

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



TESIS:

Normas laborales de los trabajadores de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho y sanciones administrativas impuestas por SUNAFIL, periodos 2021-2022.

Para optar el Título Profesional de:

CONTADORA PÚBLICA

PRESENTADO POR:

Bach. Yulissa Milagros VENTURA MOROTE

Bach. Nancy Ana MARTINEZ ATAO

ASESOR:

Mg. Yon Ciro EZCURRA RAMÍREZ

AYACUCHO - PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis padres, Hualter y Norma, por ser mi mayor fuente de inspiración, gracias por su amor, paciencia y apoyo incondicional, por creer en mí y darme el impulso necesario para llegar hasta aquí.

Yulissa Milagros Ventura Morote

A mi familia, por su apoyo incondicional y comprensión Massiel y Adlih.

Nancy Ana, Martínez Atao

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser nuestra guía y fuente de inspiración, por darnos la sabiduría para superar cada obstáculo. A nuestra Universidad y profesores, quienes han sido faros de sabiduría y guías en este viaje académico, cada una de sus enseñanzas han sido fundamental para alcanzar este logro y para optar nuevas oportunidades profesionales.

Yulissa Milagros y Nancy Ana

Tabla de contenido

Tabla de contenido	4
Índice de tablas	6
Índice de figuras	7
Resumen	8
Palabras clave	8
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Situación problemática	12
1.1.1. Identificación del tema	12
1.1.2. Delimitación	12
1.1.3. Situación problemática	12
1.2. Formulación del problema	16
a) Problema general	16
b) Problemas específicos	16
1.3. Justificación	16
1.4. Objetivos	18
a) Objetivo general	18
b) Objetivos específicos	18
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	19
2.1. Marco referencial	19
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Marco conceptual	59
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	66
3.1. Ámbito de estudios: localización política y geográfica	66
3.2. Tipo y nivel de investigación	66
3.3. Unidad de análisis	68
3.4. Población de estudio	68
3.5. Tamaño de muestra	69
3.6. Técnicas de selección de muestra	70
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	70
3.8. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de la información	72
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	74
4.1. Resultados	74
4.1.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	74

4.2. Análisis inferencial.....	76
4.2.1. Prueba de hipótesis	76
4.3. Análisis descriptivo	80
4.3.1. Presentación de resultados	80
4.4. Discusión.....	88
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXOS	108

Índice de tablas

Tabla 1 Categorías del sector de construcción y jornal básico año 2021	45
Tabla 2 Categoría del sector de construcción y jornal básico año 2022.	45
Tabla 3 Bonificaciones por Alta Especialización 2021-2022	47
Tabla 4 Bonificaciones del sector de construcción 2021-2022	48
Tabla 5 Sanciones Impuestas al Gobierno Regional de Ayacucho por infracciones en materia sociolaboral y la labor inspectiva con trabajadores vinculados al Régimen de Construcción Civil año 2021	57
Tabla 6 Sanciones Impuestas al Gobierno Regional de Ayacucho por infracciones en materia sociolaboral y a la labor inspectiva con trabajadores vinculados al Régimen de Construcción Civil año 2022	58
Tabla 7 Población	69
Tabla 8 Muestra	70
Tabla 9 <i>Valores de confianza</i>	74
Tabla 10 Confianza del cuestionario del cumplimiento de las normas laborales.....	74
Tabla 11 Confianza del cuestionario de las sanciones administrativas.....	75
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad</i>	75
Tabla 13 Criterios de la prueba no paramétrica	76
Tabla 14 Relación del cumplimiento de las normas laborales con las sanciones administrativas, 2021-2022	77
Tabla 15 Relación del RETCC con las sanciones administrativas, 2021-2022.	78
Tabla 16 Relación de la entrega de boletas de pago con las sanciones administrativas, 2021 – 2022.	79
Tabla 17 Relación del pago de remuneraciones, derechos y beneficios con las sanciones administrativas, 2021 – 2022.....	80
Tabla 18 Cumplimiento de las normas laborales, 2021-2022.	81
Tabla 19 Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, 2021-2022.	82
Tabla 20 Entrega de boletas de pago, 2021-2022.	83
Tabla 21 Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen laboral de construcción civil, 2021-2022.....	84
Tabla 22 Sanciones administrativas, 2021-2022.....	85
Tabla 23 Graduación de las sanciones, 2021-2022.....	86
Tabla 24 Procedimiento sancionador, 2021-2022.....	87

Índice de figuras

Figura 1 Sanciones laborales 2021-2022.....	54
Figura 2 Ubicación del GORE de Ayacucho.....	66
Figura 3 Cumplimiento de las normas laborales, 2021-2022.	81
Figura 4 Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, 2021-2022.	82
Figura 5 Entrega de boletas de pago, 2021-2022.....	83
Figura 6 Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen laboral de construcción civil, 2021-2022.....	84
Figura 7 Sanciones administrativas	85
Figura 8 Graduación de las sanciones, 2021-2022.	86
Figura 9 Procedimiento sancionador, 2021-2022.	87

Resumen

La indagación tuvo como objetivo determinar la relación del cumplimiento de las normas laborales y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho. El método fue aplicado, cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, se contó con una población de 23 trabajadores, la muestra fueron 08 encuestados. Se evidenció que, el 25.0% estuvo en desacuerdo con la primera variable, ya que el 50.0% estuvo en desacuerdo con el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RTCC debido al desconocimiento del registro y sus requisitos de renovación, el 62.5% estuvo indeciso con la entrega de boletas porque no se detallan y explican los conceptos remunerativos y el 37.5% totalmente de acuerdo con el pago de los conceptos remunerativos porque tienen dudas sobre los beneficios, en tanto, el 50.0% estuvo totalmente de acuerdo con las sanciones administrativas, porque la graduación de las sanciones y el procedimiento sancionador fueron iguales. Se llegó a concluir que, con la estadística de Spearman se alcanzó un p de 0.016 y un coeficiente de -0.803, afirmando que las variables se vinculan significativamente y muy fuerte.

Palabras clave

Boletas de pago, cumplimiento de las normas laborales, RTCC, remuneraciones, procedimiento sancionador, sanciones administrativas.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between compliance with labor standards and administrative sanctions imposed by SUNAFIL, with civil construction workers of the Regional Government of Ayacucho. The method was applied, quantitative, descriptive correlational, non-experimental, with a population of 23 workers, the sample consisted of 08 respondents. It was found that 25.0% disagreed with the first variable, since 50.0% disagreed with the National Registry of Civil Construction Workers - RTCC due to the lack of knowledge of the registry and its renewal requirements, 62.5% were undecided with the delivery of ballots because they do not detail and explain the remunerative concepts and 37.5% totally agreed with the payment of the remunerative concepts because they had doubts about the benefits, while 50.0% totally agreed with the administrative sanctions, because the graduation of the sanctions and the sanctioning procedure were the same. It was concluded that, with Spearman's statistic, a p of 0.016 and a coefficient of -0.803 were reached, affirming that the variables are significantly and very strongly related to each other.

Key words: Pay slips, compliance with labour standards, RTCC, remunerations sanctioning procedure, administrative sanctions.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al Art. 2 del Título I “Disposiciones Generales” de la Ley N. ° 27867 “Ley Orgánica de Gobiernos Regionales”, el órgano de Ayacucho, es una persona jurídica con independencia administrativa y económica, constituyéndose, así como un Pliego Presupuestal, que tiene por finalidad impulsar la sostenibilidad de Ayacucho. Además, tiene competencias constitucionales, compartidas y exclusivas, que pretenden promover la competitividad e inversiones de proyectos en el ámbito regional, a través de las inversión pública y privada, teniendo como efecto dominó la promoción y creación de más empleos. El Gobierno Regional (en adelante GORE) de Ayacucho, como un Pliego Presupuestal, cuenta con 25 Unidades Ejecutoras quienes representan un nivel operativo de las organizaciones gubernamentales, que se caracterizan por tener autonomía para fijar y percibir ingresos, contraer obligaciones, registrar y pagar gastos conforme a la ley, llevar un registro detallado de sus operaciones, informar sobre el progreso de las metas, administrar fondos provenientes de endeudamiento y emitir o colocar títulos de deuda.

Es así que, este proyecto investigativo se realizó para investigar a profundidad y con fuentes primarias en la oficina central del GORE de Ayacucho sobre el cumplimiento de la normativa laboral correspondiente a la construcción civil en conjunto a las sanciones administrativas que impone SUNAFIL (en adelante, SUNAFIL) ante los incumplimientos de la materia y convenios colectivos laborales, es decir, se vela por los derechos de los empleados para que se respeten sus conceptos remunerativos y lo que implica las leyes laborales.

Por lo tanto, al reconocer la complicación en dicha entidad, como un alto índice de sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, en comparación a empresas y entidades a nivel regional, a razón de la vulneración de los reconocimientos, beneficios, pagos a los trabajadores de construcción y participación de personal en las obras sin tener un contrato

laboral, y que vienen ocasionando un perjuicio directo a la gestión del talento y a los ciclos administrativos, reflejados finalmente en el retraso de los proyectos y atraso de la región de Ayacucho, así como un impacto negativo en términos económicos y organizativos. Por ende, se plantea como fin primordial, establecer la relación de las normas laborales y las sanciones administrativas de SUNAFIL, con los trabajadores de construcción del GORE de Ayacucho.

Por otro lado, la estructura de la pesquisa está compuesta por cuatro apartados:

Capítulo I, contiene al planteamiento del problema que se subdivide en la realidad problemática, el reconocimiento del tema, delimitación, formulación de las interrogantes, justificación y fines a nivel general y específicos.

Capítulo II, denominado marco teórico estuvo conformado con el marco de referencias, las teorías y el marco conceptual.

Capítulo III, en este se incluyó a toda la metodología que abordó al ámbito de estudio, la tipología y nivel investigativo, unidad de análisis, población, muestra y las técnicas para seleccionar a la muestra, para obtener información y para interpretarla adecuadamente.

Capítulo IV, se posicionaron los respectivos hallazgos de la forma que fueron procesados, analizados, interpretados y discutidos; además del examen inferencias y las derivaciones de frecuencias. Termina el trabajo investigado con las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

1.1.1. Identificación del tema

El sector gubernamental tiene la necesidad de contratar a trabajadores de construcción, cual régimen que se encuentra regulado por la Ley de Fomento a la Inversión en la Construcción, regulados por la para la ejecución de las inversiones públicas (obras planificadas), lo cual crea un vínculo contractual entre las partes, el mismo que se ve vulnerado por el incumplimiento de la normativa laboral de dicho sector; lo cual ocasiona sanciones de administración, por dichas infracciones impuestas por SUNAFIL.

1.1.2. Delimitación

En el ámbito temporal, el trabajo investigativo se realiza enfocado en los periodos 2021-2022, los cuales fueron evaluados durante el 2024. Con respecto a la delimitación espacial, el estudio se efectúa en el Gobierno Regional de Ayacucho. Y como delimitación conceptual, se presenta que el estudio está centrado a discernir sobre la variable 1 Normas laborales y las sanciones administrativas como variable 2, las mismas que fueron estructuradas bajo la conceptualización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023) y Huamán (2022), respectivamente, al igual que, demás autores que escudriñan sobre su manejo para obtener datos reales y objetivos en los hallazgos.

1.1.3. Situación problemática

A nivel internacional, como en Indonesia se tienen inconvenientes al cumplir con el reglamento del Ministerio de Hacienda, ello porque hay dificultades en aplicar el régimen de

las responsabilidades y autoridades encargadas de la gestión de contrataciones (Waizul y Doly, 2022). Por otro lado, en Australia se presentan falencias con respecto a la regulación del trabajo en cuanto a las leyes de competencia, pues en la contratación se torna vulnerable por la escasa experiencia de las organizaciones y los constructores para celebrar un contrato, aconteciendo una negociación limitada (Tess y Shae, 2022). En España, las contrataciones laborales en el rubro de construcción presentan inconvenientes al solventar los salarios, por lo que los trabajadores ingresan por contratos temporales, sin obtener las condiciones necesarias, lo que ocasiona una alta rotación en los puestos (Rodríguez, 2020).

En Latinoamérica, el empleo público es un problema constante en las organizaciones gubernamentales, pues no se llega a planificar adecuadamente y afecta a la estructura del país, también prevalece la adecuación de la ley, pues no se aplica plenamente y esto se llega a determinar en la transparencia y rendición de cuentas (Vera, 2023). Asimismo, Chamorro et al. (2022) en el Valle del Cauca de Colombia encontró vacíos de la legislación en los proyectos estatales, al igual que, debilidades en los requisitos habilitantes, esto ocasionó que la gestión sea deficiente. En Manta - Ecuador, la vulnerabilidad laboral del sector construcción se detectó en los escasos ingresos que obtiene el trabajador, la mayoría tiene estudios de nivel primaria, llegando a pagar el jornal de 20 – 60 dólares diarios; también se torna vulnerable por su corta duración y la inestabilidad de los obreros de mantenerse en la obra (Loor et al., 2021).

En el Perú, se han paralizado más de 1,800 obras públicas, en su mayoría se tratan de reconstrucciones de infraestructura, esto debido a diversos inconvenientes en la ejecución de la obra, entre esas falencias está la elaboración de expedientes técnicos que promueve el dispositivo sobre la ley de contrataciones, por lo que tanto la Cámara Peruana de Construcción, Asociación de Consultoría y miembros del Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado (en adelante, OSCE) solicitan la modernización de la Ley de

Contrataciones del Estado (Terrel, 2023). El importe de estas casi 2000 obras paralizadas en el país asciende a S/ 23 millones teniendo a sus principales ejes de causa a las complicaciones técnicas, políticas y la corrupción de los responsables de los cargos públicos; estos entorpecimientos se originan por la deficiencia que presenta la norma de contrataciones y por la desorganización de los gobiernos regionales (Red de Comunicación Regional, 2023).

Por consiguiente, un claro ejemplo de corrupción en el país se presenta en el caso Lava Jato, en el que, grandes constructoras brasileñas como Odebrecht coimeó a los responsables del Gobierno Regional de Ancash para adjudicar una obra, cobrando más de S/ 155 millones del precio inicial; así como este hay 12 compañías más que han ocasionado disturbios en el país y las instituciones supervisoras que han obtenido millones de dólares por corrupción, siendo investigadas (Convoca, 2023). Asimismo, en el Gobierno Regional de Moquegua se ha fiscalizado sobre presunta corrupción con respecto a servicios de alquiler de camionetas con cuatro compañías, como AQSA Asesoría y Construcción SAC, existiendo un favorecimiento de forma no transparente, lo que ocasiona un delito de colusión o negociación incompatible (Prensa Regional, 2023).

En ese entender, el órgano regional de Ayacucho, bajo la responsabilidad de Oscurima Nuñez Wilfredo, el mismo que administra y ejecuta la hacienda relacionada a las obras, como es la mejora de la carretera Luricocha-Pacchancca de Huanta y Luricocha, con una transacción superior a S/ 160 millones (Ramírez, 2023). Se encuentra facultada, de acuerdo a la normativa para los órganos regionales, para ejecutar grandes obras bajo la forma de administración directa, la cual permite a la entidad gestionar y llevar a cabo sus proyectos de infraestructura de forma autónoma, lo que permite la ejecución de la actividad de construcción de sus mismos trabajadores; sin embargo, en este tipo de actividad existen problemas y carencias en la gestión y monitoreo de relaciones laborales e inspección en las ejecuciones de las obras. De acuerdo a

las consultas realizadas en la plataforma Consultas Multas SIIT - SUNAFIL, entre los años 2021 y 2022 se ha evidenciado que la SUNAFIL ha sancionado al Gobierno Regional de Ayacucho por infracciones en material sociolaboral y a la labor inspectiva, mediante once resoluciones de primera y segunda instancia por el monto aproximado de S/ 574,553.80, tal como se muestra en Tabla 5.

Entre las principales dificultades están la vulneración de los reconocimientos y pagos de los trabajadores, no se analiza el pago adecuado de los conceptos y beneficios correspondientes al sector construcción civil, además en algunas obras participa personal que no tiene un contrato laboral con la entidad, conllevando a una grave vulneración de los derechos sociolaborales, lo que ocasiona infracción y con ello sanciones administrativas de acuerdo a Ley de Inspección del Trabajo, ocasionando consecuencias negativas que perjudiquen a la entidad a un nivel interno y externo, como la desconfianza en la gestión pública, reducción de fondos para infraestructura, suspensión y llamados de atención a servidores involucrados, que finalmente impactan a la entidad negativamente, traduciéndose a un retraso en la entrega de beneficios y una mayor dificultad para acceder a oportunidades en la región de Ayacucho.

Esta realidad problemática obedece a factores como la falta de un Plan de prevención de infracciones labores de construcción civil, una deficiente evaluación y aplicación de estrategias por parte de la entidad sobre el cumplimiento de las normas, lo que permitiría evaluar si efectivamente se está cumpliendo con los reglamentos. Las circunstancias anteriores pueden llevar a seguir incumplimiento con la normativa laboral, lo cual traería como consecuencia un alto nivel de sanciones administrativas de imposición de multas, las cuales contravienen con el logro de objetivos estratégicos para la institución.

Frente a esta situación se hace necesaria la evaluación de normas laborales y la aplicación de prevención de faltas profesionales, teniendo en cuenta las diversas normativas en

el orden sociolaboral y a la labor inspectiva para trabajadores vinculados a la construcción civil, el cual permitirá a los trabajadores conocer sus derechos laborales y al Gobierno Regional de Ayacucho, como empleador, a no ser sancionada administrativamente por incumplimiento de las normas laborales.

1.2. Formulación del problema

a) Problema general

¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las normas laborales y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen laboral de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho?

b) Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL?

¿Cómo se relaciona la entrega de boletas de pago con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL?

¿Cómo se relaciona el pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen laboral de construcción Civil con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL?

1.3. Justificación

El trabajo se justifica, desde la **perspectiva teórica**, porque estudia a las reglas laborales para evitar los castigos administrativos por faltas en materia sociolaboral del sector construcción y a la labor inspectiva, además que este guarda una estrecha conexión con las

contrataciones con el Estado; lo cual torna un interés para analizar y actualizar la situación de las instituciones gubernamentales en el cumplimiento de las normativas.

Respecto a la **justificación práctica**, ayuda a evitar las sanciones administrativas impuestas al ente regional por las infracciones laborales de los operarios de construcción; ya que se han visualizado falencias y carencias en el desarrollo de los recursos brindador por el Gobierno en dicha institución, lo cual se origina por la mala administración de las contrataciones referidas a las obras planificadas en la región de Ayacucho, pues existen diversos organismos que pasan por esta problemática.

Asimismo, desde la **justificación económica**, los resultados del trabajo de investigación nos permitirán comprender la importancia, dentro de la entidad del cumplimiento de los reglamentos laborales lo que permitirá evitar caer en riesgos de sanciones que conlleven al pago de grandes multas por parte de la entidad. También porque para la ejecución de esta investigación no se recurrieron a grandes importes monetarios, pues se requiere de mayor información de la organización investigada.

