del Decreto Legislativo N° 727, las empresas constructoras deben garantizar el cumplimiento y aplicación oportuna del régimen laboral de construcción civil en obras mayores a 50 UIT. Por lo que, este régimen es el rubro que mayores beneficios sociales otorga a sus trabajadores, lo cual, se debe también al alto riesgo laboral, al trabajo temporal y a la ubicación relativa donde se realizan las labores de construcción.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), según el artículo 5° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el órgano regulador en materia laboral y promoción del empleo encargado de elaborar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales en materia socio laboral. De tal modo que, a través de la SUNAFIL, organismo adscrito al MTPE, se fiscaliza, supervisa y vigila el cumplimiento de las leyes socio laborales; es importante mencionar que, el incumplimiento de estas obligaciones genera infracciones laborales que

están normados por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°019-2006-TR.

En la ciudad de Cusco, según Carbajal y Quispe (2021), las empresas constructoras incurren en una serie de infracciones laborales que se relacionan con el incumplimiento de las obligaciones sociolaborales. Por ejemplo, estas empresas no pagan las remuneraciones y beneficios sociales de acuerdo al Régimen de Construcción Civil, porque no registran a sus trabajadores en planilla. Además, enfatiza que, por diversas razones, los trabajadores no exigen el cumplimiento de sus derechos laborales, lo cual se debe por desconocimiento, por no querer que les descuenten su remuneración, por temor a represalias a no volver a ser contratados, entre otros motivos (p.11).

De igual manera, en la ciudad de Trujillo, Chávez (2019), señala que la empresa Carrasco SAC presenta una serie de irregularidades vinculadas en materia laboral, tanto así que: no registran trabajadores en planilla, no entregan boletas de pago, no pagan horas extras y no formalizan la relación laboral mediante contratos de trabajo; agrega que estas acciones están sujetas a infracciones de tipo leve, grave y muy grave, teniendo un porcentaje diferente para cada tipo de sanción (pp.14-15).

A nivel de la región de Ayacucho, los inspectores de la SUNAFIL comprobaron las condiciones de trabajo de casi 4,000 trabajadores de la industria de la construcción civil y constataron que más de 1,500 de ellos se encontraban en peligro grave e inminente. El operativo abarcó 40 obras de construcción civil en las provincias de Huamanga, Huanta, Cangallo, Víctor Fajardo, Parinacochas, Huanca Sancos y La Mar, donde descubrieron que algunos trabajadores no habían sido incorporados a la planilla de remuneraciones, privándoles de sus derechos sociales y laborales. Por tal razón, los inspectores solicitaron que se diera de alta de manera inmediata a los trabajadores en la planilla, ya que esto configura una infracción laboral (Diario Oficial El Peruano, 2021).

En ese contexto, el distrito de Ayacucho no es ajeno a estos problemas, ya que, las pequeñas empresas de construcción civil conocen los altos costos laborales que origina tener un personal en planilla; por tal motivo, con el fin de disminuir estos costos y no reconocer los beneficios sociales que le corresponden al trabajador, optan por la informalidad laboral. Además, buscan aplicar ciertos mecanismos que no están comprendidos dentro del marco legal, del cual se evidencian los siguientes problemas: el empleador no registra en la planilla de remuneraciones al trabajador al momento de iniciar la relación laboral, por el contrario, los contratan mediante locación de servicios solicitando la emisión de su recibo por honorarios; y si optan por darlos de alta en el T-Registro solo lo hacen con la remuneración mínima vital, creando así descontento en el trabajador. En consecuencia, estos trabajadores no gozan de la remuneración (jornal básico y bonificaciones especiales propias del sector), tampoco de los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y CTS), y menos de las cargas sociales (EsSalud, EsSalud+Vida, Servicio Nacional de Capacitación para Industria de la Construcción (SENCICO), Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y Seguro Vida Ley). Estas acciones están sujetas a distintos tipos de infracciones, de tipo leve, grave y muy grave; teniendo un porcentaje diferente para cada tipo de infracción, que varía según el número de trabajadores.

De manera adicional, dentro de las infracciones leves se observaron que estas empresas no entregan oportunamente a los trabajadores las boletas de pago, los certificados de trabajo, el reglamento interno de trabajo, y las constancias de registro de alta, modificación o baja al trabajador; también no exhiben los horarios de trabajo dentro de los establecimientos; y no inscriben el inicio, realización y finalización de la obra en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC); a dichas infracciones se les aplica una tasa que varía del 0.09 a 2.25 de una UIT.

Del mismo modo, en las infracciones graves se observaron que estas empresas no efectúan la alta, modificación o baja en el T-Registro dentro de los plazos correspondientes,

y más por el contrario suelen contratar a los trabajadores por locación de servicios solicitando la emisión de recibo por honorarios aun cuando están sujetos a subordinación, desnaturalizando así los elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración); o contratan trabajadores que no están inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC); asimismo, no pagan íntegra y oportunamente las remuneraciones ni los beneficios sociales, de acuerdo a la tabla salarial de construcción civil del convenio colectivo 2023 – 2024; no contratan, no pagan, ni mantienen vigente el contrato de Seguro Vida Ley, y a la vez no lo registran ante el MTPE; a dichas infracciones se les aplica una tasa que varía del 0.45 a 4.5 de una UIT. Es importante destacar que, el retraso en el pago de las remuneraciones y los beneficios sociales se debe a que estas empresas no cuentan con la liquidez suficiente para asumir sus obligaciones sociolaborales, ello porque existen retrasos en la entrega de obras y observaciones en las valorizaciones, lo que conlleva en algunos casos a la aplicación de penalidades; como consecuencia, se genera un mal ambiente laboral y demandas laborales por parte del trabajador.

Por otra parte, en las infracciones muy graves se observaron que estas empresas no pagan el jornal básico correspondiente, logrando de esta manera disminuir el pago de los beneficios sociales; asimismo, no respetan la jornada de trabajo; no cuentan con el registro de control de asistencia; y no informan al trabajador, como tampoco poseen, el cuadro de categorías y funciones y política salarial; a dichas infracciones se les aplica una tasa que varía del 0.77 a 7.65 de una UIT.

De continuar con esta situación, se generará un alto riesgo para estas empresas por las posibles multas y sanciones originadas por las infracciones laborales; así como por las posibles demandas laborales interpuestas por el trabajador, lo cual afectará fuertemente la liquidez y rentabilidad de estas empresas. Respecto a ello, durante el 2021 la SUNAFIL informó que 2,935 empresas fueron multadas por el incumplimiento en el pago de las

gratificaciones correspondientes a los meses de julio y diciembre de 2021, y parte del 2022; en consecuencia, emitieron 4,061 resoluciones de multa, entre la primera y segunda instancia, equivalente a S/21'681,263 de multa en total. Asimismo, a través de la Intendencia Regional de Huánuco, la SUNAFIL, multó a tres empresas dedicadas al rubro de la construcción, dicha medida es por el incumplimiento de normas socio laborales en el trabajo, siendo una de ellas la constructora Mega Inversiones con un monto de S/.6,537.00, la acción fue por no pagar el íntegro del jornal básico semanal, gratificaciones truncas, bonificación extraordinaria y la CTS de tres trabajadores, esta empresa tampoco pagó a esos trabajadores la bonificación unificada de construcción civil, así como la bonificación por movilidad y descanso semanal, la multa por estos hechos está refrendada con la Resolución N° 202-2021 (Ahora, 2021). Estas acciones evidencian el bajo nivel de cumplimiento de las empresas de construcción civil con sus trabajadores, creando inestabilidad y un bajo sentimiento de pertenencia hacia la empresa.

La aplicación correcta y oportuna del Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la construcción, y del convenio colectivo permitirá a las empresas de construcción civil garantizar el cumplimiento oportuno y adecuado de los beneficios sociolaborales del trabajador; y a cambio las empresas recibirán mayor compromiso y sentido de pertenencia por parte del trabajador, lo cual se refleja en los resultados obtenidos por la empresa, esto debido al buen desempeño laboral del trabajador; en ese sentido, reducir los incumplimientos del régimen laboral reducirá las posibles infracciones laborales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el régimen laboral se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- a ¿De qué manera la remuneración se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil?
- b ¿De qué manera los beneficios sociales se relacionan con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil?
- c ¿De qué manera la carga social se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil?

1.3 Justificación de la investigación

La Investigación que se propuso se justifica por los siguientes:

1.3.1 Justificación teórica

El artículo 14 del Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la construcción, establece que: en las obras que superen las 50 UIT el empleador está obligado a pagar los beneficios del régimen laboral de construcción civil; por ello, la importancia del cumplimiento de los beneficios sociolaborales dentro de las empresas de construcción civil.

En ese sentido, la presente investigación se justificó en la necesidad de la correcta aplicación del Decreto Legislativo N° 727, donde se garantiza que la reducción del incumplimiento del régimen laboral de construcción civil permitirá reducir las sanciones y multas por infracciones laborales interpuestas por la SUNAFIL.

1.3.2 Justificación práctica

El estudio de la presente investigación se justificó desde el punto de vista práctico, porque mediante la aplicación oportuna y correcta del régimen laboral de construcción civil en las pequeñas empresas del distrito de Ayacucho, se logrará otorgar a los trabajadores los beneficios sociales que les corresponden por ley, permitiendo mejorar así su economía,

quienes se sentirán comprometidos e identificados con la empresa, y de ese modo, reducir el incumplimiento de dicho régimen.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

- a Determinar la relación entre la remuneración y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.
- b Determinar la relación entre los beneficios sociales y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.
- c Determinar la relación entre la carga social y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Marco histórico

2.1.1 Régimen laboral

El movimiento obrero surgió por la falta de beneficios sociales en la revolución industrial, durante el proceso de crecimiento económico entre las últimas décadas del siglo XVIII y mediados del XIX; ya que, los trabajadores eran remunerados injustamente, y era el empresario quien fijaba las condiciones laborales de sus trabajadores, siendo los salarios tan bajos que no alcanzaba para una vida digna, no tenían seguro ni una norma que respalde su permanencia en el trabajo en caso de accidente o enfermedad (Bernardos et al., 2021).

En la historia, el surgimiento de las fábricas en Inglaterra desplazó la mano de obra, generando masivos despidos arbitrarios, al no existir ninguna ley que legisle tal actividad irregular. Por tanto, los trabajadores se vieron obligados a realizar horas extras de trabajo, sobrepasando las doce horas, e inclusive los niños eran partícipes de tal explotación ya que sus salarios eran paupérrimos y era la única forma de tener un salario; es ahí cuando surge la ira de los trabajadores y deciden destruir las máquinas porque consideran que la pérdida de la capacidad de adquisición de mano de obra se debía a las maquinarias, y esto simboliza todo lo que el obrero rechazaba. En consecuencia, el gobierno británico impone severos castigos a los obreros y nace un sindicato de Gran Bretaña, que como símbolo de protesta ante sus jefes surgieron las huelgas para pedir que se respeten sus derechos, demostrando la fuerza y la unión de ellos (Bernardos et al., 2021).

Está claro que el movimiento obrero avanzó por cauces ajenos a la legalidad capitalista, y buscaba el reconocimiento de sus derechos fundamentales: libertad sindical; negociación y contratación colectiva y huelga, lo cual era el núcleo de sus reivindicaciones. En otras palabras, la lucha era por los derechos que los trabajadores necesitaban para mejorar su calidad de vida y

sus oportunidades de empleo. Del mismo modo agrega, que los movimientos obreros se enmarcaron en un largo periodo de tiempo, y la lucha colectiva fue la principal responsable de los mayores logros de la clase trabajadora. Uno de los primeros logros jurídicos destacables es la Constitución Belga de 1831, que garantizaba la libertad sindical de los trabajadores en su artículo 20, aunque nunca se materializó dicho ordenamiento legal ya que los primeros sindicatos organizados conocidos no existieron hasta mucho más tarde, es decir, a finales del siglo XIX. En cualquier caso, se puede confirmar que el éxito de las reformas de la clase obrera de la época estuvo relacionado con la desaparición de las empresas y la prohibición de la servidumbre de los campesinos. Aparentemente, los trabajadores habían adquirido su derecho de asociarse, pero en el fondo no existía un reconocimiento legal (Franco, 2014).

En 1881 se anunció el desarrollo y la introducción del seguro social, en Prusia y el imperio alemán, que incluía un programa para asegurarse contra las enfermedades, la vejez y los accidentes. También, Francia participaba activamente en el campo de la legislación laboral, tanto así, que en 1898 se promulgó la Ley de Accidentes de trabajo, que consiste en el reconocimiento, por parte de los patrones a favor de los trabajadores, en caso de accidentes y enfermedades laborales. Como consecuencia en 1919, se crea la Organización Internacional del Trabajo. (Franco, 2014)

Asimismo, Franco (2014), menciona que desde la creación de las leyes laborales ha habido tres problemas principales: cumplimiento, reconocimiento y actualización. Cuando se trata de problemas de cumplimiento, las empresas intentan eludir sus obligaciones respecto a los accidentes y enfermedades laborales, así como a las condiciones de seguridad e higiene en los edificios corporativos. En cuanto a los problemas de reconocimiento, se contabiliza un número muy limitado de padecimientos en las tablas de clasificación de las enfermedades laborales. Y respecto a los problemas de actualización, las ideas expresadas en la legislación laboral ya están desfasadas en relación con los avances jurídicos, es tanto así, que las tres nuevas modalidades de trabajo: régimen de subcontratación y/o outsourcing, contratos de prueba y capacitación, y

contratos por unas cuentas horas, se traducen en la moderna pauperización de la fuerza de trabajo, ya que, no permite al trabajador mejores condiciones de trabajo y generar antigüedad en la empresa.

Actualmente, el régimen laboral peruano está normado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, pero refiriéndonos de forma específica al régimen laboral de construcción civil este está normado por el Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, y a su vez por Convenios Colectivos. Para la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP, 2017), dicho convenio colectivo surgió por las injustas condiciones laborales, excesivas jornadas de trabajo, pagos impuntuales y despidos realizados en forma arbitraria. Agrega, que recién en el 2004, la Cámara Peruana de Construcción Civil (CAPECO) aceptó negociar con la FTCCP, y a partir de esa fecha el régimen laboral de construcción civil en el Perú se rige el cumplimiento del convenio colectivo, previamente aprobado y firmado por las partes interesadas.

2.1.2 Infracciones laborales

Durante el siglo XIX, Karl Marx en su obra *El Capital* (1867/1990), analiza la explotación y plusvalía, cómo el sistema capitalista genera y explota la fuerza de trabajo, describe cómo los trabajadores son obligados a vender su fuerza laboral a los capitalistas, quienes extraen plusvalía (ganancia) de su trabajo. Marx argumenta que este proceso conduce a la alienación y a condiciones laborales cada vez más deshumanizadoras y explotadoras. Asimismo, analiza las condiciones de trabajo, describe cómo los trabajadores son sometidos a jornadas laborales extensas, condiciones insalubres y peligrosas, y cómo estas condiciones contribuyen a la explotación y al deterioro de la calidad de vida de los trabajadores (cap. 4, 5, 7).

Por otro lado, Émile Durkheim (1928), en su libro “*La división del trabajo social*” refiere que la evolución de las relaciones laborales y cómo la división del trabajo en la sociedad industrializada afecta la solidaridad social, discute cómo las diferencias en las funciones laborales

pueden llevar a tensiones y conflictos sociales si no se manejan adecuadamente, y cómo las infracciones laborales pueden surgir de desigualdades en el trato y en las oportunidades laborales.

En el siglo XXI, según Bleta et al. (2006), refieren que los resultados laborales de las economías centrales y periféricas demuestran que se ha producido un marcado declive en todas las métricas laborales desde la introducción del paradigma neoliberal. La escasa protección social, el subempleo, la denegación de derechos en el trabajo y el escaso diálogo social son consecuencias del déficit de trabajo decente. Tras la liberalización económica, una de las prácticas empresariales más comunes ha sido la tercerización de numerosas funciones que antes formaban parte del proceso de producción interno. El empresario argumenta que la tercerización puede mejorar la calidad de la fabricación y posibilitar la racionalización. En realidad, los principales objetivos de las empresas tercerizadoras son crear relaciones laborales precarias, reducir los salarios e impedir la organización y la solidaridad sindical. Una práctica habitual de estas empresas proveedoras de personal, es que ganan dinero dando a las empresas la opción de contratar a trabajadores que formalmente no pertenecen a la plantilla, pero que realizan tareas similares a las del resto, pero con salarios más bajos y sin derechos laborales ni sociales. Otro aspecto de la desregulación laboral impuesta por la globalización es la multifuncionalidad, también conocida como polivalencia funcional. Según este sistema, los trabajadores deben ejecutar dos o más responsabilidades en sus puestos de trabajo sin recibir un aumento salarial. Así, por ejemplo, se ha generalizado el banco de horas, con el objetivo de eliminar la jornada laboral de 8 horas y obligar a los empleados a estar siempre disponibles sin horarios fijos (pp. 53-54).

Por lo mencionado anteriormente, podemos decir que en pleno siglo XXI se sigue vulnerando los derechos del trabajador por parte de empresas infractoras, que con el fin de disminuir sus costos laborales recurren a malas prácticas, afectando los beneficios socio-laborales del trabajador.

En el contexto específico de Perú, se dio la Ley General de Trabajo (1942), en su título IV habla sobre las condiciones generales del trabajo, establece normativas fundamentales para regular las condiciones laborales en Perú. Entre los principales aspectos abordados se encuentran la jornada de trabajo, que se limita a ocho horas diarias y 48 horas semanales, con excepciones para ciertas industrias o servicios. Además, la ley establece disposiciones sobre el descanso semanal obligatorio y las vacaciones anuales remuneradas, asegurando períodos de descanso para los trabajadores. También regula el salario mínimo, fijando un límite para la remuneración de los empleados, y establece normativas sobre la seguridad e higiene en el trabajo, con el propósito de garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los trabajadores. Estas disposiciones buscan proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y regular las relaciones laborales de manera justa y equitativa en el Perú (pp. 6-7). En la actualidad, las infracciones laborales están reguladas principalmente por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, esta ley establece las normas y procedimientos para la fiscalización de las condiciones laborales, la aplicación de sanciones por infracciones y la protección de los derechos de los trabajadores. La Ley de Inspección del Trabajo define qué constituye una infracción laboral, cómo se lleva a cabo la inspección, las medidas correctivas que pueden aplicarse y las sanciones económicas que pueden imponerse a los empleadores que incumplan con las normativas laborales.

2.2 Marco referencial

2.2.1 De orden internacional

Bósquez et al. (2021), en su artículo titulado “Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador; estado constitucional de derechos”, en la Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Utilizó como metodología el enfoque cualitativo, con un diseño no experimental y nivel de investigación descriptivo, se utilizaron los siguientes métodos: analítico-

sintético, inductivo-deductivo e histórico-lógico; la técnica que utilizaron fue el análisis documental y la entrevista con base en un cuestionario preestablecido. Plantearon como problema que si bien el Código Orgánico Integral Penal (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014) enumera conductas delictivas engañosas como la estafa, el abuso de confianza y otras formas de fraude, ninguna de estas se encuentra contemplada específicamente en el régimen laboral, en donde es procedente realizar conductas fraudulentas con la intención de causar un perjuicio económico al trabajador; por lo que conductas como la simulación, el enriquecimiento sin causa y el incumplimiento de obligaciones en materia laboral no se encuentran tipificadas como delitos penales. En ese sentido, el objetivo de la investigación es determinar cualitativamente las particularidades de las infracciones de índole laboral en Ecuador, Estado Constitucional de Derechos. Finalmente, concluyeron que, dado que los trabajadores son la parte más débil en un determinado conflicto laboral, es fundamental fortalecer la regulación de acuerdo con los principios fundamentales y de Seguridad Jurídica para determinar o tipificar las sanciones adecuadas en los casos de simulación y fraude en materia laboral, esto se reflejaría en el respeto y garantía de los derechos de los trabajadores.

Mendizábal (2019), en su artículo titulado “Estudio de derecho comparado con la inspección de trabajo de Latinoamérica”, en la Revista latinoamericana de derecho social en México. Dentro de la metodología, la población estuvo conformada por los habitantes de los siguientes países: Argentina, Costa Rica, Colombia, México y Uruguay, dentro de los cuales se coge una muestra representativa de cada país. Planteó como problema que la forma de actuar de la inspección del trabajo cambia en cada país, a pesar de ello, comparten un objetivo común que es velar por los derechos de los trabajadores, en este contexto, señala que los principales problemas detectados son: la corrupción; la falta de personal y suministros para llevar a cabo sus funciones y de formación especializada en determinados campos; los defectos en el diseño de la inspección de trabajo; y las restricciones en el ámbito de competencia, como en el trabajo informal o la ubicación geográfica de los centros de trabajo. En ese sentido, el objetivo de la investigación

es el análisis mediante el uso del método de derecho comparado de la inspección de trabajo en cinco países latinoamericanos (Argentina, Costa Rica, Colombia, México y Uruguay). Finalmente, concluyó que, la inspección de trabajo es una poderosa herramienta de externalización que ayuda a hacer cumplir la ley haciendo respetar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores.

2.2.2 De orden nacional

Carbajal y Quispe (2021), en su tesis titulada “Cumplimiento de las obligaciones laborales del régimen de construcción civil - Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas - Cusco Periodo 2018”, tesis para optar al Título Profesional de Contador Público en la Universidad Andina del Cusco de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Escuela Profesional de Contabilidad. La metodología utilizada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental y nivel descriptivo, el tamaño y la muestra estuvo conformada por (1) Gerente, (01) Subgerente, (05) Directorio, (02) Administradores y (01) Contador de la empresa materia de investigación; las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron: el análisis documental y la encuesta. Plantearon como problema que el sector de la construcción no respeta la legislación laboral porque los empresarios no incluyen a los trabajadores en las planillas para evitar pagar los salarios y beneficios sociales propias del sector; en consecuencia, la mayoría de los trabajadores no ejercen sus derechos por ignorancia, por no estar dispuestos a aceptar reducciones salariales o por miedo a represalias, entre otras razones. En ese sentido, el objetivo de la investigación es evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales del Régimen de Construcción Civil en la empresa Perú Proyect Chilloroya S.A de la provincia de Chumbivilcas – Cusco en el periodo 2018. Finalmente, concluyeron que la empresa está sujeta a infracciones, multas y sanciones debido al bajo nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales en el régimen de construcción civil y al inexistente nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales.

Olaza (2020), en su tesis titulada “Infracciones laborales en los empleadores en el rubro de restaurantes en la ciudad de Tingo María, 2019”, tesis para optar el Título Profesional de Contadora Pública en la Universidad Nacional Agraria de la Selva de la Facultad de Ciencias Contables de la Escuela Profesional de Contabilidad. La metodología utilizada es de tipo aplicada, la población está conformada por 142 trabajadores, para la muestra se utilizó el muestreo probabilístico obteniendo un total de 81 trabajadores, las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron: la encuesta y la entrevista, utilizando como instrumento el cuestionario. Planteó como problema que los trabajadores no reciben sus pagos acordes al trabajo que realizan, sus horas extras no son remuneradas y no cuentan con un contrato laboral por escrito esto con el fin de que el empleador incumpla con sus obligaciones laborales; además, recalca que estos actos son sancionables y pueden evitarse si la autoridad competente realiza inspecciones en estos establecimientos. En ese sentido, el objetivo de la investigación es determinar las obligaciones laborales incumplidas por los empleadores y las actuaciones inspectivas a efectuarse por la autoridad del trabajo competente que sancionen las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María. Finalmente, concluye que el incumplimiento de los empleadores de afiliar a sus trabajadores a EsSalud, de extender el periodo de prueba más allá de los tres meses legalmente establecidos, e incluso de extender la jornada laboral más allá de las ocho horas diarias, son todas obligaciones laborales que la SUNAFIL debe investigar y consultar para aplicar las sanciones leves, graves y muy graves según corresponda a cada omisión.

Chávez (2019), en su tesis titulada “Infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, Trujillo 2018”, tesis para optar el título profesional de Contadora Pública en la Universidad Privada del Norte de la Facultad de Negocios de la carrera de Contabilidad y Finanzas. En la metodología, utilizó el nivel de investigación descriptiva - transversal, con una población muestral que fueron todos los documentos y registros en materia laboral de la empresa Carrasco SAC, las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron la

entrevista, encuesta, y análisis documental; los instrumentos fueron la guía de entrevista, cuestionario y ficha documental. Planteó como problema que la empresa Carrasco SAC presenta una serie de irregularidades, los cuales están vinculadas en materia laboral, tanto así que: no registran trabajadores en planilla, no entregan boletas de pago, no pagan horas extras y no formalizan la relación laboral mediante contratos de trabajo; y agrega que estas acciones se cometen por falta de conocimiento y por errores internos, los cuales están sujetos a una infracción de tipo leve, grave y muy grave. En ese sentido, el objetivo de la investigación es determinar las infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, Trujillo 2018. Finalmente, concluyó que la empresa Carrasco SAC viene incurriendo una serie de infracciones laborales, tanto en materia de relaciones laborales y seguridad social, como tributaria, cuyo importe de sanción ascendería a S/. 75,117.00.

2.2.3 De orden local

Cárdenas y Cuba (2020), en su tesis titulada “Costos laborales y liquidez en las empresas constructoras sujetas al régimen de la construcción civil, Ayacucho 2018”, tesis para optar el Grado Académico de Contador Público en la Universidad Peruana los Andes, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas. La metodología que utilizaron fue el método deductivo, de tipo cuantitativa, nivel correlacional y de diseño no experimental, la población y muestra estuvo constituida por 15 empresas constructoras de la ciudad de Huamanga - Ayacucho, y como herramienta de recolección de datos se utilizó el cuestionario. Plantearon como problema que las normas y reglamentos del régimen de construcción civil no se están cumpliendo al 100%, y que esto se refleja en su liquidez, análisis de costos laborales, planillas de mano de obra calificada, cálculo exacto de derechos y beneficios sociales, y contabilidad y administración de las remuneraciones, de acuerdo con la tabla salarial vigente. En ese sentido, la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el costo laboral y liquidez en las empresas constructoras sujetas al régimen de construcción civil, Ayacucho - 2018. Finalmente, concluyen que existe una relación significativa

entre los costos laborales y la liquidez en las empresas constructoras del régimen de la construcción civil, Ayacucho 2018; demostrando así, una correlación muy alta, por ello una relación significativa.

Bedriñana (2018), en su tesis titulada “El procedimiento sancionador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho”, tesis para optar el título profesional de abogada, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la escuela de formación profesional de Derecho. Respecto a la metodología, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel explicativa, con diseño no experimental, método deductivo-inductivo y comparativo, la población estuvo conformada por 120 actas de infracciones laborales de enero a diciembre de 2016, mientras que la muestra por 29 actas con resolución firme de sanción en normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo e infracción a la labor inspectiva, en estado de ejecución; las técnicas que utilizaron fueron: evaluación documental, encuestas, observación e internet; mientras que los instrumentos fueron: fichas bibliográficas, registro de expedientes, ficha de cotejo y cuestionarios. Planteó como problema que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho presenta deficiencias para hacer efectivo las sanciones interpuestas; asimismo, enfatiza que esta institución a pesar de haber notificado al infractor con resolución firme y exigido que cumpla con el pago de la infracción, se evidencia el desinterés del infractor y de los funcionarios, y la ausencia de un área ejecutor para dar cumplimiento con la resolución firme, lo cual, genera la inejecución de las mismas y en consecuencia, la prescripción (5 años). En ese sentido, el objetivo general fue investigar cómo influye la inaplicación del procedimiento de ejecución y la ausencia de interés para generar mayores recursos destinados al estímulo laboral en la eficacia del Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, en el período enero a diciembre de 2016. Finalmente, concluyó que las empresas cometen infracciones muy graves, de los cuales el 66.3% son multas con montos altos, contribuyendo con ello a la ineficacia del procedimiento sancionador.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Teoría del régimen laboral

Teoría de la relación de trabajo

Vallecila (2018), señala que la Teoría de la Relación Laboral fue desarrollada por el ordenamiento jurídico germánico, que permitía que el trabajo del hombre tuviera una esencia jurídica distinta a la de un contrato. Asimismo, define que, a partir, de una perspectiva económica la relación laboral se rige por el trabajo y el capital; y dicha relación se produce dentro del proceso productivo. Por lo tanto, todas las definiciones económicas y jurídicas establecen que la persona que lleva a cabo el trabajo es siempre una persona física (el trabajador), mientras que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. Esto se debe a que el trabajo es la fuente fundamental de riqueza y sólo puede ser realizado por el ser humano (p. 31).

Por su parte, Suárez (1960), señala que la naturaleza del vínculo laboral en primera instancia fue real, después personal y finalmente contractual. Asimismo, agrega que para Molitor existe relación laboral cuando el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, y este lo incorpora dentro de su empresa, sin la necesidad real de una prestación de servicio. Además, menciona que para Vincenzo Sinagra en la relación de trabajo no existe la necesidad de un contrato de trabajo para pertenecer a la empresa, sino que debe efectuarse la real prestación de servicio (pp. 75-76).

También, la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (2005), menciona que la relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal que señala la relación entre un individuo, denominado «empleado», «asalariado» o, con frecuencia, «trabajador», y otro individuo, denominado «empresario», al que el primero presta su trabajo en determinadas condiciones, a cambio de una remuneración. Este concepto jurídico está muy extendido. Tanto el empresario como el trabajador adquieren derechos y obligaciones recíprocos a través de la relación laboral, sea cual sea su definición. El principal punto de acceso de los trabajadores a los derechos y

prestaciones relacionados con el empleo en los ámbitos de la legislación laboral y la seguridad social ha sido y sigue siendo la relación laboral (p.3).

Teoría del contrato de trabajo

Para Suarez (1960), en el fondo del pensamiento jurídico prima la obsesión del antiliberalismo, porque ven al contrato como una herramienta para combatir intereses contrapuestos y ofrecer ventajas a la parte con una economía más fuerte, además de ser un documento legal que encierra una serie de elementos. Por tal razón, al día de hoy no es posible dejar libre la regulación de la relación laboral, ya que la libertad absoluta conduce al abuso de los prepotentes. En la actualidad se busca una situación ideal de trabajo, donde todos se encuentren en un ambiente de igualdad y equidad para desarrollar su propia personalidad, e incluso a través del cambio de prestaciones y contraprestaciones. Este autor, por su parte, ilustra que los convenios colectivos al igual que otros autores que cita en su libro “El origen contractual de la relación jurídica de trabajo” han sido el mejor instrumento de lucha, dejando entrever la importancia de un convenio colectivo por rama de actividad y sector económico (p.83).

Finalmente, Suarez (1960), señala que una relación laboral es una relación de comunidad basada en el honor, la lealtad y la asistencia en la que un empleado utiliza su fuerza de trabajo en beneficio de un empresario; el contrato de trabajo es el acuerdo que establece la estructura y el fundamento de la relación laboral (p. 88).

2.3.2 Régimen laboral de construcción civil

Según la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP, 2023), refiere que el régimen laboral de construcción civil es un sistema jurídico que regula las relaciones laborales en el sector de la construcción mediante el uso de contratos colectivos de trabajo, el cual regula salarios, vacaciones, descansos, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, definición de categorías y demás materias propias y asociadas a la relación laboral. Los contratos colectivos de trabajo son el resultado de las negociaciones suscritas entre la

Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, que representa a los trabajadores, y la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco), que representa a los empleadores (p.10).

De igual modo, el artículo 14° del Decreto Legislativo N° 727 establece que, los contratos y remuneraciones de los trabajadores contratados por las empresas constructoras, para la realización de obras civiles, deben ser gestionados mediante convenios individuales o colectivos con sus empleadores, en concordancia con la legislación laboral común aplicable. Además, en su artículo 12°, señala que se incluyen en este título las empresas constructoras que realicen operaciones comprendidas en la División Principal 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, en la medida en que realicen obras cuyo costo total supere las cincuenta (50) UIT. De tal manera, aquellas empresas cuyas obras no superen la 50 UIT quedarán excluidas del presente régimen y aplicarán el régimen laboral común de la actividad privada a sus trabajadores.

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional (2003) mediante el Expediente N.° 0261-2003-AA/TC, señala que el régimen laboral de construcción civil es muy diferente al de otras industrias, ya que es: a) de carácter temporal, pues la relación laboral no es permanente, sino que dura mientras se ejecute la obra o la labor para lo cual fueron contratados los trabajadores y b) de ubicación relativa, porque no hay un lugar fijo donde se realice el trabajo de construcción (p.11).

El régimen de construcción civil regula las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores en el sector de la construcción, este régimen incluye aspectos específicos como condiciones de trabajo, seguridad laboral, salario mínimo, jornadas laborales, y derechos sindicales, entre otros, que es regulado mediante el Decreto Legislativo N°727, así como por el convenio colectivo de trabajo.

Según la FTCCP (2023), a fin de definir las funciones y obligaciones de los trabajadores de la construcción civil, éstos se clasifican de la siguiente manera:

- **Operario civil:** Se incluyen albañiles, fierros, carpinteros, pintores, electricistas, plomeros, gasfiteros, choferes, mecánicos, pintores y demás trabajadores calificados en una especialidad. También se considera en esta categoría los maquinistas, wincheros y concreteros (p.11).
- **Operario especializado:** Los operarios especializados comprende a los trabajadores que están debidamente certificados por el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico) o por cualquier otro centro de capacitación debidamente acreditado, para que pueda realizar trabajos especializados.

Del mismo modo, señala que este tipo de trabajadores debido a su especialización, perciben salarios más elevados y dependiendo de su especialidad y del lugar donde trabajen, por lo pueden recibir bonificaciones adicionales como la bonificación por Alta Especialización (BAE) (p.11).

- **Oficial:** También reciben el nombre de ayudantes, estos empleados poseen un conocimiento especializado dentro del negocio, pero no están plenamente calificados; sirven como ayudantes de los operarios (p.11).

Del mismo modo, Cuzco (2020), coincide en señalar que los oficiales realizan las mismas tareas que los operarios, pero en calidad de ayudantes o sirven de asistencia; y que no poseen cualificación necesaria en un determinado campo; por lo que no pueden realizar tareas de operario (p.10).

- **Peón:** Se trata de trabajadores no calificados que realizan diversas tareas relacionadas con la construcción (p.12).

2.3.2.1. Remuneración

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2023), la “remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo” (p.2); y destaca que es uno de los componentes clave de un contrato de trabajo.

Asimismo, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR, constituye a la remuneración “para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición” (p. 7).

Del mismo modo, Alarcón et al. (2015), define que la remuneración es todo aquello que el trabajador percibe por sus servicios prestados y es de su libre disposición (p. 179).

Además, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993, afirma lo siguiente:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. (p.11)

De todo lo anterior, se infiere que la remuneración es el pago que todo trabajador percibe por la prestación efectiva de sus servicios personales en actividades relacionadas con la construcción. Este ingreso debe ser de libre disposición, equitativo y justo.

a. Jornal básico o remuneración

Según Chambergó (2016), la remuneración básica para los trabajadores de construcción civil se establece para cada una de las categorías de trabajadores (p. 668).

Conforme lo antes señalado, la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP) suscribieron con fecha 04 de julio del 2023 el Convenio colectivo centralizado para el año 2023 - 2024, el cual se encuentra vigente desde el 01 de junio de 2023 hasta el 31 de mayo del 2024, donde se especifica que los jornales básicos del trabajador se pagan en función a las categorías. Asimismo, agrega que los

jornales básicos del trabajador constructor varían de forma anual, y los incrementos se aplican a todos los trabajadores que laboren en obras públicas o privadas, según la categoría de cada trabajador, con excepción de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 727 (p.13).

La remuneración es el conjunto de pagos que recibe una persona a cambio de su trabajo o servicio prestado. Es la compensación económica que el empleador otorga al trabajador por el desempeño de sus funciones, pudiendo ser en dinero o especie. Detallar que en el sector construcción la remuneración del trabajador se especifica en la tabla salarial vigente teniendo en cuenta la categoría del trabajador.

b. Bonificaciones especiales

- ***Bonificación unificada de construcción (BUC)***; según FTCCP (2023), la BUC está integrada por varias bonificaciones: por desgaste de herramientas, ropa, alimentación y especialización del operario; lo cual se otorga al trabajador por día laborado y depende de la categoría en la que se encuentre, de tal manera que, corresponde al operario el 32% del jornal básico por día trabajado, mientras que para el oficial y peón el 30% del jornal básico por día trabajado. Del mismo modo, agrega que la bonificación unificada de la construcción se otorga por día laborado, para su cálculo no se considera el dominical y no es computable para las gratificaciones, asignación escolar, compensación vacacional, compensación por tiempo de servicios, ni participación en las utilidades (p.18).
- ***Bonificación por alta especialización (BAE)***, de acuerdo a la FTCCP (2023), esta bonificación se otorga solo a los trabajadores operarios especializados certificados por el empleador o por una institución acreditada, el cálculo se aplica sobre el jornal básico del operario (p.19). Del mismo modo, señala que esta bonificación se abona por cada día de trabajo dentro de una semana laboral obligatoria, excluidos domingos, feriados o descansos semanales obligatorios; y no se considera para el pago de beneficios sociales ni para la indemnización por tiempo de servicios ni vacaciones (p. 20).