En relación a la **justificación social**, el trabajo de investigación busca generar una cultura de prevención, ya que nos permitirá evaluar y comprender la protección de los derechos de construcción civil antes de llegar a una sanción administrativa, pues este cumplimiento no debe ser un ex – post, es decir, que se consideren después de una sanción administrativa.

Y la **justificación metodológica** es porque para la elaboración de la indagación se ha empleado el método científico, pues se ha recurrido al tipo de estudio práctico, el carácter cuantitativo y alcance descriptivo y correlacional, además de emplear contestaciones de los empleados de la entidad para reconocer su realidad y demostrar la conexión entre las variables por medio de la rama metodológica y estadística; lo cual permitirá resolver el objetivo general.

1.4. Objetivos

a) Objetivo general

Determinar la relación del cumplimiento de las normas laborales y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen laboral de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho.

b) Objetivos específicos

Determinar la relación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.

Determinar la relación de la entrega de boletas de pago y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.

Determinar la relación del pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen laboral de construcción Civil, y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Marco referencial

A nivel internacional

Se tiene al aporte de Fernández (2020) en su tesis “*Industria de la Construcción*” se centró a conocer los aspectos relevantes del trabajador de construcción en la provincia de Santa Rosa en Argentina; para ello empleó la metodología exploratoria. Se encontró que, se manejan las categorías de oficial especializado, oficial, medio oficial, ayudante y sereno y las escalas salariales depende de la zona, cada colaborador cuenta con 1 día de vacaciones por cada 20 días cuando es menor a 5 años de antigüedad en la empresa, 1 día de vacaciones por cada 15 días cuando no excede los 10 años de permanencia; por licencia de enfermedad se recibe un extra de acuerdo a su categoría; por fallecimiento del trabajador el fondo será del cónyuge o descendientes, se le otorga indemnización por antigüedad; los descansos semanales o feriados es un sábado después de 13 horas o feriado nacional; y en las infracciones y sanciones se puede suspender hasta 20 días en el año desde su primera suspensión y llevar su documentación de acuerdo a la legislación laboral, se aplican multas. Se concluyó que, es un tema preocupante por los riesgos y accidentes.

En España, la indagación de Bueno (2021) titulada como El artículo 29 de la “*Ley de Prevención de Peligros Laborales: Las obligaciones de prevención*”, se centró a estudiar las condiciones de los trabajadores y las consecuencias de no cumplirlas, para ello usó un método descriptivo. Se determinó que, la falta leve del sector de construcción es incumplir con las normas de riesgos – PRL, siempre que no se plasme un riesgo grave, como falta grave es incumplir el uso de los medios de seguridad y ocultar alguna anomalía del peligro, y como falta

grave es no cumplir con la normativa, lo que lleva a tener falencias al personal y con daños legales a la empresa; por lo que se presentan como sanciones a la imposición de multas. Por lo que se llegó a concluir que, se incumplen con las obligaciones laborales del rubro, al igual que otros sectores, a razón de que no se cuenta con información de la materia preventiva de las sanciones.

En México, la investigación de Moreno (2022) titulada “*Gestión de Talento Humano establecido en el compliance para la construcción de obra pública en Puebla*”, se propuso a encontrar la gestión de los trabajadores de industrias de la construcción y en base a eso diseñar un sistema de mejora en Puebla; la metódica fue de tipo documental, de campo, se aplicó la entrevista y encuesta a 5 colaboradores. Las principales derivaciones del estudio fueron que, el 80% pertenece al área de obra y el 20% a administrativo, el 60% lleva de tres meses a menos, el 60% no recibe recibos de nómina, el 80% no recibe adiestramiento, el 60% cuenta con seguridad social, el 100% no ha firmado algún contrato con la empresa, el 80% no tiene conocimiento de la seguridad del sector, el 80% ha sufrido o conocido algún accidente sobre la ejecución de una obra, para el 40% ello ocasionó la pérdida de una facultada que le imposibilite el desempeño de su trabajo por un tiempo. Se llegó a concluir que, la propuesta es necesaria aplicarla para reglamentar las normas en la empresa, comenzando por los procesos internos de los trabajadores.

En Ecuador, Valencia (2023) en su estudio “*Aplicación de la categoría especial del seguro de los trabajadores de construcción en la informalidad de Guaranda*”, evaluó la aplicación de la categoría especial de seguro para empleados del rubro de construcción informal en Guaranda, para ello empleó la metodología de tipología básica, bibliográfica, de campo, descriptiva, cualicuantitativa, se encuestó a 40 informales de la zona. Se detectó que, para el 100% su relación laboral es temporal, el 88% cree que no tiene cobertura de seguridad social,

el 95% afirma no estar inscrito en el régimen especial, el 93% ha recurrido a un funcionario para que se informe sobre sus derechos, el 88% no posee sobre algún seguro contra accidentes, para el 95% no se tiene apoyo de las autoridades laborales, el 80% considera un sector con alto riesgo. Se llegó a finalizar que, la seguridad social y la constitución del país son mecanismos para brindar lineamientos y actividades de gestión en los diversos regímenes del sector, pero en la práctica hay mucha informalidad en el sector.

En Colombia, Bermúdez y Osorio (2023) en su artículo investigativo titulado “*Fuerza Laboral en el Sector de la Construcción*”, analizaron el recurso humano de dicho sector en la ciudad de Colombia, para ello usó la orientación de tipo analítico con estadísticas descriptiva y se empleó la encuesta a 217 participantes. Los principales hallazgos fueron que, el 27.19% tienen entre 26-35 años, el 44.24% solo cuenta con instrucción de secundaria, su situación laboral es empleado por el 67.74% y el 14.75% es independiente, para el 40.55% la remuneración es buena, para el 34.56% es aceptable y para el 12.90% es regular; el 31.34% considera cambiar de trabajo ocasionalmente, para el 30.56% existen oportunidades para alcanzar el ascenso y mejorar la carrera en la empresa, el 32.72% tiene contrato por obra o labor, el 26.27% a término fijo, el 20.74% a término indefinido, el 14.29% por prestación de servicios y el 5.99% ninguno, el 52.53% trabaja de 40-48 horas semanales, el 68.82% recibe transporte, el 63.13% recibe cesantías, el 50.69% no recibe prima de servicios, el 56.22% toma sus vacaciones y el 82.49% seguridad social. Concluyó que, más del 75% reconoce que la remuneración económica es buena, pero no se logra cubrir la ley.

A nivel nacional

Se presentó el estudio de Pérez (2019) titulado “*Impacto de las directrices laborales en el grado de sanciones por faltas laborales en constructoras, Tacna*”, en el que se propuso a encontrar dicho efecto, en su metodología se usó el tipo cuantitativo, sin experimentación,

transeccional, descriptivo y explicativo, asimismo, se encuestó a los constructores del sindicato de Tacna. Los principales hallazgos fueron que, se tiene carencia de información sobre las normas laborales de la actividad, existen complicaciones sobre el conocimiento y aplicación de las bonificaciones. Se llegó a concluir que mediante Spearman se alcanzó una p de 0.000 que fue inferior al 0.05 y con un valor de influencia de 0.683; por lo tanto, las sanciones aplicadas por infringir las normas se encuentran explicada por un 68.3% por el cumplimiento de las leyes de trabajo de construcción.

Asimismo, Carbajal y Quispe (2021) en su trabajo investigativo titulado “*obligaciones laborales de construcción civil en Proyect Chilloroya S.A de Chumbivilcas-Cusco 2018*”, tuvieron como fin analizar dicho cumplimiento en Perú Proyect Chilloroya SA, en su orientación, el método empleado fue básico, cuantitativo, no experimental, descriptivo y se encuestó a 10 integrantes de la empresa. Resultó que, el 83.33% no cumple con sus deberes formales con su registro en el RETCC ni entrega de boletas de pago, para el 100% las obras superan las 50 Unidad Impositiva Tributaria (en adelante, UIT) y no está inscrito en el RETCC y en el RENOCC, asimismo, para el 100% no se paga el jornal básico, gratificación, CTS ni vacaciones y descansos, tampoco horas extras, menos asignaciones ni ninguna bonificación, menos EsSalud ni SCTR; en el 2018 llegó a pagar por remuneración y por BUC 67.20 diario al operario, 53.70 al oficial y 48.10 al peón, la movilidad por 43.20 semanal. La investigación llegó a concluir que, comete infracciones de leve a muy grave con una multa de S/ 9,337.50 solo por no pagar le dominical, por el SCTR S/ 5,602.50 y otras multas; por lo que incumple la totalidad de las indicaciones del régimen.

Otra investigación la presentó Gonzáles (2022) en su trabajo llamado “*Manejo de riesgos y castigos de SUNAFIL en constructoras de San Martín*”, se esmeraron por encontrar la vinculación entre las variables determinadas, para ello empleó la orientación básica,

cuantitativa y correlacional, además de usar el cuestionario a 45 trabajadores de 3 constructoras de San Martín. Se demostró que, el análisis de los riesgos es alto en un 84%, las sanciones correctivas fueron regulares en un 67%, la seguridad se vincula con 0.236, el ambiente de calidad con 0.200, el control con 0.152 y la sostenibilidad con 0.06. Se llegó a concluir que, bajo la Rho de Spearman se encontró una significancia de 0.397, determinando que, las variables no se llegan a conectar, por lo que la gestión de los riesgos no se llega a relacionar con las sanciones correctivas de SUNAFIL.

Al igual, se tiene la tesis de Olivares & Vigo (2021) titulada “*Sanciones Imposiciones laborales según Ley N°28806 y su efecto en la liquidez de TELENOR PERU S.R.L. Trujillo*”, cuyo objetivo fue definir la incidencia, el método fue aplicado, sin experimentación, cuantitativo y básico, explicativo, se empleó la ficha documental. Se obtuvo como resultado que la empresa fue sancionada por el incumplimiento de la normativa laboral, generado que la liquidez de la empresa TELENOR se aminore; asimismo, se determinó que el pago de las multas por sanciones administrativas inquieta desfavorablemente a la liquidez.

Por otro lado, Ordoñez y Vilcayauri (2022) en su estudio titulado “*Análisis del cumplimiento de deberes del régimen de construcción en IPC sucursal del Perú, Santa Anita*”, se planteó analizar los compromisos de la categoría laboral de construcción en IPC sucursal en Santa Anita, el método que usaron fue aplicado, descriptiva, propositiva, no experimental, cuantitativo y transversal y se encuestó a 5 participantes, para el 75% se cumple con las obligaciones formales, está inscrito en RETCC y RENOCC, entrega la boleta de pago, con el control de horas extras; para el 100% cumple con los deberes formales con el pago de remuneraciones según CAPECO, los beneficios laborales, las aportaciones del empleador, con el jornal dominical a los operarios, oficial y peones, con el BUC, bono de movilidad, vacaciones, gratificación, CTS y bonificación. Los autores llegaron a concluir que, se posee un

alto nivel de cumplimiento de la empresa en cuanto a los deberes laborales que mantiene con sus trabajadores.

A nivel local

Se expone el estudio de Cárdenas y Cuba (2021) que fue titulado “*Costos Laborales y Liquidez en Empresas Constructoras Sujetas al Régimen de Construcción Civil-Ayacucho 2020*”, se enfocaron a encontrar la relación entre las variables en las empresas constructoras de Ayacucho; el método empleado fue deductivo, de nivel correlacional, no experimental, correlacional, se contó con 17 Mypes y se encuestó a 27 gerentes, contadores y jefes de RRHH de 15 Mypes. Se encontró que, para el 63.0% siempre se presentan los costos laborales de construcción y el 33.0% afirma que a veces, para el 59.3% casi siempre se analiza la remuneración de los trabajadores, para el 48.1% siempre se cumple con la ley de beneficios sociales y para el 29.6% a veces, para el 55.6% casi siempre existe seguridad en la construcción. Por lo que se llegó a concluir que, bajo la Rho de Spearman que arrojó una significancia de 0.001 y un coeficiente de 0.590, se logra determinar una conexión moderada entre las variables, por lo que impacta significativamente el manejo de las remuneraciones y beneficios del sector construcción en los costos de las empresas y en su disposición de efectivo.

Finalmente, Neyra (2022) en su estudio llamado “*El régimen laboral de los obreros municipales y los contratos CAS en la Municipalidad Provincial de Huanta año 2021*”, se centró en hallar la conexión entre las variables detalladas, para ello empleó el estudio de tipo básico con carácter cualitativo, estudio de caso, se empleó la encuesta y análisis documental. Se encontró que, para los funcionarios del municipio de Huanta la contratación de obreros municipales se maneja de acuerdo al Decreto Legislativo N. ° 728, pero a pesar de ese detalle normativo, no lo cumplen, pues no aplican la legislación al momento de analizar los pagos, por lo que los trabajadores solicitan la inclusión de esa norma, se visualizó que invalidan la

naturaleza de los contratos, se aplica un régimen laboral distinto al que le corresponde, para la mayoría lo que le corresponde a la entidad es que se le aplique sanciones laborales y del poder judicial. Se llegó a la conclusión que, hay funcionarios que deben estar sujetos al régimen laboral privado de construcción y deben de aplicarse los beneficios de dicho régimen.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías

Teoría general del derecho

La teoría general del derecho nace a principios de la segunda mitad del siglo XIX, como parte del formalismo de la escuela histórica. Sus principales exponentes fueron Merkel, Romelin, Wallaschek, Bergbohm y Bierling, parte de la división de la ciencia jurídica en diversos enfoques, diferenciando una parte general y una especial. El objetivo de esta teoría es establecer el concepto de derecho, lo que implica abordar, según Peces -Barra, cuestiones como crítica de la dogmática jurídica, relación del derecho con el poder: fundamentos de la validez del derecho y distinción de otras materias afines (Torres, 2006).

Teoría de los actos propios en el derecho del trabajo

Es un fundamento que surgió a finales del siglo XVII a cargo de Wittgenstein, la cual brinda como idea principal la irrenunciabilidad del derecho a trabajar, la cual se expone como una relación formal y jurídica que consta en cumplir con los lineamientos y disposiciones de ambas partes, donde se aplican criterios y principios del derecho, por lo cual, no existe alguna renuncia del derecho legal; las corrientes que originaron a esta teoría fueron dos, la inaplicabilidad la cual usa herramientas de análisis que determina un juicio argumental de la resolución judicial y la matriz de la materia laboral con el uso de normas nacionales en cada país, al igual que su validez evocada por la teoría de los actos jurídicos, y la otra corriente es

la instalación de espacio-tiempo para llegar a aplicar el derecho al trabajo; de acuerdo a ese conocimiento es necesario reconocer la doctrina legal en asuntos laborales para velar por los derechos y proteger los derechos junto a los beneficios del trabajo, los cuales se presenta de manera excepcional, residual, supletoria y proporcional (López, 2016).

Teoría de la segmentación del mercado de trabajo

Es un fundamento económico sociológico que propone que el mercado laboral no es un espacio homogéneos, sino que está fragmentado en distintos segmentos, y que estas divisiones generan barreras que dificultan la movilidad entre los diferentes subgrupos, se presentó como un problema señalado por Adam Smith, pero fue Stuart Mill quien afirmó tal noción después de 1980, en la que se evaluó que solo el sector agrícola era competitivo y el resto de sectores no lo eran por las divergencias de las leyes con las costumbres de esos años, este fundamento se basó en el enfoque neoclásico ortodoxo del mercado en el que se centra a evaluar las limitaciones técnicas para remplazar los puestos de acuerdo a las calificaciones profesionales, encontrando un equilibrio en el empleo por ambas partes y se eviten los problemas de política laboral; esto atrajo a que se distribuya o exista dispersión de los salarios, siendo similar a la teoría marxista en la que se busca la adecuada distribución entre los salarios y las rentas; la corriente neoclásica adiciona factores respecto a la edad y la permanencia en la compañía; además de integrar el contexto institucional como el sindicato, las normas jurídicas, los entes gubernamentales y los elementos que se relacionan a estos como el ambiente histórico y resultados del mercado (Neffa, 2023). Esta teoría se cimentó en la teoría del capital humano, ya que se surgió del subempleo en el mercado local y en ciudades de EEUU, por lo que a raíz de ello se separó en dos segmentos, el mercado primario que contiene a los trabajos con salarios altos, estabilidad y oportunidades, es decir contiene a los trabajos de altos rangos como directivos y profesionales; y el mercado secundario que a los salarios bajos, inestables, escasos

chances de ascenso, en este se agrupan a los trabajadores como obreros o que desempeñan una función habitual de puestos manuales que se les conoce como trabajadores de cuello azul (Fernández E. , 2010).

Teoría del procedimiento administrativo

Es una teoría que surge de la escuela de Viena, teniendo como principal figura a Adolf Merkl en 1789, siendo el encargado de originar el procedimientos administrativo moderno, ya que todas las actividades del sector público comprenden una camino o proceso para llegar al objetivo propuesto, por lo cual la escuela de Viena le permitió comprender sobre la concepción jerárquica del ordenamiento, lo que determinó que la aplicación-creación del derecho es una deducción de los efectos jurídicos diseñados en las normas de mayor jerarquía. Este fundamento se alineó con la Teoría pura del derecho y la noción de Kelsen y la doctrina italiana en que se define que las normas están determinadas de acuerdo a su rango, es decir, judicial y luego administrativa, esto aplica también para el proceso del acto tratado; es así que esta teoría propone la alineación de las normas del poder legislativo, judicial y administrativo; es así que, para un acto abstracto sirve para obtener un acto concreto y en base a ello se adhiere el árbitro del órgano, aplicando la voluntad de quien lo aplica y en función al ordenamiento jurídico de la normatividad de cada jurisdicción (Loo, 2017).

Teoría de Birnbaum

Esta noción se sustentó en la teoría del bien jurídico penal, teniendo como maestro a Montesquieu cuando publicó el espíritu de las leyes en 1748, su fundamento de su publicación es mitigar la arbitrariedad de los legisladores; luego en la época de la ilustración, en 1789 se asentó la declaración de los derechos del ciudadano, para mitigar a las sanciones de tortura, penas crueles y la muerte, las cuales se plantearon con el fin de castigar la blasfemia y actos

criminales. Es así que, de esa proposición se creó la teoría impuesta por Birnbaum, la cual surgió en el siglo XIX para restringir el poder punitivo del poder del gobierno; por lo que es necesario aplicar sanción, pero sin llegar a la coerción y la violencia, es decir, sin vulnerar la libertad individual; afectando ello a una discusión jurídico-penal en 1834 para definir de forma natural el delito sin incluir al derecho positivo; por lo tanto, quedó en duda el por qué castigar ciertos delitos y otros no, sostenido en la idea de la clasificación delictual en el derecho penal (Espinosa, 2022).