De igual manera, Chambergó (2016), esta bonificación es de carácter permanente, y enfatiza que corresponde solo para los trabajadores que estén debidamente certificados por el empleador o por una institución competente para realizar estos trabajos de especialización (p. 672).

Cabe señalar que, según la FTCCP (2023), se otorga la bonificación por alta especialización a los siguientes operarios:

- Operario operador de equipo mediano, se le pagará un BAE del 8% de su jornal básico.
 - Operario topógrafo, 9% de su jornal básico.
 - Operario operador de equipo pesado, 10% de su jornal básico.
 - Operario operador electromecánico, 17% de su jornal básico; dentro de esta misma categoría al operario soldador homologado 6G, el 20%
- **Bonificación por movilidad**, según la FTCCP (2023), con la finalidad de cubrir sus gastos de transporte urbano e interurbano, los trabajadores de la construcción civil de todo el país recibirán un incentivo a la movilidad. Es decir, para trasladarse de su vivienda habitual a la obra y viceversa. Este incentivo se concede por jornada laboral y no puede computarse a efectos del cálculo de las prestaciones sociales, correspondiendo para las tres categorías de trabajadores el importe de S/. 8 soles (p.22).

Por su parte Chambergó (2016), señala que esta bonificación no aplica para los trabajadores que se encuentran en campamento, tampoco para aquellos que no asisten al centro de trabajo ni para los que están en días de descanso remunerado (p. 670).

- **Bonificación de altura**, según la FTCCP (2023), los trabajadores reciben esta bonificación del 7% sobre el jornal básico por cada cuatro pisos por toda labor efectuada en el exterior a partir del cuarto piso, que comprenda los siguientes trabajos:
 - Trabajos de revoques, andamio, edificación de toda clase, revestimiento de toda clase, encofrados de aleros, molduras y otros.

- Revestimiento de fachadas.
- Trabajos en fachadas de interiores en las que se utilicen andamios y que compartan los mismos riesgos que las labores señaladas.
- Trabajos en tanques elevados a partir de los 5 metros de altura.

Esta bonificación no se computa para las vacaciones ni la CTS.

- **Bonificación por altitud**, esta bonificación según FTCCP (2023), se pagará a cada trabajador la suma de S/. 2 por día laborado y a todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en obras o centros de trabajo ubicados a partir de los 3000 msnm, sin tener en cuenta su lugar de procedencia. Esta bonificación no computa para el pago de beneficios sociales (p.24).
- **Bonificación por laborar en contacto directo con aguas servidas**, el autor antes referido señala que el trabajador percibe esta bonificación cuando cumple su jornada laboral inmersa en aguas servidas (alcantarillado y recolectores), lo cual corresponde de acuerdo a su categoría el 20% adicional de su jornada diaria (p.23).

La tabla de salarios y beneficios sociales para el régimen de construcción civil, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 357-2023-TR (del 01.06.2023 al 31.05.2024), quedó de la siguiente manera:

Tabla 1*Salarios y beneficios sociales del operario*

OPERARIO				
Jornal	84.70	*	6 días	508.20
D.S.O.	14.12	*	6 días	84.70
BUC 32%	27.10	*	6 días	162.62
Bonif. por movilidad	8.00	*	6 días	48.00
Total Salarios				803.52
Descuento ONP 13%				98.22
Descuento CONAF. 2%				11.86
Pago neto semanal				693.45

Nota. FTCCP - Cartilla de derechos laborales del Régimen Especial de Construcción Civil, Convenio Colectivo 2023 – 2024

Tabla 2*Salarios y beneficios sociales del oficial*

OFICIAL				
Jornal	66.45	*	6 días	398.70
D.S.O.	11.08	*	6 días	66.45
BUC 30%	19.94	*	6 días	119.61
Bonif. por movilidad	8.00	*	6 días	48.00
Total Salarios				632.76
Descuento ONP 13%				76.02
Descuento CONAF. 2%				9.30
Pago neto semanal				547.44

Nota. FTCCP - Cartilla de derechos laborales del Régimen Especial de Construcción Civil, Convenio Colectivo 2023 – 2024

Tabla 3*Salarios y beneficios sociales del peón*

PEON				
Jornal	59.80	*	6 días	358.80
D.S.O.	9.97	*	6 días	59.80
BUC 30%	17.94	*	6 días	107.64
Bonif. por movilidad	8.00	*	6 días	48.00
Total Salarios				574.24
Descuento ONP 13%				68.41
Descuento CONAF. 2%				8.37
Pago neto semanal				497.46

Nota. FTCCP - Cartilla de derechos laborales del Régimen Especial de Construcción Civil, Convenio Colectivo 2023 - 2024.

2.3.2.2. Beneficios sociales

Según Alarcón et al. (2015), los beneficios sociales son percepciones económicas adicionales a la remuneración básica del trabajador que provienen de la ley con la finalidad de reconocer la labor del trabajador y a su familia. Agrega, que estos pueden ser o no de carácter remunerativo y deberán ser otorgadas a favor del trabajador por parte del empleador en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes (p.182).

Por otro lado, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993, indica que el pago de los beneficios sociales ocupa el primer lugar de prioridad en la jerarquía de acreedores del empleador. Por tal motivo es necesario determinar la real naturaleza de los beneficios sociales correspondientes al trabajador.

Por consiguiente, en cumplimiento del artículo 14° del Decreto Legislativo N° 727, los contratos y la remuneración deben gestionarse mediante acuerdos individuales o colectivos con sus empleadores, de conformidad con la legislación laboral común, por lo que, los contratos y

pago de los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral de construcción civil se efectúa de acuerdo al convenio colectivo 2023 – 2024.

Por su parte, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 79° menciona que:

Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.
(p.40)

Los beneficios sociales del sector construcción son todos aquellos derechos que perciben los trabajadores como consecuencia del trabajo dependiente, estos se regulan por normas especiales y por convenios colectivos; estos beneficios sociales son los siguientes: vacaciones, gratificaciones de julio y diciembre y compensación por tiempo de servicios.

a. Vacaciones

El artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, Decreto que Consolida la Legislación Sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, señala que, por cada año completo de trabajo, el trabajador tiene derecho a treinta días naturales de vacaciones. Y según el artículo 14° del decreto antes mencionado, las vacaciones deben programarse de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta tanto los intereses individuales como las necesidades de la empresa.

Por su parte, el numeral b) del artículo 94 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que el trabajador tiene derecho al descanso vacacional, equivalente al 8.33% de la remuneración total percibida por los servicios prestados durante el año cronológico anterior.

De manera específica, según la FTCCP (2023), señala que los trabajadores de construcción civil tienen derecho a percibir por concepto de vacaciones trucas el 10% del jornal

básico por día efectivo de trabajo y los descansos médicos debidamente acreditados hasta por un periodo de 60 días al año (p. 28). En este caso de existir la compensación vacacional, se tiene que tomar en cuenta las siguientes situaciones del trabajador:

- En caso de despedir al trabajador después de 6 días de labor efectiva, éste tiene derecho a percibir el 10 % de su salario total acumulado durante los seis días que ha trabajado.
- En caso de renuncia voluntaria, el trabajador tendrá derecho al 10% siempre y cuando la renuncia sea posterior a los 18 días de labor efectiva.
- El trabajador tendrá derecho a una paga de vacaciones equivalente a dos jornadas en caso de que la dimisión o el despido se produzcan después de los 18 días de trabajo ininterrumpido.
- Para el pago de la compensación vacacional se utiliza el último jornal básico.
- El trabajador tiene derecho a vacaciones anuales pagadas después de un año de servicio continuo en la misma empresa y en una misma obra. Esto equivale a treinta (30) días de vacaciones pagadas con treinta (30) salarios, que se determinan según la tarifa salarial vigente en el momento del descanso.
- El derecho anual de vacaciones se obtiene tras haber trabajado al menos 260 días de trabajo, o de haber percibido 40 salarios dominicales.
- En ocasión que el trabajador no haya gozado de su descanso vacacional de forma oportuna y se acumulen 2 períodos consecutivos, percibe triple remuneración.

Este descanso es un derecho laboral fundamental que permite a los empleados descansar, recuperarse y renovarse después de períodos prolongados de trabajo físico y mental exigente en proyectos de construcción.

b. Gratificaciones

El artículo 1° de Ley N° 27735, Ley que regula el pago de las Gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, establece que los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas

patrias y la otra por navidad. El importe de dicha gratificación según el artículo 3° de la ley antes mencionada es equivalente a una remuneración y deberá pagarse la primera quincena del mes de julio y mes de diciembre según el artículo 5° de la presente Ley.

De igual modo, Córdoba (2023), señala que el trabajador en el sector construcción tiene derecho a dos gratificaciones al año, una por fiestas patrias y otra por navidad. Y especifica que el trabajador tiene derecho a 40 jornales básicos en fiestas patrias siempre y cuando haya trabajado en el mismo puesto durante los últimos siete meses; mientras que, si ha trabajado durante los cinco meses anteriores a la festividad, tiene derecho a 40 jornales básicos por navidad.

De igual manera, la FTCCP (2023), refiere que los trabajadores de la construcción civil tienen derecho a dos gratificaciones anuales, una por fiestas patrias y otra por navidad (p.17). La empresa está obligada a abonar de las siguientes formas:

- Gratificación por Fiestas Patrias, que equivale a cuarenta jornales básicos diarios, se entregará al empleado a razón de una séptima parte de los cuarenta salarios básicos diarios por cada mes que trabajé en la obra durante los meses de enero a julio de ese año.
- Gratificación de Navidad, que equivale a cuarenta jornales básicos diarios, se entregará al empleado a razón de una quinta parte de los cuarenta jornales básicos diarios por cada mes que trabaje en su puesto de trabajo desde agosto hasta diciembre de ese año.
- Además, señala que para el pago de las gratificaciones se debe tener en cuenta los siguientes:
 - El trabajador percibirá el íntegro de las gratificaciones cuando labore durante siete o cinco meses en la obra.
 - Los empleados que trabajen en obras de construcción durante periodos de tiempo inferiores a los especificados anteriormente serán compensados con tantos sétimos o quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas (40 jornales), por cada mes trabajado.

En el sector de la construcción, las gratificaciones suelen definirse como el dinero extra que recibe un empleado además de su salario o remuneración. La gratificación se abonará al trabajador dentro de los 15 días del mes de julio y diciembre. Se percibe dos veces al año, una por las fiestas patrias y otra por Navidad.

c. Compensación por tiempo de servicios

El Decreto Supremo N° 001-97-TR; Ley de Compensación por Tiempo de Servicios en Perú, también conocida como Ley de CTS, es una norma legal que regula este beneficio laboral otorgado a los trabajadores en el país. En su artículo 1°, establece que: “la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo” (p. 2). Deberá devengarse desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, según el artículo 2° del presente Decreto.

Por su parte la FTCCP (2023), señala que los trabajadores de construcción civil perciben una compensación por tiempo de servicios equivalente al 15% del total de los jornales básicos percibidos por el trabajador durante la prestación de sus servicios. La tasa de 15% incluye el 3% correspondiente a la asignación anual sustitutoria de la participación de utilidades (p. 30).

La CTS es un beneficio laboral que se otorga a los trabajadores como un seguro de desempleo. Y debido al carácter temporal del vínculo laboral, el pago de la CTS del régimen laboral de construcción civil a diferencia de otros regímenes laborales se paga directamente al trabajador al finalizar su vínculo laboral o proyecto; y en algunos casos pueden efectuarse pagos de manera periódica, lo cual, depende del acuerdo entre el trabajador y empleador; y no bajo depósitos en cuenta corriente de forma semestral como lo hacen los demás sectores.

2.3.2.3. Carga social

Antonetti et al. (2020), definen que las cargas sociales son:

El conjunto de contribuciones a la Seguridad Social que el empleador tiene la obligación de pagarle al Estado todos los meses, en concepto de impuestos al trabajo y así también, son los aportes a la Seguridad Social que todo empleado debe aportar al sistema mediante la retención que efectúa su empleador por medio de su recibo de haberes. La Seguridad Social es el derecho de las personas a gozar de protección ante las distintas contingencias y necesidades específicas que enfrentan las personas en cada una de las etapas de su vida, desde el nacimiento hasta la vejez y la muerte. (p.1)

Las cargas sociales son el conjunto de contribuciones a la seguridad social que cada persona física o jurídica que emplea a personas está obligada a pagar al Estado en concepto de impuesto sobre el trabajo; en otras palabras, son las cantidades que una empresa destina a cubrir los costos asociados al cumplimiento de las distintas obligaciones impuestas por el sistema de la Seguridad Social.

a. Seguro Social de Salud (EsSalud), el artículo 2° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, señala que “el Seguro Social de Salud otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales” (p. 2). Del mismo modo, según el artículo 5° de la presente ley, señala que los asegurados del seguro social de salud; es decir, los afiliados regulares y potestativos y sus derechohabientes; deberán ser registrados y afiliados por su empleador en la forma y plazos establecidos (p. 3).

De acuerdo al artículo 6° de la ley antes señalada, los aportes de EsSalud son de carácter mensual y se establecen de la siguiente forma:

- El aporte de los afiliados regulares, trabajadores dependientes activos como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración básica.
- El aporte de los afiliados regulares pensionistas equivale al 4% de la pensión.
- El aporte de los afiliados potestativos corresponde al plan elegido por cada afiliado.

- b. **Vida Seguro de Accidentes (EsSalud + Vida)**, de acuerdo a la FTCCP (2023), refiere que es un seguro adicional que el empleador contrata a favor de sus trabajadores, cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a cincuenta (50) UIT, este seguro cubre el fallecimiento e invalidez permanente del titular, la cónyuge o concubina (p. 41).
- c. **Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO)**, la Organización Internacional del Trabajo (2023), afirma que el SENCICO es un organismo público descentralizado al servicio de los sectores de la vivienda, la construcción y el saneamiento. Sus objetivos incluyen la educación superior fuera de las universidades, la investigación en temas de vivienda y construcción, la formación de trabajadores en el sector de la construcción y el establecimiento de normas técnicas de aplicación nacional. Siendo la contribución al SENCICO el 0.2% del valor de venta de los ingresos facturados.
- d. **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**, de acuerdo al Boletín Informativo del Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (2013), refiere que La Ley N° 26790 establece el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR, el cual es regulado por el D.S. 003-98-SA del 14 de abril de 1998, que especifica los requisitos técnicos. Este seguro ofrece a los trabajadores (dependientes o independientes y obreros) afiliados regularmente al Seguro Social de Salud y que realizan actividades de riesgo permitidas por ley, prestaciones de salud y económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- e. **Seguro Vida Ley.** La segunda disposición complementarias modificatorias del Decreto de Urgencia N° 044-2019 modifica el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, donde señala que “el trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral” (p. 3).

Del mismo modo, la FTCCP (2023), señala que la ley obliga a tener un seguro de vida, que ofrece protección contra la muerte accidental, la muerte natural y la invalidez total

y permanente. El empleador debe contratar el Seguro de Vida Ley desde el primer día de trabajo (p. 41).

2.3.3 Teoría de las infracciones laborales

Según Marx en su obra *El Capital* (1867/1990), analiza la explotación y plusvalía, cómo el sistema capitalista genera y explota la fuerza de trabajo, describe cómo los trabajadores son obligados a vender su fuerza laboral a los capitalistas, quienes extraen plusvalía (ganancia) de su trabajo. Marx argumenta que este proceso conduce a la alienación y a condiciones laborales cada vez más deshumanizador, Marx desarrolla una crítica profunda al sistema capitalista, centrándose especialmente en la explotación económica inherente a las relaciones laborales bajo este sistema. Analiza dos puntos importantes para esta tesis como la explotación y plusvalía y las condiciones de trabajo. En cuanto a la explotación y plusvalía refiere que la fuente de la riqueza en el capitalismo es el trabajo humano, sin embargo, bajo este sistema, los trabajadores no reciben el valor total de su trabajo en forma de salario, en cambio, el empleador paga al trabajador un salario que es equivalente a los medios de subsistencia necesarios para reproducir su fuerza de trabajo (comida, vivienda, etc.); la diferencia entre el valor creado por el trabajador durante su jornada laboral y el valor de su salario se llama plusvalía, Marx sostiene que esta plusvalía es la base de la ganancia capitalista y representa la explotación del trabajo por parte del capital. Por otro lado, habla de las condiciones de trabajo, Marx critica las condiciones de trabajo en las fábricas capitalistas de su época, describe jornadas laborales largas y extenuantes, condiciones insalubres y peligrosas, y trabajo repetitivo y alienado que deshumaniza al trabajador. Argumenta que estas condiciones son resultado de la búsqueda del máximo beneficio por parte de los capitalistas, quienes buscan reducir costos y aumentar la productividad a expensas del bienestar y la salud de los trabajadores. (Cap. 4, 5, 7)

Por otro lado, Sutherland (1939/1999), refiere que las corporaciones cometen prácticas laborales injustas contra sus trabajadores. La evidencia a esta afirmación es principalmente por las decisiones adoptadas conforme a la Ley Nacional de Relaciones Laborales, se dice que una

violación de ley es definida como “práctica laboral injusta”. Estas prácticas laborales injustas se dan mediante dos tipos de clases. La primera mediante el rechazo al contrato colectivo. La segunda mediante la interferencia en los esfuerzos de los empleados para desarrollar sus propias argumentaciones para el contrato colectivo, estas se desarrollan bajo los siguientes métodos: la conformación de sindicatos de compañías, que vienen a ser sindicatos bajo el propio control de las compañías que lo hacían para evadir la ley que hacía al contrato colectivo obligatorio; la discriminación, que consistía en suprimir empleados del sindicato y negarse a volver a emplear a aquellos que hayan participado en huelgas; y la violencia y amenazas (pp. 179-191).

2.3.4 Infracciones laborales

En el Perú, el art. 31 de la Ley N° 28806, Ley General De Inspección Del Trabajo (2006), que fue publicada el 22 de julio de 2006, señala que las infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo y seguridad social consisten en el incumplimiento de las responsabilidades establecidas en las leyes y convenios colectivos pertinentes. En función del tipo de derecho vulnerado o del deber infringido, las infracciones se dividen en leves, graves y muy graves. Estas categorías se aplican en función de la naturaleza de la infracción y su impacto sobre los derechos de los trabajadores. Cada nivel conlleva sanciones específicas, y el propósito es asegurar el cumplimiento de las normas laborales y la protección de los derechos laborales.

Del mismo modo, Romero (2019), señala que las infracciones son el incumplimiento individual o colectivo de las disposiciones laborales legales y convencionales (p.24). Agrega, que esta infracción está relacionada con el ámbito laboral, lo que implicaría obligar al empleador a cumplir con lo establecido por el organismo encargado de sancionar los daños por incumplimiento de la legislación laboral.

Por tal razón, las infracciones laborales son acciones u omisiones que transgreden la legislación laboral vigente. Estas infracciones pueden ser cometidas tanto por empleadores como

por los trabajadores; y generalmente están relacionadas a los incumplimientos en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo.

De acuerdo al reglamento de la Ley N° 28806 existen tres tipos de infracciones laborales, entre ellas infracciones leves, infracciones graves e infracciones muy graves. La multa para cada tipo de infracción está determinada por un porcentaje de la UIT y toma en cuenta el número de trabajadores afectados, así como el régimen laboral de la empresa que puede ser micro, pequeña, mediana o gran empresa (no MYPE).

a. Infracciones leves

El artículo 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, señala como infracciones leves, los siguientes:

- No facilitar al trabajador las boletas de pago, liquidaciones de CTS, participación en utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ponerse a disposición del trabajador dentro de los plazos y directrices establecidos.
- El horario laboral debe colocarse en un lugar visible del centro de trabajo. Si procede, debe entregarse el reglamento interno de trabajo. También debe exponerse o entregarse cualquier otra información o documento que deba proporcionarse al empleado.
- No proporcionar información oportuna a las instituciones depositarias sobre la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos de compensación por tiempo de servicio de acuerdo con los requisitos de cumplimiento.
- Incumplimiento de las disposiciones del Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC, entre ellos, la falta de inscripción de la obra, declaración de participación en su ejecución, actualización de la información y/o comunicación de su conclusión en los plazos designados.

De lo analizado en los párrafos anteriores respecto a las infracciones leves se tiene que, este tipo de infracciones están relacionados a los incumplimientos netamente formales o documentales.

b. Infracciones graves

El artículo 24 del Reglamento de la Ley N° 28806, señala como infracciones graves, los siguientes incumplimientos, que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores o afectan de manera significativa sus condiciones laborales:

- Incapacidad para mantener actualizado los registros de empleados y prestadores de servicios, planillas electrónicas y planillas de pago.
- No registrar el alta, modificación o la baja en el T - Registro dentro de los plazos correspondientes. Se consideran trabajadores afectados los pensionistas, los prestadores de servicios, las personas en formación (Modalidad de Formación Laboral y otras), y los derechohabientes, únicamente para el cálculo de multa a imponer.
- Incumplimiento de los siguientes deberes en relación con las hojas de liquidación y boletas de pago: insertar información que difiera de la planilla de pago o en los registros que las sustituyen; falsificar información.
- Incapacidad para pagar las prestaciones laborales y compensaciones a las que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidas las recogidas en convenios colectivos y laudos arbitrales, así como la reducción de las misma por fraude en forma ilegal.
- La falta de depósito puntual y completo del pago de la compensación por tiempo de servicios.
- Modificar unilateralmente las condiciones del contrato y el entorno laboral, cuando el empleador carece de autoridad para hacerlo.

- No respetar las normas sobre recaudación y distribución de cuotas y aportaciones sindicales destinadas a la creación y promoción de cooperativas fundadas por trabajadores afiliados a sindicatos.
- La falta de contratación de una póliza de seguro de vida, de mantenerla vigente o de pagar oportunamente la prima a favor de los trabajadores con derecho a ella, dará lugar a una infracción por cada trabajador afectado. Asimismo, no registrar el Contrato de Seguro de Vida Ley en el Registro Obligatorio de Contratos establecido por la Ley N° 29549.
- Emplear trabajadores que no estén inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de la Construcción Civil (RETCC) para realizar actividades propias del sector.
- Cambio de una modalidad de trabajo a otra sin conocimiento del trabajador.

De lo anterior se tiene que las infracciones graves están vinculadas a los incumplimientos de los derechos laborales.

c. Infracciones muy graves

El artículo 25 del Reglamento de la Ley N° 28806, señala los siguientes incumplimientos como infracciones muy graves:

- No pagar la remuneración mínima correspondiente.
- La desnaturalización, uso fraudulento y el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos.
- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.
- La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores.

- La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.
- La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial, u otros.
- No contar con el registro de control de asistencia, respecto de uno o más trabajadores.
- No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N.º 018-2007-TR y sus modificatorias, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriendo en una infracción por cada trabajador.
- No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no entregar al trabajador un ejemplar del referido contrato dentro del plazo establecido en la norma correspondiente.
- No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.
- No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento.

De lo cual se deduce, que las infracciones muy graves según la Ley N° 28806 están vinculadas mayormente con los derechos sustanciales de los trabajadores, la formalidad y la seguridad en el empleo exigiendo sanciones severas y un control riguroso para promover un entorno laboral justo y seguro.

2.4 Marco legal

- Ley N° 28806, Ley general de inspección del trabajo.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de Ley general de inspección del trabajo.
- Decreto Legislativo N° 727, Ley de fomento a la Inversión Privada en la Construcción.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.

2.5 Marco conceptual

Régimen laboral

Es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, establece derechos y obligaciones, y abarca aspectos fundamentales relacionados con el empleo, las condiciones laborales, la seguridad social y otros aspectos relevantes en el ámbito laboral.

Remuneración

Conjunto de compensaciones económicas y beneficios que percibe el trabajador como contraprestación por la realización de su trabajo dentro de una organización, engloba tanto el salario base como otras formas de compensación y beneficios adicionales que pueden ser proporcionados por el empleador.

Beneficios sociales

Son prestaciones adicionales, más allá del salario base, que las empresas proporcionan a sus empleados como parte de las leyes laborales vigentes, estos beneficios están diseñados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir a su bienestar general.

Carga social

Son las obligaciones financieras que los empleadores deben cumplir respecto para cubrir riesgos que puedan sobrevenir a los trabajadores, refleja un compromiso social y legal con el bienestar y la protección de sus empleados, es fundamental para asegurar condiciones laborales justas y promover la estabilidad social.

Infracciones laborales

Se refieren a las malas prácticas que van en contra de las normas laborales, estas infracciones abarcan conductas que afectan las condiciones de trabajo, los derechos de los empleados, la seguridad laboral, entre otros aspectos.

Obligaciones formales

Son deberes y responsabilidades que los empleadores deben cumplir a través de documentos laborales que se exigen según las leyes y normativas laborales establecidas, para garantizar los derechos del trabajador y asegurar condiciones laborales justas y seguras.

Derechos laborales

Son los derechos fundamentales que tienen los trabajadores reconocidos y protegidos por las leyes, regulaciones y normativas laborales; garantizando la salud, la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

Derechos constitucionales

Son los derechos fundamentales reconocidos y protegidos por una Constitución nacional, estos derechos son considerados inherentes a la condición humana y son garantizados legalmente a todos los ciudadanos y residentes dentro del territorio.

Construcción civil

Se refiere a la industria dedicada a la construcción, planificación, diseño y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones destinadas al uso público o privado, este sector emplea una amplia gama de profesionales, desde arquitectos e ingenieros hasta trabajadores de la construcción.

Pequeñas empresas

Es la unidad económica constituida por una persona jurídica o natural, que tiene como objetivo principal desarrollar actividades económicas, se caracterizan por tener ventas anuales entre 150 UIT y 1,700 UIT.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito de estudios: Localización política y geográfica

El ámbito de estudio estuvo localizado en el distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga y región de Ayacucho.

3.2 Tipo y nivel de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

El presente estudio de investigación reunió las condiciones básicas para ser considerada como una investigación de tipo aplicada, puesto que la finalidad de este tipo de investigación es resolver un problema enfocándose en teorías preexistentes, y así identificar el problema de investigación. De tal manera, que el problema es el incumplimiento del régimen laboral y como este se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

La investigación aplicada es un campo de gran conocimiento que pretende cambiar el entorno para mejorar la situación actual, en contraposición a la búsqueda de nueva información sobre un determinado objeto (Sánchez, 2019, p. 130).

El diseño de la presente investigación fue de tipo no experimental, puesto que el investigador no altera el objeto de la investigación y sólo observará los fenómenos y acontecimientos tal cual se den en su contexto natural para posteriormente ser analizadas. Finalmente, se aplicarán diferentes métodos y técnicas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación.

Según Bernal (2010), considera que para definir el diseño de la investigación se toma en cuenta el tipo de investigación y la hipótesis a desarrollar (p. 145).

3.2.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación fue descriptivo y correlacional. Descriptiva porque detalló todo lo referente al problema de investigación y correlacional porque permitió medir el nivel de asociación de las variables de investigación (régimen laboral y las infracciones laborales); y en base a ello determinar el nivel de correlación que existe entre la variable dependiente e independiente.

Para Bernal (2010), el nivel de investigación descriptiva es “aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio”. Mientras que la investigación de nivel correlacional “tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Examina relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica causas o consecuencias” (p.122).

Por su parte, Hernández et al. (2014), sostienen que la finalidad de la investigación correlacional es encontrar la relación o el grado de asociación entre dos o más ideas, categorías o variables en una muestra o un entorno concreto (p. 93).

3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación fueron los contadores de las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga y región de Ayacucho.

3.4 Población de estudio

La población estuvo conformada por 23 pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho; el cual, se obtuvo luego de la verificación en consulta Remype sobre el reporte solicitado y obtenido de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), los cuales, se encuentran detalladas en el numeral 4.1 del anexo 4 (Relación de pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho). Por tanto, la población de la presente investigación fue finita y estuvo conformada por los 23 contadores de las pequeñas empresas de construcción civil.

Para los autores Hernández et al. (2014), la población o universo es el conjunto de todos los casos que cumplen determinados criterios, deben caracterizarse con precisión por su contenido, ubicación y características temporales (p. 174).

3.5 Tamaño de muestra

El tamaño de la muestra estuvo conformado por 18 pequeñas empresas de construcción civil, y como se tomó a un contador de cada empresa, ésta estuvo conformada por 18 contadores, a quienes se les aplicó el cuestionario. Por otro lado, con el fin de proteger la reputación de dichas empresas y en cumplimiento del principio de confidencialidad del código de ética del Contador Público peruano y haciendo referencia al secreto profesional de la información obtenida, se les denominará empresa 1, empresa 2, empresa 3, (...) y empresa 18.

De igual manera, para la aplicación de la lista de cotejo la muestra estuvo conformada por 18 pequeñas empresas de construcción civil, donde se verifico los siguientes documentos: hojas de tareo del personal obrero; comprobantes de información registrada (CIR) de altas y bajas de T-registro; planillas de construcción civil; boletas de pago; constancias de declaración y pago de EsSalud, EsSalud+Vida y Sencico; contrato de póliza, voucher de pago y factura del SCTR y seguro vida ley; certificado de trabajo; horario de trabajo; reglamento interno de trabajo; constancia de inscripción de obras ante el RENOCC; comprobante de envío al MTPE respecto al seguro vida ley; y cuadro de categorías y funciones.

Por otro lado, con el fin de reforzar y complementar la objetividad de los resultados obtenidos se aplicó el cuestionario dirigido al personal obrero, donde la muestra estuvo conformada por 50 obreros, entre ellos operarios, oficiales y peones.

De acuerdo a Bernal (2010), se conoce como muestra a un segmento de la población que se elige, de la que ciertamente se recogen los datos para el desarrollo del estudio, y sobre la que se medirán y observarán las variables objeto de estudio (p. 161).

3.6 Técnicas de selección de muestra

Para la aplicación de la encuesta dirigida a los contadores y la lista de cotejo, se utilizó un muestreo no probabilístico, donde el criterio utilizado para la selección de la muestra fue la técnica de inclusión y exclusión; donde en primer lugar, se solicitó a la SUNAT el número de empresas constructoras del distrito de Ayacucho de acuerdo a su actividad económica, CIIU de la sección F, donde la SUNAT nos respondió mediante Carta N°000052-2024-SUNAT/7O0700, como consta en el numeral 4.4 del anexo 4 (Atención a solicitud de acceso a la información pública) ; en segundo lugar, de la lista de empresas constructoras obtenidas por parte de SUNAT se filtró en consulta REMYPE con el fin de identificar solo a las pequeñas empresas de construcción civil; finalmente, se consideró el estado activo, habido y número de trabajadores.

Por otro lado, para la aplicación de la encuesta dirigida a los obreros, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

De acuerdo a Hernández et al. (2014), las muestras no probabilísticas, también conocidas como muestras dirigidas, pasan por un proceso de selección que se guía más por las particularidades del estudio que por una norma estadística de generalización (p. 189).

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1 Técnicas

En la presente investigación para cumplir los objetivos planteados se utilizó como técnicas de recolección de datos los siguientes:

La encuesta, es una técnica que permite recopilar información por intermedio del cuestionario que debe ser elaborado anticipadamente, sin cambiar el objeto de estudio de donde se recopila la información; esta técnica se utilizó con el fin de conocer la opinión o punto de vista de las personas acerca de las variables e indicadores de la investigación.

Según Bernal (2010), es una de las técnicas de recolección de información más usadas. Esta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas (p.194).

La observación, es una técnica que permite al investigador conocer el objeto de estudio de primera mano; esta técnica se utilizó para contrastar directamente los documentos laborales de las pequeñas empresas de construcción civil y así cotejarlos con los resultados de la encuesta.

Para Bernal (2010), es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada (p.257).

3.7.2 Instrumentos

En este estudio para alcanzar las metas establecidas se emplearon como herramientas de recopilación de datos el cuestionario y la lista de cotejo. Seguidamente, se detallan cada uno de estos:

a. Cuestionario

Según Hernández et al. (2014), el cuestionario es un instrumento conformado por una serie de interrogantes relacionados con una o varias variables (p.161).

Para llevar a cabo este estudio, se desarrollaron dos tipos de cuestionarios. La primera dirigida a los contadores de las pequeñas empresas de construcción civil; y la segunda, dirigida al personal obrero (operario, oficial y peón) que laboraron en las distintas pequeñas empresas de construcción civil. El primer cuestionario estuvo conformado por 14 preguntas para la variable régimen laboral y 12 preguntas para la variable infracciones laborales; mientras que, el segundo cuestionario, estuvo conformado por 15 preguntas. Además, es importante indicar que para la aplicación de este instrumento previamente ha pasado por un proceso de validación y confiabilidad, a través de juicio de expertos y por el análisis de Alfa de Cronbach, correspondientemente.

La verificación del cuestionario fue realizada por 2 especialistas en el campo, quienes examinaron y evaluaron el instrumento a aplicar, para finalmente emitir su aprobación a través de la firma.

Tabla 4

Validación del instrumento por expertos

Expertos	Cargo	Régimen laboral	Infracción laboral	Conclusión
Pretel Eslava Sixto Susano	Docente universitario	84%	84%	Aplicable
Huamaní Chuchón Luis	Secretario general del sindicato de trabajadores de construcción civil - Ayacucho	89%	89%	Aplicable

Nota. Ver anexo 3

Para el análisis de Alpha de Cronbach, se llevó a cabo la prueba de confiabilidad del cuestionario, por cada variable, los cuales se muestran a continuación:

Variable 1: Régimen laboral

Tabla 5

Nivel de confiabilidad del régimen laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.869	14

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 5, se observa que la variable régimen laboral tiene un Alfa de Cronbach de .869 lo que indica que la confiabilidad es alta; en ese sentido, el instrumento es confiable, y por ende es factible su aplicación.

Variable 2: Infracciones laborales

Tabla 6

Nivel de confiabilidad de las infracciones laborales

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.715	12

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 6, se observa que la variable infracciones laborales tiene un Alfa de Cronbach de .715 lo que indica que la confiabilidad es buena; en ese sentido, el instrumento es confiable, y por ende es factible su aplicación.

b. Lista de cotejo

Según Duran (2018), la lista de cotejo corresponde a un listado de enunciados que señalan con bastante especificidad, ciertas tareas, acciones, procesos, productos de aprendizaje, o conductas positivas. Frente a cada uno de aquellos enunciados se presentan dos columnas que el observador emplea para registrar si una determinada característica o comportamiento importante de observar está presente o no lo está, es decir, en términos dicotómicos. Se considera un instrumento de evaluación diagnóstica y formativa dentro de los procedimientos de observación (p.6).

En ese sentido, la lista de cotejo es un instrumento que facilitó la recolección de datos e información sobre el régimen laboral y las infracciones laborales; ya que permitió verificar documentos laborales de las pequeñas empresas de construcción civil mediante la observación, y así cotejar el incumplimiento o cumplimiento de estas.

3.8 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de información

Para Bernal (2010), en el proceso de recopilación de datos intervienen una serie de pasos. Se trata de un esquema general que puede utilizarse para recopilar la información necesaria,

para abordar los objetivos y para probar la hipótesis de investigación o hacer ambas cosas (p. 194).

Para el manejo de datos del presente estudio se utilizó la estadística, mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics y con ello se logró información confiable, para lo cual se estableció categorías, orden y resumen de los datos. Mientras que, para la interpretación de la información se procesó toda la información proveniente de nuestra investigación, identificando las variables de estudio y los resultados obtenidos.

En ese sentido, se realizó la prueba de normalidad por la modalidad de Shapiro-Wilk, dado que la muestra fue menor a 50 encuestados (muestra de los 18 contadores a los que se les aplicó el cuestionario); para de esta manera alcanzar y constatar la asignación de la información.

Por otro, como aporte a la investigación y para validar y medir las infracciones laborales que cometen las pequeñas empresas de construcción civil se tendrá en cuenta la siguiente tabla de infracciones y sanciones en materia laboral:

Tabla 7

Tabla de infracciones y sanciones en materia de relación laboral en las pequeñas empresas de construcción civil

[illegible]

[illegible]

La ejecución de acciones que obstaculicen el libre ejercicio del derecho de huelga.

La ejecución de acciones que perjudiquen la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores.

La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.

El cierre no permitido o deserción del lugar de trabajo.

Ausencia del registro de control de asistencia.

No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias.

No celebrar por escrito los contratos de trabajo, así como no entregar un ejemplar.

No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial.

No informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa.

Nota. Reglamento de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo y Decreto Supremo N° 008-2020-TR - Decreto

Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-

TR.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1.1 Procedente de la encuesta dirigida a los contadores

a. Respecto a la variable 1: Régimen Laboral

Se ha realizado una encuesta a 18 contadores de las pequeñas empresas de construcción civil, (Anexo N°04), para conocer su opinión respecto al régimen laboral. Las respuestas de las 14 preguntas (ítems) respecto al régimen laboral se presentan en tablas y figuras.

- ***Dimensión 1: Remuneración***

Pregunta N° 01: ¿La empresa registra a la totalidad de sus trabajadores en la planilla de remuneraciones?