Teoría del ius puniendi o la potestad punitiva del estado

Fue diseñada por Goldschmidt alrededor de finales del siglo XIX, es así que este autor reafirma que la potestad punitiva surge como expresión del derecho de policía en que se enfoca en mejorar las conductas determinadas mediante ciertas faltas; estos comportamientos deben ser sancionados mediante imposición de multas de forma pecuniaria y con abandonos de cargo, evitando con ella la presencia de la privación de la libertad; en esta corriente de liberalismo se acuñó la definición del derecho administrativo sancionador, el cual era otorgado en su totalidad por la policía. Es así que a los que eran sancionados administrativamente se les denominaba condenados, por lo cual era de larga data, esta facultad fue aumentando a diversos sistemas estatales, por lo que va de la mano con la fiscalización de cada tipo de administración empleando la jurisprudencia y evitar que sean reiterativas las sanciones, además de considerar esas sentencias como producto de un proceso legalmente tramitado. Surgiendo diversas incertidumbres sobre la inclusión histórica con la parte jurídica de acuerdo a las normas en la facultad de cada órgano que ejerce la jurisdicción de hecho (Vélez, 2022).

2.2.2. Marco histórico

Historia de los regímenes del trabajo

La noción del trabajo ha experimentado una transformación gradual desde la aparición del hombre (a principios de la era cuaterniana), en ese entonces, el trabajo se limitaba a la caza, la pesca y la recolección, con el fin de satisfacer necesidades básicas. Los grupos humanos eran nómadas y habitaban en caverna, agrupándose en hordas. Con el tiempo, al descubrir la germinación de semillas el hombre se sedentarizó, lo que llevó al desarrollo de la agricultura, permitiendo que se establezcan en lugares propicios para la siembra y la ganadería. Asimismo, se agruparon en clanes y el trabajo se realizaba de forma colectiva, compartiendo las cosechas y herramientas, con ello hubo un incremento del rendimiento y impulsó la transición de la sociedad primitiva a regímenes esclavistas (Rivera, 2010).

Aristóteles describe cómo la economía romana se sostenía en la pertenencia no solo de los recursos que se contaban para la producción, sino también de los trabajadores mismos: los esclavos. Estos eran comprados y vendidos como objetos, sin derechos ni libertad, y podían ser incluso condenados a muerte por su amo. El esclavo no era poseedor de sí mismo, y el amo tenía un derecho total sobre él. El trabajo se realizaba en condiciones lamentables y sin ninguna protección legal. Existía la posibilidad de que el amo concediera la libertad al esclavo mediante la manumisión. De esta forma, el esclavo se convertía en persona con derechos. La falta de capacidad jurídica del esclavo impedía la existencia de contratos de trabajo. Esta forma de explotación no se considera parte del derecho laboral, pero sí es el antecedente del trabajo por cuenta ajena. La esclavitud en Roma eclipsó otras formas de trabajo, como el trabajo artesanal libre. Las "corporaciones de artesanos" existieron desde el inicio de la historia romana, pero no tenían un carácter profesional ni defendían los derechos de los trabajadores. La esclavitud en Roma eclipsó otras formas de trabajo, como el trabajo artesanal libre. Las "corporaciones de

artesanos" existieron desde el inicio de la historia romana, pero no tenían un carácter profesional ni defendían los derechos de los trabajadores. La gran cantidad de esclavos disponibles llevó a la devaluación del trabajo libre y a la miseria de los artesanos. Los "collegia" se convirtieron en instrumentos políticos. Alejandro Severo otorgó ciertos privilegios a los "collegia", regulando cada oficio. Los trabajadores podían tener sus propios estatutos, pero estaban bajo control del Estado, que los utilizaba para controlar la actividad laboral. Con esta reglamentación, el ciudadano perdía la libertad de elegir o abandonar su profesión. Los hijos debían seguir el oficio del padre. Los trabajadores de las manufacturas del Estado no podían abandonar su trabajo y eran marcados a fuego. La responsabilidad por las faltas era solidaria entre todos los compañeros. Los Colegios romanos tenían un carácter principalmente religioso. Es notable la ausencia de una función profesional propiamente dicha en los Colegios, así como de un régimen jurídico del trabajo. La mano de obra era proporcionada principalmente por esclavos. La única norma que regulaba la retribución era la fijación de salarios para los miembros de los Colegios públicos. Posteriormente, una ordenanza del emperador Diocleciano en el año 300 d.C. completó y modificó la legislación anterior, estableciendo una escala de salarios a la que debían ajustarse productores y mercaderes. Lejos de estimular el trabajo libre, el Bajo Imperio se dedicó a equipararlo al trabajo servil. Las labores industriales no se consideraban un derecho a proteger, sino un servicio obligatorio. Los emperadores convirtieron las diversas profesiones en funciones del Estado, obligando a quienes las ejercían a ser siervos de oficio. No se preocuparon por la condición material o moral del artesano o del asalariado. Contrario a lo que se podría pensar, la antigua Roma no contaba con un cuerpo legal dedicado específicamente al ámbito laboral. En su lugar, las relaciones de trabajo se regían por figuras contractuales del derecho civil, como la "locatio". El derecho romano tenía una visión unitaria de la "locatio", la cual se encuentra presente en el Corpus Juris Civilis. Esta figura abarcaba en realidad tres tipos de relaciones que han perdurado hasta nuestros días: locatio conducto rei,

locatio conductoi operis y location conductio operarum (Rivera, 2010). Con las invasiones bárbaras se produjo la caída del Imperio romano, produciendo cambios en las estructuras sociales, como la transformación de la esclavitud, que se vio influenciada por factores como la influencia del cristianismo, las uniones de sangre, el nivel cultural y nuevos grupos étnicos.

En este contexto, surge el feudalismo, teniendo como razón principal a las invasiones bárbaras, conllevando a la apropiación de tierras por parte de funcionarios y jefes bárbaros, generando el desorden y desigualdad que de forma determinante influyó en la emergencia del feudalismo. La época del feudalismo fue distinguida por el predominio de la agricultura y la artesanía subdesarrollada. En la época de los emperadores romanos, surge los siervos de la gleba, personas ni esclavas ni libres, quienes ocupaban un lugar particular en la sociedad feudal. Se caracterizaban por la falta de propiedad, derechos limitados, un enfoque en su productividad y una distinción entre su persona y su rol como trabajador. Aunque la servidumbre era una forma de servidumbre, existían algunos mecanismos de emancipación, y el poder del señor no era absoluto. El colonato era un sistema de aprovechamiento agrícola que se basaba en la adscripción de un hombre libre a una tierra. El colono tenía algunos derechos, pero no podía abandonar la tierra. Este sistema tuvo un impacto negativo en el trabajo libre y fue un antecedente del feudalismo. La sociedad feudal fue un sistema social y económico que se caracterizó por la organización social en torno a la tierra, la jerarquía de vasallaje y la economía agraria. Este sistema entró en crisis a partir del siglo XIII por el acrecentamiento de la zona, el desarrollo del comercio y la aparición de la monarquía centralizada. La repoblación de ciudades conquistadas o fundadas atrajo a soldados licenciados y aventureros. La falta de mano de obra condujo al trabajo libre con el sistema de arrendamiento, reemplazando a la servidumbre, el colonato y el vasallaje. En las ciudades, los trabajadores independientes debían comprar licencias para ejercer su oficio, una práctica mantenida hasta su exclusión en varios países (Rivera, 2010).

Para fines del siglo XVII en Inglaterra, la economía cambia drásticamente, a consecuencia de como el surgimiento del maquinismo, lo que conlleva a una gran producción y de forma directa un gran desempleo de los obreros, quedando en la realidad desamparado por el Estado. Cuando el liberalismo económico triunfo, los trabajadores eran libres de elegir su trabajo, pero no tenían protección contra la explotación, llevando a un gran abuso por parte de los patrones. Se les pagaban salarios bajos, se les obligaba a trabajar largas horas y en condiciones precarias, y no tenían derecho a voto. El Estado no intervenía en las relaciones laborales, por lo que no existía legislación que protegiera a los trabajadores. El Código Civil era el único marco legal que regulaba el trabajo, pero este código se basaba en el principio de libertad individual y no contemplaba la necesidad de proteger a los trabajadores (Rivera, 2010).

La emergencia de nuevas modalidades comerciales y sistemas de producción, en contraste con el modelo tradicional y rutinario de las corporaciones, generó una crisis en el sistema preexistente y marcó el inicio de la sociedad contemporánea. Dos factores esenciales, el triunfo del liberalismo en Francia y el desarrollo de la gran industria en Inglaterra, dieron lugar a la Revolución Industrial que, según García Toma, trajo consigo: la formación de grandes masas obreras, la concepción de la libertad de trabajo, una mayor densidad poblacional en las zonas urbanas, la acumulación de grandes capitales, una profunda desigualdad económica y social entre trabajadores y patrones, y un creciente grado de explotación y abuso. La explotación y las desigualdades impulsaron a la masa salarial a plantear y luchar por mejoras salariales y condiciones de trabajo, generando un mayor malestar social. La actitud justa y combativa de los trabajadores obligó a los Estados industrializados a buscar fórmulas de convivencia más armónicas, como la promulgación de leyes protectoras a favor del grupo social más numeroso. La insuficiencia del Derecho Civil dio origen al surgimiento del Derecho laboral como rama jurídica autónoma. La incompatibilidad del liberalismo con el monopolio del trabajo evidenció la necesidad de la intervención estatal y la creación de normas con un

marcado carácter social, como las leyes mejicana y alemana. México se destaca como un país pionero en materia de derecho laboral al promulgar la Constitución de Querétaro en 1917. Esta carta magna fue la primera en el mundo en consagrar los derechos sociales del hombre, establecidos en los artículos 3, 27 y 123. Brindó las garantías fundamentales para los trabajadores, especialmente para las clases menos favorecidas, como: jornada laboral de ocho horas, descanso obligatorio, salario mínimo, utilidades, derecho a la propiedad en armonía con el interés social.

Historia de las normas laborales en instituciones públicas

El empleo en el Estado parte desde la antigüedad, el cual se presentó mediante los principios públicos en Atenas, cuando la gobernanza era un honor y en Roma este servicio se orienta al interés general, titulándose como feudalismo, ya que era parte del absolutismo monárquico; asimismo, con el liberalismo se crea la burocracia, discerniendo sobre el derecho público y privado, creando la normativa gubernamental entre los actores económicos. De ahí se origina el empleo público en el Perú, el cual se divide en dos partes, la colonia con la sumisión del virreinato a la corona de Castilla, siendo difícil porque las relaciones sociales eran personales, pues se compraban los cargos estatales; el otro bloque es la república, en la época en que se visualizaron problemas en reconfigurar el aparato burocrático debido a los problemas políticos entre los caudillos, esto se presentó durante los inicios del siglo XIX (Saravia, 2021).

Cambió esto cuando ingresó Ramón Castilla, presidente constitucional del Perú entre los años 1845 a 1851 y presidente provisorio entre los años 1855 y 1858, porque brindó cierta estabilidad, además de diseñar ministerios y orientar las generalidades del empleo; no es hasta mediados del siglo XIX en que se crean las normas ceñidas a los derechos de los servidores públicos, entre las principales estuvieron la ley de jubilación y cese por enfermedades crónicas, límite de edad o supresión en 1850, en 1862 la ley de ministros y de pensiones priorizada en

1887, terminando así el siglo XIX. En el siglo XX, Augusto B. Leguía, presidente del Perú entre los años 1919 al 1930, creó el “Estado social” implementando entidades administrativas para ampliar la burocracia, lo cual agilizó la inclusión de sectores medio; asimismo, después de la segunda guerra mundial al desequilibrio en el país en los diversos gobiernos se implementos con dificultades la burocracia profesionalizada. Quedando consignada en la constitución el empleo público, lo cual originó la presencia de normativas para este proceso para demostrar el principio de legalidad, modernidad y derecho al trabajo (Saravia, 2021).

En la actualidad está regido por el Decreto Legislativo N. ° 727 “Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Constitución”, además de incluir a la Resolución Ministerial R.M. N. ° 051-96-TR relacionada a las relaciones colectivas, el Decreto Legislativo N. ° 1187 previene y sanciona la violencia, el Decreto Supremo N.° 009-2016-TR que contiene al Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, Decreto Supremo N. ° 011-2019-TR seguridad y salud en el trabajo para el sector construcción, R.M. N. ° 232-2016-TR que delinea la modalidad de inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, el Decreto Supremo N. ° 016-2019-TR que contiene al duplicado del carnet de trabajador de construcción civil, la R.M. N°224-2020-TR que instituye la convención de trabajo colectivo, junto a otras normativas (Gobierno del Perú, 2020).

Historia de las sanciones administrativas

En la historia esta potestad se aplicó como principios independientes de la sanción y el derecho administrativo del Estado, ya que se tiene al elemento en común que es la culpabilidad en ambos casos; es así que el concepto derecho administrativo sancionador apareció al terminar el siglo XIX en la fundamentación del tratadista Goldschmidt, esto a consecuencia de la situación al terminar la revolución industrial y del liberalismo, por lo que era crucial mantener la paz interior, esto se logró brindando el derecho a la policía para evitar conductas inapropiadas

y administrar faltas, por lo que se aplicaba sanciones pecuniarias, privación de la libertad o abandonos del cargo; por lo tanto estas actuaciones incitaron a la presencia de la facultad de sancionar sobre hechos administrativos no aceptados (Vélez, 2022).

En el Perú, surge como un factor de la gestión pública del virrey, es así que, desde la herencia virreinal se plantearon las características de dualismo, formalismo, centralismo y estatismo; en el siglo XIX se crea la modernización en la que se incluir cambios capitalistas y la estratificación social, siendo un Estado liberal fuerte y eficiente; además de la exportación de guano, salitre y otros e industrialización. Para ello era necesario incluir marcos jurídicos, es así que, en el siglo XX se instauró una estructura de 4 ministerios: hacienda, gobierno, guerra y marina e instrucción pública junto a negocios eclesiástico, en 1842 se eliminó el último ministerio; por lo que tomó revuelo el aspecto de la seguridad policial junto a los servicios de justicia; en noviembre de 1856 se incluyó 5 ministerios hasta 1895, como son el de relaciones exteriores, guerra y marina, fomento junto al gobierno, policía y obras públicas, el cuarto fue el de justicia, culto, instrucción y terminaba con el de hacienda y comercio (Saravia, 2018).

En octubre de 1822 se promulgó una ley que determinaba que el funcionario debe ser residente, por lo cual su conducta debe ser adecuada y en función a la ley, caso contrario están sujetos a las sanciones, para tal situación se contaba con prefectos, subprefectos, gobernadores, los mismos que compartían la autoridad con el Estado; asimismo, los gobiernos constitucionales dictaban normas y las constituciones del siglo XIX no presentaron criterios claro sobre el tratamiento de los empleados en su selección. En octubre de 1824 Simón Bolívar encontró que algunos faltaron a la confianza para ser parte del poderío español por lo que se llegó a premiar por mantenerse en sus puestos; es hasta febrero de 1839 en que se aplicaron medidas ante las actitudes personales, en la que se comenzó a retirar de sus puestos de forma definitiva como castigo (Saravia, 2018).

En 1979 para evaluar el tratamiento normativo en el país se presentaba la fiscalización administrativa, tomando mayor relevancia con la constitución de 1993 en el que se exploraron los regímenes legales, comenzando con evaluar los bienes jurídicos, la recaudación el empleo y luego se ingresó al mercado y la distribución de los servicios públicos en las prestaciones; es así que, se adoptó el régimen legislativo de la fiscalización administrativa con la Ley 27444 “Procedimiento Administrativo General” publicada en abril del 2001; sirviendo este para ser sustento para la potestad sancionadora para aplicar sanciones a empresas por incumplimiento de responsabilidades; quedando como ius puniendi como un poder del Estado para imponer la ley, prevaleciendo hasta la actualidad en la ley mencionada, respaldado por el artículo 44 de la Constitución Política y en los principios legales de las normas (Sánchez, 2020).

2.2.3. Marco teórico

Normas jurídicas.

Torres (2006) señala que la norma surge en el siglo IV dice para designar las regulaciones tributarias, pero su uso se generalizó en el siglo XX gracias a la influencia alemana, la norma indica la directriz que orienta nuestro comportamiento, se refiere al “debe ser”, no al “ser” o al “acontecer”. Se trata de una prescripción, no de una descripción. Las normas como juicios imperativos siguen la formula “Si “A” es, entonces “B” debe ser”, es así que como condicionamiento “B” depende del cumplimiento del antecedente “A”, en ese entender “B” está ligado a “A”. En ese entender la norma jurídica se configura como un instrumento que regula la convivencia social dentro de un espacio y tiempo específico. Lo hace mediante la estipulación de derechos y deberes, cuyo cumplimiento puede ser exigido de manera coercitiva. Asimismo, la norma jurídica manifiesta un mandato, el cual está sujeto a una sanción en caso de su quebrantamiento, este mandato

De acuerdo a Torrez (2006) las normas jurídicas son directrices que regulan la convivencia social en un contexto específico, por medio de derechos y deberes. Su cumplimiento puede ser forzado de forma coercitiva. Las normas jurídicas se regulan en acciones posibles, clasificándolas como obligatorias, prohibidas o permitidas. No se aplican a acciones necesarias o imposibles, ya que son ineficaces o inejecutables. Las normas pueden tener diferentes orígenes: estatales (creadas por el Estado a través de sus órganos competentes), consuetudinario (creadas en la sociedad por la repetición constante de actos con la convicción de que son obligatorios) y de, autonomía privada (creadas por las personas a través de acuerdos como los contratos). Las normas jurídicas se expresan en forma de proposiciones jurídicas, que son conjuntos de palabras con un significado propio. Estas proposiciones son juicios preceptivos, es decir, expresan un mandato con una sanción en caso de incumplimiento, es decir, toda norma jurídica tiene una sanción asociada en caso de que no se cumpla. El mandato de la norma jurídica tiene dos componentes: primario (establece las reglas de conducta, lo que se debe o no se debe hacer) y mandato secundario o sancionatorio (prevé el caso de que se incumpla el mandato primario). En ese sentido, el objeto es el actuar en interacción social.

Normas laborales

Las normas son las delineaciones obligatorias que se presentan por la autoridad normativa, por lo que su fundamento es jurídico y su cumplimiento es avalado por el Gobierno con el fin de garantizar las relaciones sociales en un determinado territorio y se presenta mediante diversas herramientas (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2024). Es así que, las normas laborales son los lineamientos que regulan el régimen laboral de cada empresa de acuerdo a su giro de negocio, en la cual los empleados y empleadores deben cumplir y desarrollar las políticas socioculturales mediante el respeto a los derechos y obligaciones de cada parte, por lo que implantan reglas para la contratación y las modalidades laborales, junto

a las características que contiene la contratación con sus conceptos relacionados (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2023).