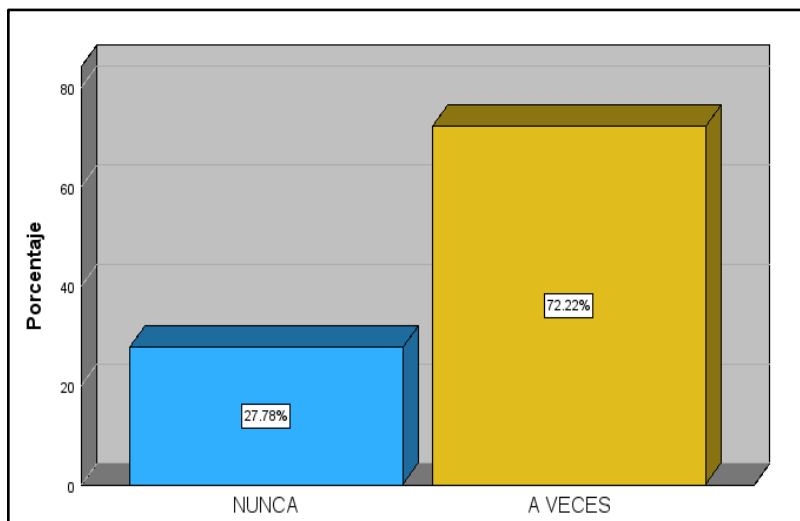
Tabla 8

Totalidad de trabajadores registrados en la planilla de remuneraciones

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	27.78%
A veces	13	72.22%
Total	18	100.00%

Figura 1

Totalidad de trabajadores registrados en la planilla de remuneraciones



Interpretación. El 27.78% (5) de los contadores señalaron que nunca registraron a la totalidad de los trabajadores en la planilla de remuneraciones, mientras que el 72.22% (13) indicaron que a veces. Del cual se infiere que, cierto número del personal obrero no está siendo registrado en la planilla de remuneraciones, es decir, trabajan mayormente de manera informal, por tanto, no suelen percibir sus beneficios sociales.

Pregunta N° 02: ¿Al efectuar el alta del trabajador el monto de la remuneración se realiza conforme a la tabla salarial de construcción civil?

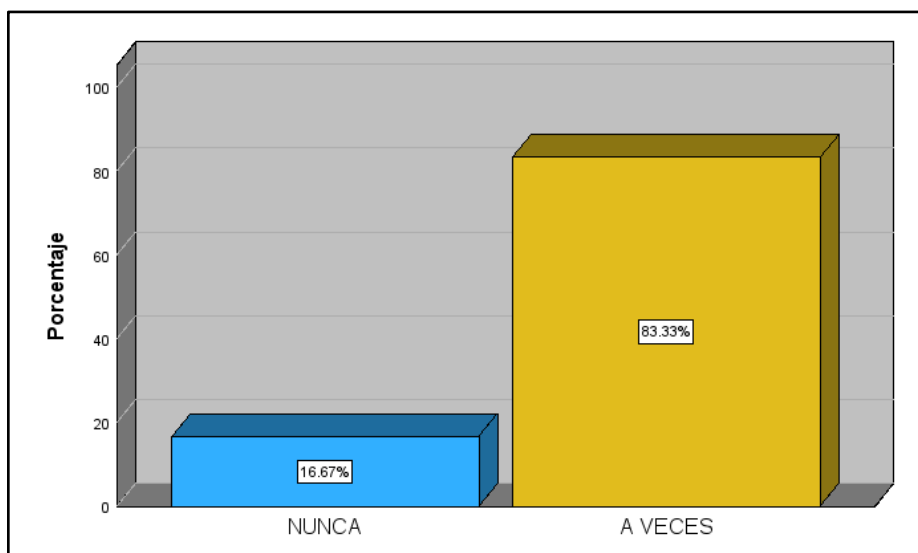
Tabla 9

Trabajadores con remuneración según tabla salarial de construcción civil

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	16.67%
A veces	15	83.33%
Total	18	100.00%

Figura 2

Trabajadores con remuneración según tabla salarial de construcción civil



Interpretación. El 16.67% (3) de los contadores indicaron que nunca, al momento de efectuar el alta del trabajador el monto de la remuneración se realiza conforme a la tabla salarial de construcción civil; mientras que el 83.33% (15) consideraron que a veces. En ese sentido, se observa que cierta cantidad de trabajadores son dados de alta en el T-Registro con una remuneración semanal que difiere de la tabla salarial de construcción civil, lo que afecta los beneficios sociales y cargas sociales a percibir por el trabajador.

Pregunta N° 03: ¿En el cálculo de la planilla de remuneraciones, usted reduce los días efectivamente laborados por el trabajador?

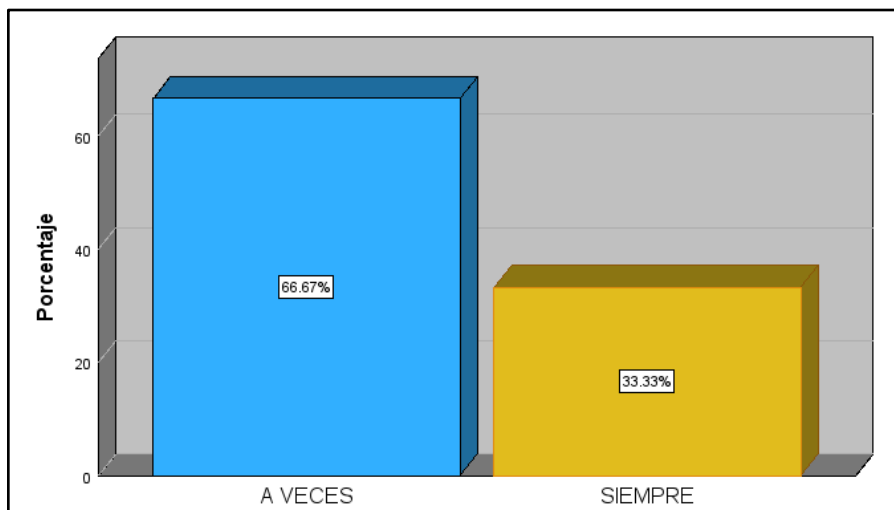
Tabla 10

Reducción de días efectivamente laborados en el cálculo de la planilla de remuneraciones

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A veces	12	66.67%
Siempre	6	33.33%
Total	18	100.00%

Figura 3

Reducción de días efectivamente laborados en el cálculo de la planilla de remuneraciones



Interpretación. El 66.67% (12) de los contadores indicaron que a veces optan por reducir los días efectivamente laborados por el trabajador al momento de calcular la planilla de remuneraciones, mientras que el 33.33% (6) consideraron que siempre optan por ese mecanismo de informalidad. En sentido, la reducción o el ajuste de los días efectivamente laborados en el

cálculo de la planilla corresponde a un acto ilegal que perjudica económicamente al trabajador, ya que, genera que el trabajador no perciba de forma íntegra los beneficios sociales y cargas sociales que le corresponde de acuerdo a ley.

Pregunta N° 04: ¿El jornal básico se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?

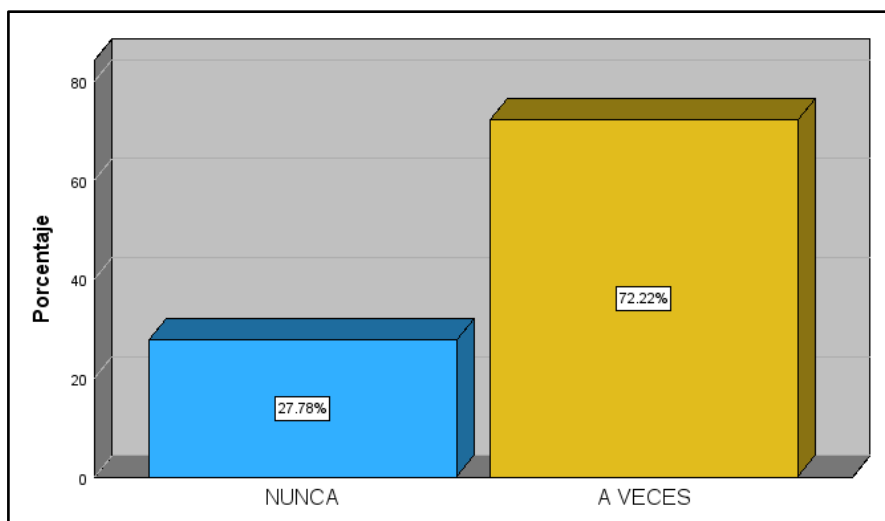
Tabla 11

Pago íntegro por los días efectivamente laborados del jornal básico

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	27.78%
A veces	13	72.22%
Total	18	100.00%

Figura 4

Pago íntegro por los días efectivamente laborados del jornal básico



Interpretación. El 27.78% (5) de los contadores indicaron que nunca pagan de forma íntegra el jornal básico teniendo en cuenta los días efectivamente laborados por el personal, y en cumplimiento a la tabla salarial de construcción civil; mientras que el 72.22% (13) consideraron que a veces proceden de acuerdo a ley. En ese sentido, el acto de no pagar el jornal básico de

forma íntegra al trabajador, se considera como un mecanismo de tipo informal que optan la mayoría de las empresas para no asumir los beneficios sociales que origina el pago íntegro del jornal básico, generando un perjuicio económico y social para el trabajador por dicho incumplimiento.

Pregunta N° 05: ¿La bonificación unificada de construcción (BUC) se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?

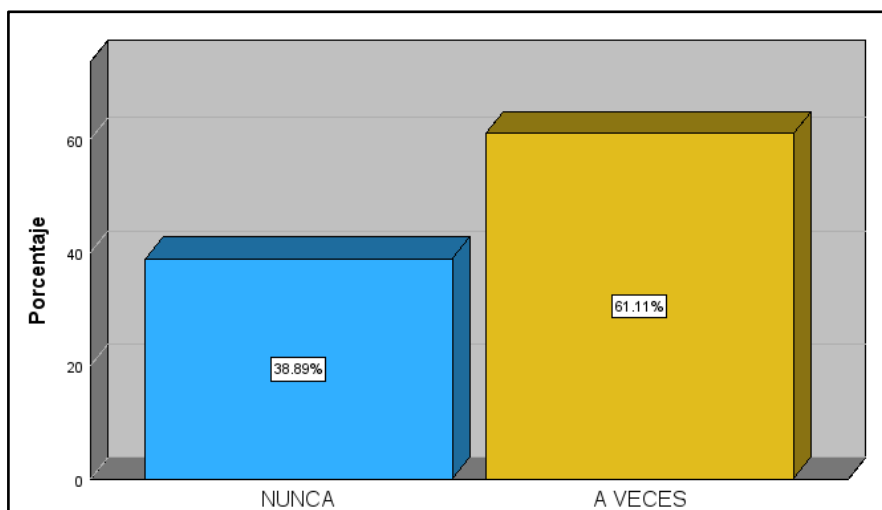
Tabla 12

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la BUC

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	38.89%
A veces	11	61.11%
Total	18	100.00%

Figura 5

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la BUC



Interpretación. El 38.89% (7) de los contadores indicaron que nunca pagan de forma íntegra la BUC teniendo en cuenta los días efectivamente laborados por el personal, y en

cumplimiento a la tabla salarial de construcción civil; mientras que el 61.11% (11) consideraron que a veces cumple con lo dispuesto en la ley. En ese sentido, si el empleador no realiza de manera íntegra y oportuna el pago de BUC, genera un perjuicio económico para el trabajador.

Pregunta N° 06: ¿La bonificación por alta especialización (BAE) se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?

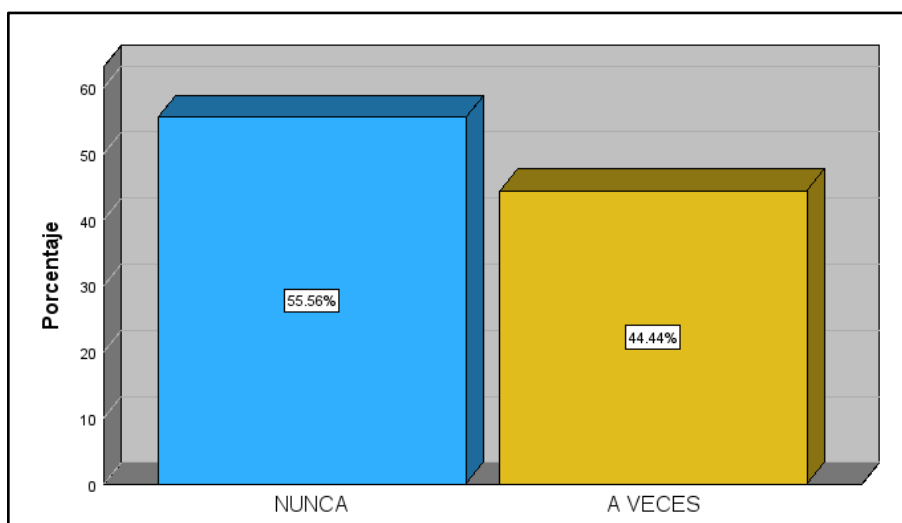
Tabla 13

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la BAE

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	55.56%
A veces	8	44.44%
Total	18	100.00%

Figura 6

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la BAE



Interpretación. El 55.56% (10) de los contadores indicaron que nunca pagaron de forma íntegra la BAE teniendo en cuenta los días efectivamente laborados por el personal, y en

cumplimiento a la tabla salarial de construcción civil; mientras que el 44.44% (8) consideraron que a veces cumplen la normativa laboral. De este modo, se evidencia que gran parte de los empleadores no pagan la BAE a sus trabajadores, lo que, genera un perjuicio económico para el trabajador.

- **Dimensión 2: Beneficios sociales**

Pregunta N° 07: ¿La remuneración vacacional se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?

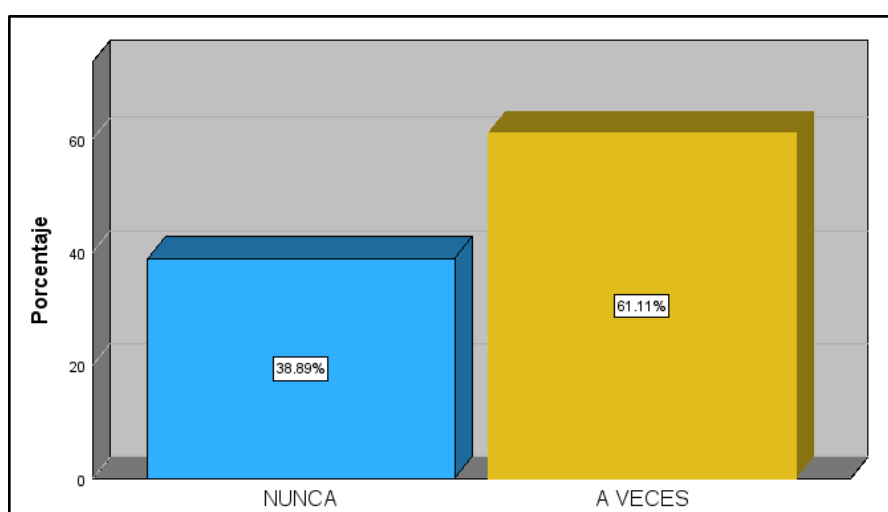
Tabla 14

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la remuneración vacacional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	38.89%
A veces	11	61.11%
Total	18	100.00%

Figura 7

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la remuneración vacacional



Interpretación. El 38.89% (7) de los contadores indicaron que nunca pagaron de forma íntegra la remuneración vacacional teniendo en cuenta los días efectivamente laborados por el trabajador, y en cumplimiento a la tabla salarial de construcción civil; mientras que el 61.11% (11) consideraron que a veces acatan lo dispuesto en la normativa laboral. De esto se infiere, que este porcentaje de empresas optan por la informalidad laboral y por la aplicación de mecanismos que no están comprendidos dentro del marco legal, y el ajuste o reducción de días genera también que no se pague íntegramente las vacaciones del trabajador.

Pregunta N° 08: ¿Las gratificaciones se pagan de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?

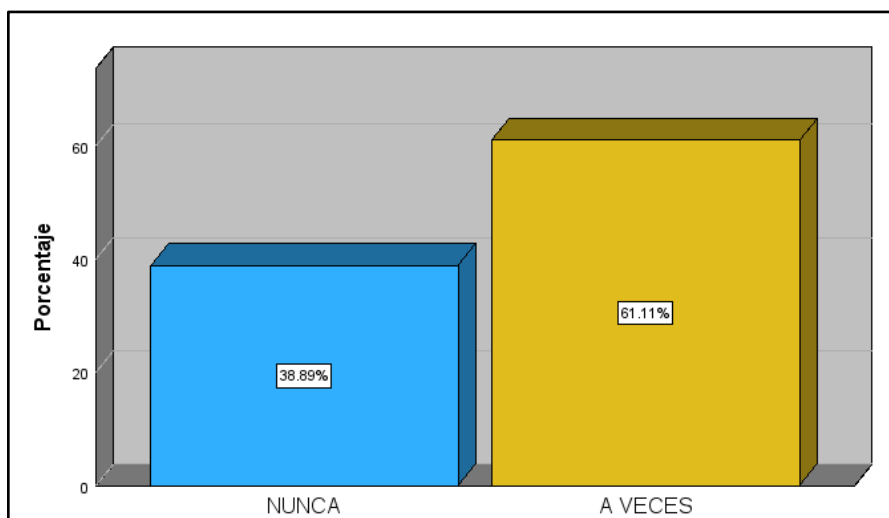
Tabla 15

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de las gratificaciones

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	38.89%
A veces	11	61.11%
Total	18	100.00%

Figura 8

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de las gratificaciones



Interpretación. El 38.89% (7) de los contadores indicaron que nunca pagaron de forma íntegra las gratificaciones teniendo en cuenta los días efectivamente laborados por el trabajador, y en cumplimiento a la tabla salarial de construcción civil; mientras que el 61.11% (11) consideraron que a veces cumplen lo dispuesto en la normativa laboral. En ese sentido, el acto de ajustar y reducir el número de días efectivamente trabajados genera que no se pague de forma íntegra las gratificaciones, lo cual perjudica económicamente al trabajador.

Pregunta N° 09: ¿La compensación por tiempo de servicios (CTS) se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?

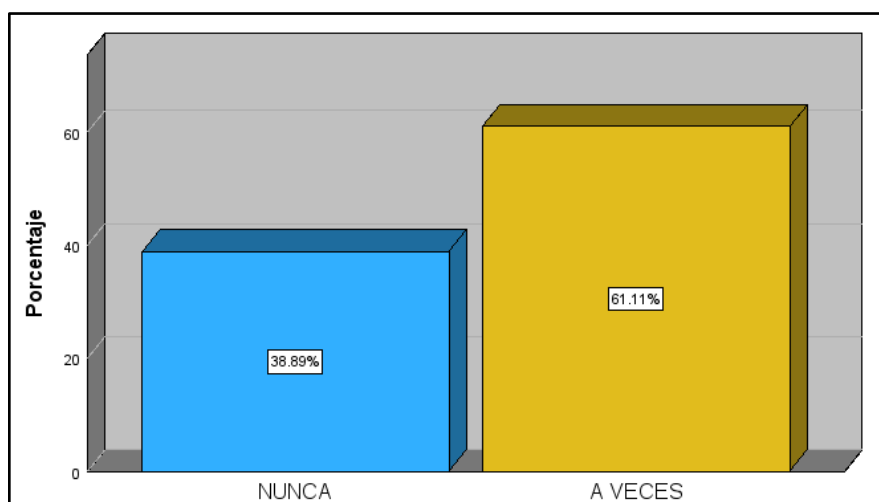
Tabla 16

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la CTS

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	38.89%
A veces	11	61.11%
Total	18	100.00%

Figura 9

Pago íntegro por los días efectivamente laborados de la CTS



Interpretación. El 38.89% (7) de los contadores indicaron que nunca pagaron de forma íntegra la compensación por tiempo de servicios teniendo en cuenta los días efectivamente laborados por el trabajador, y en cumplimiento a la tabla salarial de construcción civil; mientras que el 61.11% (11) consideraron que a veces cumplen lo dispuesto en la normativa laboral. En

ese sentido, el acto de ajustar y reducir el número de días efectivamente trabajados genera que no se pague de forma íntegra las gratificaciones, lo cual perjudica económicamente al trabajador.

- **Dimensión 3: Carga social**

Pregunta N° 10: ¿La empresa cumple con el depósito correspondiente a EsSalud por cada trabajador?

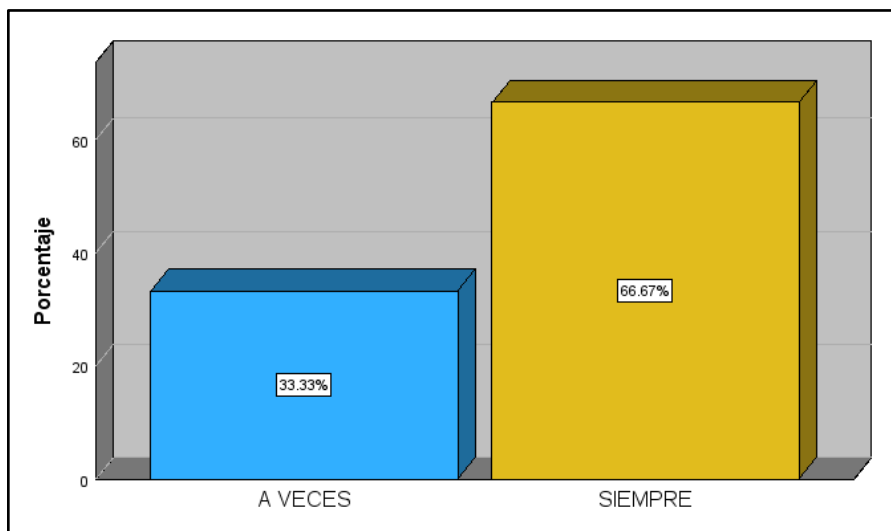
Tabla 17

Depósito de EsSalud por cada trabajador

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A veces	6	33.33%
Siempre	12	66.67%
Total	18	100.00%

Figura 10

Depósito de EsSalud por cada trabajador



Interpretación. En la tabla 17, al consultar a los contadores si la empresa efectúa el depósito de EsSalud por cada trabajador, el 33.33% (6) indicaron que a veces; mientras que el 66.67% (12) consideraron que siempre. En ese sentido, se puede inferir que las empresas

cumplen en un 70% con el pago de EsSalud, garantizando la seguridad y salud del trabajador; sin embargo, también hay empresas informales que no cumplen con el pago de EsSalud, por lo que el trabajador se perjudica en el ámbito de su salud.

Pregunta N° 11: ¿La empresa cumple con el depósito correspondiente a EsSalud+Vida por cada trabajador, de acuerdo al régimen de construcción civil?

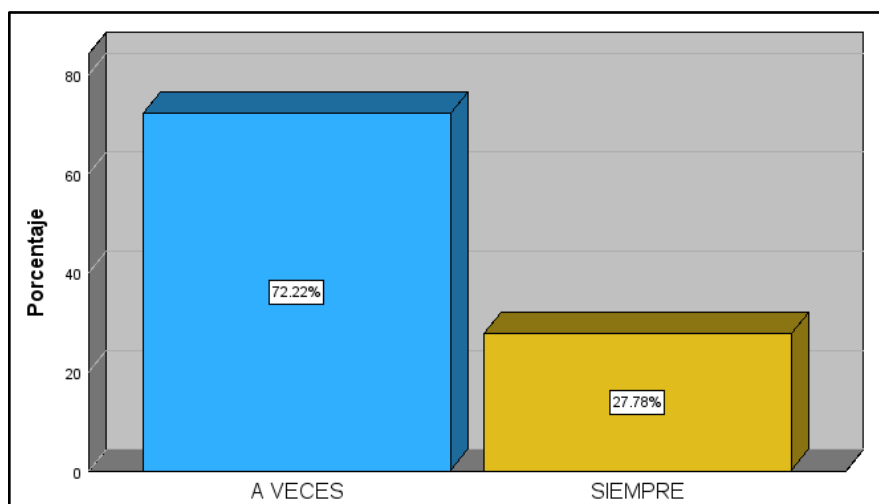
Tabla 18

Depósito de EsSalud+Vida por cada trabajador

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A veces	13	72.22%
Siempre	5	27.78%
Total	18	100.00%

Figura 11

Depósito de EsSalud+Vida por cada trabajador



Interpretación. El 72.22% (13) de los contadores indicaron que a veces la entidad efectúa el depósito de EsSalud+Vida por cada trabajador; mientras que el 27.78% (5) consideraron que

siempre realizan el depósito. En ese sentido, hay ciertas empresas que optan por la informalidad y otras que no.

Pregunta N° 12: ¿La empresa cumple con el depósito correspondiente a Sencico de acuerdo al porcentaje establecido?

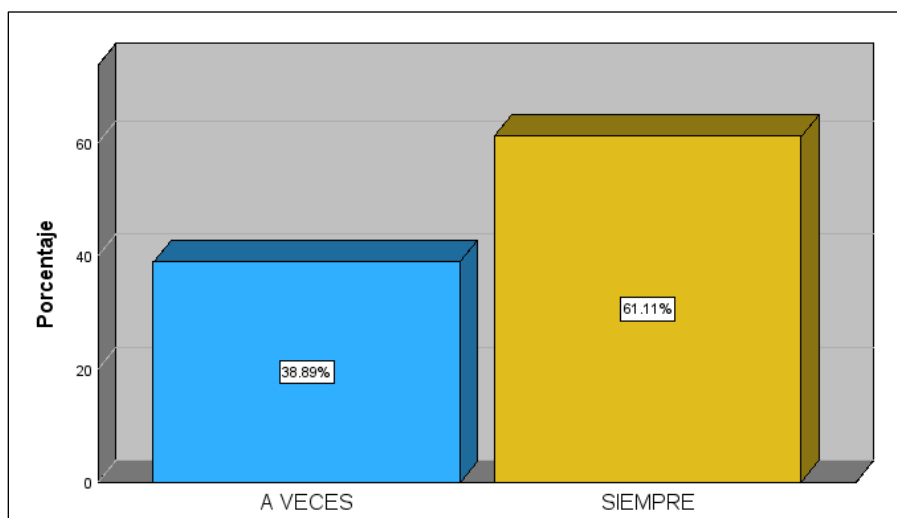
Tabla 19

Depósito de Sencico de acuerdo a porcentaje establecido

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A veces	7	38.89%
Siempre	11	61.11%
Total	18	100.00%

Figura 12

Depósito de Sencico de acuerdo a porcentaje establecido



Interpretación. El 38.89% (7) de los contadores indicaron que a veces la empresa cumple con el depósito correspondiente a Sencico de acuerdo al porcentaje establecido; mientras que el 61.11% (11) consideraron que siempre. De esto se tiene que, ciertas empresas aún son resilientes

a efectuar el pago de forma voluntaria del Sencico, y ven como una alternativa de opción la informalidad todo con el fin de no asumir dichas obligaciones.

Pregunta N° 13: ¿La empresa cumple con contratar y pagar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) por cada trabajador?

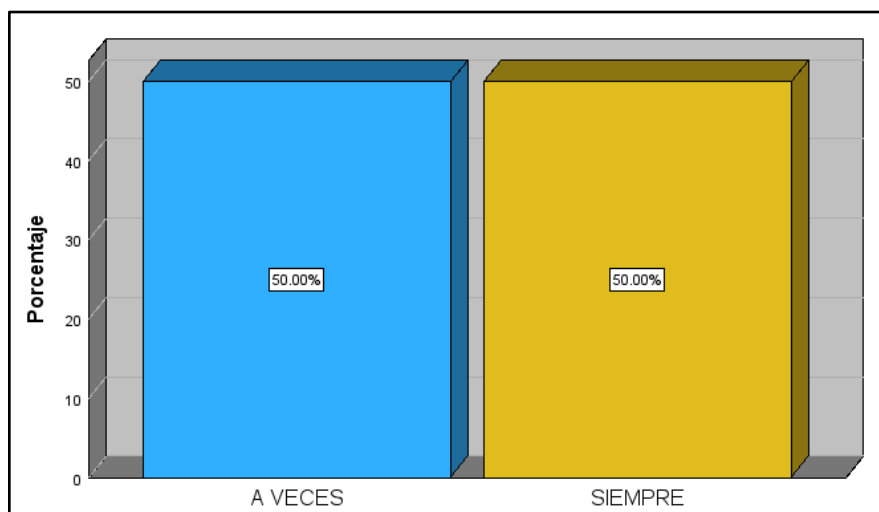
Tabla 20

Contrato y pago del SCTR por cada trabajador

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A veces	9	50.00%
Siempre	9	50.00%
Total	18	100.00%

Figura 13

Contrato y pago del SCTR por cada trabajador



Interpretación. De la tabla 20, al consultar a los contadores de las pequeñas empresas de construcción civil respecto a si la empresa cumple con contratar y pagar el SCTR por cada trabajador, el 50.00% (9) de los contadores indicaron que a veces; mientras que el otro 50.00% (9) consideraron que siempre. El cumplimiento de la SCTR varía de la empresa, y es posible que

algunas empresas sean constantes y responsables, mientras que otros no lo sean en la misma medida.

Pregunta N° 14: ¿La empresa cumple con contratar y pagar el Seguro Vida Ley por cada trabajador?

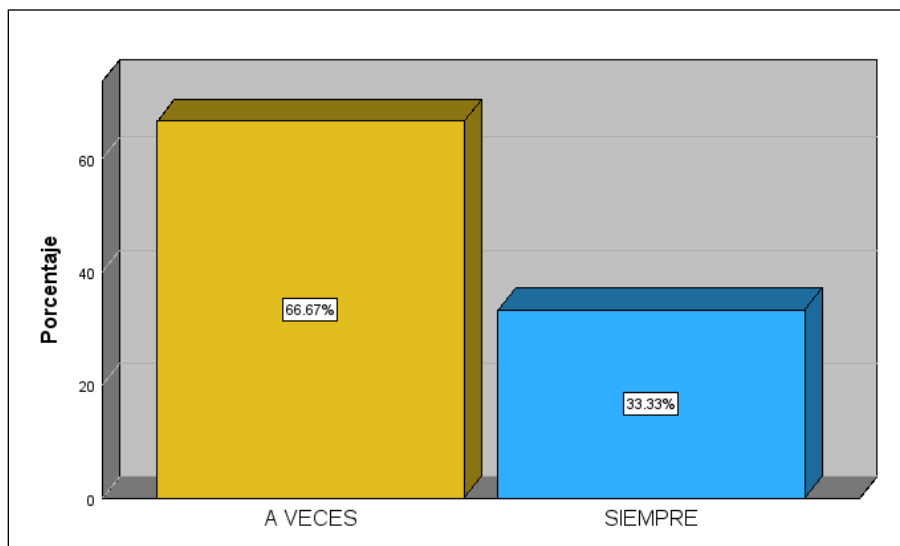
Tabla 21

Contrato y pago del Seguro Vida Ley por cada trabajador

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A veces	12	66.67%
Siempre	6	33.33%
Total	18	100.00%

Figura 14

Contrato y pago del Seguro Vida Ley por cada trabajador



Interpretación. El 66.67% (12) de los contadores indicaron que a veces la empresa cumple con contratar y pagar el seguro vida ley por cada trabajador; mientras que el 33.33% (6) consideraron que siempre. La mayoría de los contadores perciben que el incumplimiento de esta obligación es inconsistente, ya que, no siempre se respeta lo establecido en las normas laborales;

lo cual puede depender de ciertas medidas de control o concientización para que esta medida sea respetada de manera más frecuente.

b. Respecto a la variable 2: Infracciones laborales

Se ha realizado una encuesta a 18 contadores de las pequeñas empresas de construcción civil, (Anexo N°04), para conocer su opinión respecto a las infracciones laborales. Las respuestas a las 12 preguntas (ítems) correlativa de las preguntas de la variable 1 respecto a la “infracción laboral” está presentado en tablas y figuras.

- ***Dimensión 1: Infracción leve***

Pregunta N° 15: ¿La empresa cumple con entregar las boletas de pago a los trabajadores?

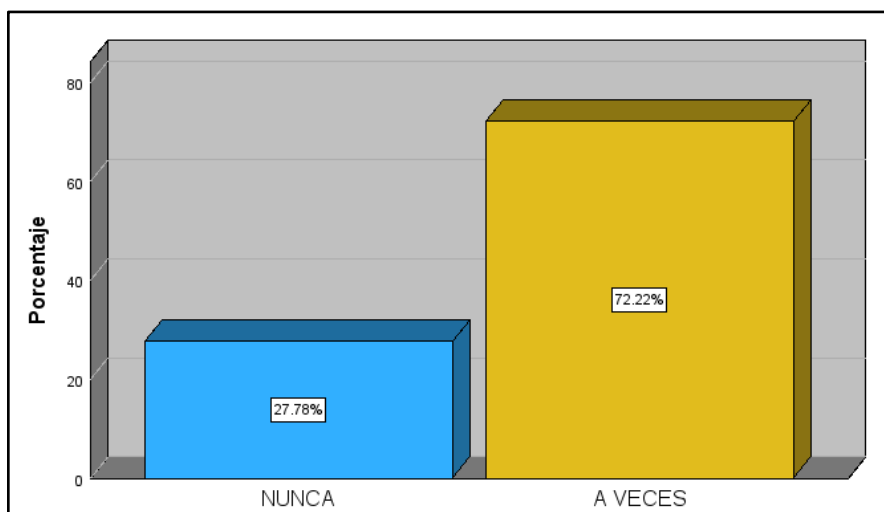
Tabla 22

Entrega de boletas de pago a los trabajadores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	27.78%
A veces	13	72.22%
Total	18	100.00%

Figura 15

Entrega de boletas de pago a los trabajadores



Interpretación. El 27.78% (5) de los contadores indicaron que las empresas nunca han cumplido con entregar boletas de pago a los trabajadores; mientras que el 72.22% (13) consideraron que a veces. Se infiere, que ciertas empresas ignoran completamente la obligación de entregar de forma oportuna al trabajador sus respectivas boletas de pago, y la mayoría percibe que este cumplimiento es esporádico ya que no es una práctica constante ni garantizada. Por su parte, el trabajador debe solicitar que se le otorgue dichas boletas oportunamente para verificar que su empleador actúa con la debida transparencia en el pago de sus ingresos. El incumplimiento constituye una infracción formal.

Pregunta N° 16: ¿La empresa cumple con entregar certificados de trabajo a los trabajadores?

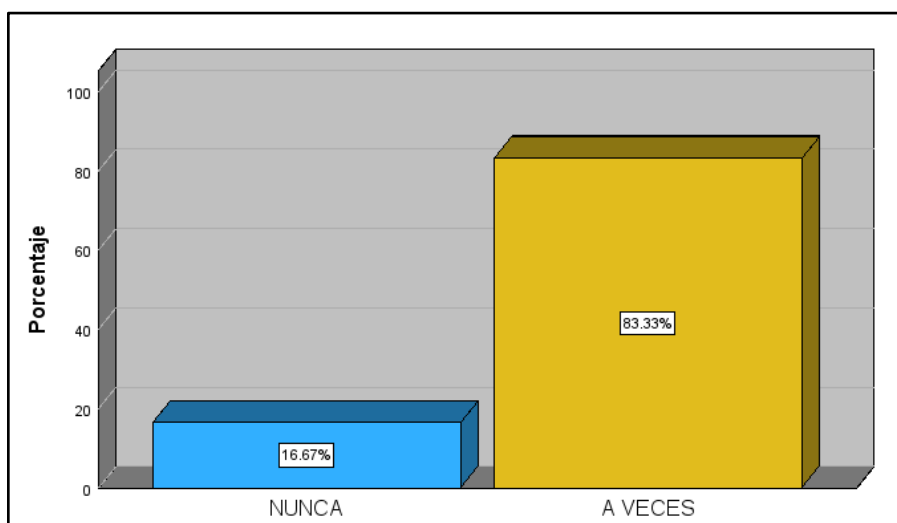
Tabla 23

Entrega de certificados de trabajo a los trabajadores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	16.67%
A veces	15	83.33%
Total	18	100.00%

Figura 16

Entrega de certificados de trabajo a los trabajadores



Interpretación. El 16.67% (3) de los contadores indicaron que nunca han entregado los certificados de trabajo a los trabajadores; mientras que el 83.33% (15) consideraron que a veces. Se infiere que, la mayoría de las empresas solo entregan los certificados de trabajo en ciertas ocasiones de manera eventual, y posiblemente a solicitud del trabajador, lo cual puede reflejar un desconocimiento o desinterés por parte de las empresas, a pesar de ser un derecho para el

trabajador y un requisito importante en muchos procesos laborales. Constituyendo el incumplimiento en una infracción leve.

Pregunta N° 17: ¿La empresa cumple con entregar el reglamento interno de trabajo a los trabajadores?

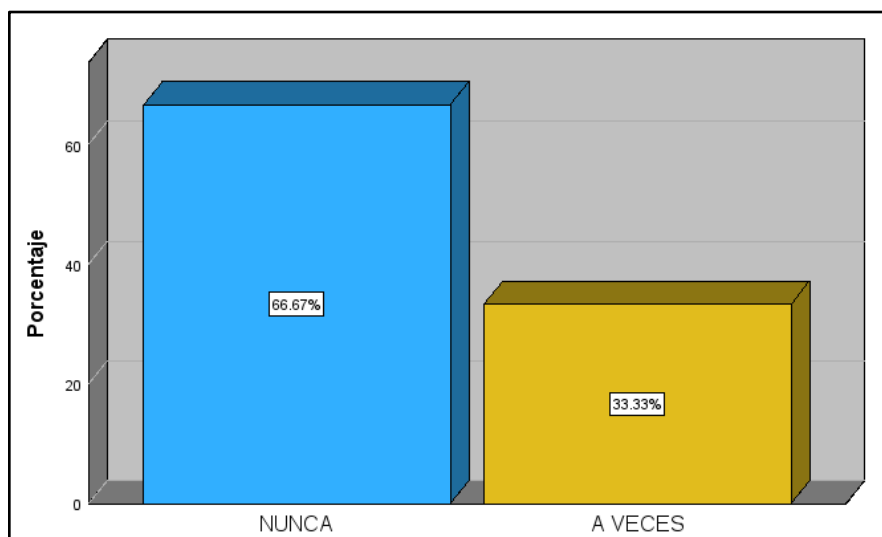
Tabla 24

Entrega de reglamento interno de trabajo a los trabajadores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	66.67%
A veces	6	33.33%
Total	18	100.00%

Figura 17

Entrega de reglamento interno de trabajo a los trabajadores



Interpretación. El 66.67% (12) de los contadores indicaron que las empresas nunca cumplen con entregar el reglamento interno de trabajo a los trabajadores; mientras que el 33.33% (6) consideraron que a veces si lo hacen. .En ese sentido, se infiere que en la mayoría de estas empresas existe un incumplimiento sistemático o una falta de cultura organizacional, lo que

podría afectar la comunicación y conocimiento de los derechos laborales por parte del trabajador; y en ciertos casos la gran minoría suele entregar dicho reglamento pero de manera inconsistente. Finalmente, las empresas al no priorizar esta práctica podrían verse afectadas con una infracción de tipo leve.

Pregunta N° 18: ¿La empresa cumple con registrar la obra en Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)?

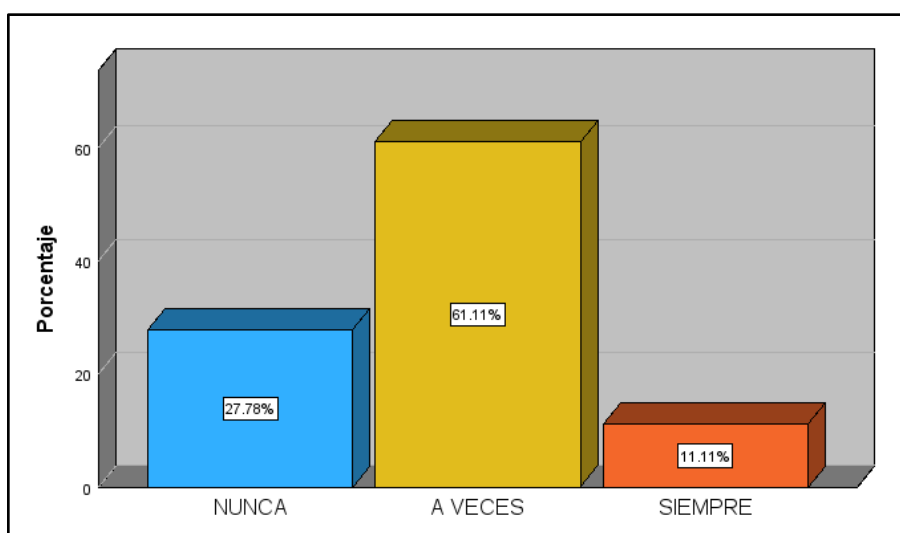
Tabla 25

Registro de obra ante RENOCC

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	27.78%
A veces	11	61.11%
Siempre	2	11.11%
Total	18	100.00%

Figura 18

Registro de obra ante RENOCC



Interpretación. El 27.78% (5) de los contadores indicaron que las empresas nunca cumplen con registrar la obra en Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC), el 61.11 (11) señalaron que a veces y el 11.11% (2) consideraron que siempre cumplen. Se infiere, que existe una tendencia predominante hacia el incumplimiento o cumplimiento regular. El incumplimiento podría ser indicio de negligencia o desconocimiento de la normativa en la gran mayoría de las empresas; mientras que el cumplimiento refleja el buen manejo en este aspecto, pero en la minoría de las empresas. En general, es una práctica que no se lleva a cabo de manera uniforme en el sector, lo que podría generar infracciones de tipo leve.

Pregunta N° 19: ¿La empresa cumple con entregar las constancias de alta, modificación y baja a los trabajadores?

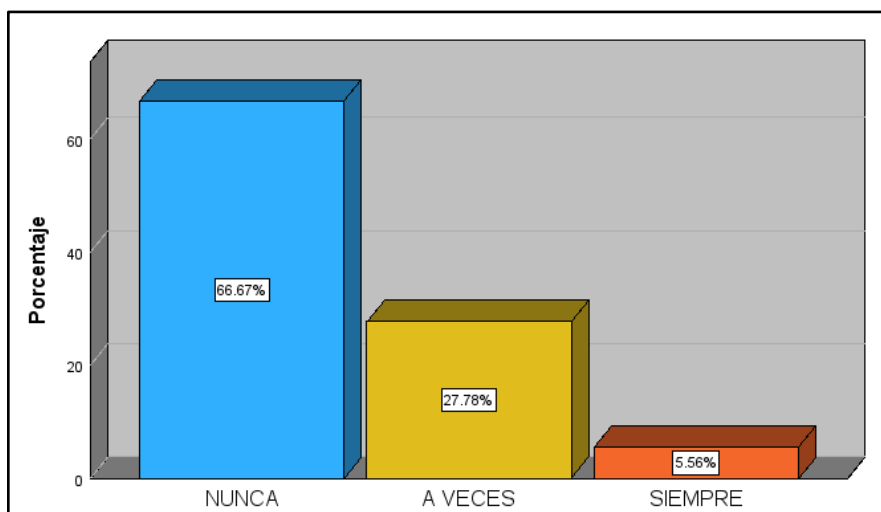
Tabla 26

Entrega de constancias de alta, modificación y baja a los trabajadores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	66.67%
A veces	5	27.78%
Siempre	1	5.56%
Total	18	100.00%

Figura 19

Entrega de constancias de alta, modificación y baja a los trabajadores



Interpretación. El 66.67% (12) de los contadores indicaron que las empresas nunca cumplen con entregar las constancias de alta, modificación y baja a los trabajadores; mientras que el 27.78% (5) consideraron que a veces y el 5.56% (1) indicó que siempre. Los resultados revelan que existe un cumplimiento deficiente dentro de este sector; y que la falta de entrega de estas constancias puede generar problemas como la ausencia de registro formal de cambios laborales, transparencia hacia los trabajadores e infracciones de tipo leve para las pequeñas empresas constructoras.

- **Dimensión 2: Infracción grave**

Pregunta N° 20: ¿La empresa efectúa la alta, modificación y baja de los trabajadores dentro de los plazos correspondientes?

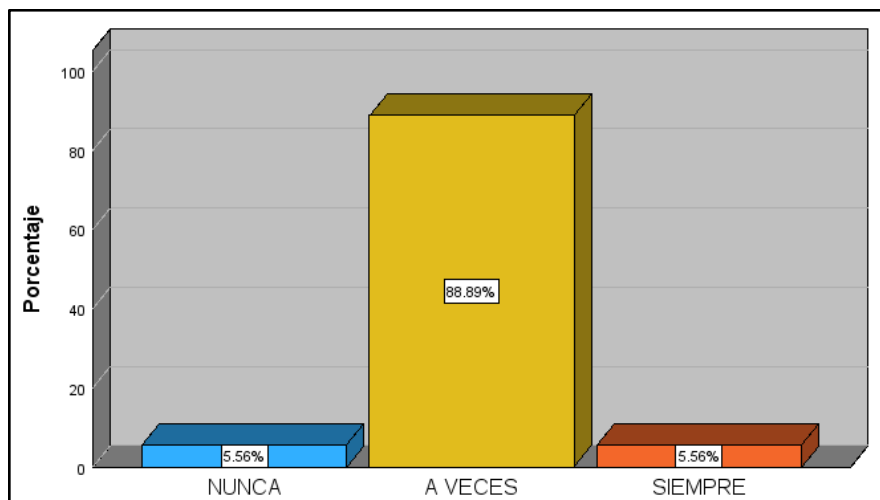
Tabla 27

Alta, modificación y baja dentro de los plazos correspondientes

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	5.56%
A veces	16	88.89%
Siempre	1	5.56%
Total	18	100.00%

Figura 20

Alta, modificación y baja dentro de los plazos correspondientes



Interpretación. El 5.56% (1) de los contadores indicó que la empresa nunca efectúa la alta, modificación y baja de los trabajadores dentro de los plazos correspondientes; mientras que el 88.89% (16) consideraron que a veces y el 5.56% (1) indicó que siempre. De esto se infiere, que las empresas no tienen un cumplimiento completamente consistente en la gestión de alta,

modificación y baja, ya que la mayoría de estas empresas evidencian un cumplimiento irregular y muchas veces depende de las circunstancias específicas que les permitan tomar esta decisión, lo cual, puede deberse a la desorganización, desconocimiento de la normativa laboral o priorización de otras actividades específicas. Esto puede derivar en consecuencias negativas como la tipificación en una infracción grave.

Pregunta N° 21: ¿La empresa cumple con realizar el descuento de la cuota sindical y realizar el depósito a la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP)?

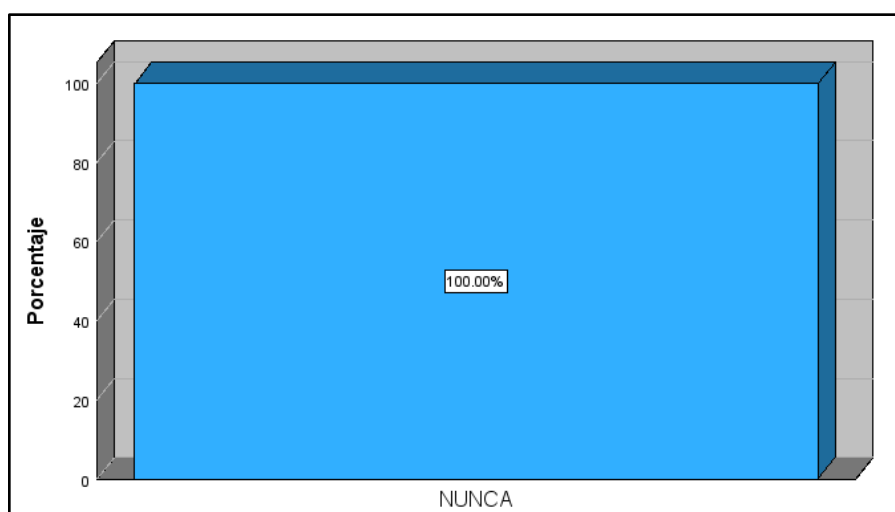
Tabla 28

Descuento y depósito de la cuota sindical

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	100%
Total	18	100.00%

Figura 21

Descuento y depósito de la cuota sindical



Interpretación. El 100.00% (18) de los contadores indicaron que las empresas nunca efectúan el descuento de la cuota sindical y cancelan mediante depósito a la FTCCP. Se

evidencia un incumplimiento total por parte de las empresas de este sector lo que podría deberse a desconocimiento de la normativa, resistencia a colaborar con las organizaciones sindicales o problemas en los procesos administrativos internos. Este incumplimiento para las empresas genera una infracción de tipo grave; para los trabajadores limita su participación activa en el sindicato y para la FTCCP afecta su financiamiento, lo que a su vez podría debilitar su capacidad de representación y negociación en beneficio de los trabajadores.

Pregunta N° 22: ¿La empresa cumple con registrar oportunamente el contrato de Seguro Vida Ley ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)?

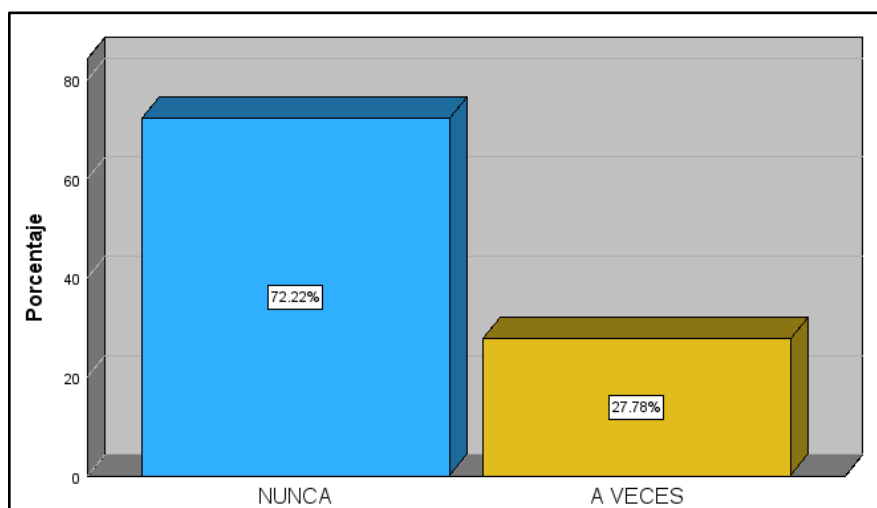
Tabla 29

Registro oportuno del contrato de Seguro Vida Ley ante el MTPE

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	72.22%
A veces	5	27.78%
Total	18	100.00%

Figura 22

Registro oportuno del contrato de Seguro Vida Ley ante el MTPE



Interpretación. El 72.22% (13) de los contadores indicaron que las empresas nunca registraron oportunamente el contrato de Seguro Vida Ley ante el MTPE; mientras que el 27.78% (5) consideraron que a veces. De los datos obtenidos, se infiere que existe un problema significativo en el cumplimiento de dicha obligación, ya que se evidencia una falta de protección adecuada para los trabajadores desde el inicio de la relación laboral, vulnerando un derecho sustancial. Lo cual, para las empresas puede generar una infracción de tipo grave, y para los trabajadores la falta de registro oportuno puede dejarlos desprotegidos en caso de accidentes o fallecimiento, generando inseguridad laboral.

Pregunta N° 23: ¿La empresa contrata trabajadores que están inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción civil (RETCC)?

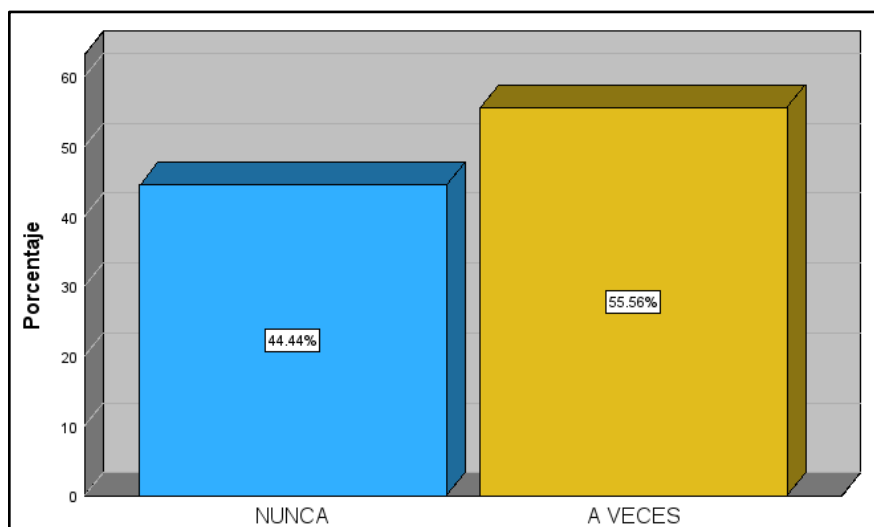
Tabla 30

Contratación de trabajadores inscritos en el RETCC

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	44.44%
A veces	10	55.56%
Total	18	100.00%

Figura 23

Contratación de trabajadores inscritos en el RETCC



Interpretación. El 44.44% (8) de los contadores indicaron que las empresas nunca; contratan trabajadores que estén inscritos en el RETCC, mientras que el 55.56% (12) consideraron que a veces. Del cual se infiere que, aunque más de la mitad de las empresas contratan trabajadores del RETCC de manera ocasional, el cumplimiento parcial o nulo por parte de muchas empresas refleja un problema estructural que afecta tanto a los trabajadores como a la industria en su conjunto. En ese sentido, contratar personal que no está inscrito en la RETCC genera una infracción de tipo grave.

- **Dimensión 3: Infracción muy grave**

Pregunta N° 24: ¿La empresa cuenta con un registro de control de asistencia?

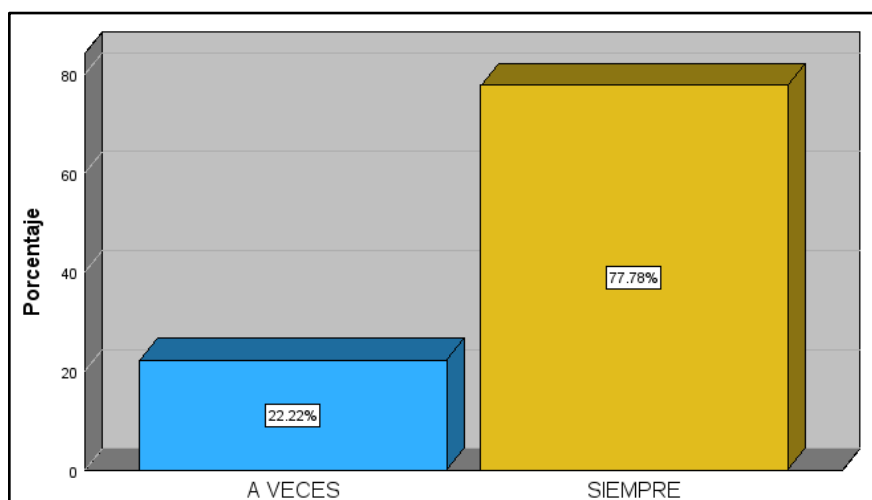
Tabla 31

Registro de control de asistencia

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	22.22%
Siempre	14	77.78%
Total	18	100.00%

Figura 24

Registro de control de asistencia



Interpretación. El 22.22% (4) de los contadores indicaron que las empresas a veces poseen un registro de control de asistencia; mientras que el 77.78% (14) considera que siempre. De los resultados obtenidos se infiere que, la mayoría de las empresas cuentan con un registro de control de asistencia, por lo que, resaltan la importancia de esta herramienta para llevar un control adecuado de la jornada laboral. El incumplimiento constituye una infracción de tipo muy grave.

Pregunta N° 25: ¿La empresa cuenta con un cuadro de categorías y funciones o política salarial?

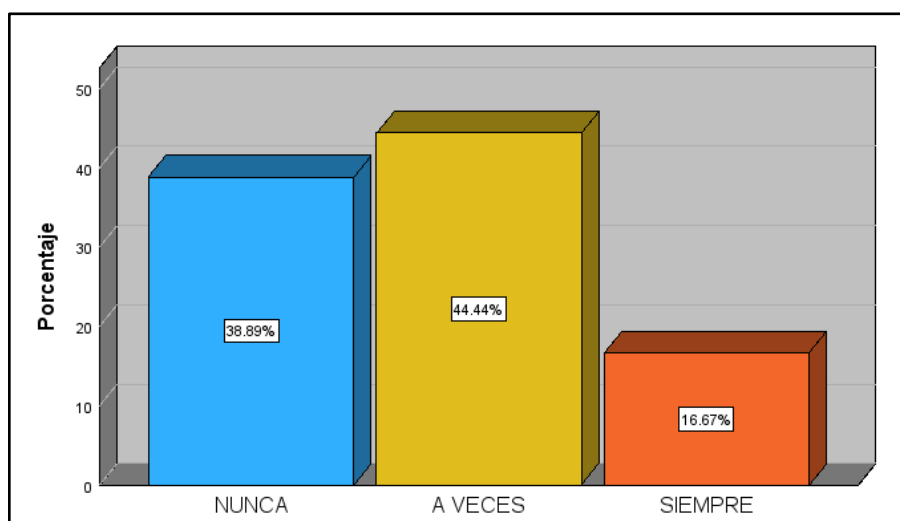
Tabla 32

Posee cuadro de categorías y funciones o política salarial

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	38.89%
A veces	8	44.44%
Siempre	13	16.67%
Total	18	100.00%

Figura 25

Posee cuadro de categorías y funciones o política salarial



Interpretación. El 38.89% (7) de los contadores indicaron que las empresas nunca cuentan con un cuadro de categorías y funciones o política salarial; mientras que el 44.44% (8) consideraron que a veces y el 16.67% (13) indicaron que siempre. De los resultados obtenidos se infiere que, existe un cumplimiento irregular, esto refleja que cierta cantidad de empresas carecen de una estructura formal para definir roles y remuneraciones, lo que puede generar

inequidades salariales y confusiones en las responsabilidades laborales. En ese sentido, no contar con estos documentos genera una infracción de tipo muy grave.

Pregunta N° 26: ¿La empresa informa la política salarial aprobada a los trabajadores?

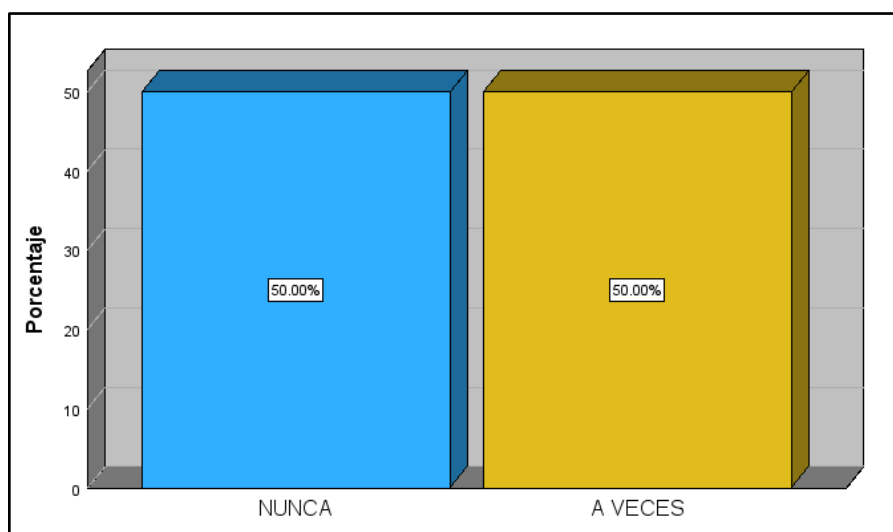
Tabla 33

Se informa la política salarial a los trabajadores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	50.00%
A veces	9	50.00%
Total	18	100.00%

Figura 26

Se informa la política salarial a los trabajadores



Interpretación. El 50.00% (9) de los contadores indicaron que las empresas nunca; informan la política salarial aprobada a los trabajadores, mientras que el otro 50.00% (9) considera que a veces. Se infiere que, al nunca informar sobre la política salarial se crea una posible brecha en la gestión de recursos humanos generando desconfianza y un clima laboral no

optimo; por su parte, el hecho de que se informe a veces sobre esta política se confirma que es de manera inconsistente e irregular. En ese sentido, se genera una infracción de tipo muy grave.

4.1.1.2 Procedente de la encuesta dirigida a los obreros

Pregunta N°1: ¿Usted está registrado en la planilla de remuneraciones?

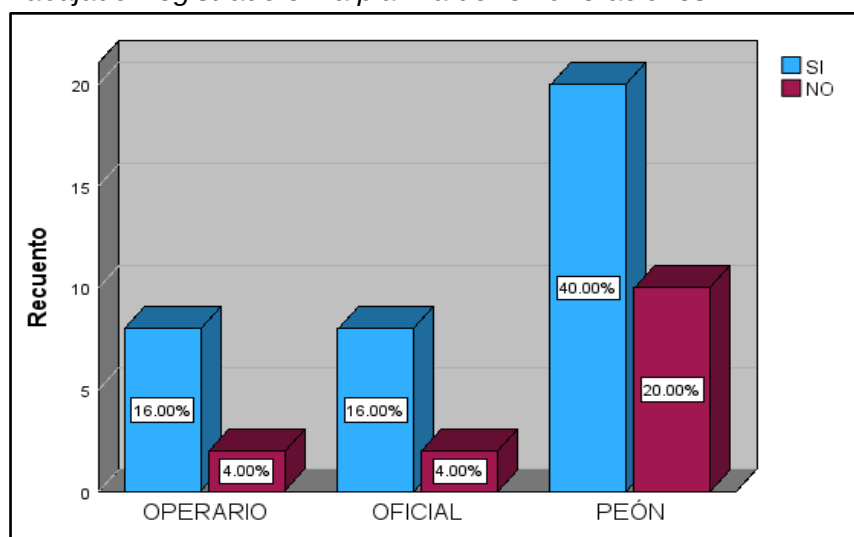
Tabla 34

Trabajador registrado en la planilla de remuneraciones

Categoría	Si		No		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Oficial	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Peón	20	40.00%	10	20.00%	30	60.00%
Total	36	72.00%	14	28.00%	50	100.00%

Figura 27

Trabajador registrado en la planilla de remuneraciones



Interpretación. En la tabla 34, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a si se encontraron registrados en la planilla de remuneraciones, se tiene que: del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que, si estuvieron registrados en la planilla de remuneraciones, y el 4% (2) manifestó que no estuvieron registrados. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 16% (8) señaló que sí estuvieron registrados en la planilla y el 4% (2) indicó que no. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 40% (20) indicó que sí estuvieron registrados en planilla, y el 20% (10) señaló que no. Del cual, se infiere que existe cierta cantidad de trabajadores que laboran de manera informal, sin percibir los beneficios sociales que les corresponde legalmente.

Pregunta N° 2: ¿Considera usted que la empresa le paga su jornal básico por la totalidad de los días trabajados, de acuerdo a la tabla salarial de construcción civil?

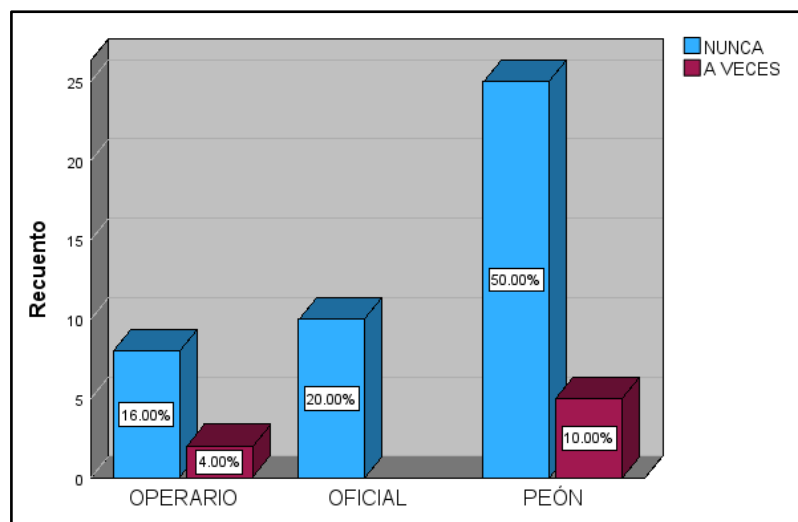
Tabla 35

Pago de jornal básico por los días efectivamente trabajados

Categoría	Nunca		A veces		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Oficial	10	20.00%	0	0.00%	10	20.00%
Peón	25	50.00%	5	10.00%	30	60.00%
Total	43	86.00%	7	14.00%	50	100.00%

Figura 28

Pago de jornal básico por los días efectivamente trabajados



Interpretación. En la tabla 35, al consultar a los trabajadores de construcción civil respecto a si su empleador le efectúa el pago de su jornal básico en consideración a la totalidad de sus días efectivamente laborados, se tiene que: del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que nunca, y el 4% (2) manifestó que a veces. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 20% (10), es decir, todos señalaron que nunca. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 50% (25) indicó que nunca se les paga por la totalidad de los días trabajados, y el 10% (5) señaló que a veces. Del cual se infiere, que cierta cantidad de trabajadores no perciben íntegramente el pago de su jornal básico, ya que, estos están siendo manipulados con el fin de que el empresario no asuma todos los costos laborales que origina tener un personal en planilla.

Pregunta N° 3: ¿Cuáles son las bonificaciones especiales que su empleador le paga por los días efectivamente trabajados?

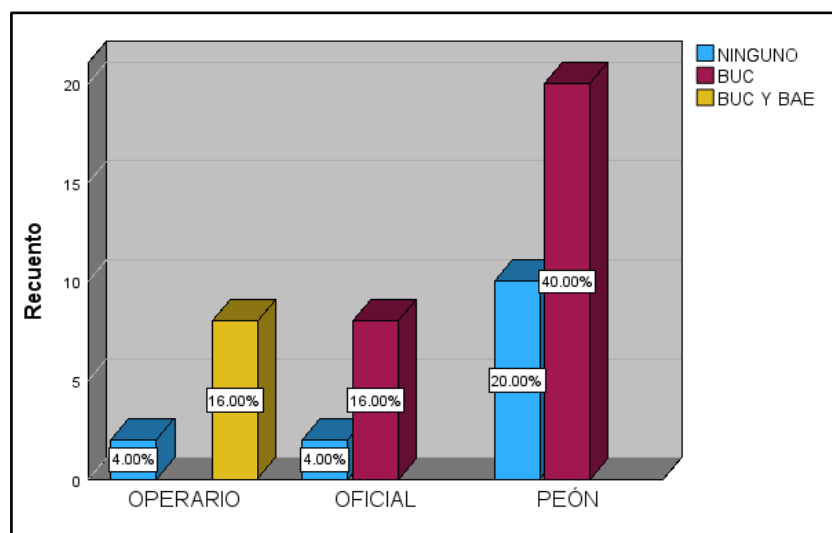
Tabla 36

Bonificaciones especiales que percibe el trabajador por los días laborados

Categoría	Ninguno		BUC		BUC y BAE		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Operario	2	4.0%	0	0.0%	8	16.0%	10	20.0%
Oficial	2	4.00%	8	16.0%	0	0.0%	10	20.0%
Peón	10	20.0%	20	40.0%	0	0.0%	30	60.0%
Total	14	28.0%	28	56.0%	8	16.0%	50	100.0%

Figura 29

Bonificaciones especiales que percibe el trabajador por los días laborados



Interpretación. En la tabla 36, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a cuáles son las bonificaciones especiales que le paga su empleador, se tiene que: del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 4% (2) indicó que no percibe ninguna bonificación, y el 16% (8) manifestó que percibe el BUC y BAE. Asimismo,

del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 4% (2) indicó que no percibe ninguna bonificación y el 16% (8) señaló que solo percibe el BUC, lo cual es correcto. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 20% (10) indicó que no perciben ninguna bonificación, y el 40% (20) señaló que la bonificación que percibe es el BUC. Del cual, se percibe que el 28% de los trabajadores no perciben bonificación alguna. Acto que desencadena desmotivación y falta de compromiso por parte de los trabajadores, y a su vez infracciones para las empresas.

Pregunta N° 4: ¿Su empleador le paga su remuneración vacacional por los días efectivamente trabajados?

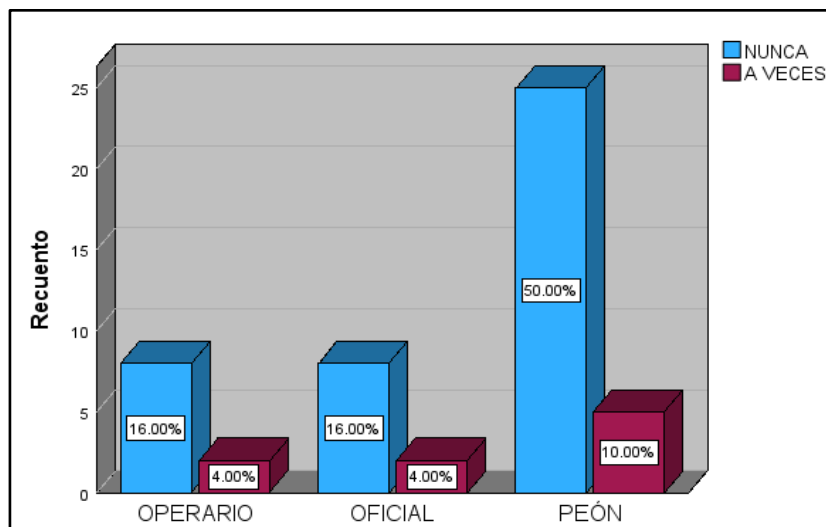
Tabla 37

Pago de remuneración vacacional por los días efectivamente trabajados

Categoría	Nunca		A veces		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Oficial	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Peón	25	50.00%	5	10.00%	30	60.00%
Total	41	82.00%	9	18.00%	50	100.00%

Figura 30

Pago de remuneración vacacional por los días efectivamente trabajados



Interpretación. En la tabla 37, al consultar a los trabajadores de construcción civil respecto a si su empleador le paga su remuneración vacacional por los días efectivamente trabajados, se tiene que: del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que nunca le pagan, y el 4% (2) manifestó que a veces le pagan. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 16% (8) indicó que nunca le pagan y el 4% (2) manifestó que a veces. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 50% (25) indicó que nunca le pagan su remuneración vacacional, y el 10% (5) señaló que a veces si les pagan. Estos resultados obtenidos, mantienen cierta coincidencia con lo informado por los contadores, ya que este acto, perjudica la economía del trabajador.

Pregunta N° 5: ¿Su empleador le paga su gratificación por los días efectivamente trabajados?

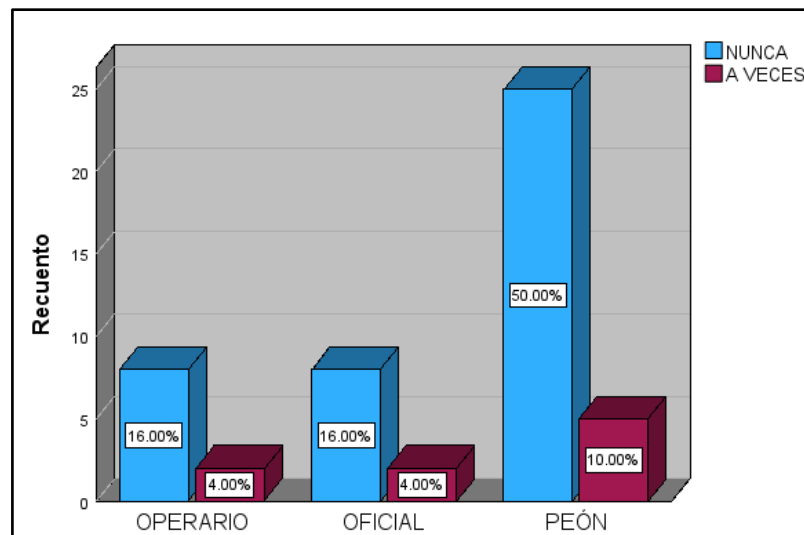
Tabla 38

Pago de gratificación por los días efectivamente trabajados

Categoría	Nunca		A veces		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Oficial	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Peón	25	50.00%	5	10.00%	30	60.00%
Total	41	82.00%	9	18.00%	50	100.00%

Figura 31

Pago de gratificación por los días efectivamente trabajados



Interpretación. En la tabla 38, al consultar a los trabajadores de construcción civil respecto a si su empleador les paga las gratificaciones, tanto por navidad como por fiestas patrias, así como, por los días efectivamente trabajados, se tiene que: del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que nunca le

pagan, y el 4% (2) manifestó que a veces. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 16% (8) indicó que nunca les pagan y el 4% (2) manifestó que a veces. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 50% (25) indicó que nunca les pagan las gratificaciones, y el 10% (5) señaló que a veces sí les pagan. Se infiere que, la mayoría de trabajadores no percibe íntegramente sus gratificaciones, por los ajustes de días que se realiza al calcular la planilla de remuneraciones.

Pregunta N° 6: ¿Su empleador le paga su compensación por tiempo de servicios por los días efectivamente trabajados?

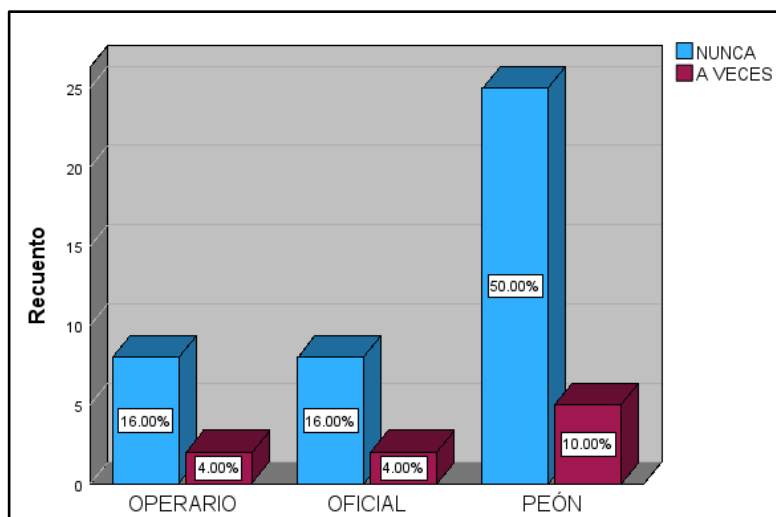
Tabla 39

Pago de la compensación por tiempo de servicios por los días efectivamente trabajados

Categoría	Nunca		A veces		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Oficial	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Peón	25	50.00%	5	10.00%	30	60.00%
Total	41	82.0%	9	18.0%	50	100.0%

Figura 32

Pago de la compensación por tiempo de servicios por los días efectivamente trabajados



Interpretación. En la tabla 39, al consultar a los trabajadores de construcción civil respecto a si su empleador les paga la compensación por tiempo de servicios, por los días efectivamente trabajados, se tiene que: Del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que nunca le pagan, y el 4% (2) manifestó que a veces. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 16% (8) indicó que nunca le pagan y el 4% (2) manifestó que a veces. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 50% (25) indicó que nunca les pagan la compensación por tiempo de servicios, y el 10% (5) señaló que a veces sí les pagan. Se infiere que, la mayoría de trabajadores no percibe íntegramente la compensación por tiempo de servicios, debido a los ajustes de días que se realiza al calcular la planilla de remuneraciones.