Cumplimiento de normas laborales con los trabajadores del régimen laboral de construcción civil

Este tipo de régimen está regido por el Decreto Legislativo N. ° 727 “Fomento a la inversión en la Construcción”, en el cual se integran las empresas a las que se les aplica a personas naturales o empresas que se dediquen a este servicio y excedan las 50 UIT, su ordenamiento jurídico se rige bajo el CIIU con la división 450 y categoría F (Arévalo J. , 2023). Las características especiales de este régimen de acuerdo con el tribunal constitucional son dos: la eventualidad que hace mención a la contratación para ejecutar la obra en que dura el servicio, y la cualidad de ubicación relativa que hace referencia la inexistencia del lugar fijo para operar con normalidad (Asesor Empresarial, 2019).

Este régimen es parte de las categorías laborales especiales, que se une junto al régimen de Mype, sector agrario, portuario, pesca, estibadores terrestres, minería, porteador, ambulantes, trabajadores del hogar, del artista, futbolista, periodista, notario, extranjero y otros como que los determina la normativa; esta categoría se centra en la ley N. ° 727 con el fin de plantear las condiciones necesarias para las figuras naturales y jurídicas del país y extranjeras que están inscritas en la CIIU de la quinta división (MTPE, 2020).

Las categorías del rubro de construcción son: operarios que son los que se encargan de las actividades en los procesos de mezcla, concreto y wincheros, además de integrar a carpinteros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, choferes y otros de la rama; los ayudantes u oficiales son los colaboradores que no poseen plena especialidad, presentándose como tratistas o subcontratista; y los peones son los trabajadores no calificados, su

responsabilidad es menor responsabilidad en las actividades por carecer de calificación (LP Pasión por el derecho, 2021). Los trabajadores de este régimen en su mayoría son personas mayores, es decir, en un rango de 30 a 44 años (Instituto de Contabilidad Electrónica, 2023).

Al personal de este sector se le debe de capacitar, por lo que, debe estar certificado por el SENCICO o por otro centro que brinde el servicio de capacitación que cuente con las mismas características; de igual forma, se tiene adecuada la contratación en cuanto a la ley, en la cual se incluye un sindicato de dos representantes que serán elegidos por la mayoría; también posee la prevención y sanción en la actividad, la cual se presenta en el D.L. N. ° 1187 *“previene y sanciona la violencia en la construcción”* que contrarresta la violencia y corrupción de los sujetos que intervienen en la actividad empresarial (MTPE, 2020).

Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC

Es un registro de carácter nacional que tiene como propósito tener una data de los personales dedicados a dicha actividad que presten sus servicios en obras que superen las cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias; asimismo, busca crear una lista fiable que facilite a los trabajadores el acceso a servicios de orientación laboral y empleo. Su propósito es coadyuvar a la capacitación, especialización y certificación de las competencias de los encargados que se dedican a este rubro (MTPE, 2022).

Es una lista que contiene la inscripción de los trabajadores del sector, este se aplica cuando se superan las 50 UIT de ingresos y cuenta con su propio reglamento en la que se indica su amplitud de aplicación, los requerimientos, procesos para inscripción y renovación, causas de suspensión y/o cancelación; las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo – DRTPE tienen 90 días hábiles para implementar tal RETCC y el MTPE es el que indica el inicio de inscripción en cada región (MTPE, 2020).

La inscripción en el registro puede ser de forma virtual o presencial en las direcciones y gerencias regionales de Trabajo, los cuales realizan sus operaciones de forma descentralizada (MTPE, 2022).

El ciclo de inscripción para la adquisición del carnet de RETCC, es través de portal web institucional del MTPE donde se procede a ingresar la solicitud virtual de inscripción o renovación en el RETCC ante las Direcciones y Gerencias Regionales, es preciso señalar que durante todo el proceso de inscripción se seguirán seis pasos los cuales son:

- Inicio: En este paso es muestra el mensaje de bienvenida, los términos y condiciones, y las consideraciones a tener en cuenta para ingresar la solicitud en el RETCC.
- Datos personales: Siguiendo con la inscripción, en este paso se registra el tipo de documento del trabajador, nacionalidad, fecha de nacimiento, datos personales relacionados a nombres y apellidos, foto, dirección del domicilio actual, teléfono, correo electrónico del trabajador (este último servirá para notificar actos administrativos y/o comunicaciones del procedimiento de inscripción del RETCC) y la Dirección Regional donde se entregará la solicitud de inscripción.
- Antecedentes penales: Se evalúan los antecedentes penales del trabajador, en caso de tener antecedentes penales, el trabajador deberá sustentar con un documento, que no tiene antecedentes que impidan su inscripción o renovación en el registro.
- Experiencia Laboral: Como siguiente paso se detalla la experiencia laboral nacional o extranjera del trabajador, para ello se debe presentar la información y documentación de su experiencia en obras no mayor a dos años.

- Trayectoria Formativa: En este paso se define la trayectoria formativa, cuando sea la primera inscripción no será necesaria ni obligatoria la presentación de constancias y/o certificados de capacitación de competencias laborales.

Asimismo, para la capacitación de los temas de construcción civil se cuenta con un listado de entidades que se encuentran habilitadas por el Ministerio de Educación - MINEDU y Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU como universidades reconocidas para que sean centros capacitadoras y entidades públicas y privadas habilitadas del sector de educación que también son universidades junto institutos superiores – IES, tecnológicos – IEST, técnico productivos – CETPRO y otros (Estado Peruano, 2022).

- Constancia: Como último paso para la inscripción se tiene la ventana de constancia donde se solicita el correo electrónico al que será remitido el archivo adjunto (la constancia) que se previsualiza para su descarga. Esta constancia contiene los datos del rabajador, el número de solicitud, código de acceso y otros.

En cuanto a las exigencias para la inscripción o renovación del RETCC se tiene (MTPE, 2023):

- Formato de solicitud.
- Copia de la capacitación del SENCICO u otra similar en la que se certifique la categoría en la que se encuentra adiestrado con un mínimo de 32 horas de estudio para el oficial y operario y 16 para peón.
- Certificado del RENOC con vigencia de 3 años.
- Certificar las competencias laborales otorgadas por el MTPE o el SINEACE
- Evidencia de la experiencia profesional.

- Copia de constancia de trabajo, de no contar con eso se sustituye con boletas de pago u otro documento.
- Para oficial y operario se requiere 9 meses de experiencia laboral y para peón son 6 seis meses.
- No registrar antecedentes penales
- Fotografía actualizada del trabajador.

El carnet del RETCC es un documento que certifica a una persona que está ejerciendo su labor en el sector de construcción a nivel nacional, dando seguridad a sus servicios que ofrece; su plazo de renovación es cada 2 años, y se puede verificar su autenticidad en el sitio web del RETCC (MTPE, 2023). Se cancela su inscripción cuando se solicita por el mismo trabajador, se verifique un fraude o falsedad de información del RETCC o exista alguna sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada (MTPE, 2023).

Entrega de boletas de pago

Las boletas de pago son una evidencia documental que respalda al empleador el pago de la remuneración, sirve como prueba fehaciente, para el empleador, de haber cumplido con sus obligaciones acordadas con el empleador (Jiménez, Compendio Laboral, 2022). Es el documento dirigido al trabajador por parte del empleador, en la cual hace visible sus ingresos, descuentos y aportes durante el mes trabajado, y que debe ser entregado el 3° día hábil al pago (Bernaldo et al., 2022). Rincón et al. (2019) afirman que, es la nómina que detalla la cancelación por sus servicios, en la que se detallan la remuneración junto a las contribuciones sociales de acuerdo a cada sector empresarial; en esta se presenta los nombres, importe a pagar, días trabajados, horas extras, diurnas o nocturnas, días festivos o días de descanso, transportes y otros datos de acuerdo al reglamento interno del trabajo o por normativa legal de cada sector.

De acuerdo al artículo 19 del Decreto Supremo N. ° 001-98-TR, la entrega de este documento no debe demorar hasta el tercer día de pago, si su cesión fue de forma física, queda un duplicado con el empleador. En los casos en que el trabajador no supiera firmar, esta empleara el uso de la huella dactilar. Asimismo, de acuerdo a lo conveniente para el empleador, la entrega de este documento podrá ser usando las tecnologías, lo cual será válido una vez garantice la entrega y recepción de la información; la conservación de este documento, para el empleador, es de hasta 5 años después de realizado el pago y su exhibición frente a las instancias y/o autoridades competentes con de carácter obligatorio (Jiménez, 2022).

La planilla es la representación de las erogaciones por el motivo de la prestación de las fuerza o discernimiento que aplica una persona a favor de una organización para que se cancele pecuniariamente durante un lapso, además donde intervienen los conceptos remunerativos (Pacheco, 2019). Esta es de acuerdo a la ley y se adecúa para cada régimen especial, como es el caso del sector construcción al tener los jornales básicos, los beneficios laborales y las bonificaciones por cada servicio (Asesor Empresarial, 2019). En las planillas se debe figurar los datos del trabajador, remuneraciones abonadas, días, horas laboradas y sobretiempo, deducciones, pagos de carácter no remunerativo y cargos y tributos a cargo del empleador (Jimenes, 2019).

El cálculo de acuerdo a categoría es el jornal que se le cancela a los tres rangos, definidos por las labores y responsabilidades en la construcción civil, el primer rango contiene a los operarios que son el personal especializado en actividades de construcción civil, tienen un jornal básico superior a los oficiales y peones, y cuentan con bonificaciones adicionales como la Bonificación por Alta Especialización (en adelante, BAE) aquí encontramos a los albañiles, carpinteros, pintores, electricistas, maquinistas, concreteros, wincheros, entre otros. En segundo rango encontraremos a los oficiales, quienes son los ayudantes y/o auxiliares de

los operarios, se encuentra a los guardianes, ello sin importar el tipo de prestación de servicios (propietarios, contratistas o subcontratistas de la obra). Finalmente encontraremos la tercera categoría que está integrada por los peones, son los no calificados y que realizan tareas y/o trabajos (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2021).

Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen de construcción civil

La compensación es cualquier ingreso que un trabajador recibe de parte de su empleador por los servicios prestados y la provisión de su fuerza laboral. Una de las partes más importantes del contrato de trabajo es el pago (Blume, 2023). En dicho régimen, este pago se realiza en base al jornal diario, además de tener adicionales como remuneración en turno corrido, por trabajo nocturno, en sobretiempo u horas extras (LP Pasión por el derecho, 2021). Este contiene al jornal básico como la remuneración, los beneficios de acuerdo a ley, los feriados, los dominicales, el día del trabajador y los beneficios representados mediante las bonificaciones (Instituto de Contabilidad Electrónica, 2023).

La remuneración básica es el dinero que percibe un colaborador por la ejecución del uso de su fuerza o intelecto, esta percepción puede ser en dinero o en especie; su unidad de medida es el sueldo, jornal, Remuneración Mínima Vital o ingreso; la cual es fijada por ambas partes y se reglamenta de acuerdo al régimen y sus labores, al igual que sancionar ante algún incumplimiento o infracción realizada en sus funciones asignadas; esta se deja de abonar cuando se suspende el contrato o cese, el cual se cancela proporcional a su tiempo laborado no cancelado; es la base para el cómputo de los beneficios (Decreto Legislativo N° 728, 2020).

La remuneración de los obreros, es en función al jornal básico, y se conforma por diversos conceptos remunerativos, los jornales básicos incrementan y son aprobados de manera anual en las Actas Finales de Negociación Colectiva, este incremento es de ámbito nacional y

es vinculante, a partir del primero de junio de cada año, para todos los empleadores y trabajadores vinculados en la ejecución de obras (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2021).

Tabla 1

Categorías del sector de construcción y jornal básico año 2021.

Categoría	Jornal básico diario		Dominical
	Hasta el 31 de mayo del 2021	Hasta el 31 de mayo del 2022	2021
Operarios	S/ 71.80	S/ 74.30	S/ 11.97
Oficiales	S/ 56.56	S/ 58.45	S/ 9.43
Peones	S/ 50.80	S/ 52.50	S/ 8.47

Nota. Datos tomados de la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (2020).

Tabla 2

Categoría del sector de construcción y jornal básico año 2022.

Categoría	Jornal básico diario		Dominical
	Hasta el 31 de mayo del 2022	Hasta el 31 de mayo del 2023	2022
Operarios	S/ 74.30	S/ 80.50	S/ 12.68
Oficiales	S/ 58.45	S/ 63.15	S/ 10.21
Peones	S/ 52.50	S/ 56.80	S/ 9.51

Nota. Datos tomados de la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (2021).

La remuneración por días de descanso en el sector construcción se presenta en dos ámbitos, el primero es el descanso obligatorio dominical, el cual se abona en función al total de días trabajados, cuando se labora en este día recibe una sobretasa del 100%; y en segundo lugar se tiene los descansos en días de feriado se asignan todos los feriados de acuerdo a la normativa general que es el Decreto Legislativo N. ° 713 “Descanso Semanal Obligatoria” que delinea los descansos remunerados, adicionalmente se adhieren los feriados por el día del trabajador de constructor civil que es el 25 de octubre de acuerdo a la Ley N° 24324, si este día

cae como no laborable se goza el lunes inmediato, y cuando se trabaja se abonará también la sobretasa del 100% (Jímenes, 2019).

Las bonificaciones que se adhieren a este rubro se presentan como formas especiales de la remuneración ya que son determinadas en convenios colectivos por ser un régimen especial, presentándose de esa forma la Bonificación unificada de construcción civil (en adelante, BUC), BAE, por trabajo nocturno, por movilidad diaria y movilidad acumulada, por trabajo en altura y altitud, por contacto directo con agua servidas, por riesgo de trabajo bajo cota cero y por trabajos con alta temperatura en infraestructura vial (Jímenes, 2019). La BUC se dispone a favor del trabajador por los gastos de herramientas, ropa, alimentación y especialización del operario, el pago correspondiente de esta bonificación es por día trabajado para los operarios es del 32% de su jornal básico y para oficiales y peones el 30% (LP Pasión por el derecho, 2021). La BAE, es otorgable únicamente a los operarios especializados, siempre que se acredite la especialización con un certificado otorgado por el empleador, SENCICO u otra institución autorizada para realizar trabajos especializados, el pago corresponde al 8% del jornal básico para los operarios operadores de equipo mediano, 9% del jornal básico para operarios topógrafos, 10% para operarios de quipo pesado, 15% para operadores electromecánico y 18% del jornal básico al operador soldador homologado 6G. En el régimen laboral de construcción civil, para la bonificación por trabajo nocturno se considera la noche a partir de las 11:00pm hasta las 6:00am, los trabajadores que laboren en ese horario deberán recibir una sobre tasa del 25% del jornal básico y un refrigerio. La bonificación por movilidad diaria le corresponde para cubrir los gastos de movilidad urbana e interurbana y corresponde el monto de S/ 8.00 para las tres categorías, en caso de laborar los domingos y feriados corresponde el monto de S/ 5.00, para obras ubicadas fuera del radio urbano y siempre que el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, el empleador otorga la bonificación acumulada correspondiente a seis pasajes urbanos. La bonificación por altura

corresponde a los trabajadores que laboren cada cuatro pisos o diez metros sobre la cota del suelo, por ello se les otorga el 7% sobre el jornal básico, en caso de trabajadores que realicen actividades como la extensión de cables eléctricos, montaje de estructura metálica soldadas o prefabricadas y otras actividades que pueda ocasionar riesgos de caída este beneficio se les otorgara a partir de los cinco metros; para los trabajadores que realicen actividades de construcción civil en obras situadas a 3000 msnm, indistintamente del lugar de procedencia, se le entregará S/ 2.50 por día laborado (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2021). La bonificación cuando se realizan trabajos con contacto directo con el agua o aguas servidas es por el 20% (Jímenes, 2019). La bonificación por riesgo de trabajo bajo cota cero es de S/1.90 y es otorgada a quienes realicen construcciones en un nivel menor al segundo sótano o 5 metros debajo de la cota cero; asimismo, la bonificación por trabajos con alta temperatura en infraestructura vial es de S/ 3.50 y corresponde aquellos trabajadores que realizan actividades de construcción en contacto con altas temperaturas en trabajos de infraestructura vial (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2021).

Tabla 3

Bonificaciones por Alta Especialización 2021-2022

Categoría de operario	Alta Especialización
Equipo mediano	8% JB
Topógrafo	9% JB
Equipo pesado	10% JB
Electromecánico	15% JB
Homologado 6G	18% JB

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4*Bonificaciones del sector de construcción 2021-2022*

Categoría	BUC	Trabajo Nocturno	Movilidad diaria y acumulada	Altura	Altitud	Agua o aguas servidas	Bajo cota cero	Alta Temperatura
Operarios	32% JB	25% JB	S/ 8.00 y	7%	S/ 2.50	20%	S/ 1.90	S/ 3.50
Oficiales	30% JB	25% JB	S/ 5.00	7%	S/ 2.50	20%	S/ 1.90	S/ 3.50
Peones	30% JB	25% JB	6 pasajes urbanos	7%	S/2.50	20%	S/ 1.90	S/ 3.50

Nota. Elaboración propia.

Los beneficios de construcción civil, por acatamiento a la legislación peruana, son el pago por la Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS), vacaciones y gratificaciones. La CTS es la compensación por prestar sus servicios en la empresa y su pago corresponde al 15% del total de los jornales percibidos por el trabajador en el lapso que prestó sus servicios para el mismo empleador, el 15% está integrado por el 12% correspondiente a la CTS y 3% a la sustitución de utilidades, se considera para su cálculo la días efectivos de trabajo considerando el jornal básico vigente, los descansos médicos acreditados y pago por horas extras; para el pago de las vacaciones, el empleador tiene el deber de pagar 10% de todas los jornales percibidos, para el pago se debe considerar la modalidad de cese, renuncia o despido; en caso de las gratificaciones, los trabajadores tienen derechos a dos por año: fiestas patrias y navidad, para su cálculo se toma en cuenta 40 jornales, para el pago de la gratificación por fiestas patrias será calculado en razón de un séptimo de 40 jornales por mes durante enero a junio y para el pago de la gratificación por navidad será calculado en razón de un quinto de 40 jornales básicos por mes de agosto a diciembre (Jiménez, 2019).

Las vacaciones se realizan en conjunto con el pago mensual de haberse cumplido el año de labores; su periodo es de 30 días calendarios, será efectiva la jornada mínima, cuando falte

por incapacidad por enfermedad o accidente en el trabajo, su sobretiempo superior a 4 horas o más de un día, días de huelga, descanso por parto y permiso del sindicato; sus fechas serán fijadas por ambas partes en acuerdo, la cual su pago será efectuado antes de su inicio; en el caso de laborar en el periodo vacacional se considera el pago del trabajo, del ciclo de vacaciones no gozado y una indemnización por no gozo (Decreto Legislativo N° 713, 1991).