Pregunta N° 7: ¿Usted, cuenta con un seguro en caso de accidentes?

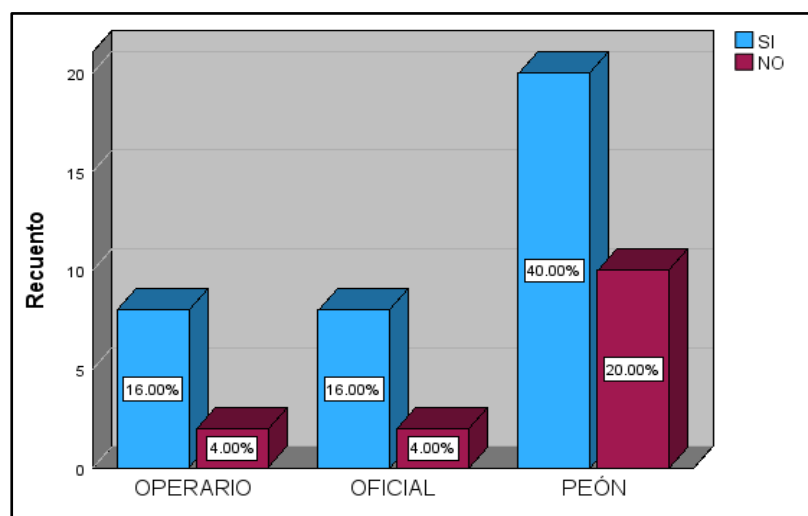
Tabla 40

Trabajador cuenta con seguro en caso de accidentes

Categoría	Si		No		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Oficial	8	16.00%	2	4.00%	10	20.00%
Peón	20	40.00%	10	20.00%	30	60.00%
Total	36	72.00%	14	28.00%	50	100.0%

Figura 33

Trabajador cuenta con seguro en caso de accidentes



Interpretación. En la tabla 40, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a si cuentan con un seguro en caso de accidentes, se tiene que: del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que si, y el 4% (2) manifestó que no. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 16% (8) indicó que sí y el 4% (2) manifestó que no. Finalmente, del 60% de los

trabajadores, representados por los peones, el 40% (20) indicó que no cuentan con un seguro y el 20% (10) señaló que sí. Se infiere que, debido a la informalidad laboral, ciertos trabajadores no cuentan con un seguro que garantiza su salud e integridad física.

Pregunta N° 8: ¿La empresa le entrega sus boletas de pago de forma mensual?

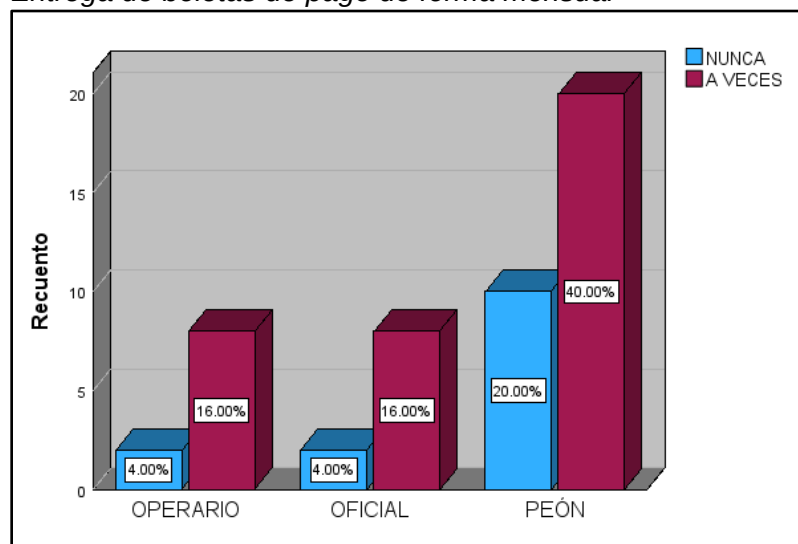
Tabla 41

Entrega de boletas de pago de forma mensual

Categoría	Nunca		A veces		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	2	4.00%	8	16.00%	10	20.00%
Oficial	2	4.00%	8	16.00%	10	20.00%
Peón	10	20.00%	20	40.00%	30	60.00%
Total	14	28.00%	36	72.00%	50	100.00%

Figura 34

Entrega de boletas de pago de forma mensual



Interpretación. En la tabla 41, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a si su empleador le entrega de forma mensual sus boletas de pago, se tiene que: del

20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 4% (2) indicó que nunca y el 16% (8) manifestó que a veces. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 4% (2) indicó que nunca y el 16% (8) manifestó que a veces. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 20% (10) indicó que nunca y el 40% (20) señaló que a veces.

Pregunta N° 9: ¿La empresa le entrega a usted su certificado de trabajo?

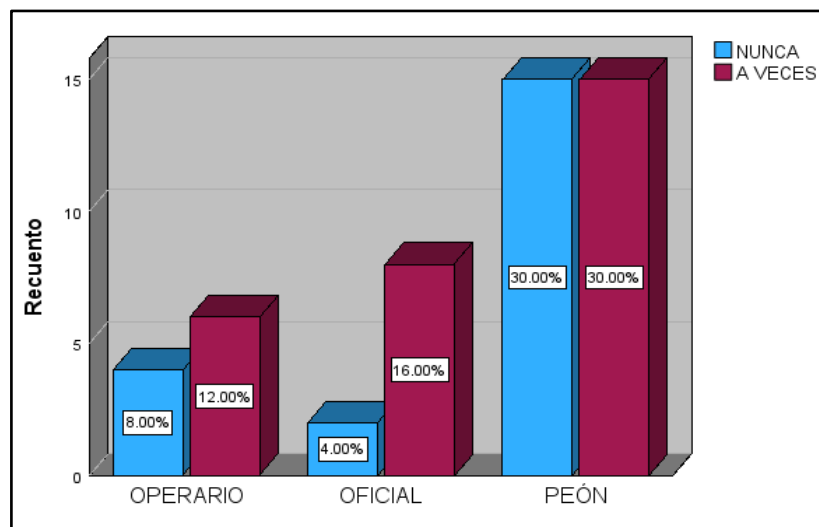
Tabla 42

Entrega de certificados de trabajo

Categoría	Nunca		A veces		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	4	8.00%	6	12.00%	10	20.00%
Oficial	2	4.00%	8	16.00%	10	20.00%
Peón	15	30.00%	15	30.00%	30	60.00%
Total	21	42.00%	29	58.0%	50	100.00%

Figura 35

Entrega de certificados de trabajo



Interpretación. En la tabla 42, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a si su empleador le entrega sus certificados de trabajo, se tiene que: del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 8% (4) indicó que nunca y el 12% (6) manifestó que a veces. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 4% (2) indicó que nunca y el 16% (8) manifestó que a veces. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 30% (15) indicó que nunca y el otro 30% (15) señaló que a veces.

Pregunta N° 10: ¿La empresa le entrega a usted el reglamento interno de trabajo?

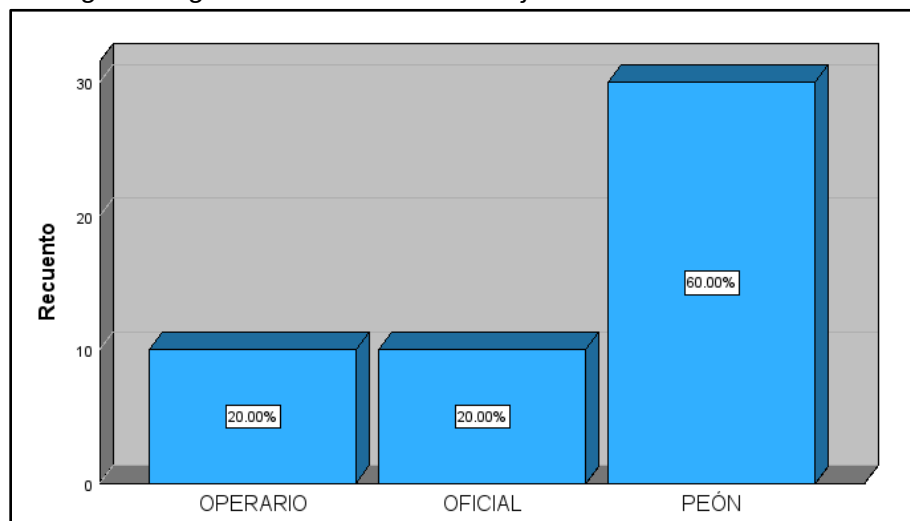
Tabla 43

Entrega de reglamento interno de trabajo

Categoría	Nunca	
	N	%
Operario	10	20.00%
Oficial	10	20.00%
Peón	30	60.00%
Total	50	100.0%

Figura 36

Entrega de reglamento interno de trabajo



Interpretación. En la tabla 43, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a si su empleador le entrega el reglamento interno de trabajo, el 20% (10) de los trabajadores de construcción civil, indicaron que nunca, el otro 20% (10) del total de trabajadores, representados por los oficiales, también indicaron que nunca y finalmente, el 60% de los trabajadores, representados por los peones, también indicaron que nunca.

Pregunta N° 11: ¿La empresa le entrega a usted sus constancias de alta, modificación y baja?

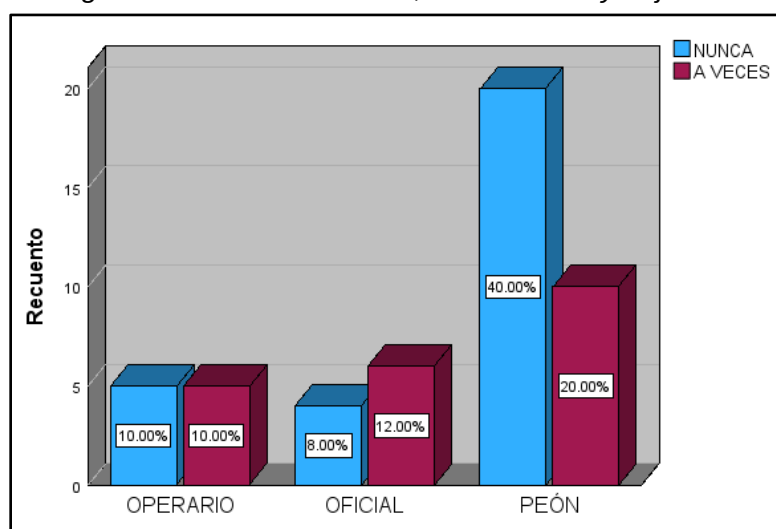
Tabla 44

Entrega de constancias de alta, modificación y baja

Categoría	Nunca		A veces		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	5	10.00%	5	10.00%	10	20.00%
Oficial	4	8.00%	6	12.00%	10	20.00%
Peón	20	40.00%	10	20.00%	30	60.00%
Total	29	58.00%	21	42.00%	50	100.0%

Figura 37

Entrega de constancias de alta, modificación y baja



Interpretación. En la tabla 44, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a si su empleador les entrega las constancias de alta, modificación y baja, se tiene que: del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 10% (5) indicó que nunca y el otro 10% (5) manifestó que a veces. Asimismo, del otro 20% del total de

trabajadores, representados por los oficiales, el 8% (4) indicó que nunca y el 12% (6) manifestó que a veces. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 40% (20) indicó que nunca y el otro 20% (10) señaló que a veces.

Pregunta N° 12: ¿Usted aporta la cuota sindical para la Federación de Trabajadores de Construcción Civil (FTCCP)?

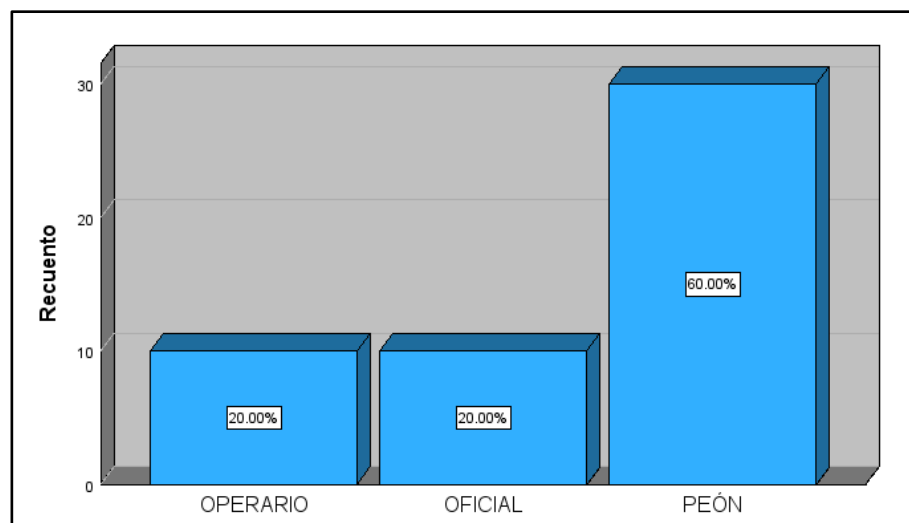
Tabla 45

Aporte de cuota sindical a la FTCCP

Categoría	No	
	N	%
Operario	10	20.00%
Oficial	10	20.00%
Peón	30	60.00%
Total	50	100.00%

Figura 38

Aporte de cuota sindical a la FTCCP



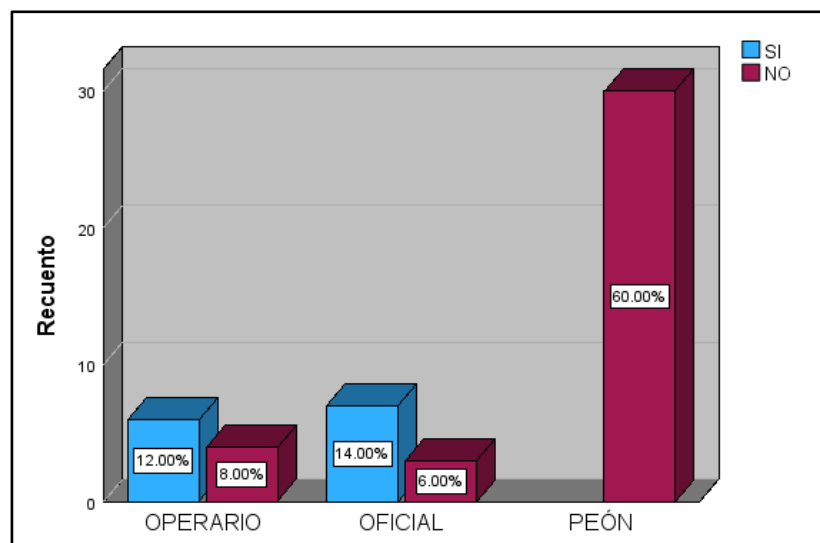
Interpretación. En la tabla 45, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a aportan la cuota sindical para la FTCCP, el 20% (10) de los trabajadores de construcción civil, indicaron que no, el otro 20% (10) del total de trabajadores, representados por los oficiales, también indicaron que no y finalmente, el 60% de los trabajadores, representados por los peones, también indicaron que no.

Pregunta N° 13: ¿Usted cuenta con su carné del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción civil (RETCC)?

Tabla 46

Trabajadores con carné del RETCC

Categoría	Si		No		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario	6	12.00%	4	8.00%	10	20.00%
Oficial	7	14.00%	3	6.00%	10	20.00%
Peón	0	0.00%	30	60.00%	30	60.00%
Total	13	26.00%	37	74.00%	50	100.00%

Figura 39*Trabajadores con carné del RETCC*

Interpretación. En la tabla 46, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a si cuentan con su carné del RETCC, se tiene que: Del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 12% (6) indicó que si y el otro 8% (4) manifestó que no. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 14% (7) indicó que sí y el 6% (3) manifestó que no. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, la totalidad de los peones señalaron que no.

Pregunta N° 14: ¿Su empleador le registra diariamente el control de asistencia?

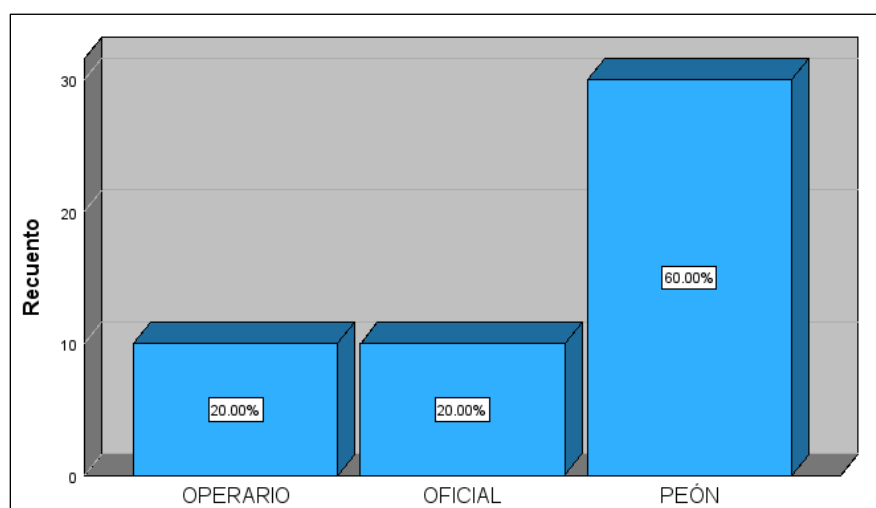
Tabla 47

Registro diario de control de asistencia

Categoría	Si		Total	
	N	%	N	%
Operario	10	20.00%	10	20.00%
Oficial	10	20.00%	10	20.00%
Peón	30	60.00%	30	60.00%
Total	50	100.00%	50	100.00%

Figura 40

Registro de control de asistencia



Interpretación. En la tabla 47, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a si su empleador le registra diariamente el control de asistencia, se tiene que: Del 20% (10) de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, la totalidad indicó que sí. Asimismo, del otro 20% (10) del total de trabajadores, representados por los oficiales, también indicó que sí. Finalmente, el 60% (30) de los trabajadores, representados por los peones, de igual manera señalaron que sí.

Pregunta N° 15: ¿La empresa le informa a usted sobre la política salarial?

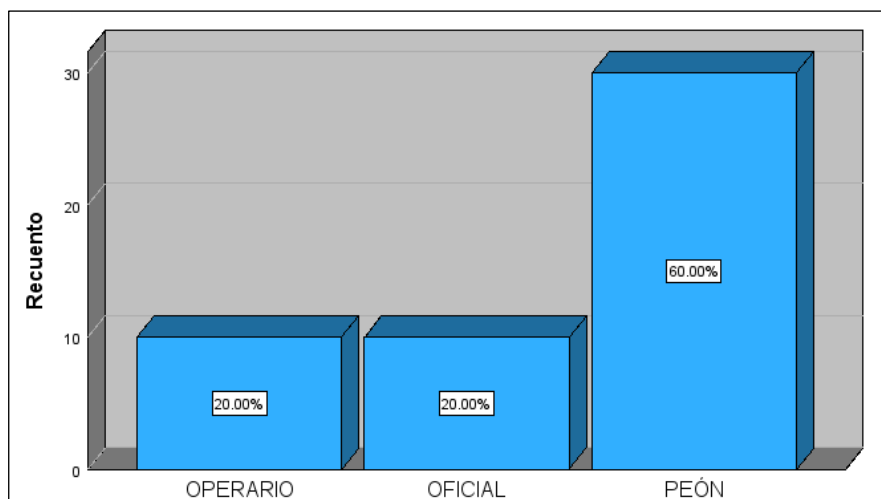
Tabla 48

Información sobre política salarial

Categoría	No		Total	
	N	%	N	%
Operario	10	20.00%	10	20.00%
Oficial	10	20.00%	10	20.00%
Peón	30	60.00%	30	60.00%
Total	50	100.00%	50	100.00%

Figura 41

Información sobre política salarial



Interpretación. En la tabla 48, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil respecto a si la empresa le informa sobre la política salarial, se tiene que: Del 20% (10) de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, la totalidad indicó que no. Asimismo, del otro 20% (10) del total de trabajadores, representados por los oficiales, también indicó que no. Finalmente, el 60% (30) de los trabajadores, representados por los peones, de igual manera señalaron que no.

4.1.1.3 Procedente de la lista de cotejo

Figura 42

Resumen de los resultados obtenidos en la lista de cotejo

N°	Documentos	Tiene		Observación
		Si	No	
1	Hoja de Tareo de personal obrero del segundo semestre	18		
2	Comprobantes de Información Registrada (CIR) de altas y bajas de T-Registro	6	12	De las 18 empresas, 6 de ellas tienen constancias impresas y archivadas; 12 de ellas en formato digital. Sin embargo, se observó que 15 de estas empresas no acreditan la entrega de dichas constancias a los trabajadores porque no existe firma de recepción, y tan solo 3 empresas acreditan dicha entrega.
3	Planilla de construcción civil	18		Las 18 empresas elaboran la planilla de remuneraciones. Sin embargo, se observó que al calcular la planilla de remuneraciones, se ajusta los días efectivamente laborados por el trabajador, es decir se descuentan los días que se observó en el tareo. Asimismo, se observó que el 40% de los trabajadores que figuran en la hoja de tareo no están registrados en la planilla de remuneraciones.
4	Boletas de pago del segundo semestre del 2023	13	5	De las 18 empresas, 13 de ellas tienen las boletas de pago impresas; 5 de ellas en formato digital. Sin embargo, se observó que 11 de estas empresas no entregan las boletas de pago a los trabajadores porque no existe firma de recepción, y tan solo 7 entregan.
5	Constancia de declaración y pago de ESSALUD	18		El pago de ESSALUD se realiza solo de trabajadores registrados en planilla, es decir del 60%.
6	Constancia de declaración y pago de ESSALUD + VIDA	11	7	El pago de ESSALUD + VIDA se realiza solo de trabajadores en planilla. No se paga del 40% de trabajadores que no están en planilla.
7	Constancia de declaración y pago del SENCICO	18		De las 18 empresas, todos cumplen con el pago de SENCICO por ser un requisito para la presentación de las valorizaciones y su correspondiente pago.
8	Contrato de póliza, voucher de pago y factura del SCTR	16	2	El pago de SCTR es por la totalidad de trabajadores, incluye los que están en planilla y los que no lo están, así como el personal técnico que emite recibos por honorarios.
9	Contrato de póliza y voucher de pago y factura del Seguro Vida Ley	12	6	El pago es efectuado solo por los trabajadores que están registrados en planilla.
10	Certificado de trabajo	4	14	En la mayoría de estas empresas no se entregan certificados de trabajo; sin embargo se encontraron algunos certificados de trabajo impresos solo para sustentar las fiscalizaciones en materia laboral.
11	Horario de trabajo	13	5	En las obras el horario de trabajo se visualiza claramente; mientras que en las oficinas administrativas no se visualiza.
12	Reglamento interno de trabajo	2	16	Solo 2 empresas tienen el reglamento interno de trabajo, pero lo elaboran solo para sustentar fiscalizaciones por parte de la SUNAFIL.
13	Constancia de inscripción en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)	7	11	De las 18 empresas, 7 de ellas registran sus obras en el RENOCC; mientras que las 11 restantes no.
14	Comprobante de envío al MTPE del Seguro Vida Ley	3	15	De las 18 empresas, solo 3 de ellas envían presentan sus constancias de envío al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; mientras que las 15 empresas restantes no lo hacen.
15	Cuadro de categorías y funciones o política salarial	2	16	Solo 2 empresas cuentan con el cuadro de categorías y funciones, pero lo elaboran solo para sustentar fiscalizaciones por parte de la SUNAFIL.

Los resultados obtenidos, luego de aplicar la lista de cotejo confirman los resultados obtenidos luego de haber aplicado la encuesta tanto a los trabajadores obreros como a los contadores.

De la lista de cotejo, se observó que el 80% de las empresas no acreditan la entrega oportuna de los Comprobantes de Información Registrada, lo cual afecta la transparencia que debe de existir entre el trabajador y empleador, ya que el trabajador no está debidamente informado sobre su jornal semanal, categoría y otros pertinentes; el 40% de los trabajadores que figuran en la hoja de tareo no están registrados en la planilla de remuneraciones, por lo que esta mala praxis genera que el trabajador no perciba como debería ser sus derechos laborales; el 60% de empleadores no entregan oportunamente las boletas de pago afectando la transparencia en los pagos, todas las empresa efectúan el pago de EsSalud, EsSalud+Vida y seguro vida ley de forma oportuna pero solo de los trabajadores que se encuentran registrados en planilla (60%); el pago de Sencico se efectúa oportunamente por todas las empresas al ser un requisito para la presentación de valorizaciones; el pago de SCTR se realiza por todos los trabajadores (los que están en planilla, RH y los que no están en planilla), el 77% no entrega certificados de trabajo, el 27% no cuenta con un horario de trabajo visible, el 80% no cuenta con un reglamento interno de trabajo, el 61% no registra el inicio, modificación o fin de la obra ante el RENOCC, el 83% no envía el contrato de seguro vida ley ante el MTPE y finalmente el 80% no cuenta con un cuadro de categorías y funciones.

De lo anterior, se evidencia que en las pequeñas empresas constructoras existen incumplimientos en materia laboral que perjudican la economía, seguridad, salud e integridad física del trabajador; lo que en un futuro podría reflejarse en multas y sanciones por las infracciones laborales cometidas.

4.1.2 Pruebas de hipótesis

4.1.2.1 Prueba de normalidad

Partiendo de las siguientes hipótesis:

Ho: Existe normalidad en la distribución de los datos

Ha: No existe normalidad en la distribución de los datos.

Tabla 49

Prueba de normalidad de distribución de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Régimen Laboral	.893	18	.044
Infracciones laborales	.894	18	.045

Interpretación. Teniendo en consideración la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, para estudios con muestras menores a 50 ($n < 50$), se pudo conocer que, al ser los valores de significación inferiores al 5% (0.05), se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna (Ha), lo que indicaría que los datos no presentan una distribución normal, por lo que se aplicó una prueba de correlación no paramétrica, como la de Rho de Spearman.

4.1.2.2 Contraste de hipótesis general

Ho: El régimen laboral no se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

Hi: El régimen laboral se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

Tabla 50*Prueba de correlación de la hipótesis general*

		Infracciones laborales	
		Coeficiente de correlación	.794**
Rho de Spearman	Régimen laboral	Sig. (bilateral)	<.001
		N	18

Interpretación: A través del valor sig. (bilateral), demostrado en la prueba de correlación, equivalente a 0.001, que es inferior al 5% (nivel de significancia), y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.794; se obtuvo suficiente criterio estadístico suficiente para dar rechazo a la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis general establecida (H_a). Así pues, es necesario expresar que, el régimen laboral se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023. De lo anterior se puede aseverar que, a mayor incumpliendo el régimen laboral de construcción civil genera mayores infracciones laborales, cometidas por las pequeñas empresas de construcción civil.

4.1.2.3 Contraste de hipótesis específica 1

H_0 : La remuneración no se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.

H_i : La remuneración se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.

Tabla 51*Prueba de correlación de la hipótesis específica 1*

		Infracciones Laborales	
		Coeficiente de correlación	.639**
Rho de Spearman	Remuneración	Sig. (bilateral)	.004
		N	18

Interpretación: A través del valor sig. (bilateral), demostrado en la prueba de correlación, equivalente a 0.004, que es inferior al 5% (nivel de significancia), y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.639; se obtuvo suficiente criterio estadístico suficiente para dar rechazo a la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis específica 1 establecida (H_a). Así pues, es necesario expresar que, la remuneración se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. De lo anterior se puede aseverar que, a mayor incumplimiento del pago oportuno e íntegro de las remuneraciones, conforme a lo establecido en la tabla salarial de construcción civil, genera mayores infracciones laborales para las pequeñas empresas de construcción civil.

4.1.2.4 Contraste de hipótesis específica 2

H_0 : Los beneficios sociales no se relacionan significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.

H_i : Los beneficios sociales se relacionan significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.

Tabla 52*Prueba de correlación de la hipótesis específica 2*

		Infracciones laborales	
		Coeficiente de correlación	.715**
Rho de Spearman	Beneficios sociales	Sig. (bilateral)	<.001
		N	18

Interpretación: A través del valor sig. (bilateral), demostrado en la prueba de correlación, equivalente a 0.001, que es inferior al 5% (nivel de significancia), y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.715; se obtuvo criterio estadístico suficiente para dar rechazo a la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis específica 2 establecida (H_a). Así pues, es necesario expresar que, los beneficios sociales se relacionan significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. De lo anterior se puede aseverar que, a mayor incumplimiento del pago oportuno e íntegro de los beneficios sociales, conforme a lo establecido en la tabla salarial de construcción civil, genera mayores infracciones laborales para las pequeñas empresas de construcción civil.

4.1.2.5 Contraste de hipótesis específica 3

H_0 : La carga social no se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.

H_i : La carga social se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.

Tabla 53*Prueba de correlación de la hipótesis específica 3*

		Infracciones laborales	
		Coeficiente de correlación	.707**
Rho de Spearman	Carga social	Sig. (bilateral)	.001
		N	18

Interpretación: A través del valor sig. (bilateral), demostrado en la prueba de correlación, equivalente a 0.001, que es inferior al 5% (nivel de significancia), y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.707; se obtuvo criterio estadístico suficiente para dar rechazo a la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis específica 3 establecida (H_a). Así pues, es necesario expresar que, la carga social se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. De lo anterior se puede aseverar que, a mayor incumplimiento del pago de las cargas sociales genera mayores infracciones laborales para las pequeñas empresas de construcción civil.

4.2 Discusión

Después de abordado los resultados, a continuación, se realiza la discusión de estos, en función a la revisión de literatura expuesto en capítulos anteriores.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023. Es importante precisar que teóricamente, el régimen laboral es entendido como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre empleadores

y trabajadores, establece derechos y obligaciones, y abarca aspectos fundamentales relacionados con el empleo, las condiciones laborales, la seguridad social y otros aspectos relevantes en el ámbito laboral. Su objetivo principal es garantizar condiciones de trabajo justas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Y las infracciones laborales se refieren a las malas prácticas laborales que van en contra de las normas laborales. Estas infracciones abarcan conductas que afectan las condiciones de trabajo, los derechos de los empleados, la seguridad laboral, entre otros aspectos.

En la investigación, mediante los resultados descriptivos se conoció que algunas de las pequeñas empresas de construcción civil analizadas incumplen de las disposiciones del régimen laboral. Ello se pudo evidenciar, pues al consultar a los contadores, el 27.78% (5) indicó que nunca registran a los trabajadores en planilla de remuneraciones y el 72.22% (13) considera que a veces. Sumado a ello, al consultarle a los mismos obreros, del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que, si están registrados en la planilla de remuneraciones, y el 4% (2) manifestó que no. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 16% (8) señaló que sí están registrados en la planilla y el 4% (2) indicó que no. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 40% (20) indicó que sí están registrados en planilla, y el 20% (10) señaló que no. Dicha situación denotaría que los empleadores estarían incumpliendo con el régimen laboral al cual se encuentran acogidos y por ende estarían generando infracciones laborales, pues no se estaría respetando las remuneraciones, beneficios sociales y carga social de los trabajadores.

A través de los hallazgos inferenciales se determinó que el régimen laboral se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023 (sig. = 0.001; Rho=0.794). Por lo tanto, es preciso manifestar que a mayor incumplimiento del régimen laboral de construcción civil genera mayores infracciones laborales. Este hallazgo se encontró en concordancia con los explicado por Carbajal y Quispe (2021), quien en su estudio indicó que el nivel de cumplimiento

de las obligaciones laborales formales del régimen de construcción civil es bajo, mientras que el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales es nulo, situación que conlleva a que la empresa incurra en infracciones, sanciones y multas. Asimismo, Olaza (2020), también concluyó indicando que las empresas analizadas en su estudio no cumplen con el régimen laboral, pues no afilian a sus trabajadores a EsSalud, amplían el periodo de prueba superior a tres meses establecidos por ley, e incluso, extienden el horario de trabajo mayor a ocho horas al día; por ello, SUNAFIL debe realizar actuaciones de investigación y actuaciones de consulta como la comprobación de datos para aplicar una sanción leve, grave y muy grave según corresponda cada omisión. Del mismo modo, Chávez (2019), concluyó su estudio indicando que la empresa que analizó viene cometiendo una serie de infracciones laborales, tanto en materia de relaciones laborales, seguridad social y tributaria, cuyo importe de sanción ascendería a un total de S/. 75,117.00.; ello dado que no se acogería plenamente al régimen laboral y las disposiciones que esta involucra.

El primer objetivo específico se orientó a determinar la relación entre la remuneración y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. Acorde con ello, cabe precisar que la remuneración involucra al conjunto de compensaciones económicas y beneficios que recibe el trabajador como contraprestación por la realización de su trabajo dentro de una organización. Engloba tanto el salario base como otras formas de compensación y beneficios adicionales que pueden ser proporcionados por el empleador. Es fundamental para atraer y retener el talento humano, así como para motivar a los trabajadores a alcanzar sus objetivos individuales y colectivos dentro de la organización.

Mediante los resultados de naturaleza descriptiva se pudo conocer que en las empresas constructoras, el jornal básico no siempre se paga de forma íntegra, ello fue expresado por los contadores. El 27.78% (5) de los contadores indicó que nunca; mientras que el 72.22% (13) considera que a veces. En ese sentido, la reducción de días en la planilla también genera un perjuicio económico relacionado al jornal básico. Asimismo, mediante la encuesta dirigida a los

trabajadores de construcción civil, se supo que del 20% que representan a los operarios, el 16% (8) indicó que nunca se les efectúa el pago de su jornal básico en consideración a la totalidad de días laborados, y el 4% (2) manifestó que a veces. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 20% (10), es decir, todos, señalaron que nunca. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 50% (25) indicó que nunca se les paga por la totalidad de los días trabajados, y el 10% (5) señaló que a veces. Estos hallazgos denotarían el incumplimiento en una obligación por parte del empleador, lo cual sería causal de una infracción laboral.

A través de los hallazgos inferenciales se determinó que la remuneración se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil ($\text{sig.} = 0.004$; $\text{Rho} = 0.639$). Entonces, se puede indicar que, a mayor incumplimiento del pago de las remuneraciones, conforme a lo establecido en la tabla salarial de construcción civil, conlleva a mayores infracciones laborales. En ese sentido, se puede acotar que es necesario que se ejerzan mejoras en torno a las remuneraciones, a fin de que se respeten los jornales básicos y bonificaciones especiales, y se reduzcan los niveles de infracción que se generan. Este hallazgo se encontró concordante con lo explicado por Chávez (2019), quien en su estudio puso en evidencia que la empresa que analizó viene cometiendo una serie de irregularidades en torno al régimen laboral, pues no registran trabajadores en planilla, no entregan boletas de pago, no pagan horas extras y no formalizan la relación laboral mediante contratos de trabajo; y agrega que estas acciones se cometen por desconocimiento y por errores internos, los cuales conducen a una serie de infracciones de tipo leve, grave y muy grave. Cabe señalar que el importe de sanción ascendería a un total de S/. 75,117.00. Carbajal y Quispe (2021), también concluyó de forma similar, pues en su estudio indicó que el sector construcción incumple con las obligaciones correspondientes al régimen laboral al cual se encuentran acogidos, pues las empresas no registran en planilla a sus colaboradores con el fin de no pagar la remuneración y los beneficios propios del sector construcción, en su mayoría, los trabajadores no exigen sus derechos por

desconocimiento, por no querer asumir los descuentos a su remuneración, miedo a represalias y entre otros. Todas estas situaciones son causales de infracciones, las cuales incurren en sanciones y multas, de ser descubiertas por los entes rectores. Frente a ello, resulta necesario que optimice los procesos en torno a las remuneraciones a fin de reducir los incumplimientos y se minimicen las infracciones laborales.

El segundo objetivo de carácter descriptivo buscó determinar la relación entre los beneficios sociales y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. Cabe mencionar que los beneficios sociales son entendidos como prestaciones adicionales, más allá del salario base, que las empresas proporcionan a sus empleados como parte de las leyes laborales vigentes. Estos beneficios están diseñados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir a su bienestar general.