También tienen el derecho de percibir las asignaciones por escolaridad y por sepelio, para la asignación escolar es de 30 jornales por cada hijo, siempre que este acredite tener hijos menores de 18 años que cursen el nivel inicial, primario, o secundarios, o hijos con estudios técnicos o universitarios hasta 22 años, los trabajadores con días de descanso acreditados también tienen el derecho de percibir este beneficio, esta asignación deberá ser cancelada cada fin de mes; el pago por sepelio, se otorga a los parientes del trabajador muerto en la vigencia de la contratación, siempre que la obra donde se preste el servicio sea mayor a las 50 UIT, el pago por esta asignación es 1UIT (Jiménez, 2019).

En cuanto a los seguros, se le otorga el seguro social en salud, para lo cual el trabajador, vinculado a este régimen, debe estar asegurado de forma obligatoria en el Essalud y el empleador, deberá aportar el 9% de la remuneración, la base imponible mensual no debe ser inferior a la remuneración y que el pago de los aportes debe efectuarse al mes siguiente de que se devengan las remuneraciones afectas y dentro de los lapsos de SUNAT (Jiménez, 2019). El seguro de vida Essalud + vida seguro de accidentes, es un seguro a favor del titular, conyugue o concubina, este se brinda en circunstancias de defunción, accidentes o invalidez permanente del titular, cónyuge o concubina, esta póliza, en caso del titular, cubre hasta S/79,701.93 más S/1,265.11 por el concepto de canasta familiar durante 12 meses, en caso de defunción o invalidez del cónyuge o concubina se otorga hasta S/39,850.97 (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2021).

Y el Seguro complementario por trabajo de riesgo (en adelante, SCTR) es una cobertura complementaria del seguro de salud que, vela a los colaboradores de una actividad productiva de alto riesgo como es el caso de la construcción, por ende, es responsabilidad del empleador que de manera obligatoria contratar y realizar el pago de esta póliza de seguro que cubre prestaciones de salud y prestaciones económicas (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2021).

Sanciones administrativas

Es una acción que se descubre por la privación de un derecho existente que se condena con una corrección pecuniaria o interdictiva (Suay, 1989). Es una medida de protección contra el mal comportamiento, por lo que se debe aplicar una inspección a cargo de la entidad respectiva (Huamán, 2022).

Una sanción lo aplica una autoridad que, como efecto del incumplimiento de una regla exigida, en perjuicio de la entidad que proviene de la persona humana o jurídica a la responsabilidad por el incumplimiento se da por el Estado (Casma, 2022). Una sanción es una limitación impuesta por una autoridad reguladora o un Estado, dependiendo de la situación, para gestionar las condiciones económicas y financieras y evitar la posibilidad de una actividad delictiva (Ramírez, 2023). Estas dependen del tamaño y la magnitud de la falta cometida (Mori, 2023).

Las sanciones administrativas, pueden ser de diferentes tipos como las multas, amonestaciones, suspensiones y las inhabilitaciones, entre la aplicación de sanciones más usuales encontramos la imposición de multas, que se configura como derecho público y obligación *ex lege*, que obliga al infractor a efectuar la entrega de una suma de dinero a la administración pública; impactando en el patrimonio del administrado y de esa forma afectando

la esfera económica (Guzmán, 2019). La potestad administrativa sancionadora es una autoridad y prerrogativa que se le otorga a una administración pública para corregir la actuación, por lo que su función es el adecuado manejo de la razonabilidad, proporcionalidad, buena fe, confianza y plena interdicción de la arbitrariedad (Huamán, 2022).

La Ley N. ° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”, contiene normas comunes para las actuaciones del Estado y regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyen procedimientos especiales; además, la Ley señala que las leyes que crean y regulan los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables que las establecidas en la misma. El artículo N. ° 247 del Texto Único Ordenado de Ley N. ° 27444, señala que las disposiciones respecto al procedimiento sancionador son aplicables, con carácter supletorio, a todos los procedimientos establecidos en las leyes especiales, tomando en cuenta los principios de la potestad sancionadora administrativa establecidas en el artículo N° 248 (Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General., 2019).

La SUNAFIL fue creada bajo la Ley N. ° 29981 “Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral”, de fecha 15 de enero de 2013, con el fin de examinar la realidad laboral mediante un sistema de inspección correcto a toda entidad para resolver inconvenientes y evitar actuaciones lesivas y transgresiones mediante un proceso inspectivo (Ramírez, 2021).

El artículo N. ° 41 de la Ley 28806, establece que la SUNAFIL acciona la competencia sancionadora, y asigna las sanciones económicas que corresponda, en primera y segunda instancia, por la falta a la normativa laboral, y aplica las sanciones correspondientes. Asimismo, el Tribunal de Fiscalización laboral, de forma excepcional resuelve el procedimiento sancionador cuando se interpongan recursos de revisión. Esta competencia sancionadora se

presenta siempre que se determine infracciones en materia sociolaboral y a la labor inspectora, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La competencia sancionadora de la SUNAFIL, surge por la determinación de las infracciones laborales en materia de relaciones laborales, en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales se dividen en tres clases infracciones leves, graves y muy graves, considerando factores como el número de trabajadores afectados y el régimen laboral de la empresa como microempresa, pequeña empresa y NO MYPE.

Las infracciones en materia de relaciones laborales se dan por el incumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo individuales y colectivas, colocación fomento del empleo y modalidades formativas a la labor inspectiva, y finalmente el incumplimiento de los acuerdos totales o parciales adoptados en las Actas de Conciliación Administrativa; las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo se dan por el incumplimiento de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, sector industria, construcción energía y minas; las infracciones en materia de seguridad social responde la omisión de la inscripción en el régimen de prestación de salud y los sistemas de pensiones; y finalmente infracciones en materia a la labor inspectiva responde a actos u omisiones de los sujetos obligados, al deber de colaboración con los inspectores.

Entre las modalidades de actuación inspectivo está el requerimiento de comparecencia y la comprobación de datos, en las cuales se detecta las infracciones al ingresar libremente a la empresa u obra para obtener información, entrevistar y aplicar cualquier diligencia de investigación; y en función a ello aplicar medidas inspectoras como la paralización de tareas empresariales, solicitar requerimientos para la investigación en la que se pueden encontrar las infracciones administrativas como: leves, graves o muy graves (Mori, 2023). Al mostrar las responsabilidades las empresas demuestran una evasión significativa y optan por registrar a sus

empleados en la planilla para no cumplir con los beneficios y remuneraciones sociales según el régimen laboral de construcción civil. Esto se hace con el fin de ahorrar dinero en los costos de las obras, sin tener en cuenta los gastos futuros que generarán multas en función de su gravedad y falta (Megías, 2022).

Asimismo, de acuerdo a la norma G-050 Decreto Supremo N. ° 010-2009 la seguridad en la construcción fija los lineamientos técnicos para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales en los trabajadores del sector público y privado, además de cumplirse la ley 28806 que es la inspección en el trabajo; se plantea la organización de las áreas, las instalaciones de energía, vías de circulación y zonas seguras, señalización, ventilación, servicios de bienestar, prevención de incendios, atención de accidentes, el comité de seguridad y salud, el plan de seguridad del trabajo, el reporte de accidentes en el sector, cálculos de índices de seguridad, calificación de empresas contratistas, ropa e implementos de seguridad, tratamiento de residuos y otros (Estado Peruano, 2016).

Graduación de las sanciones

Los tipos de sanciones administrativas dependen de la gravedad de la infracción cometida, las infracciones administrativas como: leves, graves o muy graves; de acuerdo a esos incumplimientos se plasman las sanciones de acuerdo a criterios como la peligrosidad de actividades y su frecuencia, la gravedad de los daños ocasionados en los accidentes y la conducta del responsable en cuanto al cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo (Mori, 2023). Se cuenta con 13 falta tipificadas como leves en la materia laboral que están en el art. 23 del reglamento de la Ley N. ° 28806 “Ley de General de Inspección del trabajo”, de igual forma existen 31 falta muy graves ubicadas en el artículo 24 donde se plasman las faltas muy graves, siendo 30 infracciones determinadas (El Peruano, 2020).

Los criterios de graduación se ubican en el artículo 38 de Ley N. ° 28806 “Ley de General de Inspección del trabajo” del tercer capítulo, en el que afirma que se sanciona las infracciones administrativas con multas y cierre temporal, para lo cual se tiene tres principios generales que se deben respetar, como la gravedad del error o carencia detectada, la cantidad de colaboradores afectados y el tipo de empresa de acuerdo a su tamaño. En el reglamento hace mención que, el MTPE tiene determinado las tablas de sanciones, sin embargo, están eximente los que tengan su primera actuación inspectiva, los que no esté en alcance de la disposición administrativa y se expresan en cifras de UIT de acuerdo al tamaño de micro empresa, pequeña o que no sea Mype, además de considerar a la cantidad de colaboradores en la empresa y estas son aplicables por dos años consecutivos de acuerdo al Decreto Supremo N. ° 008-2020-TR, publicado el 10 de febrero de 2020 (El Peruano, 2020).

Figura 1

Sanciones laborales 2021-2022

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Nota. Obtenido de El Peruano (2020).

Y en la cuantía y aplicación de infracciones es el artículo 39, en la que se presentan las multas, las cuales se construyen de la siguiente forma: de 50 UIT para las infracciones leves, 100 UIT para las graves y de 200 UIT para las muy graves; el máximo de infracciones no debe

superar las 300 UIT, esta se aplica en el periodo que se comprobó la falta; además para las microempresas se reducen al 50% y se debe de integrar adicionalmente a ello el criterio de razonabilidad junto a la proporcionalidad. Y la otra sanción es el cierre temporal del área o de la misma unidad económica, la cual se aplica por no cumplir con la seguridad y salud en el trabajo, esta es inferior a los 30 días calendario, en este tramo no se debe de dar vacaciones y tiene que pagar las remuneraciones y beneficios laborales (El Peruano, 2020).

Procedimiento sancionador

Este proceso se estipula en el reglamento de la Ley General de la Inspección Laboral además de estar soportado por la Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General” que es la norma que establece el proceso administrativo general, también se incluyen tres principios básicos, el primero es la observación del proceso en específico, en el que se presentan los argumentos de cada parte para defenderse y presentar pruebas fehacientes ante la administración del trabajo para obtener su decisión final; el segundo principio es la economía y celeridad procesal que busca aplicar menores actos procesales y se resuelva el caso con formalismo y que no afecte al proceso; y la pluralidad de instancia con la que se puede llegar a impugnar la decisión tomada a la autoridad administrativa de trabajo (El Peruano, 2020).

El trámite del procedimiento sancionador es el primer paso en el que se inicia de oficio con el acta de infracción por vulnerar la normativa sociolaboral, seguridad y salud en el trabajo y a la labor inspectivo; luego de esto se le notificará a los responsables en la que se exponen los cargos determinados junto a las infracciones ejecutadas y las posibles sanciones a aplicar; el tercer paso es que los administrados tienen 15 días hábiles para sus descargos que crean pertinentes en el proceso; al finalizar el plazo la autoridad examinará los hechos y se dictará la resolución hasta 15 días hábiles después del descargo y termina con la notificación al denunciante, al representante del sindicato e interesados (El Peruano, 2020).

Las actas de infracción son los documentos que contienen las fallas o carencias que se han presentado, la información que se transcribe en estas actas es los datos de los hechos evidenciados por el inspector de trabajo, el tipo de infracción (leve, grave o muy grave), la normal vulnerada, la graduación de la infracción, la supuesta sanción junto a su cuantificación y los supuestos del responsable solidarios en conjunto con los datos exigidos por el responsable principal; el carácter de estas actas es formal ya que contiene a los hechos constatados y no buscan perjudicar con las pruebas aportadas (El Peruano, 2020). Esta acta es relevante y de fuerza probatoria, pues contiene a los hechos comprobados por la inspección en su facultad de fiscalización (Mori, 2023).

Y las resoluciones de las sanciones se emiten de acuerdo a lo evidenciado y fundamentado de la fiscalización, por lo cual se aplica la multa de acuerdo a la norma legal y a los trabajadores dañados, esta contiene el aspecto considerativo y resolutorio de la autoridad administrativa de trabajo, la cual se dirige a los responsables para que se subsane las infracciones, ya que cuando se confirma se posee mérito ejecutivo de las obligaciones que posee; a esta se puede abogar a los recursos administrativo y se notificará al ministerio público para su evaluación de actos ilícitos penales, pero la entidad laboral se encarga de la ejecutoriedad de la demanda contenciosa administrativa de amparo u otra que corresponde a la materia legal y técnica (El Peruano, 2020).

Las resoluciones son actos administrativos que ponen fin al procedimiento administrativo sancionador iniciado por la SUNAFIL, contra un administrado por la infracción a la normativa laboral. Las resoluciones emitidas por la SUNAFIL, pueden ser de primera instancia, segunda instancia y tercera instancia, emitidas por las Sub Intendencias de Sanción, antes Sub Intendencia de Resoluciones, Intendencias Regionales y por el Tribunal de Fiscalización Laboral, respectivamente.

El GORE de Ayacucho, durante los años 2021 y 2022 ha sido sancionado por la IRE de Ayacucho de la SUNAFIL, por el incumplimiento a la normativa laboral, cabe precisar que las multas consideradas para ambos periodos tuvieron el criterio de inclusión, multas administrativas emitidas y consentidas o firmes en el 2021 y 2022, es decir son aquellas sanciones administrativas de carácter pecuniario, impuestas mediante una resolución, que no han sido apeladas dentro de los plazos de acuerdo a ley o que siendo habiéndose interpuesto un recurso impugnatorio se ha ratificado la sanción, siendo en algunos casos la misma y en otros la disminución de esta, es así que de acuerdo al siguiente detalle el GORE de Ayacucho ha sido sancionado en el periodo 2021 y 2022 con las siguientes multas :

Tabla 5

Sanciones Impuestas al Gobierno Regional de Ayacucho por infracciones en materia sociolaboral y la labor inspectiva con trabajadores vinculados al Régimen de Construcción Civil año 2021

[illegible]

Nota. La ilustración muestra la relación de sanciones administrativas (multas), emitidas y consentidas, por infracciones en materia sociolaboral y a la labor inspectiva con trabajadores vinculados al sector construcción durante los años 2021. Fuente: Sistema de Inspecciones de Trabajo (2024).

Tabla 6

Sanciones Impuestas al Gobierno Regional de Ayacucho por infracciones en materia sociolaboral y a la labor inspectiva con trabajadores vinculados al Régimen de Construcción Civil año 2022

Nº	Expediente sancionador	Resolución de sub intendencia	Resolución de intendencia	Conducta infractora	Trabajadores afectados	Multa impuesta
1	361-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000015-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00006-2022-SUNAFIL/IRE-AYA	Numeral 46.7 del artículo 46°, numeral 24.4 del artículo 24°, numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT	2	S/ 72,644.00
2	358-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000040-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE		Numeral 24.4 del artículo 24°, numeral 24.4 del artículo 24°, numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.	1	S/ 53,020.00
3	346-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000016-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00014-2022-SUNAFIL/IRE-AYA	Numeral 24.4 del artículo 24°, numeral 25.6 del artículo 25°, numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT	1	S/ 71,500.00
4	157-2022-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000315-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE		Numeral 24.4 del artículo 24°, numeral 23.2 del artículo 23°, numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT	1	S/ 70,232.80
5	61-2022--SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000125-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00031-2022-SUNAFIL/IRE-AYA	Numeral 24.4 del artículo 24°, numeral 25.6. del artículo 25°, numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.	80	S/ 113,574.00
6	262-2022-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000421-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE		Numeral 24.12. del artículo 24° del RLGIT.	1	S/ 7,222.00
TOTAL						S/ 388,192.80

Nota. La ilustración muestra la relación de sanciones administrativas (multas), emitidas y consentidas, por infracciones en materia sociolaboral y a la labor inspectiva con trabajadores vinculados al sector construcción durante los años 2022. Fuente: Sistema de Inspecciones de Trabajo (2024).

2.3. Marco conceptual

Actas de infracción

Son documentos oficiales que constituyen un acto administrativo en proceso, que levantan los inspectores actuantes, de acuerdo a sus facultades, durante una inspección laboral. En ellas se registran las constataciones y verificaciones realizadas, así como las posibles infracciones a las normativas laborales detectadas.

Asignaciones

Son pagos adicionales que percibe el trabajador, aparte de su remuneración básica, como retribución por ciertas condiciones, responsabilidades y necesidades específicas, en el sector evaluado se otorga asignación por escolaridad y por sepelio.

Beneficios laborales

Los beneficios laborales son un conjunto de compensaciones al salario a favor de los empleados, lo que se busca es adecuar las condiciones de bienestar y satisfacción como persona.

Boletas de pago

Las boletas de pago son un respaldo documental para el empleador, que evidencia el cumplimiento (cancelación) de las obligaciones con el trabajador, este documento debe precisar la misma información que figura en las planillas, el plazo de entrega no debe ser mayor al 3° día hábil siguiente de pago. Su conservación es de hasta 5 años después de efectuar el pago al trabajador, y su presentación frente a las autoridades competentes es de forma obligatoria.

Bonificaciones

Las bonificaciones laborales son un componente sustancial del mercado laboral, ya que funcionan como recompensa tanto para la contratación de empleados como para fomentar el emprendimiento autónomo. Además, se considera como un pago adicional a la remuneración del trabajador, algunas veces de carácter obligatorio y otras de carácter opcional. Para el caso de construcción civil, se tienen:

- Unificada de construcción (BUC)
- Alta especialización (BAE)
- Altura
- Riesgo bajo la cota cero
- Contacto con aguas servidas
- Movilidad acumulada

Carnet del RETCC

Es el título que acredita y habilita al trabajador, dentro del país, para ejercer la actividad, en el transcurso de 2 años, que es el plazo de vigencia del título. Este carnet, puede ser verificado mediante la plataforma institucional de MTPE, señalando el número de registro o DNI del trabajador.

Criterios de graduación

Son los rangos que se determinan de acuerdo a la ley de Inspección del trabajo, se indican respecto a tres criterios: nivel de la falla, cantidad de afectados y clase de organización.

Compensación por Tiempo de Servicios

Es una indemnización con el fin de garantizar una protección económica al momento de que finalice sus labores o al momento de jubilarse. Para el sector construcción equivalen al 15% del total de los jornales durante la prestación.

Compensación Vacacional

Es el conjunto de días de vacaciones del que no se ha beneficiado, para el sector construcción el trabajador tiene derecho a percibir vacaciones trunca el 10% del jornal por día efectivo.

Cuantía y aplicación de infracciones

Las infracciones detectadas se sancionan con multas que varían según su gravedad: muy graves: 200 UIT, graves: 50 UIT y leves: 50 UIT. La multa total por todas las infracciones no puede superarlas 300 UIT, vigentes al momento de la detección de la falta. Asimismo, la aplicación de las sanciones a las micro y pequeñas empresas tienen una reducción del 50% en la sanción por las infracciones efectuadas.

Gratificaciones

Son las compensaciones, pagos adicionales, que se otorgan a los trabajadores por encima de su remuneración básica, están pueden ser otorgadas como reconocimiento a su labor o como compensación por el desarrollo de alguna actividad en particular. Los trabajadores del sector de construcción civil, tienen derechos a la gratificación por fiestas patrias y por navidad.

Gobierno Regional de Ayacucho

Es la entidad, de persona jurídica, con independencia política, administrativa y económica, constituyéndose como un Pliego Presupuestal. Cuenta con atribuciones constitucionales, tanto compartidas como exclusivas, enfocadas en impulsar el desarrollo de proyectos a nivel regional, mediante la participación del sector público y privado.

Pago de las Horas extras

Es la sobre tasa que se le otorga al trabajador por las horas de sobretiempo trabajadas más allá de la jornada ordinaria a pedido del empleador y con consentimiento del trabajador. Para el régimen de construcción civil hasta la décima hora se dará una sobretasa del 60% sobre el Jornal Básico, después será 100% sobre el jornal básico y pasada las 11:00 pm la se acordará en forma convencional entre empleador y trabajador.

Inversión Pública

Se trata de un instrumento del Estado creado para garantizar que las inversiones públicas se realicen de manera eficiente, con el fin de brindar prestaciones de calidad y fomentar el desarrollo de la infraestructura nacional.

Jornal Básico

Es la remuneración mínima diaria que el trabajo del sector construcción percibe, es establecido anualmente de acuerdo a los negociaciones colectivas y convenios, el jornal básico varía de acuerdo a las categorías. Además, sirve de base para el cálculo de diferentes conceptos como gratificaciones, compensaciones y bonificaciones.

Normas laborales

Son un constructo jurídico, que tiende a regular un comportamiento en relaciones jurídicas laborales del empleador y empleado, lo que permite resguardar los derechos del empleador y respaldar las condiciones de trabajo.

Obra

Conjunto de tareas manuales y mecánicas que el contratista lleva a cabo siguiendo los planos y programaciones, y que incluye, cuando sea necesario, el suministro de los materiales.

Procedimiento sancionador

Es un mecanismo causante de actos gravamen, que busca determinar si un administrado ha cometido una infracción y castigar, además actúa como una garantía fundamental para defender sus derechos y asegurar que la actuación de la Administración sea ordenada, justa y transparente.

Proyecto de Inversión.

Es un conjunto de diligencias que se programan en un lapso fijado para utilizar los recursos brindados por el estado para cubrir los requerimientos y se realicen a favor de una comunidad.

Régimen laboral de construcción civil

Es un régimen especial, regulado mediante el Decreto Legislativo N° 727, es un régimen especial, mediante el cual se otorga derechos y beneficios que presten sus servicios a entidades que realicen labores de construcción cuyos costos por obra sean por un monto mayor a las 50 UIT.

Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil

Es la anotación de carácter nacional y ejecutado de forma desconcentrada, donde se prestan sus servicios de construcción en obras que superen las 50 UIT. La inscripción en el listado es para quienes estén sujetos a las condiciones mencionadas es de carácter obligatorio y de forma individual, independientemente del tiempo y de tipo de empresa (pública o privada) a la que se le preste el servicio.

Remuneración básica

Es la retribución que percibe el responsable por sus prestaciones, cuyo carácter principal es contraprestativo, pero no limitante a dicha característica, ya que existen casos en que la inactividad temporal.

Remuneraciones por días de descanso

Los trabajadores de dicho régimen tienen el derecho de un día de descanso remunerado por semana laborada, al igual que en los feriados nacionales. Los trabajadores de este sector, al laborar en cualquiera los días de descanso o feriados tiene el derecho de recibir una sobretasa del 100 % sobre lo pagado por la actividad realizada de esas fechas, y una bonificación igual a la de cuatro pasajes urbanos.

Resolución de sanción de SUNAFIL

Es un documento, en el que se emite una sanción a un administrado, por el desacatamiento de la norma, en ella se detalla los datos del sujeto administrado, los hechos que conllevaron a la infracción y la multa impuesta por la SUNAFIL.

Planilla

Es un documento que muestra los egresos o descuentos anexados a los trabajadores por su esfuerzo y dedicación en una institución o empresa. La planilla debe contener los nombre y apellidos del trabajador, y de acuerdo a su periodicidad de pago la remuneración.

Sanciones administrativas

Las sanciones administrativas son medidas correctivas impuestas por la administración pública, ya sea mediante el despojo de un derecho o mediante la exigencia de un deber antes no impuestos (sanción monetaria). Estas sanciones son impuestas por la Administración Pública a través de un procedimiento; esto incluye el incumplimiento de los estándares laborales y de salud y seguridad.

Unidad Ejecutora

Se encarga de dirigir y controlar las operaciones financieras que se realizan con los fondos bajo su administración, asegurando siempre el acatamiento de las disposiciones. En consecuencia, es la responsable última de todos los ingresos y egresos que gestiona.

CAPÍTULO III

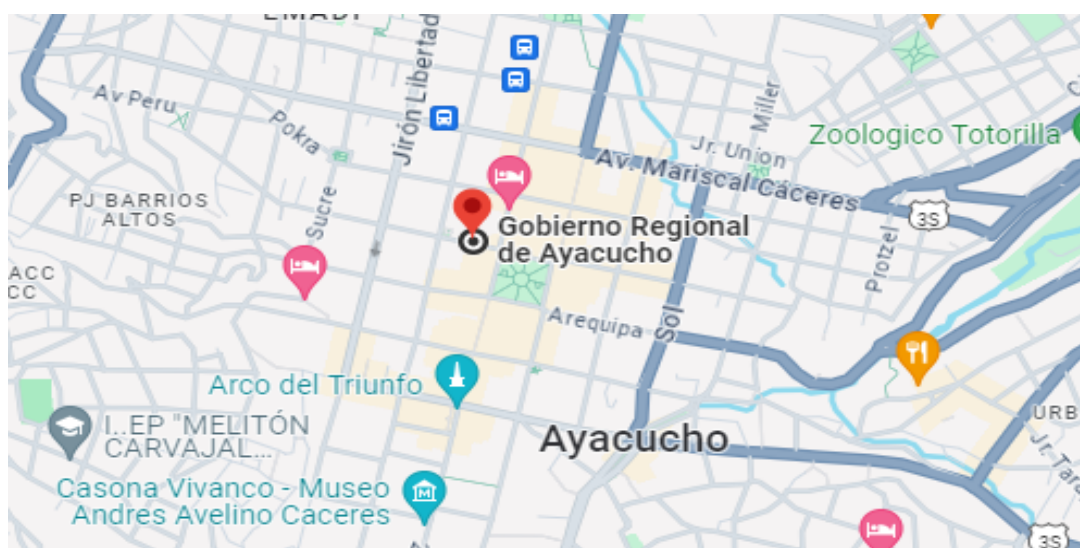
METODOLOGÍA

3.1. Ámbito de estudios: localización política y geográfica

El Gobierno Regional de Ayacucho se ubica en el Jr. Callao 122 del distrito de Ayacucho de la provincia de Huamanga y departamento de Ayacucho del Perú. Teniendo como representante en los periodos estudiados, año 2021 y 2022, al Sr. Carlos Rua Carbajal, y en la actualidad al Sr. Wilfredo Ocorima Nuñez, gobernador regional, y al Ing. Eduardo Cesar Huacoto Diaz, gerente general.

Figura 2

Ubicación del GORE de Ayacucho



Nota. Obtenido del Estado Peruano (2024).

3.2. Tipo y nivel de investigación

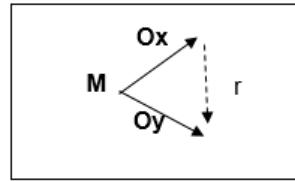
Hadi et al. (2023) define al tipo de estudio aplicado, como la investigación que se abastece de la literatura para dar solución a un problema práctico, por ello, se cimenta en derivaciones en función a los propósitos, ya que de acuerdo a eso se deriva el nivel del estudio. Se centró en encontrar la relación entre el cumplimiento de las normas laborales del régimen

de construcción con las sanciones administrativas, la cual se encontró bajo la aplicación de instrumentos para responder al objetivo planteado en el Gobierno Regional de Ayacucho.

De enfoque cuantitativo, según Ruiz y Valenzuela (2022) es de acuerdo a los caracteres numéricos de la información mediante un análisis profundo de las variables. Por lo tanto, en este estudio se identificó la situación de las normas laborales de construcción civil y las sanciones administrativas del Gobierno Regional de Ayacucho, la cual se tuvo mediante las tablas de frecuencia; de igual forma, se presentó el grado de conexión entre las variables mediante razones de la estadística en base a su significancia y el coeficiente de correlación; todo basado en las respuestas del cuestionario aplicado a los trabajadores.

Es no experimental, se planteó porque no efectúa cambios en la actuación de las variables, solo se observarán los hechos de interés tal en un periodo determinado (Ruiz y Valenzuela, 2022). Se observaron y analizaron situaciones ya existentes del cumplimiento de las normas laborales enfocadas en el régimen de construcción civil y como este se conectó con las sanciones administrativas de SUNAFIL en el órgano regional de Ayacucho, durante el lapso establecido en la investigación.

Su alcance fue descriptivo y correlacional, pues busca presentar las características y cualidades de las variables que se están examinando, lo cual permite narrar los hechos sucedidos concernientes a los constructos de la investigación; además de encontrar su relación (Arias, 2021). En tal sentido, el estudio detalló la situación del cumplimiento de las normas laborales de construcción civil y las sanciones administrativas, donde se encontró la conexión de tales constructos; tal conexión se detalló bajo la estadística.



Donde:

M: Muestra de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho

Ox: Normas laborales

Oy: Sanciones administrativa

r: Relación entre las variables

3.3. Unidad de análisis

Estuvo representado por cada trabajador de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho.

3.4. Población de estudio

Por otro lado, **la población** es un cúmulo de elementos que se estudian en concordancia con la naturaleza del problema, donde comparten las mismas peculiaridades; por esa razón, la población es finita, porque se puede contar a todos los elementos que participarán en dicho estudio; e incluye a los criterios de inclusión y exclusión para determinar la muestra (Arias, 2021). En este caso, abarcó a todos los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, que en total posee 23 trabajadores entre contratos bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y nombrados.

Criterios de inclusión

- Todos los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos.

- Los trabajadores que tienen asignados las labores del ROF y MOF vinculados en el tratamiento y cumplimiento de las normas laborales.
- Los trabajadores vinculados directamente con las funciones de la Unidad de administración de remuneraciones, pensiones y beneficios.

Criterios de exclusión

- Los trabajadores que no trabajan en la Oficina de Recursos Humanos
- Los que no tienen asignados las labores del ROF y MOF en el tratamiento de las normas laborales.

Tabla 7

Población

Período		2021	2022
Unidades de Recursos Humanos	Oficina de Recursos Humanos	N. ° de trabajadores	N. ° de trabajadores
Dirección	Dirección	6	6
Unidad de Administración de remuneraciones, pensiones y beneficios	Remuneraciones	7	7
Unidad de administración de personal	Escalafón	2	2
	Unidad de bienestar social	3	3
	Registro de control	1	1
Unidad de secretaría técnica	Secretaría Técnica	4	4
Total		23	23

Nota. Obtenido de la Oficina de Recursos Humanos del GORE de Ayacucho.

3.5. Tamaño de muestra

Es un subconjunto de la población que comparten características en común de la cual se recolectarán la información pertinente que represente a todo el universo a estudiar (Ruiz y Valenzuela, 2022). Se conformó por 08 trabajadores de la oficina de Recursos Humanos del GORE de Ayacucho, siendo estos los conocedores de la materia y personal que laboro en dichos periodos de estudio.

Tabla 8*Muestra*

Período	2021	2022
Oficina	N. ° de trabajadores	N. ° de trabajadores
Dirección de RRHH	1	1
Unidad de administración de remuneraciones	7	7
Total	8	8

Nota. Obtenido de la Oficina de Recursos Humanos del GORE de Ayacucho.

3.6. Técnicas de selección de muestra

Y el muestreo es la técnica de selección de la muestra que se aplica sobre la población, la no probabilística de tipo por conveniencia se aplica cuando se conoce a la totalidad de la población y se escoge a los que conocen de la materia para que se tengan resultados congruentes y fiables (Arias, 2021). Por ese fundamento, se eligieron solo a personas que conozcan sobre las normas laborales y las sanciones administrativas que aplica SUNAFIL; por cual, se encuestó a los trabajadores que sus funciones, de acuerdo al ROF, se encuentran vinculados a este tema investigado, para tener resultados reales y relevantes.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Son las estrategias aplicadas para la recolección de información y se tiene que recurrir a esta metodología para que la investigación científica sea confiable y aceptada (Hadi et al., 2023). Y los instrumentos de colecta representan al objeto con que se adquieren esas derivaciones; este depende de la técnica que se usa, ya que es atribuible a la muestra determinada, por lo cual depende del alcance y tiempo de la indagación (Ruiz y Valenzuela, 2022). En este caso se realizó el análisis documental y la encuesta y su respectivo cuestionario.

El análisis documental representa una modalidad específica del análisis de contenido que se enfoca en el contenido semántico de un texto, a diferencia de otros métodos que analizan el estilo, esta técnica se interesa por la identificación y cuantificación de las ideas, conceptos y temas presentes en el documento. (Ñaupas et al., 2013). Es así que se empleó el análisis documental para la revisión de las Resoluciones de Sub Intendencia y de Intendencia, primera y segunda instancia respectivamente, impuestas por la SUNAFIL en los años 2021 y 2022.

La encuesta es la estrategia que se aplica a los intervinientes de un estudio para conseguir información relevante y medible, el cual consta de la aplicación de las preguntas (Feria et al., 2020). Debido a ello, esta se aplicó para poder recopilar las derivaciones sobre el escenario que presenta las normas laborales y sanciones administrativas bajo la percepción de los colaboradores.

El instrumento con el que se recolecta la información, es el cuestionario, el cual da respuesta al objeto con el que se obtienen los datos, este puede ser físico o virtual de acuerdo al alcance del investigador y tiene estructuradas las interrogantes por cada indicador (Feria et al., 2020). Es así que, en este estudio se utilizó un cuestionario para ambas variables, el cual estuvo segmentado bajo la escala ordinal y las categorías de Likert, con 25 preguntas.

Este instrumento cuenta con dos criterios: el primero es la validez, este criterio es para corroborar la congruencia del instrumento con el objetivo del estudio, se realiza bajo la clase de validación de expertos, la cual se centra en pasar por una revisión de tres peritos en la materia para dar su conformidad con el planteamiento de las interrogantes (Ruiz y Valenzuela, 2022). Es así que, se envió el acta de validación a tres magísteres en gestión pública y laboral para que brinden su conformidad, en el caso que existan cambios, se subsanaron y fueron preparados para pasar al otro criterio.

En cuanto a la confiabilidad, es un requisito que se aplicó mediante la estadística, por ello se usa el Alfa de Cronbach, para que el instrumento sea consistente, cuantificable y preciso para la medición que se ha propuesto (Villasís et al., 2018).

3.8. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de la información

El procesamiento de los datos empezó con crear el cuestionario, pasó por la validez y la confiabilidad luego siguió encuestar para ser contestadas por los intervinientes, después se creó la base de datos en Excel con las respuestas de los encuestados por cada pregunta que estuvo segmentada por dimensiones y estas por variables. Creada la data se incluyó en el SPSS, de donde resultaron los resultados de la confianza, los descriptivos mediante tablas y gráficos de frecuencia y los resultados inferenciales de la prueba de normalidad y de correlación; culminando con las conclusiones y recomendaciones por objetivos.

En el análisis de los datos se tuvo que determinar la relación entre las variables, para lo cual se usó en primera instancia la prueba de normalidad, que ayudó a determinar a Kolmogorov o Shapiro Will de acuerdo a la muestra, y en base a ello se obtuvo la significancia con su distribución libre o normal que permitirá elegir a Spearman o Pearson, estas tablas permitieron reconocer la existencia y grado de conexión entre los constructos aplicados en el Gobierno Regional de Ayacucho.

Y con respecto a los aspectos éticos, el estudio se realizó con responsabilidad, con criterio profesional y de acuerdo con los principios de la ética profesional, considerando la honestidad y fidelidad de la información encontrada en la investigación, este estudio se realizó con la debida autorización de la organización, siendo el Gobierno Regional de Ayacucho, también se incluye los instructivos dotados por el APA Séptima Edición y la Universidad

Nacional de San Cristóbal de Huamanga para cumplir con lo establecido en cada parte de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

Confiabilidad del instrumento

Tabla 9

Valores de confianza

Valor	Categoría
0.71 – 0.99	Elevada
0.51 - 0.70	Aceptable
0.26 – 0.50	Regular
0.01 – 0.25	Baja

Nota. Datos obtenidos de Villasís et al. (2018).

Esta prueba sirvió para exponer el grado de confianza que poseen los instrumentos usados para la demostración de los hallazgos. Por lo tanto, se empleó el Alfa de Cronbach, determinando que:

Tabla 10

Confianza del cuestionario del cumplimiento de las normas laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	18

Nota. Datos obtenidos del SPSS.

El cuestionario del cumplimiento de las normas laborales contó con 18 interrogantes, las cuales al ser incluidas en la prueba de Alfa de Cronbach se obtuvo un índice de 0.915, demostrando que la confianza es elevada, como lo infiere los valores de la tabla 8.

Tabla 11*Confianza del cuestionario de las sanciones administrativas*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	7

Nota. Datos obtenidos del SPSS.

El cuestionario de las sanciones administrativas contó con 7 interrogantes, las cuales al ser incluidas en la prueba de Alfa de Cronbach se obtuvo un índice de 0.949, demostrando que la confianza es elevada, como lo infiere los valores de la tabla 8.

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad; para medir el nivel de conexión en los constructos; pues se determinó la prueba a usar:

Tabla 12*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cumplimiento de las normas laborales	,230	8	,200	,905	8	,323
Sanciones administrativas	,233	8	,200	,792	8	,023

Nota. Datos obtenidos del SPSS.

Al ser inferior a las 50 unidades de estudio, con 8 intervinientes, se eligió a Shapiro-Wilk, el cual determina al coeficiente de acuerdo con la significancia, siendo menor al 0.05 le corresponde la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman.

En función a esa prueba estadística, arrojó una significancia (p) de ,323 para la primera variable y para la segunda se obtuvo un valor de 0.023, es decir, al no superar al 0.05 ambas variables, la distribución no es normal, por lo tanto, para contrastar las hipótesis se destina el indicador de Rho de Spearman.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis

Para la constatación se consideró los siguientes criterios de relación:

Tabla 13

Criterios de la prueba no paramétrica

Valor	Relación
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa considerable
-0.11 a -0.50	Negativa media
-0.01 a -0.10	Negativa débil
0.01 a 0.10	Positiva débil
0.11 a 0.50	Positiva media
0.51 a 0.75	Positiva considerable
0.76 a 0.90	Positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Positiva perfecta

Nota. Datos obtenidos del SPSS.