A través de los hallazgos descriptivos se pudo conocer que hay empresas constructoras en las que no se reconocen los beneficios sociales de los trabajadores. Al consultarle a los contadores, si la remuneración vacacional se paga de forma íntegra, teniendo en cuenta los días efectivamente laborados por el trabajador, y en cumplimiento a la tabla salarial de construcción civil, el 38.89% (7) indicó que nunca; mientras que el 61.11% (11) considera que a veces. En ese sentido, la reducción de días efectivamente laborados genera también que no se pague íntegramente las vacaciones. Aunado a ello, al consultar a todos los trabajadores de construcción civil, respecto a si su empleador le paga su remuneración vacacional por los días efectivamente trabajados, se tiene que: Del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que nunca le pagan, y el 4% (2) manifestó que a veces le pagan. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 16% (8) indicó que nunca le pagan y el 4% (2) manifestó que a veces. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 50% (25) indicó que nunca le pagan su remuneración vacacional, y el 10% (5) señaló que a veces si le pagan. También se presentarían problemas similares en cuanto al pago de gratificaciones y la CTS; pues del 20% de los trabajadores de

construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que nunca le pagan as gratificaciones, tanto por navidad como por fiestas patrias, y el 4% (2) manifestó que a veces. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 16% (8) indicó que nunca les pagan y el 4% (2) manifestó que a veces. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 50% (25) indicó que nunca les pagan las gratificaciones, y el 10% (5) señaló que a veces sí les pagan. Esta situación denotaría deficiencias en cuanto al pago de beneficios sociales, lo cual también pone en evidencia el incumplimiento del régimen laboral y lo cual estaría conduciendo a mayores infracciones laborales.

Lo anterior también se corroboró a través de las pruebas inferenciales, pues se pudo determinar que los beneficios sociales se relacionan significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil ($\text{sig.} = 0.001$; $\text{Rho}=0.715$). De lo anterior se puede aseverar que, el mayor incumplimiento del pago de los beneficios sociales, conforme a lo establecido en la tabla salarial de construcción civil, conlleva a mayores infracciones laborales. Este hallazgo se encontró concordante con lo expresado por Carbajal y Quispe (2021), pues en su estudio indicó que el sector construcción incumple con las obligaciones correspondientes al régimen laboral al cual se encuentran acogidos, pues las empresas no registran en planilla a sus colaboradores con el fin de no pagar la remuneración y los beneficios sociales que les corresponden por ley; frente a ello, muchos de los trabajadores no exigen sus derechos, ello a causa de desconocimiento, por no querer asumir los descuentos a su remuneración, miedo a represalias y entre otros. Todas estas situaciones son causales de infracciones, las cuales incurren en sanciones y multas, de ser descubiertas por los entes rectores. Frente a ello, resulta necesario que optimice los procesos en torno a los beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores por ley y se minimicen las infracciones. De modo similar, Olaza (2020) también aseveró que, es continuo que los empleadores no hagan cumplimiento de otorgar los beneficios sociales que le corresponden a sus colaboradores, y lo evaden al no otorgar contratos laborales por escrito, por lo cual no se le remunera las horas

extras, no se les brinda vacaciones remuneradas, gratificaciones, CTS, entre otros. Además, recalca que estos actos son sancionables y pueden evitarse si la autoridad competente realiza inspecciones en estos establecimientos.

Y finalmente, el tercer objetivo específico buscó determinar la relación entre la carga social y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. Cabe mencionar que, las cargas sociales son las obligaciones financieras que los empleadores deben cumplir respecto para cubrir riesgos que puedan sobrevenir a los trabajadores, refleja un compromiso social y legal con el bienestar y la protección de sus empleados. Es fundamental para asegurar condiciones laborales justas y promover la estabilidad social.

Por medio de los resultados descriptivos se supo que en las empresas constructoras analizadas también se presentan dificultades en cuanto al cumplimiento de la carga social, es decir, lo correspondiente a EsSalud, Sencico, SCTR, Seguro de vida ley, entre otros. Al consultar a los trabajadores de construcción civil respecto a si cuentan con un seguro en caso de accidentes, se tiene que: Del 20% de los trabajadores de construcción civil, representado por los operarios, el 16% (8) indicó que si, y el 4% (2) manifestó que no. Asimismo, del otro 20% del total de trabajadores, representados por los oficiales, el 16% (8) indicó que sí y el 4% (2) manifestó que no. Finalmente, del 60% de los trabajadores, representados por los peones, el 40% (20) indicó que no cuentan con un seguro y el 20% (10) señaló que sí. Ello también se confirmó al consultarle a los contadores, pues el 72.22% (13) indicó que a veces la empresa cumple con el depósito de EsSalud+Vida; mientras que el 27.78% (5) considera que siempre. Asimismo, mediante la lista de cotejo se observó que tanto la empresa A como la empresa B cumplen con el pago de EsSalud+Vida, pero solo de los que están registrados en planilla; es decir, no aseguran a sus trabajadores que no están registrados en planilla. Del mismo modo, sobre el depósito correspondiente a Sencico, el 38.89% (7) de los contadores indicó que a veces cumplen con el depósito; mientras que el 61.11% (11) considera que siempre. Asimismo, mediante la lista de cotejo se observó que tanto la empresa A como la empresa B cumplen con los pagos

correspondientes a SENCICO. Lo anterior denotaría deficiencias a mejorar por parte de las empresas constructoras, lo cual permita reducir las infracciones que se vienen ejerciendo.

Mediante los hallazgos inferenciales, y en concordancia con los resultados descriptivos se pudo determinar que la carga social se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil ($\text{sig.} = 0.001$; $\text{Rho}=0.707$). De lo anterior se puede aseverar que, a mayor incumplimiento del pago de las cargas sociales conlleva a mayores infracciones laborales. Frente a ello, resulta sumamente necesario que las empresas constructoras desarrollen una mejor gestión de las cargas sociales, a fin de que se reduzcan estos incumplimientos y futuras sanciones. Este hallazgo se encontró concordante con lo expresado por Olaza (2020), pues en su estudio indicó que en las empresas analizadas se incumplieron muchos aspectos del régimen laboral, entre ellos lo correspondiente a la carga social, pues los empleadores no afiliaron a sus trabajadores en EsSalud, ampliaron el periodo de prueba (siendo superior a los tres meses establecidos por ley), entre otros. Dichos aspectos evidencian incumplimientos conducentes a infracciones laborales, razón por la cual sugieren que la SUNAFIL realice actuaciones de investigación y actuaciones de consulta como la comprobación de datos para aplicar una sanción leve, grave y muy grave según corresponda cada omisión. Del mismo modo, Chávez (2019), aseveró que la empresa que analizó viene cometiendo una serie de irregularidades en torno al régimen laboral, tanto en materia de relaciones laborales, seguridad social y tributaria, lo cual es conducente a infracciones laborales, cuyo importe de sanción ascendería a un total de S/. 75,117.00.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el régimen laboral se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023 (sig. = 0.001; Rho=0.794). Estos resultados se ven reflejados en el alto incumplimiento en el registro de trabajadores en planilla, no se respetan los cargos por beneficios sociales y cargos sociales de los trabajadores obreros y oficiales; lo cual explicaría el incumplimiento en la entrega de boletas, certificados, reglamento interno, así como las constancias de trabajo. Por lo tanto, se precisa que a mayor incumplimiento del régimen laboral de construcción civil conduce a mayores infracciones laborales.
2. Se determinó que la remuneración se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil (sig. = 0.004; Rho=0.639). Es respaldado porque el 72.22% de trabajadores en este rubro no siempre están registrados en la planilla de trabajadores, la remuneración del 83.33% no se encuentran acorde a la tabla salarial, los días efectivamente laborados del 66.67% no concuerdan con el cálculo de planilla, muchas veces no se paga de manera íntegra el jornal básico del trabajador, dejando de percibir beneficios y cargas sociales. Entonces, se puede indicar que, a mayor incumplimiento del pago de las remuneraciones, conforme a lo establecido en la tabla salarial de construcción civil, conlleva a mayores infracciones laborales.
3. Se pudo determinar que los beneficios sociales se relacionan significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil (sig. = 0.001; Rho=0.715). Se respalda con que el pago de la remuneración vacacional, las gratificaciones, los días efectivamente laborados, en su mayoría no fue contabilizada íntegramente por lo que su pago tampoco lo fue; estos resultados explicarían en las infracciones leves respecto el incumplimiento de obligaciones formales por parte del

empleador. Por lo que se puede aseverar que, a mayor incumplimiento del pago de los beneficios sociales, conforme a lo establecido en la tabla salarial de construcción civil, conlleva a mayores infracciones laborales.

4. Y finalmente, se determinó que la carga social se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil ($\text{sig.} = 0.001$; $\text{Rho} = 0.707$). La parte descriptiva de resultados se apreció que los pagos de la carga social como el CTS, el depósito de pago a Essalud, Sencico, SCTR del 61.1% de veces no fue pagado íntegramente por la empresa, Essalud+Vida en 72.22% de veces, Seguro de Vida Ley el 66.67%, lo que estaría explicando los altos índices de infracción grave relacionada al incumplimiento de derechos laborales. De lo anterior se puede aseverar que, a mayor incumplimiento del pago de las cargas sociales conlleva a mayores infracciones laborales.

RECOMENDACIONES

1. A las empresas constructoras, a que opten por cumplir a cabalidad las disposiciones del régimen laboral al cual se encuentran acogidos, ejerciendo sus deberes y responsabilidades con los colaboradores, lo cual contribuirá en la reducción de las infracciones que generen.
2. A las empresas constructoras, a que ejerzan mejoras en torno a las remuneraciones, desarrollando una mejor gestión y control, a fin de que se respeten los jornales básicos y bonificaciones especiales, y se reduzcan los niveles de infracción que puedan conducir a multas y sanciones laborales.
3. A las empresas constructoras, a que ejerzan una mejor gestión de los beneficios sociales hacia sus trabajadores, a fin de que se reduzcan estos incumplimientos y futuras multas y sanciones laborales y también se contribuya a una mejor solidez empresarial.
4. A las empresas constructoras, a que desarrollen una mejor gestión de las cargas sociales, a fin de que se reduzcan estos incumplimientos laborales y tributarios, y se eviten futuras multas y sanciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón Salas, M., Aldonate Pinto, G., Cadillo Ángeles, C., Castañeda Velásquez, E., Castro Posadas, E., Delgado de Marky, E., Díaz Rodríguez, P., Flores Robinson, E., Gamboa Lozada, F., Girao La Rosa, J. C., Higa García, A., Lagos Gutiérrez, C., Matallana Ruiz, R., Mejía Madrid, R., Mercado Villarán, E., Morales Arenas, A., Morales Pomasoncco, C., Ortega Chico, C., Ortiz Delgado, G., Paredes Verau, M. J., Quiñones Infante, S., Rodríguez García, F., Salvador Vargas, A., Santa Cruz Bustillos, L., Silva Santisteban, R., Soltau Salazar, S., Toyama Miyagusuku, J., Vinatea Recoba, L., Zavalla Jimeno, N. & Zubiate Chávez, C. (2015). *Manual de reclamos y procedimientos laborales* (1st ed.). Gaceta Jurídica. El Búho E.I.R.L.
- Ahora. (2021). *Sunafil multa a empresas de construcción por incumplir normas sociolaborales*. Ahora@. <https://acortar.link/4cTaz3>
- Antonetti, M. E., Consolini, J. B., Maya, F. D., & Ruartes, J. Y. (2020). *La incidencia del costo laboral para los empleadores comprendidos en el convenio colectivo de empleados de comercio en la zona este de Mendoza*. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. <https://acortar.link/uuH0q9>
- Bedriñana Enriquez, O. (2018). *El procedimiento sancionador en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho* (pp. 1–133) [Tesis para título profesional de Abogada. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.]. <https://acortar.link/nuyLin>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3rd ed.). Pearson Educación. <https://acortar.link/ZkQiG>
- Bernardos, J., Hernández Benítez, M., & Santamaria Lancho, M. (2021). *La Revolución Industrial*

- y el crecimiento económico moderno*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Bleta, A., Beltritti, E., Bisso, C., Brauner, S., Calle, F., D'Antonio, D., Der Ghougassian, K., Garau, E., Glavich, E., González, M., Lettieri, A., Lauro, E., Merke, F., Oviedo, L., Pita, V., Regnasco, M. J., & Villarruel, J. C. (2006). *Discutir el presente, imaginar el futuro: La problemática del mundo actual* (1st ed.). Buenos Aires: Prometeo Libros.
<https://acortar.link/9TBzzy>
- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2021). Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador; estado constitucional de derechos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política Y Valores.*, VIII (20). <https://acortar.link/mTNjNu>
- Carbajal Ligas, Á., & Quispe Pfoccori, R. (2021). *Cumplimiento de las obligaciones laborales del régimen de construcción civil - Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas-Cusco periodo 2018* [Tesis para optar al Título Profesional de Contador Público. Universidad Andina del Cusco]. <https://acortar.link/1jAreK>
- Cárdenas Chacmana, R. E., & Cuba Cabrera, M. (2020). *Costos laborales y liquidez en las empresas constructoras sujetas al régimen de la construcción civil, Ayacucho 2018* [Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público. Universidad Peruana los Andes].
<https://acortar.link/UARMUR>
- Centro de Prevención de Riesgos de Trabajo. (2013). *Seguro complementario de trabajo de riesgo - SCTR* (Vol. 4). <https://acortar.link/xWviT5>
- Chambergó Guillermo, I. (2016). *Costos para gerenciar organizaciones por sectores económicos* (1st ed.). Instituto Pacifico.
- Chavez Natividad, F. Y. (2019). *Infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, Trujillo 2018* [Tesis para optar el Título Profesional de

- Contadora Publica. Universidad Privada del Norte]. <https://acortar.link/8FqqWm>
- Congreso de la Republica. (1993). *Constitución política del Perú de 1993*. Gob.pe. <https://acortar.link/35AHh4>
- Congreso Nacional. (1942). *Ley General del Trabajo*. <https://acortar.link/PG11E5>
- Córdoba Saavedra, J. D. (2023). *Todo lo que debes saber sobre el régimen laboral de construcción civil en el Perú (actualizado 2023) | Juris.pe*. Jurispe. <https://acortar.link/UjpJTR>
- Cuzco Trigozo, L. A. (2020). *Régimen laboral de construcción civil y su relación con la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019*. <https://acortar.link/9FqVh4>
- Decreto de Urgencia n° 044-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores (30 de diciembre de 2019). El Peruano. <https://acortar.link/sNAMg9>
- Decreto Legislativo N° 713, Decreto que Consolida la Legislación Sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada (07 de noviembre de 1991). <https://acortar.link/B1crQH>
- Decreto Legislativo N° 727, Decreto que dicta la Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción (08 de noviembre de 1991) Gob.pe. <https://acortar.link/i0HeRR>.
- Decreto Legislativo N° 728. Decreto que dicta la Ley de productividad y competitividad laboral (21 de marzo de 1997). Gob.pe. <https://acortar.link/7kNPre>
- Decreto Supremo N° 001-97-TR, Decreto que dicta la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (27 de febrero de 1997). <https://acortar.link/MA11Cv>

- Decreto Supremo N° 008-2020-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No 019-2006-TR (10 de febrero de 2020).In El Peruano. <https://acortar.link/j5mA9m>
- Decreto Supremo n° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (28 de octubre del 2006). Gob.pe. <https://acortar.link/Bf7Odi>
- Diario Oficial El Peruano. (2021). *Ayacucho: 1,500 trabajadores de construcción civil están expuestos a riesgos graves*. Elperuano.pe. <https://acortar.link/lWBQpv>
- Duran Santis, M. (2018). *Uso de listas de cotejo como instrumento de observación una guía para el profesor*. Vicerrectoría Académica. Unidad de Mejoramiento Docente. Universidad Tecnológica Metropolitana. <https://acortar.link/TNv23h>
- Durkheim, É. (1928). La división del trabajo social. In *Google Books*. Ediciones LEA. <https://acortar.link/qV8TGm>
- El Tiempo Actual. (2024). *Desarrollo del Sector de la Construcción en el Perú: Impulso a la Infraestructura y Vivienda*. El Tiempo. <https://acortar.link/wd7aPo>
- Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP). (2017). *58 años en la lucha obrera del Perú: Reseña histórica 1958 - 2016*. <https://acortar.link/xeTpJt>
- Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP). (2023). *Convenio colectivo 2023 – 2024. Cartilla de derechos laborales del régimen de construcción civil*. Gob.pe. <https://acortar.link/wCOMR1>
- Franco Enríquez, J. G. (2014). La involución del derecho del trabajo. *Salud de Los Trabajadores*, 22(1), 3–6. Maracay. <https://acortar.link/3w0utI>
- Gonzáles Valencia, D. C. (2017). La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿ventajas para quién? *Escenarios: Empresa Y Territorio*, 6(7), 61–78.

<https://doi.org/10.31469/escenarios.v6n7a3>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://acortar.link/I03so>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). *Perú: Comportamiento de los indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y en 26 ciudades*. Encuesta Permanente de Empleo Nacional - EPEN. <https://acortar.link/YCZSSG>

La Cámara. (s.f.). *Infracciones y sanciones laborales vigentes*. Lacamara.pe. Retrieved July 26, 2024, from <https://acortar.link/8DGSKQ>

Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (15 de mayo de 1997). <https://acortar.link/LY9FU>

Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad (09 de mayo de 2002). Gob.pe. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27735.pdf>

Ley N° 28806, Ley General que regula la Inspección del Trabajo (19 de julio de 2006). Gob.pe. <https://acortar.link/2jGFMX>

Ley N° 29381, Ley que Regula la Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (15 de junio de 2009). Gob.pe. <https://acortar.link/FPUNjM>

Marx, C. (1990). *El capital: Crítica de la economía política* (Tom 1). Progreso. <https://acortar.link/CmXiK9>

Mendizábal Bermúdez, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 28, 157–190. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.28.13147>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2018). *Revista de trabajo* N° 18.

- Formalización laboral / Igualdad salarial*. <https://acortar.link/IM5lmm>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023). *Remuneraciones*. <https://acortar.link/fKZnsw>
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (2005). *La relación de trabajo Quinto punto del orden del día Oficina Internacional del Trabajo Ginebra* (1st ed.). Conferencia Internacional del Trabajo. <https://acortar.link/T5abkG>
- Olaza Salazar, D. B. (2020). *Infracciones laborales en los empleadores en el rubro de restaurantes en la ciudad de Tingo María* [Tesis]. <https://acortar.link/c9ppl5>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *La construcción: un trabajo peligroso*. International Labour Organization. <https://acortar.link/JTKSTm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Inspecciones de trabajo en el sector de la construcción Guía para inspectores del trabajo* (1st ed., pp. 1–101). Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT. <https://acortar.link/ohe0sX>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO | OIT/Cinterfor*. [Oitcinterfor.org. https://acortar.link/SCxsPM](https://acortar.link/SCxsPM)
- Romero Mas, B. N. (2019). *Plan de prevención de infracciones laborales y su influencia en la liquidez de la empresa de transportes CRUZPER S.A.C Chiclayo, 2018* [Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público. Universidad Cesar vallejo]. <https://acortar.link/ZQ67yh>
- Sánchez Espejo, F. G. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación* (1st ed.). Centrum Legalis.

- Suarez Gonzales, F. (n.d.). *El origen contractual de la relación jurídica de trabajo* (pp. 69–113).
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2022, July 7). *Sunafil: cerca de 3000 empresas fueron multadas entre el 2021 y lo que va de 2022 por incumplir con pago de gratificaciones*. Gob.pe. <https://acortar.link/QagQOP>
- Sutherland, E. H. (1999). *El delito de cuello blanco* (R. Olmo, Trans.). La Piqueta. <https://acortar.link/OAM0NL> (Trabajo original publicado en 1939)
- Tribunal Constitucional. (2003). *Exp N.º0261-2003-AA/TC Lima Cámara Peruana de la Construcción -CAPECO*. <https://acortar.link/uKRNJ6>
- Vallecilla Baena, L. F. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. En L. A. Diazgranados-Quimbaya, L. F. Vallecilla-Baena, C. M. Diazgranados-Quimbaya, S. Gómez-Escobar, J. D. Montenegro-Timón & J. E. Almazán-Junco, 27–69. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://core.ac.uk/download/pdf/213560896.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variables y matriz de consistencia

1.1 Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medida
Variable 1 Régimen laboral	Según la FTCCP (2023), refiere que el régimen laboral de construcción civil es un sistema jurídico que regula las relaciones laborales en el sector de la construcción mediante el uso de contratos colectivos de trabajo, el cual regula salarios, vacaciones, descansos, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, definición de categorías y demás materias propias y asociadas a la relación laboral. Los contratos colectivos de trabajo son el resultado de las negociaciones suscritas entre la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), que representa a los trabajadores, y la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco), que representa a los empleadores (p.10).	X1 = Remuneración	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que la remuneración es cualquier ingreso que un trabajador recibe de su empleador por los servicios que presta, así como por el uso de su fuerza de trabajo (p.2).	x.1.1 Jornal básico x.1.2 Bonificaciones especiales	6	Nominal
		X2 = Beneficios sociales	Alarcón et al (2015) señala que los beneficios sociales son percepciones económicas adicionales a la remuneración básica del trabajador que provienen de la ley con la finalidad de reconocer la labor del trabajador y a su familia. Agrega, que estos pueden ser o no de carácter remunerativo (p.182).	x.2.1 Vacaciones x.2.2 Gratificación x.2.3 Compensación por tiempo de servicios	3	
		X3 = Carga Social	Antonetti et al (2020) definen que las cargas sociales son el conjunto de contribuciones a la Seguridad Social, sumas de dinero que los empresarios están obligados a pagar al Estado cada mes en concepto de impuestos laborales (p.1).	x.3.1 EsSalud x.3.2 EsSalud + vida x.3.3 Sencico x.3.4 SCTR x.3.5 Seguro Vida Ley	5	

Variable 2 Infraccio nes laborales	Según el art. 31 de la Ley 28806 - Ley General De Inspección Del Trabajo (2006) que fue publicada el 22 de julio de 2006, señala Las infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo y seguridad social consisten en el incumplimiento de las responsabilidades establecidas en las leyes y convenios colectivos pertinentes. En función del tipo de derecho vulnerado o del deber infringido, las infracciones se clasifican en leves, graves o muy graves.	Y1 Infracción leve	=	La cámara (s.f.), refiere que las infracciones leves están referidas al incumplimiento de obligaciones formales a cargo del empleador.	y.1.1 Boletas de pago y.1.2 Certificado de trabajo y.1.3 Reglamento interno de trabajo y.1.4 Registro ante el RENOC y.1.5 Constancia de alta, modificación y baja	5	Nominal
		Y2 Infracción grave	=	La cámara (s.f.), refiere que las infracciones graves están referidas al incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.	y.2.1 Efectuar alta, modificación y baja y.2.2 Descuento de cuota sindical y.2.3 Registro de seguro vida ley y.2.4 Trabajadores inscritos en RETCC	4	
		Y3 Infracción muy grave	=	La cámara (s.f.), refiere que las infracciones muy graves son aquellas que tienen especial trascendencia y afectan a los derechos constitucionales de los trabajadores.	y.3.1 Control de asistencia y.3.2 Cuadro de categorías y funciones y/o política salarial y.3.3 Informar sobre política salarial	3	

1.2 Matriz de operacionalización del instrumento

Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA
V1: <i>Régimen laboral</i>	Remuneración	Jornal básico	¿La empresa registra a la totalidad de sus trabajadores en la planilla de remuneraciones?	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			¿Al efectuar el alta del trabajador el monto de la remuneración se realiza conforme a la tabla salarial de construcción civil?	
			¿En el cálculo de la planilla de remuneraciones, usted reduce los días efectivamente laborados por el trabajador?	
			¿El jornal básico se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?	
		Bonificaciones especiales	¿La bonificación unificada de construcción (BUC) se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?	
			¿La bonificación por alta especialización (BAE) se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?	
	Beneficios sociales	Vacaciones	¿La remuneración vacacional se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?	
		Gratificaciones	¿Las gratificaciones se pagan de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?	
		Compensación por tiempo de servicios	¿La compensación por tiempo de servicios (CTS) se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?	
		EsSalud	¿La empresa cumple con el depósito correspondiente a EsSalud por cada trabajador?	
		EsSalud+Vida	¿La empresa cumple con el depósito correspondiente a EsSalud+Vida por cada trabajador, de acuerdo al régimen de construcción civil?	

V2: <i>Infracciones laborales</i>	Carga social	Sencico	¿La empresa cumple con el depósito correspondiente a Sencico de acuerdo al porcentaje establecido?
		SCTR	¿La empresa cumple con contratar y pagar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) por cada trabajador?
		Seguro vida ley	¿La empresa cumple con contratar y pagar el Seguro Vida Ley por cada trabajador?
	Infracción leve	Obligaciones formales	¿La empresa cumple con entregar las boletas de pago a los trabajadores?
			¿La empresa cumple con entregar certificados de trabajo a los trabajadores?
			¿La empresa cumple con entregar el reglamento interno de trabajo a los trabajadores?
			¿La empresa cumple con registrar la obra en Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)?
			¿La empresa cumple con entregar las constancias de alta, modificación y baja a los trabajadores?
	Infracción grave.	Derechos laborales	¿La empresa efectúa la alta, modificación y baja de los trabajadores dentro de los plazos correspondientes?
			¿La empresa cumple con realizar el descuento de la cuota sindical y realizar el depósito a la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP)?
			¿La empresa cumple con registrar oportunamente el contrato de Seguro Vida Ley ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)?
			¿La empresa contrata trabajadores que están inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción civil (RETCC)?
	Infracción muy grave	Derechos constitucionales	¿La empresa cuenta con un registro de control de asistencia?
			¿La empresa cuenta con un cuadro de categorías y funciones o política salarial?
			¿La empresa informa la política salarial aprobada a los trabajadores?

1.3 Matriz de consistencia

Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿De qué manera el régimen laboral se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023?	Objetivo General Determinar la relación entre el régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.	Hipótesis General El régimen laboral se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.	X = Variable independiente Régimen laboral x1. Remuneración x2. Beneficios sociales x3. Carga social	Tipo de investigación Aplicada Nivel de investigación Descriptiva - Correlacional Diseño de investigación No experimental
Problemas Específicos a. ¿De qué manera la remuneración se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil? b. ¿De qué manera los beneficios sociales se relacionan con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil? c. ¿De qué manera la carga social se relaciona con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil?	Objetivos Específicos a. Determinar la relación entre la remuneración y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. b. Determinar la relación entre los beneficios sociales y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. c. Determinar la relación entre la carga social y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.	Hipótesis Específicos a. La remuneración se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. b. Los beneficios sociales se relacionan significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil. c. La carga social se relaciona significativamente con las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil.	Y = Variable dependiente Infracciones laborales y1. Leve y2. Grave y3. Muy grave	Unidad de Análisis Contadores de las pequeñas empresas de construcción civil Población Conformada por las 23 pequeñas empresas de construcción civil; así como por los documentos laborales de éstas. Muestra Muestreo no probabilístico, para la encuesta la muestra estuvo conformada por 18 contadores de las 18 pequeñas empresas de construcción civil y de la misma forma para la lista de cotejo la muestra estuvo conformada por los documentos laborales de las mismas 18 pequeñas empresas. Técnicas Encuestas y Observación. Instrumentos Cuestionario y lista de cotejo

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

2.1 Cuestionario dirigido a los contadores

El presente estudio tiene como finalidad recabar información para realizar el estudio titulado: **Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.**

Agradeceré marcar con una (X) en el recuadro que corresponde según su apreciación. Esta encuesta es ANÓNIMO, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos SINCERIDAD.

Considere la escala siguiente: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre.

N°	ÍTEMS	1	2	3
VARIABLE INDEPENDIENTE: RÉGIMEN LABORAL				
Dimensión 1: Remuneración				
	Indicador: Jornal básico			
1	¿La empresa registra a la totalidad de sus trabajadores en la planilla de remuneraciones?			
2	¿Al efectuar el alta del trabajador el monto de la remuneración se realiza conforme a la tabla salarial de construcción civil?			
3	¿En el cálculo de la planilla de remuneraciones, usted reduce los días efectivamente laborados por el trabajador?			
4	¿El jornal básico se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?			
	Indicador: bonificaciones especiales			
5	¿La bonificación unificada de construcción (BUC) se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?			
6	¿La bonificación por alta especialización (BAE) se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?			
Dimensión 2: Beneficios sociales				
	Indicador: Vacaciones			
7	¿La remuneración vacacional se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?			

	Indicador: Gratificaciones			
8	¿Las gratificaciones se pagan de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?			
	Indicador: Compensación por tiempo de servicios			
9	¿La compensación por tiempo de servicios (CTS) se paga de forma íntegra, de acuerdo a los días efectivamente laborados del trabajador, según la tabla salarial de construcción civil?			
Dimensión 3: Carga social				
	Indicador: EsSalud			
10	¿La empresa cumple con el depósito correspondiente a EsSalud por cada trabajador?			
	Indicador: EsSalud+Vida			
11	¿La empresa cumple con el depósito correspondiente a EsSalud+Vida por cada trabajador, de acuerdo al régimen de construcción civil?			
	Indicador: Sencico			
12	¿La empresa cumple con el depósito correspondiente a Sencico de acuerdo al porcentaje establecido?			
	Indicador: SCTR			
13	¿La empresa cumple con contratar y pagar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) por cada trabajador?			
	Indicador: Seguro vida ley			
14	¿La empresa cumple con contratar y pagar el Seguro Vida Ley por cada trabajador?			
VARIABLE DEPENDIENTE: INFRACCIONES LABORALES				
Dimensión 1: Infracción leve				
	Indicador: Obligaciones formales			
15	¿La empresa cumple con entregar las boletas de pago a los trabajadores?			
16	¿La empresa cumple con entregar certificados de trabajo a los trabajadores?			
17	¿La empresa cumple con entregar el reglamento interno de trabajo a los trabajadores?			
18	¿La empresa cumple con registrar la obra en Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)?			

19	¿La empresa cumple con entregar las constancias de alta, modificación y baja a los trabajadores?			
Dimensión 2: Infracción grave				
	Indicador: Derechos laborales			
20	¿La empresa efectúa la alta, modificación y baja de los trabajadores dentro de los plazos correspondientes?			
21	¿La empresa cumple con realizar el descuento de la cuota sindical y realizar el depósito a la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP)?			
22	¿La empresa cumple con registrar oportunamente el contrato de Seguro Vida Ley ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)?			
23	¿La empresa contrata trabajadores que están inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción civil (RETCC)?			
Dimensión 3: Infracción muy grave				
	Indicador: Derechos constitucionales			
24	¿La empresa cuenta con un registro de control de asistencia?			
25	¿La empresa cuenta con un cuadro de categorías y funciones o política salarial?			
26	¿La empresa informa la política salarial aprobada a los trabajadores?			

Muchas gracias por su atención

2.2 Cuestionario dirigido al personal obrero

El presente estudio tiene como finalidad recabar información para realizar el estudio titulado: **Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.**

Agradeceré marcar con una (X) la respuesta según su apreciación. Esta encuesta es ANÓNIMO, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos su SINCERIDAD.

Datos generales

Género: Femenino () Masculino () Cargo: _____

Preguntas:

1. ¿Usted está registrado en la planilla de remuneraciones?
() Si () No
2. ¿Considera usted que la empresa le paga su jornal básico por la totalidad de los días trabajados, de acuerdo a la tabla salarial de construcción civil?
() Nunca () A veces () Siempre
3. ¿Cuáles son las bonificaciones especiales que su empleador le paga por los días efectivamente trabajados? (marque las que considere)
() Ninguno
() Bonificación Unificada de Construcción Civil (BUC)
() Bonificación por Alta Especialización (BAE)
() BUC Y BAE
4. ¿Su empleador le paga su remuneración vacacional por los días efectivamente trabajados?
() Nunca () A veces () Siempre
5. ¿Su empleador le paga su gratificación por los días efectivamente trabajados?
() Nunca () A veces () Siempre
6. ¿Su empleador le paga su compensación por tiempo de servicios por los días efectivamente trabajados?
() Nunca () A veces () Siempre
7. ¿Usted, cuenta con un seguro en caso de accidentes?
() Si () No
8. ¿La empresa le entrega sus boletas de pago de forma mensual?
() Nunca () A veces () Siempre
9. ¿La empresa le entrega a usted su certificado de trabajo?
() Nunca () A veces () Siempre
10. ¿La empresa le entrega a usted el reglamento interno de trabajo?
() Nunca () A veces () Siempre
11. ¿La empresa le entrega a usted sus constancias de alta, modificación y baja?
() Nunca () A veces () Siempre

12. ¿Usted aporta la cuota sindical para la Federación de Trabajadores de Construcción Civil (FTCCP)?

☐ Si

☐ No

13. ¿Usted cuenta con su carné del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción civil (RETCC)?

☐ Si

☐ No

14. ¿Su empleador le registra diariamente el control de asistencia?

☐ Si

☐ No

15. ¿La empresa le informa a usted sobre la política salarial?

☐ Si

☐ No

Muchas gracias por su atención.

2.3 Lista de cotejo

Tabla 54

Lista de cotejo

N°	Documentos	Tiene		Observación
		Si	No	
1	Hoja de tareo de personal obrero del segundo semestre			
2	Comprobantes de Información Registrada (CIR) de altas y bajas de T-Registro			
3	Planilla de construcción civil			
4	Boletas de pago del segundo semestre del 2023			
5	Constancia de declaración y pago de EsSalud			
6	Constancia de declaración y pago de EsSalud+Vida			
7	Constancia de declaración y pago del SENCICO			
8	Contrato de póliza, voucher de pago y factura del SCTR			
9	Contrato de póliza y voucher de pago y factura del Seguro Vida Ley			
10	Certificado de trabajo			
11	Horario de trabajo			
12	Reglamento interno de trabajo			
13	Constancia de inscripción en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)			
14	Comprobante de envío al MTPE del Seguro Vida Ley			
15	Cuadro de categorías y funciones o política salarial			

ANEXO 3: Medios de verificación

3.1. Validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Autores del instrumento: Bach. Luis Eduardo Quispe Jesús
Bach. Fany Janett Sulaca Lozano

1.2 Título de la tesis: Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

II. DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Apellidos y nombres del especialista:

Prete Eslava Sixto Juana

2.2 Especialidad y/o grado académico

Contador Público - Magister

2.3 Institución donde labora:

UNSC

2.4 Cargo que ocupa:

Docente Universitario

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE (0-20%)	BAJA (21-40%)	REGULAR (41-60%)	BUENA (61-80%)	MUY BUENA (81-100%)
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					85
OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					86
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación, ciencia y tecnología.					85
ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico de los ítems.					80
SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					81
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.					90
CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos					85
COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores y variables					84
METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos				75	
PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia					86

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SE RECOMIENDA APLICAR EL INST.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 837/10 = 84%

Lugar y fecha: 04/11/2024

FIRMA

DNI 28282798 PRETE Eslava Sixto Juana
Contador Público Colegiado
Mat 017-271

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Autores del instrumento: Bach. Luis Eduardo Quispe Jesús

Bach. Fany Janett Sulaca Lozano

1.2 Título de la tesis: Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

II. DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Apellidos y nombres del especialista:

Huamani Chuchón Luis

2.2 Especialidad y/o grado académico

2.3 Institución donde labora:

Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil - Ayacucho

2.4 Cargo que ocupa:

Secretario General

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE (0-20%)	BAJA (21-40%)	REGULAR (41-60%)	BUENA (61-80%)	MUY BUENA (81-100%)
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					85
OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					90
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación, ciencia y tecnología.					88
ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico de los ítems.					85
SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					85
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.					90
CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos					88
COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores y variables					90
METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos					95
PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia					95

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda aplicar el instrumentoV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 891 / 10 = 89%Lugar y fecha: 04 / 11 / 2024

FIRMA.....

DNI.....