Hipótesis general

H_1 : El cumplimiento de las normas laborales se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho.

H_0 : El cumplimiento de las normas laborales no se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho.

Tabla 14

Relación del cumplimiento de las normas laborales con las sanciones administrativas, 2021-2022

			Cumplimiento de las normas laborales	Sanciones administrativas
Rho de Spearman	Cumplimiento de las normas laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-,803*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	8	8
	Sanciones administrativas	Coefficiente de correlación	-,803*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	8	8

Nota. Datos obtenidos del SPSS.

En la tabla precedente, se obtuvo que el p-valor “Sig. Bilateral” $p = 0.016$ es menor a 0.05, por lo que, se rechaza la H_0 y acepta la H_1 , afirmando que el cumplimiento de las normas laborales se relaciona significativamente con las sanciones administrativas. Al observar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a -0.803, podemos afirmar que entre las variables existe una alineación de un rango de correlación negativa muy fuerte, infiriendo que al cumplir con eficiencia y precisión las normas laborales se disminuirá la presencia de las sanciones administrativas por parte de SUNAFIL en el GORE de Ayacucho.

Hipótesis específica 1

H_1 : El Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.

H_0 : El Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil no se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.

Tabla 15*Relación del RETCC con las sanciones administrativas, 2021-2022.*

			Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil	Sanciones administrativas
Rho de Spearman	Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil	Coefficiente de correlación	1,000	-,848**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	8	8
	Sanciones administrativas	Coefficiente de correlación	-,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	8	8

Nota. Datos obtenidos del SPSS.

De lo anterior, se obtuvo que el p-valor “Sig. Bilateral” $p = 0.008$ es menor a 0.05, se procede a consentir a la H_1 , afirmando que el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil se relaciona significativamente con las sanciones administrativas. Por último, al observar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a -0.848, podemos afirmar que entre las variables existe una correlación negativa muy fuerte, infiriendo que al incluir y cumplir con los requisitos para la inscripción o renovación de los trabajadores en dicho registro tal como indican la norma laboral disminuirá la aplicación de sanciones administrativas por parte de SUNAFIL en el GORE de Ayacucho.

Hipótesis específica 2

H_1 : La entrega de boletas de pago se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.

H_0 : La entrega de boletas de pago no se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.

Tabla 16

Relación de la entrega de boletas de pago con las sanciones administrativas, 2021 – 2022.

			Entrega de boletas de pago	Sanciones administrativas
Rho de Spearman	Entrega de boletas de pago	Coefficiente de correlación	1,000	-,755*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	8	8
	Sanciones administrativas	Coefficiente de correlación	-,755*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	8	8

Nota. Datos obtenidos del SPSS.

De lo anterior, se obtuvo que el p-valor “Sig. Bilateral” $p = 0.030$ es menor a 0.05, se procede a condescender a la H1, afirmando que la entrega de boletas de pago se relaciona significativamente con las sanciones administrativas. Es así que, al observar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a -0.755, podemos afirmar que entre las variables existe una correlación negativa considerable, infiriendo que al entregar y dar conocimiento de los conceptos de las boletas de pago a los empleados será menor la probabilidad de ser acreedores de las sanciones administraciones impuestas por la SUNAFIL al Gobierno Regional de Ayacucho.

Hipótesis específica 3

H₁: El pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen de construcción civil se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.

H₀: El pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen de construcción civil no se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.

Tabla 17

Relación del pago de remuneraciones, derechos y beneficios con las sanciones administrativas, 2021 – 2022.

			Pago de remuneraciones, derechos y beneficios	Sanciones administrativas
Rho de Spearman	Pago de remuneraciones,	Coefficiente de correlación	1,000	-,714*
	derechos y	Sig. (bilateral)	.	,046
	beneficios	N	8	8
	Sanciones	Coefficiente de correlación	-,714*	1,000
	administrativas	Sig. (bilateral)	,046	.
		N	8	8

Nota. Datos obtenidos del SPSS.

Para culminar, se obtuvo que el p-valor de significancia de $p = 0.046$ es menor a 0.05, se procede a consentir a la H1, afirmando que el pago de remuneraciones, derechos y beneficios se relaciona con las sanciones administrativas. Por lo tanto, al observar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a -0.714, podemos afirmar que entre las variables existe una correlación negativa considerable, es así que, se infiere que al pagar las remuneraciones, derechos y beneficios de los trabajadores de acuerdo al marco normativo y dentro de los plazos establecidos se reducirá la aplicación de sanciones administraciones de SUNAFIL en el GORE de Ayacucho.

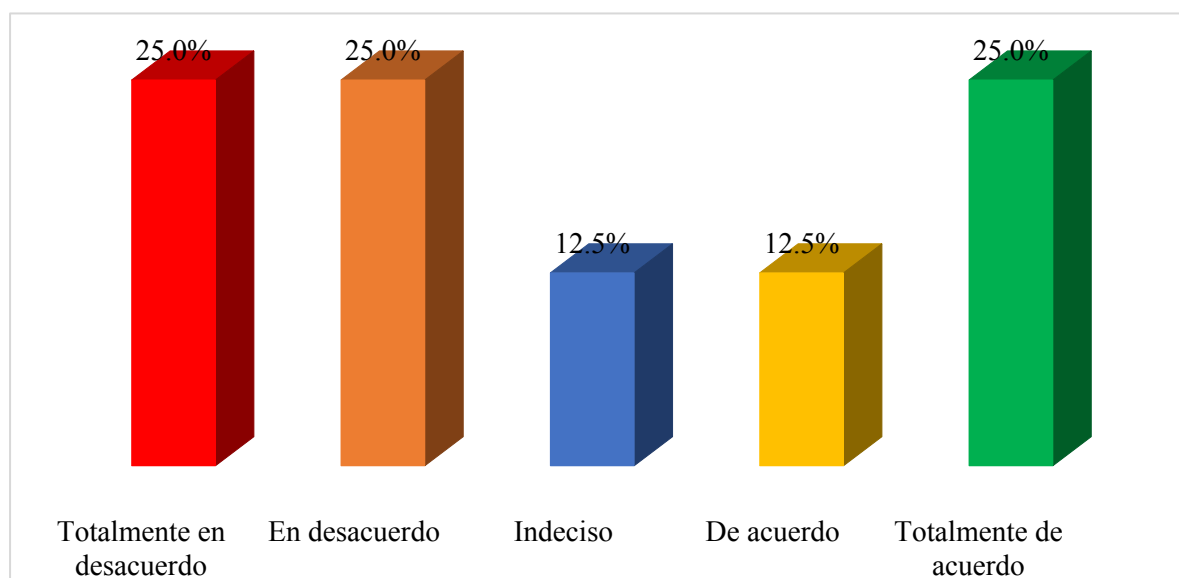
4.3. Análisis descriptivo

4.3.1. Presentación de resultados

Se exponen las derivaciones encontradas por variables y dimensiones:

Tabla 18*Cumplimiento de las normas laborales, 2021-2022.*

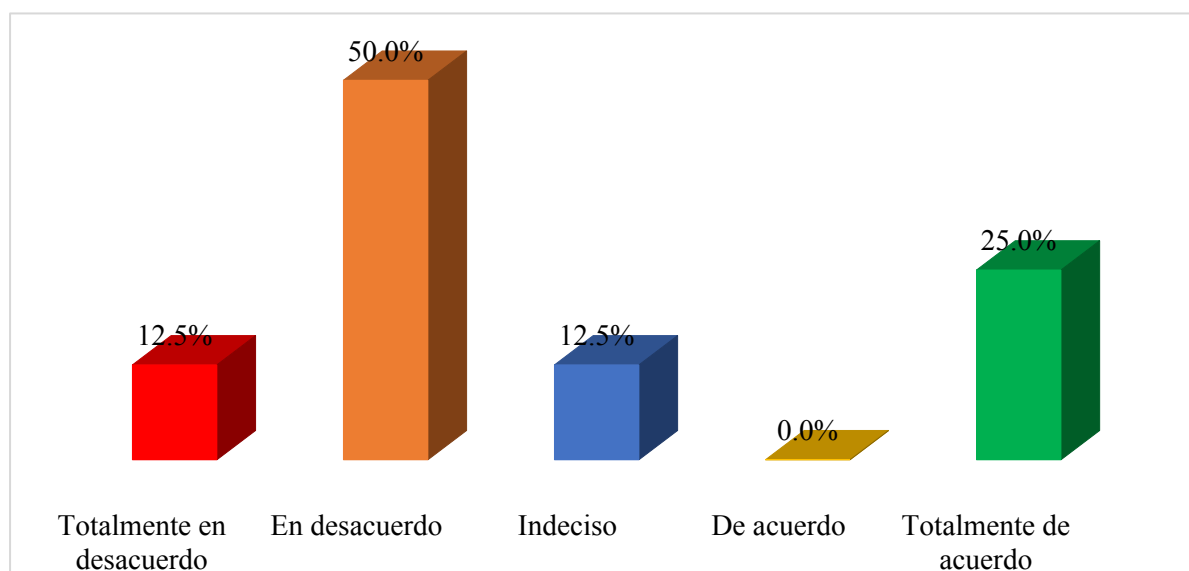
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	25,0	25,0
	En desacuerdo	2	25,0	50,0
	Indeciso	1	12,5	62,5
	De acuerdo	1	12,5	75,0
	Totalmente de acuerdo	2	25,0	100,0
	Total	8	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.**Figura 3***Cumplimiento de las normas laborales, 2021-2022.**Nota.* Datos obtenidos de la encuesta.

El 25.0% de los trabajadores del GORE de Ayacucho estuvo totalmente en desacuerdo con la variable cumplimiento de las normas laborales, otro 25.0% en desacuerdo, de igual forma, el 25.0% estuvo de acuerdo, mientras que el 12.5% estuvo de acuerdo e indeciso con dicho cumplimiento. Ello debido a que el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil fue deficiente, al igual que la entrega de boletas de pago y el pago de los conceptos remunerativos fueron regulares. Por ende, se demuestra que, la entidad regional posee deficiencias y carencias que impiden un adecuado desarrollo y entendimiento de las leyes laborales.

Tabla 19*Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, 2021-2022.*

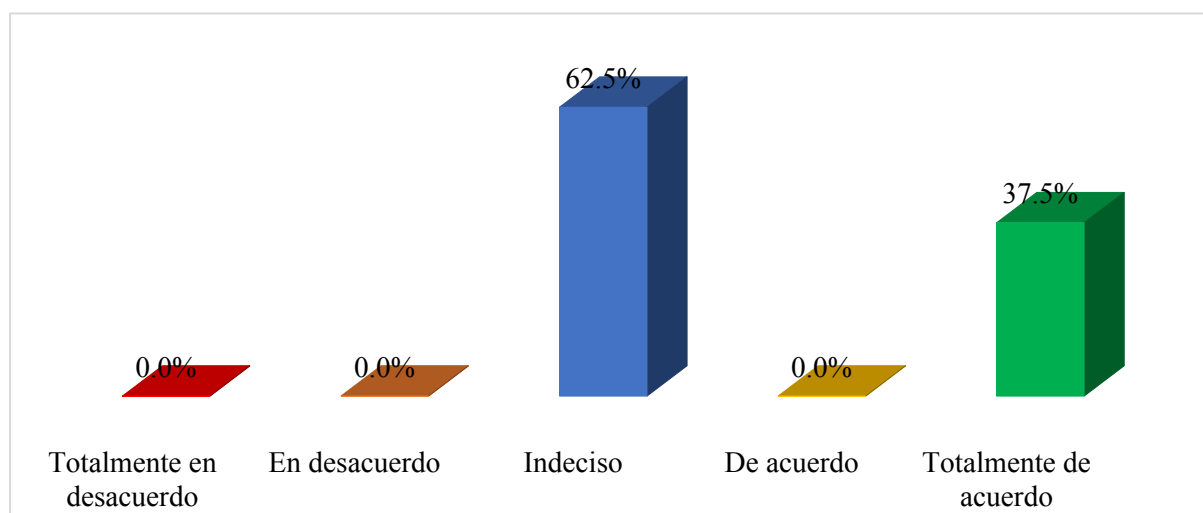
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	12,5	12,5
	En desacuerdo	4	50,0	62,5
	Indeciso	1	12,5	75,0
	De acuerdo	0	0,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	2	25,0	100,0
	Total	8	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.**Figura 4***Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, 2021-2022.**Nota.* Datos obtenidos de la encuesta.

En función a la primera dimensión de la primera variable, se obtuvo que, el 50.0% estuvo en desacuerdo con el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, el 25.0% totalmente de acuerdo, el 12.5% no lo acepta totalmente y estuvo indeciso. Ello porque existe desconocimiento del RTCC, por lo cual, la mayoría desconoce los requisitos para la renovación en el registro, al igual que, con la presentación del carnet actualizado, además están indecisos y en desacuerdo con la realización de la autenticidad del carnet mediante el portal de trabajo del MTPE y también llegan a desconocer el tipo de infracción que cometen al tener vacíos en la inscripción de los trabajadores que realizan la actividad de construcción civil.

Tabla 20*Entrega de boletas de pago, 2021-2022.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0	0,0
	Indeciso	5	62,5	62,5
	De acuerdo	0	0,0	62,5
	Totalmente de acuerdo	3	37,5	100,0
	Total	8	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.**Figura 5***Entrega de boletas de pago, 2021-2022.**Nota.* Datos obtenidos de la encuesta.

En función a la segunda dimensión, se obtuvo que, el 62.5% se encuentra indeciso con las entregas de boleta de pago, asimismo el 37.5% estuvo totalmente de acuerdo con esa entrega. Se alcanzó ello porque los encuestados están de acuerdo con el manejo de la planilla de trabajadores de construcción de acuerdo al régimen especial de construcción civil como indica la norma y que cumplen con los pagos respetando las categoría de los obreros, pero desconocen el detalle de la remuneración y beneficios especiales, además del formato de determinación y cálculo de pago, pero estuvieron en desacuerdo con la entrega de la boleta de pago, porque no detalla los conceptos remunerativos y no se les explica.

Tabla 21

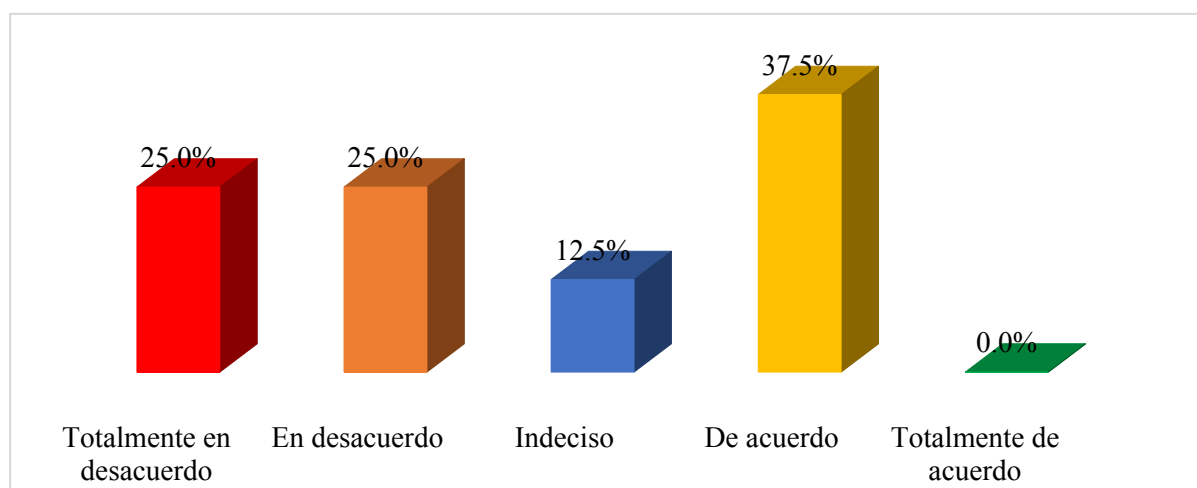
Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen laboral de construcción civil, 2021-2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	25,0	25,0
En desacuerdo	2	25,0	50,0
Indeciso	1	12,5	62,5
De acuerdo	3	37,5	100,0
Totalmente de acuerdo	0	0,0	100,0
Total	8	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

Figura 6

Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen laboral de construcción civil, 2021-2022.

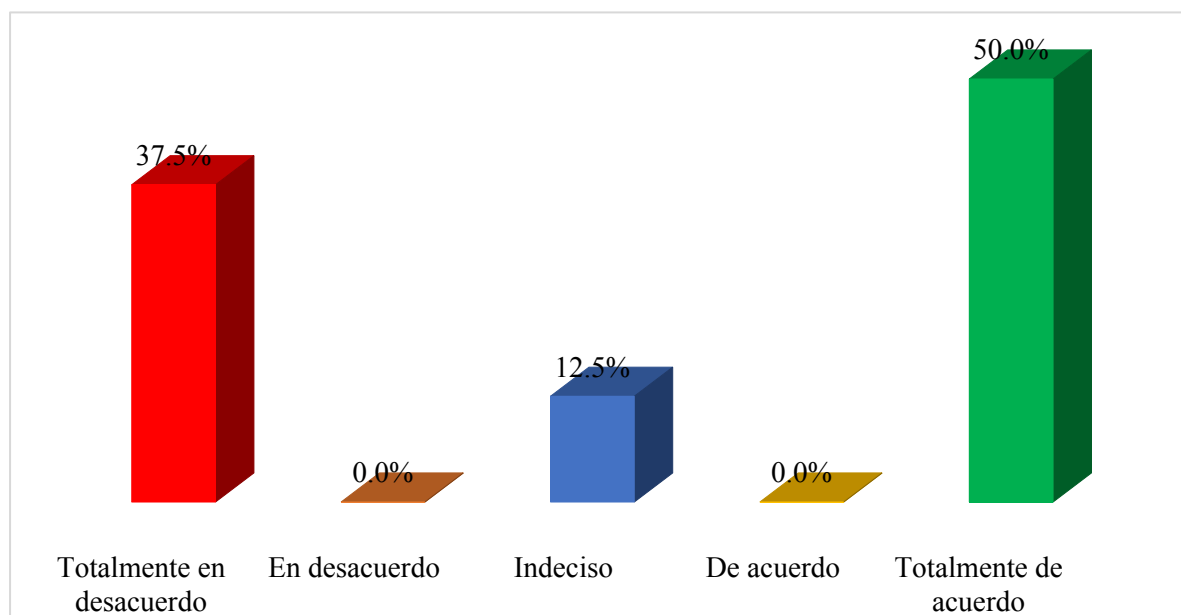


Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

El 37.5% estuvo de acuerdo con el pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen de construcción civil, el 25.0% estuvo en desacuerdo y completamente lo niega y el 12.5% fue neutral. Se presentó este escenario porque algunos conocen los conceptos remunerativos del régimen laboral de construcción civil, desconocen la norma actual con la que plantean el jornal básico diario, están de acuerdo en considerar el dominical para el cálculo de su remuneración, otros en desacuerdo con el pago de la sobretasa en los feriados y descanso, afirman que a veces se les paga impuntual, asumen que se les llega a cancelar las bonificaciones del BUC y otros, tienen dudas sobre el pago total de la CTS y de vacaciones.