SINDICATO DE TRABAJADORES EN
CONSTRUCCIÓN CIVIL - AYACUCHO - CGTP
Luis Huamani Chuchón
 DNI: 80092841
 SEC. GENERAL

936181250

ANEXO 4: Otros

4.1. Relación de pequeñas empresas constructoras

Nº	RUC	APELLIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL	DIRECCIÓN	CIU	FECHA DE ACREDITACIÓN REMYPE
1	10223087642	SALAS HURTADO CARLOS OVIDIO	JR GARCILAZO DE LA VEGA Nº731 - AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4220 - CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS DE SERVICIO PÚBLICO	05/03/2010
2	10282734864	MOLINA FALCONI PABEL EDMUNDO	CALLE ITANA Nº103 - AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	07/04/2011
3	10406318082	CANDIA QUINTA HORACIO	ASOC. LOS ARTESANOS MZA. B LOTE. 01 - AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL	07/07/2014
4	10410713506	GARAGONDO BALBOA HERNÁN	JR. AUGUSTO SALAZAR BONDI Nº168 - AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL	30/10/2009
5	20229677200	EMP SERVICIOS TRANSP CARGA LUZ DE LUNA	JR. QUINUA NRO. 105 (ESQUINA QUINUA CON LIBERTAD) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL	22/02/2010
6	20365298816	TRACTORES E.I.R.L.	JR. MANCO CAPAC NRO. 898 INT. C (FRENTE AL GRIFO CENTRO) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL	15/06/2010
7	20407197250	CONSTRUCTORA Y MAQUINARIAS BAUTISTA S.R.L.	MZA. C LOTE. 4A ASOC. TÚPAC AMARU (URB. EMADI A DOS CDRAS GRIFO PLAZA) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4290 - CONSTRUCCIÓN DE OTRAS OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL	29/03/2010
8	20407412592	CONSTRUCTORA NEPAL S.A.C. CONSULTORES Y CONTRATISTAS GENERALES	MZA. K LOTE. 13 URB. MARISCAL CACERES AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	18/07/2013
9	20452475465	RUSA CONTRATISTAS Y SERVICIOS GENERALES S.R.L.	AV. LAS CASUARINAS CUADRA 1 MZA. B LOTE. 02 ASC. EL ARCO AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4390 - OTRAS ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS DE LA CONSTRUCCIÓN	01/08/2022
10	20452640334	REPRESENTACIONE S AUTOMUNDO S.R.L.	MZA. L LOTE. 01 URB. MARIA PARADO DE BELLIDO (JR. JOSE OLAYA Nº 464) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL	18/03/2010

11	20452744890	CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES INDIA S.A.C.	MZA. D LOTE. 10 URB. MARIA PARADO DE BELLIDO (EMADI) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL	11/10/2010
12	20494206502	GRUPO INDEBA S.A.C.	AV. SEÑOR DE QUINUAPATA NRO. 202 AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4321 - INSTALACIONES ELÉCTRICAS	10/04/2014
13	20494375959	GRUPO LIDERCON S.A.C.	JR. LOS CLAVELES O MZA. A LOTE. 33 URB. MARISCAL CACERES (CLINICA DOCTOR OCAÑA) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	28/10/2010
14	20494485118	EMPRESA MINERA,CONTRATISTAS Y CONSULTORES TERRA E.I.R.L.	MZA. H LOTE. 5 URB. MARISCAL CACERES (PAMPA DEL ARCO) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL	18/03/2010
15	20494701180	CONTRATISTAS GENERALES EMSERVIS S.R.L.	JR. JOSE SANTOS CHOCANO NRO. 470 (FRTE MUNICIPALIDAD NAZARENAS) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	04/11/2023
16	20495042333	DLTA INGENIEROS CONSULTORES CONTRATISTAS S.R.L.	OTR.URB. MARIA PARADO DE BELLIDO MZA. I LOTE. 10 AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	19/04/2021
17	20495179801	INGENIEROS CONSULTORES Y CONTRATISTAS WIROKO S.A.C.	JR. SUCRE NRO. 521 (3 CDRAS DEL PARQUE) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4290 - CONSTRUCCIÓN DE OTRAS OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL	13/09/2021
18	20534542080	ICG ORTIZ S.A.C.	JR. LUIS CARRANZA MZA. C LOTE. 03 URB. QUIJANO MENDIVIL AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL	28/04/2021
19	20534604701	INVERSIONES FORTEZZA S.A.C.	MZA. J LOTE. 07 ASOC. BASILIO AUQUI AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL	26/07/2023
20	20534792787	GRUPO INGESUR S.A.C.	JR. MARIO RAMOS NRO. 189 CERCADO AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4290 - CONSTRUCCIÓN DE OTRAS OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL	05/04/2021
21	20546529682	EJ INGENIEROS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - EJ INGENIEROS S.A.C.	MZA. R LOTE. 4 A.H. COVADONGA AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4390 - OTRAS ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS DE LA CONSTRUCCIÓN	26/05/2017

22	20601347114	GRUPO NEPAL INGENIERÍA CONSTRUCCIÓN Y LOGÍSTICA S.A.C.	JR. 2 DE MAYO NRO. 260 CERCADO AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	05/07/2019
23	20605989421	INVERSIONES DELPHA E.I.R.L.	JR. 2 DE MAYO NRO. 722 (CERCA AL PUENTE 2 DE MAYO) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	03/10/2022

4.2. Evidencias





4.3. Sanciones por parte de SUNAFIL



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

**REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN
PARA LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN**

ORDEN CONCRETA DE INSPECCIÓN Nro. 0000001101-2023-SUNAFIL/IRE-AYA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO					
Nombre o Razón Social					
Dirección del Domicilio Fiscal					
Distrito	AYACUCHO	Provincia	HUAMANGA	Departamento	AYACUCHO

Con relación a la Orden de Inspección antes identificada y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 11° de la Ley N.º 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, y artículo 12°, inciso d), del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, **SE REQUIERE INFORMACIÓN POR MEDIO DE SISTEMA DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA** al sujeto inspeccionado arriba identificado, a través de la Casilla Electrónica en el plazo de **TRES (03) días hábiles** de recibido el presente, la siguiente información y/o documentos:

- [1] CERTIFICADO DE VIGENCIA DE PODER DE LA PERSONA FACULTADA PARA PRESENTAR LA INFORMACIÓN SOLICITADA EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA INSPECCIONADA.
- [2] ACREDITAR A FAVOR DE [REDACTED], EL PAGO DE REMUNERACIONES DE LOS MESES DE MAYO 2023, AGOSTO 2023 Y SETIEMBRE 2023. SEGUN REFIERE LA DENUNCIANTE, INGRESÓ A LABORAR EL 02/05/2023 COMO ASISTENTE ADMINISTRATIVO PERCIBIENDO UNA REMUNERACION MENSUAL DE S/. 2,000.00. PARA TAL EFECTO, APORTAR LAS BOLETAS DE PAGO DE LOS REFERIDOS PERIODOS Y LAS CONSTANCIAS DE DEPOSITO O ABONO BANCARIO. DE CONSIDERAR PERTINENTE, EFECTUAR SUS DESCARGOS CORRESPONDIENTES.
- [3] ACREDITAR A FAVOR DE [REDACTED], EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES CONCERNIENTES A LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, VACACIONES, GRATIFICACIONES Y BONIFICACION EXTRAORDINARIA POR EL PERIODO 02/05/2023 AL 24/09/2023. SEGUN REFIERE LA DENUNCIANTE, PRESTÓ SERVICIOS COMO ASISTENTE ADMINISTRATIVO PERCIBIENDO UNA REMUNERACIÓN MENSUAL DE S/. 2,000.00. PARA TAL EFECTO, APORTAR LA HOJA DE LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Y LA CONSTANCIA DE DEPOSITO O ABONO BANCARIO. DE CONSIDERAR PERTINENTE, EFECTUAR SUS DESCARGOS CORRESPONDIENTES.
- [4] ACREDITAR A FAVOR DE [REDACTED], PAGO DE LA ASIGNACION FAMILIAR POR LOS MESES DE MAYO A SETIEMBRE 2023. PARA TAL EFECTO, APORTAR LAS BOLETAS DE PAGO DE LOS REFERIDOS PERIODOS Y LAS CONSTANCIAS DE DEPOSITO O ABONO BANCARIO. DE CONSIDERAR PERTINENTE, EFECTUAR SUS DESCARGOS CORRESPONDIENTES.
- [5] ACREDITAR HABER CONTRATADO EL SEGURO DE VIDA LEY A FAVOR DE [REDACTED] DURANTE EL PERIODO QUE PRESTÓ SERVICIOS. PARA TAL EFECTO, APORTAR LA CONSTANCIA DE ASEGURADO EMITIDO POR LA COMPAÑIA ASEGURADORA, LA FACTURA DE PAGO Y, LA CONSTANCIA DE HABER CUMPLIDO CON REGISTRAR EL CONTRATO DE SEGURO VIDA LEY ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.
- [6] CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO CON [REDACTED] PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS COMO ASISTENTE ADMINISTRATIVO.
- [7] ACREDITAR HABER CUMPLIDO CON ENTREGAR LAS BOLETAS DE PAGO DE MAYO 2023 A SETIEMBRE 2023 A SU EXTRABAJADOR [REDACTED]



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

[8] ACREDITAR HABER CUMPLIDO CON LA ENTREGA DE CERTIFICADO DE TRABAJO A SU EXTRABAJADOR ABRAHAM TINCO SANTIAGO.

[9] REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA DE MAYO A SETIEMBRE 2023, A FAVOR DE ABRAHAM TINCO SANTIAGO.

ASUNTO: FISCALIZACION EN MATERIA SOCIOLABORAL POR DENUNCIA DE ABRAHAM TINCO SANTIAGO (REMUNERACIONES, BENEFICIOS SOCIALES, CONTRATOS, CERTIFICADO DE TRABAJO Y OTROS)

La documentación requerida se refiere al periodo: de acuerdo a lo indicado en los ítems correspondientes.

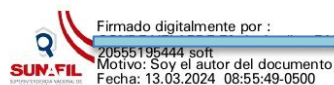
y a los siguientes trabajadores afectados: -

Cabe recordarle que si el sujeto inspeccionado se niega a proporcionar al inspector comisionado la información solicitada mediante esta modalidad constituirá **INFRACCION A LA LABOR INSPECTIVA**, BAJO **APERIBIMIENTO** de ser sancionado con multa, según dispone los artículos 36 y 39 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el numeral 46.3 del artículo 46 de su Reglamento aprobado por D.S. N.º 019-2006-TR.

En la ciudad de Ayacucho, a los 18 días del mes de diciembre de 2023.

FIRMADO DIGITALMENTE

Inspector del Trabajo
Intendencia Regional de Ayacucho



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE INFRACCIÓN N° 0000000062-2024-SUNAFIL/IRE-AYA

Fecha de Acta	
Orden de Inspección Nro. 0000001101-2023-SUNAFIL/IRE-AYA	

El personal inspectivo que suscribe, estando a la orden de inspección y en uso de las facultades que le atribuye los artículos 5° y 6° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias, extienden la presente Acta de Infracción:

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO

Nombre o denominación social			
Domicilio fiscal			
Domicilio del centro de trabajo			
RUC		Remype PEQUEÑA EMPRESA	Ficha: 0001576092-2018 Estado: ACREDITADO Fecha acreditación: 22/05/2018 Fecha solicitud: 21/05/2018
Actividad económica	CONSTRUCCION EDIFICIOS COMPLETOS.		

II. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

- 2.1 La orden de inspección tiene su origen de acuerdo a lo señalado en el artículo 12 de la ley 28806-Ley General de Inspección de Trabajo.
- 2.2 El objeto de las actuaciones inspectivas de investigación es verificar el cumplimiento de la normatividad laboral sobre las siguientes materias:

Materia	Subgrupo materia	
Remuneraciones	Asignaciones	Asignación familiar
Contratos de Trabajo	Formalidades	Incluye todas
Compensación por Tiempo de Servicios	Depósito de CTS	Incluye todas
Remuneraciones	Pago de la Remuneración (Sueldos y Salarios)	Incluye todas
Remuneraciones	Gratificaciones	Incluye todas
Seguro de Vida Ley	Incluye Todas	Incluye todas
Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados	Vacaciones	Incluye todas
Certificado de Trabajo	Incluye Todas	Incluye todas
Remuneraciones	Pago de Bonificaciones	Incluye todas
Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Construcción Civil	Incluye todas

- 2.3 El plazo total otorgado para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación es de CUARENTA días hábiles.

III. MEDIOS DE INVESTIGACIÓN

N°	Modalidad de actuación	Fecha de Actuación/Depósito	Hora	Fecha de Notificación	Breve resumen
1	Requerimiento de Información	18/12/2023	16:39	27/12/2023	Notificación de Requerimiento de Información a través de Casilla Electrónica.
2	Respuesta de requerimiento de información	04/01/2024	11:10 - 11:25	-	Se accede al Sistema Informático de Inspecciones de Trabajo y se verifica que el sujeto inspeccionado dio



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

					respuesta al requerimiento de información de fecha 18/12/2023.
3	Notificación de ampliación de plazo	31/01/2024	10:05 - 10:07	-	Notificación de ampliación de plazo efectuado de manera personal en el establecimiento del sujeto inspeccionado, sito en Av. Los Pinos Mz. N lote 11 Ayacucho-Huamanga-Ayacucho.
4	Comprobación de Datos	08/02/2024	15:40 - 15:55	-	Consulta en páginas web de SUNAT, REMYPE, Planilla electrónica y SEACE, de donde se descargó información de relevancia para las actuaciones inspectivas de investigación.
5	Visita al centro de trabajo	09/02/2024	15:36 - 15:48	-	Se visitó el domicilio fiscal del sujeto inspeccionado. Se adoptó la medida inspectiva de requerimiento otorgando el plazo de 3 días y se citó para el día 15/02/2024 a las 10:00 horas. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
6	Comparecencia	15/02/2024	10:00 - 10:34	-	Compareció Oscar Omar Pardo Iturral con DNI N° 42810396 en calidad de apoderado. No acreditó el cumplimiento de la medida de Requerimiento de fecha 09/02/2024, aportó escrito en la que señala que el almacenero no se encuentra en ninguna de las categorías de obreros de construcción civil. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.

IV. HECHOS CONSTATADOS

Las actuaciones inspectivas de investigación practicadas han permitido constatar los siguientes hechos:

Antecedentes

- 4.1 Obra en el expediente digital la denuncia laboral presentado con fecha 01/12/2023 por Abraham Tinco Santiago mediante la plataforma virtual de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, contra la empresa INVERSIONES MICAY SAC por presuntos incumplimientos laborales manifestados en los siguientes hechos descritos en la denuncia que se muestra a continuación:

3. Datos de la Denuncia

Descripción de Denuncia:

LA EMPRESA ES PARTE DEL CONSORCIO ANGASMAYO QUE EJECUTA OBRA DE MEJORAMINETO DE CARRETERA EN ANGASMAYO-VINCHOS, TRABAJE DESDE MAYO A SETIEMBRE, NO SE ME CANCELA HASTA LA FECHA LOS HABERES DEL MES DE AGOSTO, SETIEMBRE Y PARTE DE MAYO, PESE A LAS LLAMADAS, FECHAS PREVISTAS DE PAGO QUE NO SE LLEGAN A CONTRETIZAR. POR TAL MOTIVO HAGO LA DENUNCIA CONTRA ESTA EMPRESA YA QUE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

La Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción de la Intendencia Regional de Ayacucho, efectuada la calificación de la denuncia de conformidad a la Directiva 002-2017—SUNAFIL/INI, "Servicio de Atención de Denuncias Laborales" determinó que corresponde su atención y con fecha 06/12/2023 generó la orden de inspección concreta 1101-2023-SUNAFIL/RE-AYA, disponiendo al inspector de trabajo suscrito practicar actuaciones inspectivas a la empresa INVERSIONES MICAY SAC, con la finalidad de que se verifique el cumplimiento de la normatividad laboral respecto de las materias detalladas en el numeral 2.2 de la Sección II.

- 4.2 Con la comprobación de datos realizada en la página web Consulta RUC de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) se verificó que el estado de contribuyente del sujeto inspeccionado es "ACTIVO" y su condición "HABIDO", tiene como actividad económica principal "construcción de carreteras y vías de ferrocarril", declara su domicilio fiscal en CCPP Santa Cruz de Villacuri Mz. B lote 19 Ica-Ica-Salas, declara establecimiento anexo (sucursal) en Av. Los Pinos Mz. N lote 11 Ayacucho-Huamanga-Ayacucho, tiene como representante legal (gerente general) a Percy Roca Salvatierra.
- 4.3 Con la comprobación de datos realizada en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE, link "Consulta REMYPE" se verificó que el sujeto inspeccionado se encuentra acreditado com **Pequeña** en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa-REMYPE, a partir del 22/05/2018, conforme se advierte del reporte de consulta que obra en el ítem 18 expediente digital.

4.4 Con la comprobación de datos realizada en la página web del MTPE, link Planilla Electrónica, se verificó que la persona de Abraham Tinco Santiago con DNI N° 44709548 laboró para la empresa INVERSIONES MICAY SAC del 15/06/2023 al 31/08/2023 ocupando el cargo de almacenero; conforme se advierte del reporte de consulta que se muestra a continuación y que obra en el ítem 18 del expediente digital

Detalle trabajador

ABRAHAM TINCO SANTIAGO DNI 44709548

Categoría seleccionada TRABAJADOR

Datos de Identificación

Datos Laborales

Datos de Seguridad Social

Datos de Derechohabientes

Datos de Remuneración

PERIODO LABORAL

FECHA INICIO	FECHA FIN	MOTIVO FIN	SITUACION
15/06/2023	31/08/2023	RENUNCIA	BAJA

TIPO DE TRABAJADOR

TIPO	CATEGORIA	FECHA INICIO	FECHA FIN	SITUACION
EMPLEADO	TRABAJADOR	15/06/2023	31/08/2023	BAJA

Sindicalizado	NO
¿Período rentas de 5ta exonerados?	NO
Trabajo en horario nocturno - Trabajador	NO
Nivel educativo	EDUCACION SECUNDARIA COMPLETA
Tipo de contrato	PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO
Categoría ocupacional	EMPLEADO
Situación especial	NINGUNA
Régimen laboral	
Tipo de pago	EFFECTIVO
Jornada laboral	TRABAJO MAXIMO
¿Cobertura salud?	ESSALUD
¿Trabajo de riesgo?	NO
Ocupación	ALMACENERO
Discapacidad	NO
Se aporta al FOSA	SI
¿Cobertura pensión?	
Jornada atípica o acumulativa - Trabajador	NO

DIRECCION DE SUCURSAL DONDE LABORA

LOS LIBERTADORES KM 41 VIA // AYACUCHO - HUAMANGA - VINCHOS

Requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica: casilla electrónica

4.5 Con fecha 18 de diciembre del 2023, el Inspector de Trabajo comisionado empleando la modalidad “*Requerimiento de Información por medio de sistemas de comunicación electrónica*” notificó al sujeto inspeccionado un requerimiento de información mediante Casilla Electrónica, a fin de que, en el plazo de tres (03) días hábiles remita la documentación solicitada para llevar a cabo las investigaciones necesarias a fin de cumplir con la fiscalización de las materias objeto de inspección. De la información obtenida del Sistema Informático de Inspecciones del Trabajo-SIIT se verificó que el acuse de recibo de la notificación se produjo el día 27/12/2023 lo que determinó que el plazo para la presentación de la información tenga como fecha de vencimiento el 03/01/2024.

Tipo	Relacionado a	Fecha Depósito	Fecha Acuse de Recibo	Fecha Válida de Notificación	Plazo (días)	Fecha Inicio de Cómputo	Fecha Vencimiento	Fecha Comparencia	Estado	Rpta. Empleador
Req. Información	Sin Relación	18/12/2023 16:39:17 (Efectos del Depósito: 19/12/2023)	27/12/2023 15:13:50	27/12/2023	3	28/12/2023	03/01/2024			

www.sunafil.gob.pe

Urb. Aprovisa Mz. D It. 1, del Distrito de San Juan Bautista. Cerca al parque ecológico de

[3]



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Respuesta de requerimiento de información de fecha 18/12/2023 mediante la Casilla Electrónica

- 4.6 Trascurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado presente la información a través de la casilla electrónica, a horas 11:10 del día 04/01/2024, se accedió al Sistema Informático de Inspecciones de Trabajo-SIIT y se verificó que el sujeto inspeccionado dio respuesta al "Requerimiento de Información" de fecha 18/12/2023 a través de la casilla electrónica, medio por el cual remitió los siguientes documentos:
- Certificado de vigencia de poder en el cargo de gerente general expedido por la Oficina Registral de Lima a favor de Percy Roca Salvatierra.
 - Escrito de fecha 03/01/2024 suscrito por el gerente general de la empresa [REDACTED] mediante el cual solicita ampliación de plazo por tres días hábiles a fin de efectuar el descargo correspondiente.

Respuesta de requerimiento de información de fecha 18/12/2023 mediante la mesa de partes virtual de la SUNAFIL

- 4.7 El sujeto inspeccionado a horas 11:32 del día 11/01/2024 remitió mediante la mesa de partes virtual de la SUNAFIL la información solicitada mediante requerimiento de información de fecha 18/12/2023, los mismos que se detallan a continuación y obran en el ítem 14 del expediente digital:
- Certificado de vigencia de poder en el cargo de gerente general expedido por la Oficina Registral de Lima a favor de Percy Roca Salvatierra.
 - Escrito de fecha 03/01/2024 suscrito por el gerente general de la empresa [REDACTED] con asunto "presenta descargos", mediante el cual absuelve cada uno de los puntos objeto de requerimiento.
 - Contrato de trabajo de obra determinada o servicio específico, celebrado por la empresa [REDACTED] y Abraham Tinco Santiago para que desempeñe el cargo de almacenero en el proyecto "Mejoramiento del camino vecinal Puente Angasmayo-Millpo DV Huaripirja -Huaripirja, distrito de Vinchos, provincia de Huamanga, región Ayacucho".
 - Carta de renuncia de fecha 31/08/2023 suscrito por Abraham Tinco Santiago.
 - Cargo de entrega de constancia de trabajo.
 - Hoja de liquidación de beneficios sociales por el periodo 15/06/2023 al 31/08/2023 a favor de Abraham Tinco Santiago, en el que se consigna como beneficio social únicamente a las vacaciones truncas.
 - Boletas de pago de junio, julio y agosto 2023 a favor de Abraham Tinco Santiago, verificándose que se encuentran suscritas por el denunciante.
 - Documento denominado "conformidad de pago" suscrito por Abraham Tinco Santiago en el que da conformidad a los pagos de deuda por los meses laborados en los periodos junio, julio y agosto, así como el pago de beneficios sociales.
 - Reporte de condición de Microempresa que le da tal condición a la empresa [REDACTED] obtenido del portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
 - Reporte de Factura Electrónica emitido por la compañía aseguradora RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS por concepto de pago de la prima comercial del seguro de vida ley correspondientes a los meses de junio, julio y agosto 2023.

Posiciones divergentes respecto del monto de la remuneración y del periodo laborado por el denunciante, Abraham Tinco Santiago

- 4.8 Se deja constancia que, durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas se advirtió posiciones divergentes respecto del periodo laborado y del monto de la remuneración percibida por el denunciante, Abraham Tinco Santiago. Se tiene que, el denunciante señala en su solicitud de actuación inspectiva como periodo laborado 02/05/2023 al 24/09/2023, sin embargo, el sujeto inspeccionado reconoce como periodo laborado del 15/06/2023 al 31/08/2023, lo cual se encuentra reflejado en la Planilla Electrónica, conforme se muestra a continuación:

PERIODO LABORAL			
FECHA INICIO	FECHA FIN	MOTIVO FIN	SITUACION
15/06/2023	31/08/2023	RENUNCIA	BAJA

Por su parte, el denunciante no ha presentado ningún documento que demuestre que haya ingresado a laborar el 02/05/2023 y culminado el 24/09/2023 como lo señala en su denuncia.

Respecto del monto de la remuneración, igualmente se presenta discrepancia. El denunciante en su solicitud de actuación inspectiva señala que su remuneración era de S/. 2,800.00 lo cual no está sustentado con ningún documento, en tanto, el empleador ha declarado en la Planilla Electrónica desde el inicio de la relación laboral el monto de S/. 1,025.00, siendo este el que figura en el contrato de trabajo y en las boletas de pago suscritos por el denunciante.

En tal sentido, para efectos de la fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales se toma en consideración el periodo laborado que está considerado en la Planilla Electrónica, 15/06/2023 al 31/08/2023, y como monto de la remuneración la que corresponde al jornal básico diario del operario, al haberse verificado que prestó servicios en una obra de construcción civil.



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Emisión de medida inspectiva de Requerimiento

- 4.9 En razón de haberse advertido la comisión de infracciones concernientes al incumplimiento de las disposiciones relacionadas a las materias "remuneraciones", "bonificaciones", "vacaciones", "gratificaciones", "compensación por tiempo de servicios" y "certificado de trabajo"; en observancia del numeral 17.2 del artículo 17 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR que señala "si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores de trabajo emiten medidas de requerimiento... a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de inspección..."; con fecha 09/02/2024 se notificó medida de Requerimiento de manera personal en el establecimiento del sujeto inspeccionado, a fin de que el día 15 de febrero de 2024 a las 10:00 horas en la oficina de la Intendencia Regional de Ayacucho, acredite la subsanación de las infracciones advertidas, bajo apercibimiento de ser sancionado con multa.

Infracción en materia a la labor inspectiva por no cumplir oportunamente con la medida de Requerimiento de fecha 09/02/2024

- 4.10 A horas 10:00 del día 15/02/2024 compareció a la oficina de la Intendencia Regional de Ayacucho de la SUNAFIL, Oscar Omar Pardo Iturral con DNI 42810396 en calidad de apoderado, quien no acreditó la subsanación de las infracciones advertidas en la medida de Requerimiento, conforme se describe a continuación:
- Respecto del punto 1 de la medida de Requerimiento, referido a "NO ACREDITAR, BAJO LOS ALCANCES DEL REGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCION CIVIL, EL PAGO DE SALARIOS Y EL DOMINICAL, BONIFICACION UNIFICADA DE CONSTRUCCION-BUC Y BONIFICACION POR MOVILIDAD DE JUNIO, JULIO Y AGOSTO 2023 A ABRAHAM TINCO SANTIAGO: No acreditó su pago. Al respecto, el apoderado aportó el escrito de fecha 15/02/2024 en el que señala que bajo lo resuelto por el Tribunal Constitucional recaído en el expediente 04570-2019-PA/TC y en lo resuelto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República recaído en el expediente 1240-2016-Puno, el cargo de almacenero no encaja en ninguna de las categorías de obrero de construcción civil. Indica que se ha cumplido con el pago de beneficios sociales de acuerdo al régimen general.
 - Respecto del punto 2 de la medida de Requerimiento, referido a "NO ACREDITAR EL PAGO BENEFICIOS SOCIALES BAJO LOS ALCANCES DEL REGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCION CIVIL AL CESE DE ABRAHAM TINCO SANTIAGO POR EL PERIODO LABORADO 15/06/2023 AL 31/08/2023, CONCERNIENTES A LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (INDEMNIZACION), VACACIONES, GRATIFICACIONES Y BONIFICACION EXTRAORDINARIA: No acreditó su pago. Señaló los mismos argumentos expuestos en el punto anterior.
 - Respecto del punto 3 de la medida de Requerimiento, referido a "NO ENTREGAR CERTIFICADO DE TRABAJO CONFORME A LEY A ABRAHAM TINCO SANTIAGO": No acreditó. Señaló que el haber consignado constancia en vez de certificado no desmerece su validez.
 - Se deja a salvo su derecho al sujeto inspeccionado a fin de que en la oportunidad correspondiente haga valer sus argumentos esgrimidos en los que sustenta que el almacenero no calificaría como obrero de construcción civil.
 - Consecuentemente, el sujeto inspeccionado incurrió en infracción muy grave a la labor inspectiva, al no haber cumplido con la medida de Requerimiento en el extremo de no haber acreditado el pago de salarios, bonificaciones, vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, así como, no haber entregado conforme a ley el certificado de trabajo; infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del D.S. N° 019-2006-TR y como trabajador afectado se tiene a la denunciante Abraham Tinco Santiago.
- 4.11 En materia de "verificación de regímenes especiales y grupos específicos", submateria "construcción civil", se verificó que la obra en referencia se encuentra comprendida en la Gran División 45 de la sección F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) denominada Construcción y el valor de la obra excede de las 50 Unidades Impositivas Tributarias (S/. 21,720,015.32), siendo así, de conformidad a lo dispuesto por el D. Leg. 727, es aplicable el régimen laboral especial de construcción civil a los obreros que prestan servicio en la referida obra.

133484	2311709	311239	MEJORAMIENTO DEL CAMINO VECINAL PTE. ANGASMAYO - MILLPO, DV. HUARIPEÑA - HUARIPEÑA, DISTRITO DE VINCHOS, PROVINCIA DE HUAMANGA, REGION AYACUCHO	Contrata	En Ejecución	27/03/2023	S/ 21,720,015.32
--------	---------	--------	---	----------	--------------	------------	------------------

- Con vista el contrato de trabajo celebrado con Abraham Tinco Santiago y la constancia de trabajo aportados por el sujeto inspeccionado que obran en el ítem 12 del expediente digital, se verificó que éste laboró como almacenero en la obra de construcción civil "Mejoramiento del camino vecinal Puente Angasmayo-Millpo DV Huaripampa -Huaripampa, distrito de Vinchos, provincia de Huamanga, región Ayacucho".

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- De conformidad con el Decreto Supremo del 2 de marzo 1945 y Pacto del 29 de setiembre de 1958, los almaceneros son considerados en la categoría de operarios; asimismo, el numeral 7.2.1 del Protocolo para la Fiscalización en materia de Normas Sociolaborales en el Sector Construcción, hace referencia a que los almaceneros están incluidos en la categoría de operarios, conforme se tiene del fragmento del referido protocolo que se muestra a continuación:

7.2. CATEGORÍAS DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Existen tres (3) categorías de trabajadores de construcción civil, de mayor a menor rango, los siguientes: operarios, ayudantes u oficiales y peones.

7.2.1 Operarios: son trabajadores especializados, con calificación acreditada en una especialidad del ramo. Están incluidos en esta categoría, los albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, choferes, mecánicos y demás trabajadores calificados, así como aquellos que se dedican a la construcción de puentes, caminos y túneles y los maquinistas que desempeñan las funciones de operarios mezcladores, concretos y wincheros.

A continuación, se muestra una lista referencial de actividades, no limitativa, de otras actividades de los Operarios, que puedan resultar incluidas en dicha labor:

- **Actividades de albañilería:** Asentado de ladrillos de toda clase de muros interiores, fachadas, cercos, etc, tarrajes con mezcla de techos y paredes, enlucido con yeso en techos y paredes, falsos pisos de concreto y mezcla, trabajador en molduraje ya sea en yeso o cualquier material, asentados en losas de toda dimensión -y dibujo-, enchapados de

Protocolo N° -2019-SUNAFIL/PIII Pág. 10 / 27

- Consiguientemente, al denunciante le corresponde el pago de sus salarios y beneficios sociales bajo el régimen laboral de construcción civil en la categoría de operario y, de acuerdo al Convenio Colectivo en Construcción Civil 2023-2024, le corresponde los siguientes conceptos y montos:

TABLA SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES PARA EL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL									
EXPEDIENTE N° 235-2023-MTPE/2.14-NEC DEL 01.06.2023 AL 31.05.2024									
OPERARIO					Indemnizac.		vacaciones		
Jornal	84.70	*	6	días	508.20		Diano	12.71	8.47
D.S.O.	14.12	*	6	días	84.70		Semanal	76.23	50.82
BUC 32 %	27.10	*	6	días	162.62				
Bonif. Por Movilidad	8.00	*	6	días	48.00				
Total Salarios					803.52		Gratific.	Fiest. Patri.	Fiest. Navid.
Descuento ONP 13%					98.22		Diano	16.13	22.59
Descuento CONAF. 2%					11.86		Mensual	484.00	677.60
Pago Neto Semanal					693.45		Total	3388.00	3388.00

Ley N° 30334, las gratificaciones están exoneradas de descuento
 El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador

Infracción en materia de relaciones laborales por no pagar íntegramente el salario y la remuneración dominical bajo los alcances del régimen laboral de construcción civil de los meses de junio a agosto 2023 a Abraham Tinco Santiago, quien prestó servicios como almacenero en la obra de construcción civil "Mejoramiento del camino vecinal Puente Angasmayo-Millpo DV Huaripjerja -Huaripjerja, distrito de Vinchos, provincia de Huamanga, región Ayacucho"

- 4.12 En referencia a la materia "remuneraciones", submateria "pago de la remuneración (sueldos y salarios)", el sujeto inspeccionado, [REDACTED] incurrió en infracción grave en materia de relaciones laborales por no pagar de manera íntegra el salario y la remuneración dominical bajo los alcances del régimen laboral de construcción civil, de junio a agosto 2023 a Abraham Tinco Santiago, quien prestó servicios como almacenero en la obra en referencia, conforme a los siguientes fundamentos que se exponen a continuación:
- El sujeto inspeccionado en respuesta del requerimiento de información de fecha 18/12/2023 acreditó el pago de remuneraciones a favor de Abraham Tinco Santiago por los periodos de junio a agosto 2023, bajo los alcances del régimen laboral general, equivalente a una remuneración mínima vital (S/. 1,025.00), conforme se tiene de las boletas de pago que obran en ítem 14 del expediente digital.



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- Al verificarse, conforme a lo expuesto en el numeral 4.11, que al denunciante le corresponde el pago de salarios de acuerdo al régimen de construcción civil, lo pagado sólo constituye parte de la remuneración, pues, de conformidad al régimen de construcción civil el monto de sus salarios resulta mucho mayor de lo pagado, consiguientemente, se advierte pago incompleto de remuneraciones. En razón de ello, con fecha 09/02/2023 se emite y notifica medida de Requerimiento, a fin de que cumpla con pagar los salarios a Abraham Tinco Santiago, conforme al régimen de construcción civil por los meses de junio a agosto 2023, bajo apercibimiento de ser sancionado con multa; sin embargo, en la comparecencia de fecha 15/02/2024 a la que asistió el apoderado del sujeto inspeccionado no se acreditó tal cumplimiento, en tanto, como justificación mediante escrito de descargos que obra en el ítem 24 del expediente digital, señaló que el cargo de almacenero por su naturaleza y de acuerdo a la normatividad legal, no califica como obrero perteneciente al régimen de construcción civil, por lo tanto, los pagos efectuados como trabajador del régimen laboral común, es correcto y no hemos incurrido en infracción y/o incumplimiento a nuestras obligaciones laborales.

Fragmento del escrito de descargos

Sin embargo, acreditaremos que el cargo de **ALMACENERO** por su naturaleza y de acuerdo a la normativa legal, no califica como obrero perteneciente al régimen laboral de construcción civil, por tanto, los pagos efectuados como trabajador del régimen laboral común, es correcto y no hemos incurrido en infracción y/o incumplimiento a nuestras obligaciones laborales.

Para reforzar nuestro argumento, debo señalar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el Expediente 12480-2016 PUNO, citado en la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 04570-2019-PA/TC, estableció lo siguiente:

6. Esta Sala del Tribunal Constitucional advierte que la sentencia casatoria cuestionada justificó su decisión en las siguientes razones:

Décimo Tercero: Dijo este congreso y según la pretensión demandada, el actor solicita el pago de los conceptos de los beneficios laborales por el período en que prestó servicios en favor de la Municipalidad Provincial de Puno, beneficios que según refiere deben ser entendidos bajo el régimen especial de Construcción Civil y no bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Al respecto, el régimen de Construcción Civil, se rige por el Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en Construcción, que en su artículo 3.º señala que "tanta comprendidas en los alcances de la presente Ley, las personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras que se dediquen o promuevan las actividades de la construcción comprendidas en la Gran División 5 (actualmente Categoría de tabulación F, División 45) de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU)". La mencionada división 45 de la CIIU se subdivide en 5 grupos, los cuales abarcan los siguientes rubros: 451. Preparación del terreno; 452. Construcción de edificios completos y de parte de edificios; obra de ingeniería civil; 453. Acabado/concreto de edificios; 454. Terminación de edificios; y, 455. Alquiler de equipo de construcción y demoliciones de edificios. Entre las actividades que determinan las actividades comprendidas como construcción para efectos del referido Decreto Legislativo N° 727, en ese sentido, no lo los trabajadores que realizan dichas actividades pueden estar comprendidos dentro del Régimen Especial de Construcción Civil.

En consecuencia, entiendo a que los labores realizados por el accionante en favor de la empleadora fue como conserje de almacén y almacenero en diversas obras ejecutadas, las mismas que se encuentran detalladas en su escrito de demanda, se determina que las mismas no corresponden a las actividades propias de Construcción Civil.

Nro	PERIODO	JORNALES DE ACUERDO AL REG. CONSTRUCCIÓN CIVIL	PAGADO DE ACUERDO AL REGIMEN GENERAL	DIFERENCIA POR PAGAR
1	JUNIO 2023	S/. 1,383.43	S/. 546.67	S/. 836.76
2	JULIO 2023	S/. 2,569.32	S/. 1,025.00	S/. 1,544.32
3	AGOSTO 2023	S/. 2,668.14	S/. 1,025.00	S/. 1,643.14

Jornal básico diario: S/. 84.70

Dominical diario: S/. 14.12

- Mediante el D.S. del 02 de marzo de 1945 se estableció el jornal básico para cada una de las categorías de los obreros de construcción civil y; de acuerdo al Convenio Colectivo en Construcción Civil 2022-2023, los jornales básicos diarios fueron incrementados, con lo cual el jornal básico diario del operario es de S/. 84.70
- El artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993 prescribe que "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador".
- El numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR tipifica como infracción grave en materia de relaciones laborales "no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones...".
- En conclusión, el sujeto inspeccionado no cumplió con efectuar el pago íntegro de jornales y el salario dominical de los meses de junio, julio y agosto 2023, a su extrabajador Abraham Tinco Santiago; infracción por el que se propone la multa correspondiente.