Tabla 22*Sanciones administrativas, 2021-2022.*

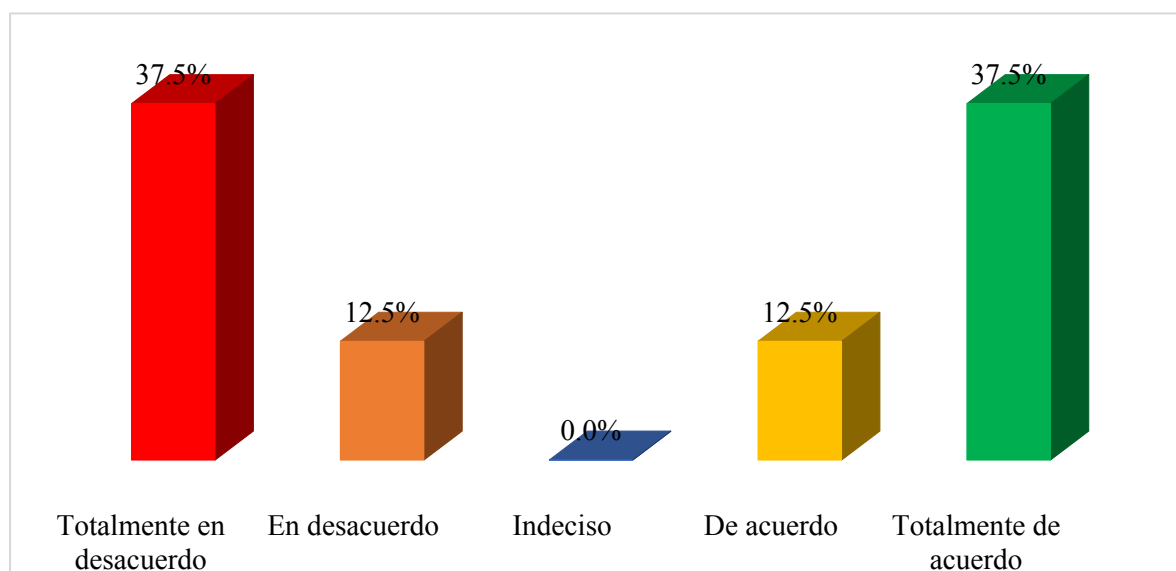
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	37,5	37,5
	En desacuerdo	0	0,0	37,5
	Indeciso	1	12,5	50,0
	De acuerdo	0	0,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	4	50,0	100,0
	Total	8	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.**Figura 7***Sanciones administrativas**Nota.* Datos obtenidos de la encuesta.

El 50.0% estuvo totalmente de acuerdo con la segunda variable denominada sanciones administrativas, sin embargo, el 37.5% lo rechaza tajantemente y el 12.5% indeciso. Ello debido a que no se estuvo de acuerdo con la graduación de las sanciones, sin embargo, la mayoría estuvo totalmente de acuerdo con el procedimiento sancionador bajo la opinión de los encuestados. Por lo tanto, se llega a demostrar que, al menos tienen conocimiento de las posibles sanciones que pueden recibir al no acatar la norma laboral que trata sobre el régimen laboral de construcción civil por parte de los encargados de la materia en el órgano regional de Ayacucho.

Tabla 23*Graduación de las sanciones, 2021-2022.*

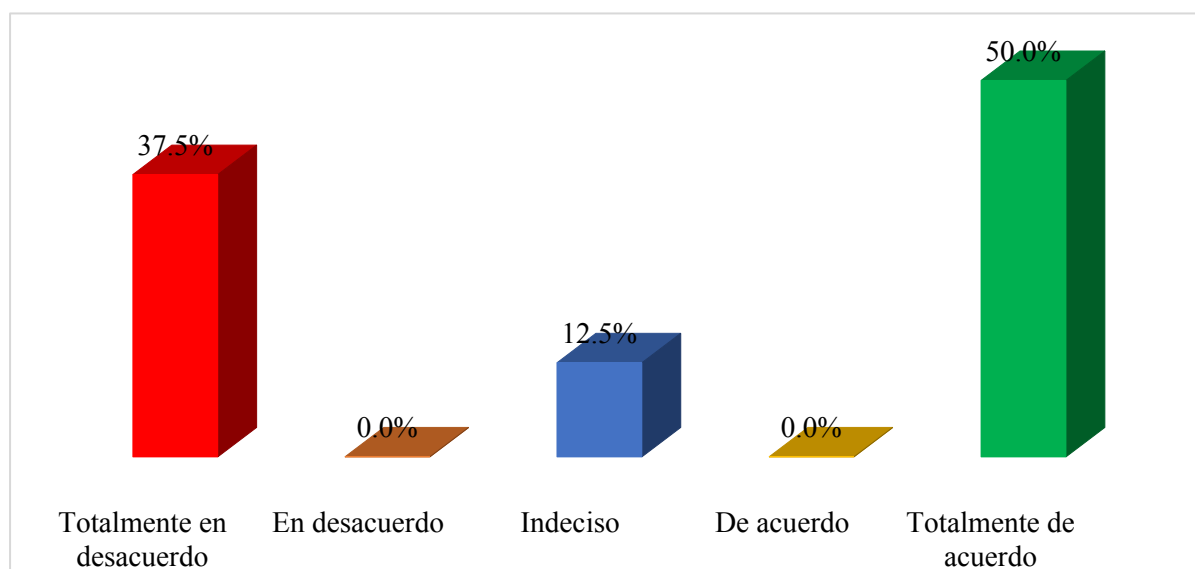
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	37,5	37,5
	En desacuerdo	1	12,5	50,0
	Indeciso	0	0,0	50,0
	De acuerdo	1	12,5	62,5
	Totalmente de acuerdo	3	37,5	100,0
	Total	8	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.**Figura 8***Graduación de las sanciones, 2021-2022.**Nota.* Datos obtenidos de la encuesta.

En función a la primera dimensión de la segunda variable, se obtuvo que, el 37.5% estuvo totalmente en desacuerdo con la graduación de las sanciones, de igual forma, otros 37.5% completamente de acuerdo y el 12.5% estuvo en desacuerdo y de acuerdo. Se consiguió ello porque los trabajadores encuestados estuvieron en desacuerdo y algunos de acuerdo con la evaluación de las infracciones que comete el Gobierno Regional de Ayacucho, de igual forma sucede con la imposición de las multas pecuniarias que aplica la autoridad fiscalizadora, además de estar disconformes con el establecimiento de profesionales especializados de la materia laboral para no incurrir en sanciones y así prevenir situaciones adversas.

Tabla 24*Procedimiento sancionador, 2021-2022.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	37,5	37,5
	En desacuerdo	0	0,0	37,5
	Indeciso	1	12,5	50,0
	De acuerdo	0	0,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	4	50,0	100,0
	Total	8	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.**Figura 9***Procedimiento sancionador, 2021-2022.**Nota.* Datos obtenidos de la encuesta.

Y en función a la segunda dimensión, se obtuvo que, el 50.0% estuvo totalmente de acuerdo con el procedimiento sancionador, el 37.5% totalmente en desacuerdo y el 12.5% es neutral con su opinión. Los encuestados rechazan tener información sobre la falta cometida al menos con 15 días de evaluación para lograr subsanar las observaciones, hay desacuerdo con el contenido de la notificación de las infracciones cometidas y resoluciones de la sanción, al igual que, con la objetividad del inspector al momento de detallar los hechos evidenciados en el acta de infracción, además de estar discordes ante la presencia de algún recursos administrativo que se ha resuelto en el plazo determinado por la normativa.

4.4. Discusión

En función al objetivo general que fue establecer la relación del cumplimiento de las normas laborales y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen laboral de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho, durante el 2021-2022, se evidenció que, con la estadística de Spearman se alcanzó una significancia de 0.016, por lo que se acepta la H_1 , afirmando que las variables se relacionan significativamente, asimismo, con el coeficiente de correlación de -0.803, se tiene un rango de correlación negativa muy fuerte, lo cual demuestra que, a mayor cumplimiento de la legislación laboral de construcción civil, menor será la aplicación de castigos de SUNAFIL; además en el análisis descriptivo se halló que, el 25.0% estuvo completamente en desacuerdo, en desacuerdo y de acuerdo con el cumplimiento de las normas laborales, además que, el 50.0% estuvo completamente de acuerdo con las sanciones administrativas que impone SUNAFIL debido a que, el 37.5% estuvo totalmente de acuerdo y desacuerdo con la graduación de las sanciones porque están totalmente en desacuerdo y algunos de acuerdo con la evaluación de las infracciones que se cometen en el GORE de Ayacucho, y el 50.0% completamente de acuerdo con el procedimiento sancionador y con el plazo de los 15 días para obtener toda la información sobre la falta cometida al menos y para lograr subsanar las observaciones. Estos hallazgos fueron similares a la investigación de Pérez (2019) en las constructoras de Tacna demostró que, las sanciones aplicadas por infringir las normas se encuentran explicada por un 68.3% por el cumplimiento de las leyes laborales de construcción civil, ello mediante el indicador de la Rho de Spearman. Asimismo, Cárdenas y Cuba (2021) en las Constructoras Sujetas al Régimen de Construcción Civil-Ayacucho revelaron que, bajo la Rho de Spearman que arrojó una significancia de 0.001 y un coeficiente de 0.590, se logra determinar una conexión moderada entre las variables. Sin embargo, Gonzáles (2022) en las constructoras de San Martín encontró una significancia de 0.397, determinando que, las variables no se llegan a conectar, por lo que

la gestión de los riesgos no se llega a relacionar con las sanciones correctivas de SUNAFIL. En tanto, Bueno (2021) al estudiar a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores de España evidenció que, la falta leve del sector de construcción es incumplir con las normas de riesgos – PRL y falta grave es incumplir el uso de los medios de seguridad y ocultar alguna anomalía del peligro, y como falta grave es no cumplir con la normativa. En otras líneas, Fernández (2020) al evaluar los aspectos relevantes del trabajador de construcción en Santa Rosa en Argentina detectó que, las infracciones y sanciones se puede suspender hasta 20 días en el año desde su primera suspensión y llevar su documentación de acuerdo a la legislación laboral, se aplican multas.

A razón del primer objetivo específico que fue determinar la relación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RTCC y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL; se comprobó que, bajo la prueba de Spearman se obtuvo una significancia de .008 y un coeficiente de unión de -0.848, con los cuales se llega a consentir que, el RTCC se vincula de forma significativa, negativa y muy fuerte con las sanciones que aplica SUNAFIL en el GORE de Ayacucho, por lo que, es necesaria la inclusión de los trabajadores de construcción en tal registro normado; por otro lado, el 50.0% estuvo en desacuerdo con el RTCC porque existe desconocimiento sobre este registro – RTCC, por lo cual, la mayoría desconoce los requisitos para la renovación en el registro, al igual que, con la presentación del carnet actualizado, además estuvieron indecisos y en desacuerdo con la realización de la autenticidad del carnet mediante el portal de trabajo del MTPE y también llegan a desconocer el tipo de infracción que cometen al tener vacíos en la inscripción de los trabajadores que realizan la actividad de construcción civil. Estas derivaciones son semejantes a la indagación de Carbajal y Quispe (2021) en su Caso Perú Proyect Chilloroya S.A., demostró que, el 100% las obras superan las 50 UIT y no estuvo inscrito en el RETCC que, al unirse con otras faltas, contó con una multa de S/ 9,337.50. Asimismo, Ordoñez y Vilcayauri (2022) en

IPC sucursal del Perú ostentó que, para el 75% cumple con las obligaciones formales, estuvo inscrito en RETCC y RENOCC, entrega la boleta de pago, con el control de horas extras. En tanto, Valencia (2023) en su evaluación a los trabajadores de la construcción en el sector informal de la ciudad de Guaranda encontró que, el 95% afirma no estar inscrito en el régimen especial, el 93% ha recurrido a un funcionario para que se informe sobre sus derechos y el 80% considera un sector con alto riesgo; por lo que, en la práctica del régimen laboral de construcción civil hay mucha informalidad.

Por otro lado, el objetivo específico 2 fue determinar la relación de la entrega de boletas de pago y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, durante el 2021-2022; se detectó que, mediante la correlación de Spearman se presentó un p valor de 0.030 y su grado de vinculación es igual a -0.755, demostrando que, existe una correlación negativa considerable, infiriendo que al entregar y dar conocimiento de los conceptos de las boletas de pago a los empleados será menor la probabilidad que SUNAFIL le imponga sanciones al Gobierno Regional de Ayacucho; por consiguiente, la dimensión denominada entrega de boletas de pago fue que el 62.5% se encuentra indeciso con dicha entrega porque están de acuerdo con el manejo de la planilla de trabajadores de construcción de acuerdo al régimen laboral de construcción civil como indica la norma y que cumplen con los pagos respetando las categoría de los obreros, pero desconocen el detalle de la remuneración y beneficios especiales, además del formato de determinación y cálculo de pago, pero estuvieron en desacuerdo con la entrega de la boleta de pago, porque no detalla los conceptos remunerativos y no se les explica. Estos resultados son similares con la indagación de Ordoñez y Vilcayauri (2022) en IPC sucursal del Perú ostentó que, para el 100% cumple con los deberes formales con el pago de remuneraciones según CAPECO, los beneficios laborales, las aportaciones del empleador. En otras líneas, Fernández (2020) al evaluar los aspectos relevantes del trabajador de construcción en Santa Rosa en Argentina detectó que, manejan las categorías de oficial especializado,

oficial, medio oficial, ayudante y sereno y las escalas salariales depende de la zona. Asimismo, Moreno (2022) en una pequeña empresa de la industria de la construcción de obra pública en Puebla demostró que, el 60% no recibe recibos de nómina y el 100% no ha firmado algún contrato con la empresa, por lo que, no se tiene un adecuado vínculo laboral.

Para culminar, el tercer fin específico determinar la relación del pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen laboral de construcción civil, y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, de ello se evidenció que, con la estadística de Spearman se alcanzó una significancia de 0.046 y un coeficiente de Rho de - 0.714, por lo que, se afirma que existe una vinculación negativa considerable, es así que, al pagar las remuneraciones, derechos y beneficios de los trabajadores se reducirá la aplicación de sanciones administraciones de SUNAFIL en el GORE de Ayacucho; además con el análisis descriptivo se detectó que, el 37.5% estuvo de acuerdo con la cancelación de los conceptos remunerativos mencionados, pero el 50.0% (entre desacuerdo y completamente en desacuerdo) menciona que no aceptar esos pagos porque desconocen los conceptos remunerativos del régimen laboral de construcción civil, desconocen la norma actual con la que plantean el jornal básico diario, de acuerdo en considerar el dominical para el cálculo de su remuneración, otros en desacuerdo con el pago de la sobretasa en los feriados y descanso, afirman que a veces se les paga impuntual, asumen que se les llega a cancelar las bonificaciones del BUC y otros, tienen dudas sobre el pago total de la CTS y de las vacaciones correspondientes. Estas averiguaciones fueron reveladoras por ser semejantes al estudio de Carbajal y Quispe (2021) en su Caso Perú Proyect Chilloroya S.A., demostró que, para el 100% no se paga el jornal básico, gratificación, CTS ni vacaciones y descansos, tampoco horas extras, menos asignaciones ni ninguna bonificación, menos EsSalud ni SCTR. Por otro lado, Bermúdez y Osorio (2023) analizaron el recurso humano de la industria de construcción en la ciudad de Colombia, donde hallaron que, para el 40.55% la remuneración es buena, para el 34.56% es

aceptable y para el 12.90% es regular; el 52.53% trabaja de 40-48 horas semanales, el 68.82% recibe transporte, el 63.13% recibe cesantías, el 50.69% no recibe prima de servicios, el 56.22% toma sus vacaciones y el 82.49% seguridad social, por lo que, el 75% reconoce que la remuneración económica es buena, pero no se logra cubrir la ley. Y Neyra (2022) en CAS en la Municipalidad Provincial de Huanta corroboró que, hay funcionarios deben estar sujetos al régimen laboral privado de construcción y deben de aplicarse los beneficios de dicho régimen.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, con la Rho de Spearman se tuvo una significancia de 0.016 (Tabla 13) y un coeficiente de -0.803 (Tabla 13), por ello, la vinculación fue negativa muy fuerte, lo cual demuestra que, a mayor presencia de cumplimiento de la legislación laboral del régimen construcción menos serán las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL; además el 25.0% (Tabla 17) estuvo en desacuerdo con cumplimiento de las normas laborales y el 50.0% (Tabla 21) acepta completamente a las sanciones administrativas porque estuvieron totalmente en desacuerdo con la evaluación de las infracciones hechas en el GORE de Ayacucho y el procedimiento sancionador fue regular a causa de que rechazan tener información sobre la falta cometida para lograr subsanar las observaciones.
2. Se finalizó que, se obtuvo una significancia de .008 (Tabla 14) y un valor de -0.848 (Tabla 14), con los cuales se llega a consentir que, el RTCC se vincula de forma significativa, negativa y muy fuerte con las sanciones administrativas que aplica SUNAFIL en el GORE de Ayacucho, por lo que, el 50.0% (Tabla 18) estuvo en desacuerdo con el RTCC porque existe desconocimiento sobre el registro, por lo cual, la mayoría desconoce los requisitos para la renovación en el registro, al igual que, con la presentación del carnet actualizado, estuvieron indecisos con la realización de la autenticidad del carnet mediante el portal de trabajo del MTPE y también llegan a desconocer el tipo de infracción por los vacíos en la inscripción de los trabajadores de construcción civil.
3. Se finiquitó que, con un p de 0.030 (Tabla 15) y valor de -0.755 (Tabla 15) existe una correlación negativa considerable, es decir, al entregar las boletas de pago será menor el riesgo que SUNAFIL imponga sanciones al GORE Ayacucho, por lo que, el 62.5% (Tabla 19) estuvo indeciso con la entrega de boletas de pago porque estuvieron de acuerdo con el manejo de la planilla de trabajadores de construcción de acuerdo al régimen laboral de construcción civil y que cumplen con los pagos respetando las categoría de los obreros, pero

desconocen el detalle de la remuneración y beneficios especiales, además del formato de determinación y cálculo de pago, pero quieren detallar los conceptos remunerativos de dicho régimen especial.

4. Se concluyó que, con un p de 0.046 (Tabla 16) y un coeficiente de -0.714 (Tabla 16) se afirma que existe una unión