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Hecho constitutivo de infracción verificado: no pagar por los periodos junio a agosto 2023, la bonificación unificada de construcción-BUC, bonificación por movilidad y la bonificación extraordinaria a que hace referencia la Ley 30334 a Abraham Tinco Santiago, quien prestó servicios como almacenero en la obra de construcción civil "Mejoramiento del camino vecinal Puente Angasmayo-Millopo DV Huaripierja-Huaripierja, distrito de Vinchos, provincia de Huamanga, región Ayacucho"

- 4.13 En referencia a la materia "Remuneraciones" submateria "Pago de bonificaciones", la empresa [REDACTED] incurrió en infracción grave en materia de relaciones laborales, al no haber cumplido con pagar la bonificación unificada de construcción-BUC, bonificación por movilidad y la bonificación extraordinaria a que hace referencia la Ley 30334, a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, conforme a los siguientes fundamentos que se exponen a continuación:

A. Respetto de la Bonificación Unificada de Construcción-BUC:

- El sujeto inspeccionado en respuesta del requerimiento de información de fecha 18/12/2023 aportó las boletas de pago de junio a agosto 2023 a favor de Abraham Tinco Santiago que obran en el ítem 14 del expediente digital. De la revisión de las boletas de pago se advierte que fueron pagadas bajo el régimen laboral general, habiendo percibido en el mes de junio 2023 S/. 546.67 por 16 días laborados, y, en julio y agosto 2023 S/. 1,025.00.
- Al verificarse que el denunciante laboró como almacenero en una obra de construcción civil conforme a lo descrito en el numeral 4.11, tenía derecho al pago de la bonificación unificada de construcción-BUC que no fue pagada. En razón de ello, con fecha 09/02/2024 se emite medida de Requerimiento por el que se ordena al sujeto inspeccionado a cumplir con el pago de la bonificación Unificada de Construcción-BUC, bajo apercibimiento de ser sancionado con multa; sin embargo, en la comparecencia del día 15/02/2024 no se acreditó tal cumplimiento, al respecto el sujeto inspeccionado mediante escrito señaló que no podrá dar cumplimiento a la medida de Requerimiento, en razón a que *"el cargo de almacenero por su naturaleza y de acuerdo a la normatividad legal, no califica como obrero perteneciente al régimen de construcción civil, por lo tanto, los pagos efectuados como trabajador del régimen laboral común, es correcto y no hemos incurrido en infracción y/o incumplimiento a nuestras obligaciones laborales"*.
- La R.S.D. 193-91-1-SD-NEC y la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, establecen que los trabajadores del Régimen Laboral de Construcción Civil tienen derecho al pago de la bonificación unificada de construcción-BUC, y es abonada en base a un porcentaje del jornal básico percibido (operario 32%, oficial 30% y peón 30%).
- El numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR tipifica como infracción grave en materia de relaciones laborales "no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto...".
- **En conclusión, el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago de la bonificación unificada de construcción-BUC a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, por los meses de junio, julio y agosto 2023, infracción por el que se propone la multa correspondiente.**

B. Respetto de la bonificación por movilidad:

- El sujeto inspeccionado en respuesta del requerimiento de información de fecha 18/12/2023 aportó las boletas de pago de junio a agosto 2023 a favor de Abraham Tinco Santiago que obran en el ítem 14 del expediente digital. De la revisión de las boletas de pago se advierte que fueron pagadas bajo el régimen laboral general, habiendo percibido en el mes de junio 2023 S/. 546.67 por 16 días laborados, y, en julio y agosto 2023 S/. 1,025.00.
- Al verificarse que el denunciante laboró como almacenero en una obra de construcción civil conforme a lo descrito en el numeral 4.11, tenía derecho al pago de la bonificación por movilidad que no fue pagada. En razón de ello, con fecha 09/02/2024 se emite medida de Requerimiento por el que se ordena al sujeto inspeccionado a cumplir con el pago de la bonificación por movilidad, bajo apercibimiento de ser sancionado con multa; sin embargo, en la comparecencia del día 15/02/2024 no se acreditó tal cumplimiento, al respecto el sujeto inspeccionado mediante escrito señaló que no podrá dar cumplimiento a la medida de Requerimiento, en razón a que *"el cargo de almacenero por su naturaleza y de acuerdo a la normatividad legal, no califica como obrero perteneciente al régimen de construcción civil, por lo tanto, los pagos efectuados como trabajador del régimen laboral común, es correcto y no hemos incurrido en infracción y/o incumplimiento a nuestras obligaciones laborales"*.
- La cláusula segunda de la Convención Colectiva de Trabajo-Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2019-2020, establece que la bonificación por movilidad será de S/. 8.00 por día efectivamente laborado...".
- El numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR tipifica como infracción grave en materia de relaciones laborales "no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto...".
- **En conclusión, el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago de la bonificación por movilidad a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, por los meses de junio, julio y agosto 2023, infracción por el que se propone la multa correspondiente.**

C. Respetto de la bonificación extraordinaria a que hace referencia la Ley 30334 correspondiente a las gratificaciones de Fiestas Patrias 2023 y Fiestas Navideñas 2023

- El sujeto inspeccionado en respuesta del requerimiento de información de fecha 18/12/2023 aportó las boletas de pago de junio a agosto 2023 a favor de Abraham Tinco Santiago que obran en el ítem 14 del expediente digital. De la revisión de las boletas de pago se advierte que fueron pagadas bajo el régimen laboral general, habiendo percibido en el mes de junio 2023 S/. 546.67 por 16 días laborados, y, en julio y agosto 2023 S/. 1,025.00.
- Al verificarse que el denunciante laboró como almacenero en una obra de construcción civil conforme a lo descrito en el numeral 4.11, tenía derecho al pago de las gratificaciones legales y a la correspondiente bonificación

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

extraordinaria que no fue pagada. En razón de ello, con fecha 09/02/2024 se emite medida de Requerimiento por el que se ordena al sujeto inspeccionado a cumplir con el pago de la bonificación extraordinaria, bajo apercibimiento de ser sancionado con multa; sin embargo, en la comparecencia del día 15/02/2024 no se acreditó tal cumplimiento, al respecto el sujeto inspeccionado mediante escrito señaló que no podrá dar cumplimiento a la medida de Requerimiento, en razón a que *"el cargo de almacenero por su naturaleza y de acuerdo a la normatividad legal, no califica como obrero perteneciente al régimen de construcción civil, por lo tanto, los pagos efectuados como trabajador del régimen laboral común, es correcto y no hemos incurrido en infracción y/o incumplimiento a nuestras obligaciones laborales"*.

- El artículo 3 de la Ley 30334, establece que el monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre **son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria** de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. De conformidad con el artículo 6 de la Ley N° 26790 el aporte al seguro social de salud equivale al 9% de la remuneración o ingreso.
- El numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR tipifica como infracción grave en materia de relaciones laborales "no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto...".
- **En conclusión, el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago de la bonificación extraordinaria a que hace referencia la Ley 30334 correspondiente a las gratificaciones de Fiestas Patrias 2023 y Fiestas Navideñas 2023, a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, infracción por el que se propone la multa correspondiente.**

Infracción en materia de relaciones laborales por no cumplir con el pago de la compensación vacacional bajo los alcances del régimen laboral de construcción civil por el periodo 15/06/2023 al 31/08/2023, a Abraham Tinco Santiago

- 4.14 En referencia a la materia "jornada, horario de trabajo y descansos remunerados", submateria "vacaciones", el sujeto inspeccionado, [REDACTED], incurrió en infracción grave en materia de relaciones laborales por no cumplir con el pago de la compensación vacacional bajo los alcances del régimen laboral de construcción civil, por el periodo 15/06/2023 al 31/08/2023, a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, conforme a los siguientes fundamentos que se exponen a continuación:
- Con vista la hoja de liquidación de beneficios sociales aportado por el sujeto inspeccionado en respuesta del requerimiento de información de fecha 18/12/2023, se acreditó el pago de vacaciones trunca bajo el régimen laboral especial de la microempresa por la suma de S/. 108.19.
 - Al verificarse que el denunciante laboró como almacenero en una obra de construcción civil conforme a lo descrito en el numeral 4.11, tenía derecho al pago de la compensación vacacional de conformidad al régimen laboral especial de construcción civil, pero no fue pagada. En razón de ello, con fecha 09/02/2024 se emite medida de Requerimiento por el que se ordena al sujeto inspeccionado a cumplir con tal obligación, bajo apercibimiento de ser sancionado con multa; sin embargo, en la comparecencia del día 15/02/2024 no se acreditó tal cumplimiento, al respecto el sujeto inspeccionado mediante escrito señaló que no podrá dar cumplimiento a la medida de Requerimiento, en razón a que *"el cargo de almacenero por su naturaleza y de acuerdo a la normatividad legal, no califica como obrero perteneciente al régimen de construcción civil, por lo tanto, los pagos efectuados como trabajador del régimen laboral común, es correcto y no hemos incurrido en infracción y/o incumplimiento a nuestras obligaciones laborales"*.
 - El Decreto Supremo N° 9 del 25 de julio de 1959, la Resolución Suprema N° 144-69 del 14 de julio de 1969, la Resolución Ministerial N° 918 del 6 de agosto de 1965, El Punto 3 del Acta de fecha 13 de agosto de 1993 que solucionó el pliego de 1993 y el Punto 4 del Convenio Colectivo N° 131-2004 del 9 de setiembre de 2004, reconocen por vacaciones trunca, el 10% del jornal básico por día efectivo de trabajo y descansos médicos acreditados, hasta por 60 días.
 - El incumplimiento de pago de la compensación vacacional constituye infracción grave en materia de relaciones laborales, tipificado en el numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2016-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
 - **En conclusión, el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago de la compensación vacacional bajo los alcances del régimen laboral especial de construcción civil, a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, por el periodo 15/06/2023 al 31/08/2023, equivalente al 10% del jornal básico, infracción por el que se propone la multa correspondiente.**

Infracción en materia de relaciones laborales por no cumplir con el pago de la compensación por tiempo de servicios (indemnización) bajo los alcances del régimen laboral de construcción civil, por el periodo 15/06/2023 al 31/08/2023, a Abraham Tinco Santiago

- 4.15 En referencia a la materia "compensación por tiempo de servicios", submateria "depósito de la CTS", el sujeto inspeccionado, [REDACTED], incurrió en infracción grave en materia de relaciones laborales por no cumplir con el pago de la compensación por tiempo de servicios (indemnización) bajo los alcances del régimen laboral de construcción civil, por el periodo 15/06/2023 al 31/08/2023, a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, conforme a los siguientes fundamentos que se exponen a continuación:
- Con vista la hoja de liquidación de beneficios sociales aportado por el sujeto inspeccionado en respuesta del requerimiento de información de fecha 18/12/2023, se verificó que no se incluyó monto alguno por concepto de cts, a lo que el sujeto inspeccionado señala que la empresa tiene la condición de microempresa y no tiene la obligación de realizar el pago.

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- Al verificarse que el denunciante laboró como almacenero en una obra de construcción civil conforme a lo descrito en el numeral 4.11, tenía derecho al pago de la compensación por tiempo de servicios (indemnización) de conformidad al régimen laboral especial de construcción civil, pero no fue pagada. En razón de ello, con fecha 09/02/2024 se emite medida de Requerimiento por el que se ordena al sujeto inspeccionado a cumplir con tal obligación, bajo apercibimiento de ser sancionado con multa; sin embargo, en la comparecencia del día 15/02/2024 no se acreditó tal cumplimiento, al respecto el sujeto inspeccionado mediante escrito señaló que no podrá dar cumplimiento a la medida de Requerimiento, en razón a que *"el cargo de almacenero por su naturaleza y de acuerdo a la normatividad legal, no califica como obrero perteneciente al régimen de construcción civil, por lo tanto, los pagos efectuados como trabajador del régimen laboral común, es correcto y no hemos incurrido en infracción y/o incumplimiento a nuestras obligaciones laborales"*.
- El artículo 5 del Decreto Supremo del 23 de octubre de 1942; el Decreto Supremo del 5 de diciembre de 1946; La Resolución Ministerial N° 480, del 20 de marzo de 1964; la Resolución Subdirectoral N° 450-90-2SD-NEC, del 25 de mayo de 1990 y el Convenio Colectivo N° 131-2004, del 9 de setiembre de 2004 (punto 4), establecen que el empleador debe abonar al trabajador de construcción civil un equivalente al 15% del monto total de las remuneraciones recibidas durante la prestación de servicios a su favor, excluyéndose del cálculo los salarios dominicales y la sobretasa por horas extras.
- El incumplimiento de pago de la compensación por tiempo de servicios constituye infracción grave en materia de relaciones laborales, tipificado en el numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2016-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- En conclusión, el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago de la compensación por tiempo de servicios (indemnización) bajo los alcances del régimen laboral de construcción civil, a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, por el período 15/06/2023 al 31/08/2023, equivalente al 15% del monto total de las remuneraciones percibidas, infracción por el que se propone la multa correspondiente.

Infracción en materia de relaciones laborales por no cumplir con el pago de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias 2023 (1 mes y 16 días) y Fiestas Navideñas 2023 (1 mes) bajo los alcances del régimen laboral de construcción civil, a Abraham Tinco Santiago

- 4.16 En referencia a la materia "remuneraciones", submateria "gratificaciones", el sujeto inspeccionado, [REDACTED], incurrió en infracción grave en materia de relaciones laborales por no cumplir con el pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias 2023 (del 15 de junio al 31 julio 2023) y Fiestas Navideñas 2023 (del 1 al 31 de julio), a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, conforme a los siguientes fundamentos que se exponen a continuación:
- Con vista la hoja de liquidación de beneficios sociales aportado por el sujeto inspeccionado en respuesta del requerimiento de información de fecha 18/12/2023, se verificó que no se incluyó monto alguno por concepto de gratificaciones legales, a lo que el sujeto inspeccionado señala que la empresa tiene la condición de microempresa y no tiene la obligación de realizar el pago.
 - Al haberse verificado que el denunciante laboró como almacenero en una obra de construcción civil conforme a lo descrito en el numeral 4.11, con fecha 09/02/2024 se emite y notifica medida de Requerimiento, a fin de que cumpla con acreditar el pago de las gratificaciones legales proporcional de Fiestas Patrias 2023 y Fiestas Navideñas 2023 de conformidad al régimen laboral de construcción civil, bajo apercibimiento de ser sancionado con multa, sin embargo, en la comparecencia de fecha 15/02/2024 a la que asistió el apoderado del sujeto inspeccionado no acreditó el cumplimiento de la medida, ofreciendo como justificación que el cargo de almacenero por su naturaleza y de acuerdo a la normatividad legal, no califica como obrero perteneciente al régimen de construcción civil, por lo tanto, los pagos efectuados como trabajador del régimen laboral común, es correcto y no hemos incurrido en infracción y/o incumplimiento a nuestras obligaciones laborales.
 - La Resolución Subdirectoral N° 258-77-911000, Resolución Subdirectoral N° 531-81-911000, Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, establecen que los trabajadores de construcción civil tienen derecho a percibir dos gratificaciones anuales correspondientes a Fiestas Patrias y Navidad.
 - a) **Gratificación de Fiesta Patrias:** Es equivalente a cuarenta (40) jornales básicos y se pagará en razón de 1/7 de 40 jornales básicos por mes laborado por el trabajador en la obra durante los meses de enero a julio del año respectivo.
 - b) **Gratificación de Navidad:** Es equivalente a cuarenta (40) jornales básicos y se pagará en razón de 1/5 de 40 jornales básicos por mes laborado por el trabajador en la obra durante los meses de agosto a diciembre. Si el trabajador labora en una obra un periodo menor a cada uno de los indicados (7 meses para gratificación de Fiestas Patrias y/o 5 meses para la gratificación por navidad; percibirá tantos séptimos o quintos del monto de cada una de las gratificaciones (40 jornales), como meses calendarios completos hubiere laborado el trabajador en dicha obra. De acuerdo a la escala de jornales básicos incrementado según Convenio Colectivo en Construcción Civil 2023-2024 vigente del 01/06/2023 al 31/05/2024, el jornal básico del operario es de S/. 84.70 y por concepto de gratificación de Fiestas Patrias y Navidad, le corresponde los siguientes importes.

Gratific.	Fiest. Patr.	Fiest. Navid.
Diario	16.13	22.59
Mensual	484.00	677.60
Total	3388.00	3388.00



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- El incumplimiento de pago de las gratificaciones legales constituye infracción grave en materia de relaciones laborales, tipificado en el numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2016-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- En conclusión, el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias 2023 (1 mes y 16 días) y Fiestas Navideñas 2023 (1 mes) bajo los alcances del régimen laboral de construcción civil, a su extrabajador Abraham Tinco Santiago, infracción por el que se propone la multa correspondiente.

Infracción en materia de relaciones laborales por no cumplir con la entrega de certificado de trabajo conforme a ley, a Abraham Tinco Santiago

- 4.17 En referencia a la materia de "certificado de trabajo", el sujeto inspeccionado incurrió en infracción leve en materia de relaciones laborales al no haber cumplido con la entrega de certificado de trabajo conforme a ley a su ex trabajador, Abraham Tinco Santiago, conforme a los siguientes fundamentos que se expone a continuación:
- La tercera disposición complementaria, transitoria, derogatoria y final del D.S. N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo dispone lo siguiente: "*extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento*".
 - El sujeto inspeccionado en respuesta del requerimiento de información de fecha 18/12/2023 aportó el cargo de entrega de una constancia de trabajo a favor de Abraham Tinco Santiago, cuando debiera ser un certificado. En razón de ello, con fecha 09/02/2024 se notifica medida de Requerimiento, a fin de que cumpla con tal obligación, bajo apercibimiento de ser sancionado con multa; sin embargo, en la comparecencia de fecha 15/02/2024 a la que asistió el apoderado del sujeto inspeccionado no acreditó el cumplimiento de la medida, señalo que el haber consignado constancia en vez de certificado no desmerece su validez.
 - Cabe precisar que hay una diferencia entre certificado y constancia de trabajo, pues, la constancia acredita que el trabajador labora para una empresa, mientras que el certificado confirma que trabajó en una empresa. En tal sentido, no se tiene por acreditado la entrega de un certificado de trabajo.

- El numeral 23.2 del artículo 23 del D.S. N° 019-2006-TR tipifica como infracción leve en materia de relaciones laborales "*no entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago de remuneraciones..., o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición*".
- En conclusión, el sujeto inspeccionado no cumplió con la entrega de certificado de trabajo conforme a ley a su extrabajador Abraham Tinco Santiago por el periodo laborado 15/06/2023 al 31/08/2023 como almacenero; infracción por el que se propone la multa correspondiente.



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- 4.18 En referencia a la materia **"Contratos de Trabajo"**, sub materia **"Formalidades"**, el sujeto inspeccionado acreditó haber celebrado un contrato de trabajo de obra determinada o servicio específico con su extrabajador Abraham Tinco Santiago, documento que obra en el ítem 14 del expediente digital. Sin embargo, al verificarse que su labor se encontraba comprendida dentro del régimen especial de construcción civil, la que en este caso prevalece, los contratos de trabajo en este régimen no requieren de ninguna formalidad, por lo tanto, no resulta pertinente su fiscalización.
- 4.19 En referencia a la materia **"Remuneraciones"**, sub materia **"Asignaciones"**, sub submateria **"Asignación Familiar"** se verificó que este beneficio no se encuentra contemplado para los trabajadores comprendidos en el régimen laboral especial de construcción civil, por lo que, no resulta pertinente su fiscalización.
- 4.20 En referencia a la materia **"Seguro de Vida Ley"**, sub materia **"Contratos"**, el sujeto inspeccionado acreditó haber contratado la póliza de seguro de vida ley para su extrabajador, Abraham Tinco Santiago, durante el periodo en el que prestó servicio, lo cual lo ha sustentado con la constancia de aseguramiento y comprobante de pago de la prima comercial emitidos por la compañía aseguradora RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS, documentos que se encuentran incorporados en los ítems 14 y 24 del expediente digital. A continuación, se presenta en calidad de muestra la póliza del seguro de vida correspondiente al mes de agosto 2023.



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

V. NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas, según la calificación de las mismas respecto de las cuales se procede a proponer las siguientes conforme al cuadro que a continuación se detalla:

N°	Materia	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Gravedad	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa	Precisar monto de UIT utilizada
1	Remuneraciones - Pago de la Remuneración (Sueldos y Salarios) - INCLUYE TODAS	No pagar de manera íntegra la remuneración de junio, julio y agosto 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.12	Artículo 24 de la Constitución Política del Perú 1993.	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	GRAVE	1	0.11 UIT S/. 566.50	S/. 5,150.00
2	Remuneraciones - Gratificaciones - INCLUYE TODAS	No pagar gratificaciones legales de Fiestas Patrias 2023 y Fiestas Navideñas 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.16	Resolución Subdirectorial N° 258-77-911000 del 15/03/1977 punto 4 del acta; Resolución Subdirectorial N° 531-81-911000 del 24/07/1981 punto 3 del acta; Resolución Directoral N° 155-94-DPSC punto 4 del acta; Auto Subdirectorial de la SDNC de la DRTPEL que registró el Convenio Colectivo N° 131-2004 del 09/09/2004, Ley 29351, modificada por Ley N° 29714 y Decreto Supremo N° 007-2009-TR	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	GRAVE	1	0.11 UIT S/. 566.50	S/. 5,150.00
3	Remuneraciones - Pago de Bonificaciones - INCLUYE TODAS	No pagar la bonificación por movilidad de junio, julio y agosto 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.13B	Cláusula segunda del Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2019-2020	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	GRAVE	1	0.11 UIT S/. 566.50	S/. 5,150.00
4	Remuneraciones - Pago de Bonificaciones - INCLUYE TODAS	No pagar la bonificación extraordinaria de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Fiestas Navideñas 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.13C	Artículos 1 y 3 de la Ley 30344.	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	GRAVE	1	0.11 UIT S/. 566.50	S/. 5,150.00
5	Remuneraciones - Pago de Bonificaciones - INCLUYE	No pagar la bonificación unificada de construcción-BUC de junio, julio y agosto 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.13A	R.S.D. 193-91-1-1SD-NEC; Resolución Directoral N° 155-94-DPSC	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	GRAVE	1	0.11 UIT S/. 566.50	S/. 5,150.00
6	Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados - Vacaciones - INCLUYE TODAS	No pagar la compensación vacacional del periodo 15/06/2023 al 31/08/2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.14	Decreto Supremo N° 09 del 25/07/1959, Resolución Suprema N° 144-69 del 14/07/1969, Resolución Ministerial N° 918 del 06/08/1965, punto 3 del acta de fecha 13/08/1993 que solucionó el pliego de 1993 y Convenio Colectivo N° 131-2004 del 09/09/2004 punto 4.	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	GRAVE	1	0.11 UIT S/. 566.50	S/. 5,150.00
7	Compensación por Tiempo de Servicios - Depósito de CTS - INCLUYE TODAS	No pagar la compensación por tiempo de servicios del periodo 15/06/2023 al 31/08/2023, a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.15	Decreto Supremo del 23/10/1942, artículo 5; Decreto Supremo del 05/12/1946, artículo único; Resolución Ministerial N° 480 del 20/03/1964, artículo 6; Resolución Ministerial N° 299 del 25/02/1963; Resolución Subdirectorial N° 450-90-2SD-NEC del 25/05/1990, Decreto Supremo N° 001-97-TR, Convenio Colectivo N° 131-2004 del 09/09/2004 punto 4.	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	GRAVE	1	0.11 UIT S/. 566.50	S/. 5,150.00



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

8	Certificado de Trabajo - Incluye Todas - INCLUYE TODAS	No entregar certificado de trabajo conforme a ley, a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el subnumeral 4.17	Tercera disposición complementaria, transitoria, derogatoria y final del Decreto Supremo N° 001-96-TR	Numeral 23.2 del artículo 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVE	1	0.045 UIT S/ 231.75	S/ 5,150.00
9	Obstrucción a la Labor Inspectiva - No cumplir oportunamente con el requerimiento por incumplimiento de normas sociolaborales - INCLUYE TODAS	No cumplir con la medida de Requerimiento de fecha 09/02/2024, conforme a lo descrito en el numeral 4.10	Art. 9° de la Ley 28806, Art. 15° del D.S. 019-2006-TR	Numeral 46.7 del art. 46° del D. S. N° 019-2006-TR	MUY GRAVE	1	0.23 UIT S/ 1,184.50	S/ 5,150.00

Monto total de la multa propuesta (S/).	5,381.75 soles (cinco mil trescientos ochenta y un y 75/100 soles)
Año UIT	2024
Valor UIT	5,150.00 soles
Tabla de sanciones del artículo 48° del DS 019-2006-TR y modificatorias	PEQUENA EMPRESA

Determinación del inicio del cómputo del plazo de prescripción de las conductas infractoras objeto de propuesta de multa

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación	Tipo de infracción	Fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción
1	Remuneraciones - Pago de la Remuneración (Sueldos y Salarios) - INCLUYE TODAS	No pagar de manera íntegra la remuneración de junio, julio y agosto 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.12	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	Continuada	03 de setiembre de 2023 (corresponde al día siguiente del vencimiento del plazo de 48 horas para el pago de la liquidación de beneficios sociales, después de terminada la relación laboral que fue el 31/08/2023).
2	Remuneraciones - Gratificaciones - INCLUYE TODAS	No pagar gratificaciones legales de Fiestas Patrias 2023 y Fiestas Navideñas 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.16	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	Continuada	03 de setiembre de 2023 (corresponde al día siguiente del vencimiento del plazo de 48 horas para el pago de la liquidación de beneficios sociales, después de terminada la relación laboral que fue el 31/08/2023).
3	Remuneraciones - Pago de Bonificaciones - INCLUYE TODAS	No pagar la bonificación por movilidad de junio, julio y agosto 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.13B	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	Continuada	03 de setiembre de 2023 (corresponde al día siguiente del vencimiento del plazo de 48 horas para el pago de la liquidación de beneficios sociales, después de terminada la relación laboral que fue el 31/08/2023).
4	Remuneraciones - Pago de Bonificaciones - INCLUYE TODAS	No pagar la bonificación extraordinaria correspondiente a las gratificaciones de Fiestas Patrias y Fiestas Navideñas 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.13C	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	Continuada	03 de setiembre de 2023 (corresponde al día siguiente del vencimiento del plazo de 48 horas para el pago de la liquidación de beneficios sociales, después de terminada la relación laboral que fue el 31/08/2023).
5	Remuneraciones - Pago de Bonificaciones - INCLUYE	No pagar la bonificación unificada de construcción-BUC de junio, julio y agosto 2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.13A	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	Continuada	03 de setiembre de 2023 (corresponde al día siguiente del vencimiento del plazo de 48 horas para el pago de la liquidación de beneficios sociales, después de terminada la relación laboral que fue el 31/08/2023).
6	Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados - Vacaciones - INCLUYE TODAS	No pagar la compensación vacacional del periodo 15/06/2023 al 31/08/2023 a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.14	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	Instantánea con efectos permanentes	03 de setiembre de 2023 (corresponde al día siguiente del vencimiento del plazo de 48 horas para el pago de la liquidación de beneficios sociales, después de terminada la relación laboral que fue el 31/08/2023).
7	Compensación por Tiempo de Servicios - Depósito de CTS - INCLUYE TODAS	No pagar la compensación por tiempo de servicios del periodo 15/06/2023 al 31/08/2023, a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el numeral 4.15	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	Instantánea con efectos permanentes	03 de setiembre de 2023 (corresponde al día siguiente del vencimiento del plazo de 48 horas para el pago de la liquidación de beneficios sociales, después de terminada la relación laboral que fue el 31/08/2023).
8	Certificado de Trabajo - Incluye Todas - INCLUYE TODAS	No entregar certificado de trabajo conforme a ley, a Abraham Tinco Santiago, conforme a lo descrito en el subnumeral 4.17	Numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N° 019-2006-TR	Instantánea con efectos permanentes	03 de setiembre de 2023 (corresponde al día siguiente del vencimiento del plazo de 48 horas para la entrega de certificado de trabajo, después de terminada la relación laboral que fue el 31/08/2023).



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

9	Obstrucción a la Labor Inspectiva - No cumplir oportunamente con el requerimiento por incumplimiento de normas sociolaborales - INCLUYE TODAS	No cumplir con la medida de Requerimiento de fecha 09/02/2024, conforme a lo descrito en el numeral 4.10	Numeral 25.6 del artículo 25 del D.S. N° 019-2006-TR.	Instantánea con efectos permanentes	15 de febrero de 2024 (corresponde a la fecha de vencimiento del plazo otorgado para el cumplimiento de la medida de requerimiento))
---	---	--	---	-------------------------------------	--

VI. COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD INSTRUCTORA Y SANCIONADORA

La autoridad competente para realizar la fase de instrucción y resolución del procedimiento sancionador que se derive de la presente Acta de Infracción es la Subintendencia de Fiscalización e Instrucción y la Subintendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Ayacucho de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral conforme a la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, concordante con el TUO de la LPAG y el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL.

VII. INSPECTORES ACTUANTES QUE EXTIENDEN LA PRESENTE ACTA DE INFRACCIÓN

FIRMADO DIGITALMENTE

Inspector del Trabajo
Intendencia Regional de Ayacucho

Ayacucho, 15 de febrero de 2024

VIII. REFRENDO DEL SUPERVISOR INSPECTOR

Visto el Acta de Infracción, el Supervisor- Inspector que suscribe, determina que se encuentra acorde con las disposiciones legales sobre las materias, por lo que, en el marco de las funciones que le fueron atribuidas, brinda su conformidad para que se prosiga con el trámite correspondiente.

Firmado digitalmente por :
20555195444 soft
Motivo: Doy refrendo al documento
Fecha: 14.03.2024 15:39:32-0500

4.4. Atención a solicitud de acceso a la información pública



Ministerio
de Economía y Finanzas

Superintendencia Nacional
de Aduanas y de Administración
Tributaria - SUNAT



Firmado Digitalmente por:
ANGELA PAMELA SERRANO VERA
JEFE DE DIVISIÓN
DIVISIÓN DE SERVICIOS AL
CONTRIBUYENTE
Fecha y Hora : 05/08/2024 11:37



BICENTENARIO
PERÚ
2024

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CARTA N.º 000052-2024-SUNAT/7O0700

Ayacucho, 5 de agosto de 2024

Señor

LUIS EDUARDO QUISPE JESUS

JR. 7 DE ABRIL N° 212, BARRIO BELÉN, AYACUCHO – HUAMANGA – AYACUCHO

Presente

Asunto : ATENCIÓN A SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Referencia : (Exp. N° 000-URD089-2024-733655)

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted, señor LUIS EDUARDO QUISPE JESUS, en atención a la solicitud en referencia, a través de la cual solicita relación de empresas constructoras del distrito de Ayacucho – Huamanga – Ayacucho.

Sobre el particular, se le comunica que el numeral 5 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el plazo legal y con el costo que suponga el pedido.

Por otro lado, el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, publicado el 11.12.2019, establece que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

Respecto a su pedido, se solicitó a la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de esta Administración Tributaria, brindar información respecto a lo solicitado. Por lo que, en atención a su solicitud, se le remite la relación de contribuyentes con domicilio fiscal ubicado en el distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga del departamento de Ayacucho, que registran como actividad económica a los códigos (4100, 4210, 4220, 4290, 4311, 4312, 4321, 4322, 4329, 4330, 4390 y 7110) de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme -CIIU, se adjunta el Anexo N° 01 los CIIUs que figuran en la actividad económica principal, Anexo N° 02 los CIIUs que figuran en la actividad económica secundaria 1 y el Anexo N° 03 que figuran en la actividad económica secundaria 2, adjuntos al presente, en noventa y cinco (95) folios. Información obtenida al 02.08.2024.

Finalmente, se le comunica que en aplicación del artículo 84° del Código Tributario, puede acceder a nuestros canales de orientación, a través de la CENTRAL DE CONSULTAS llamando al 0-801-12-100 (desde teléfonos fijos a nivel nacional) o (01) 315-0730 (desde celulares y teléfonos fijos) de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 6:00 p.m. y

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del 05/08/2024. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.

URL: <https://www.sunat.gob.pe/cl-ti-itinteroperabilidad/valida/verificacion>
CVD: 0113 3986 5748 3632



los sábados de 9:00 a.m. a 1:00 p.m., vía redes sociales - Facebook SUNAT en el siguiente link <https://www.facebook.com/SUNAT/>, mediante nuestro Chat Tributario en el siguiente link <http://sunatchat.sunat.gob.pe/wchat/>, o acudiendo a nuestros Centros de Servicios al Contribuyente según se detalla en el siguiente link <http://www.sunat.gob.pe/institucional/contactenos/index.html>.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial estima.

Atentamente,

ANGELA PAMELA SERRANO VERA

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27280, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificaciones. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmasunat.gob.pe/web/validador.html>

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del 05/08/2024. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.

URL: <https://www.sunat.gob.pe/cl-ti-tinteroperabilidad/valida/verificacion>
CVD: 0113 3986 5748 3632





UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DECANATO

TRANSCRIPCION DE ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Ayacucho, el día 12 de diciembre de 2024, a las 11:00 a.m. horas, en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, se reunieron los miembros de la Comisión del Jurado Evaluador, conformado por los profesores: CPC. Edgar Huarancca Aguilar, CPC. Toño Fredy Rojas Palpan, CPC. Edwar Rafael Enciso Huillca y CPC. Luis Renán Huamán Mejía (Asesor-Jurado), bajo la presidencia del Dr. Pelayo Hilario Valenzuela, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en el acto académico de la sustentación de tesis y actuando como secretario el CPC. Ronald Prado Ramos;

El secretario da lectura de la Resolución Decanal N° 846-2024-UNSCH-FCEAC-D, de fecha 05 de diciembre de 2024, el cual declara expedito a los bachilleres FANY JANETT SULCA LOZANO y LUIS EDUARDO QUISPE JESUS, para la sustentación de la tesis: **Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.**, para optar el título profesional de Contador (a) Público (a).

Acto seguido el presidente de los jurados invita a los sustentantes a dar inicio a la exposición de la mencionada tesis en un tiempo aproximado de treinta (30) minutos. Concluida la sustentación el presidente solicita a los miembros del jurado evaluador formular las preguntas y repreguntas necesarias para lo cual disponen de treinta y cinco (35) minutos, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

Concluida la sustentación, el presidente de los jurados invita a los sustentantes y público asistente abandonar la sala de grados con la finalidad de deliberar y emitir la calificación correspondiente, con el siguiente resultado:

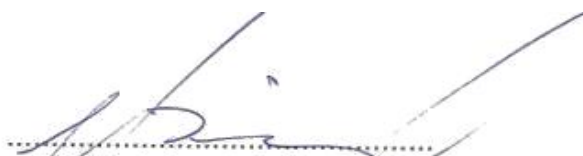
Jurado 1	16
Jurado 2	16
Jurado 3	16

Resultandos aprobados por unanimidad con el calificativo de DIECISÉIS (16)

Siendo las 12:40 p.m. horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico y en fe de lo actuado firman al pie del presente los profesores: Dr. Pelayo Hilario Valenzuela (Presidente), CPC. Edgar Huarancca Aguilar, CPC. Toño Fredy Rojas Palpan, CPC. Edwar Rafael Enciso Huillca y CPC. Luis Renán Huamán Mejía (Asesor-Jurado).

Libro N° 05, con folio N° 272

Ayacucho, 19 de diciembre de 2024


Prof. Jesús Augusto Badajoz Ramos
Secretario Docente



UNSCH

**FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

DECANATO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPOSITO

Nº 211-2024-EPCA/FCEAC/UNSCH

1.- Nombres y Apellidos de las Investigadoras:

FANY JANETT SULCA LOZANO

LUIS EDUARDO QUISPE JESUS

2.- Escuela Profesional **Contabilidad y Auditoría**

3.- Facultad de Ciencias **Económicas, Administrativas y Contables**

4.- Tipo de trabajo académico evaluado: **TESIS**

5.- Título del trabajo académico:

**Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de
construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año
2023.**

6.- Software de similitud: **TURNITIN**

7.- Fecha de recepción: 25 de diciembre de 2024

8.- Fecha de evaluación: 26 de diciembre de 2024

9.- Evaluación de originalidad:

Porcentaje de similitud	Resultado
* 19% (Diecinueve)	** APROBADO

* Consignar el porcentaje de similitud

** Consignar **APROBADO** si se encuentra dentro del rango de porcentaje establecido subsanar las observaciones o **DESAPROBADO** si excede el porcentaje permisible de similitud.

Ayacucho, 26 de diciembre de 2024



cc.
Archivo
TFRP

Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

por Fany Janett Sulca Lozano y Luis Eduardo Quispe Jesus

Fecha de entrega: 26-dic-2024 08:28p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2558295980

Nombre del archivo: 211_Sulca_Lozano,_Fany_Janett_y_Quispe_Jesus,_Luis_Eduardo.docx (20.08M)

Total de palabras: 35346

Total de caracteres: 192625

Régimen laboral y las infracciones laborales en las pequeñas empresas de construcción civil del distrito de Ayacucho, segundo semestre del año 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	20%	7%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	2%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
6	issuu.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1 %
10	lpderecho.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	docs.com Fuente de Internet	<1 %
13	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
14	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
15	librosderecho.online Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to unach Trabajo del estudiante	<1 %
19	happylibnet.com Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	

<1 %

21

repositorio.ucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

23

www.yumpu.com

Fuente de Internet

<1 %

24

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

25

ebin.pub

Fuente de Internet

<1 %

26

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

aele.com

Fuente de Internet

<1 %

28

ri.ues.edu.sv

Fuente de Internet

<1 %

29

www.infocapitalhumano.pe

Fuente de Internet

<1 %

30

repositorio.upt.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

31

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

32	1library.co Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Trabajo del estudiante	<1 %
34	Cabrera, Paul Carlos Elias Cavalie. ""Reflexiones Sobre los Criterios de Agravamiento de la Sancion Inspectiva Laboral a la Luz de los Principios del Derecho Administrativo Sancionador"" Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
35	dspace.uniandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
38	www.revista-actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

41	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
42	gacetalaboral.com Fuente de Internet	<1 %
43	La Cruz Davila, Clarisa Cecilia. "Proteccion al regimen especial de trabajo del hogar en la modalidad cama adentro.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
44	archive.org Fuente de Internet	<1 %
45	davidapazablog.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
46	documentop.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo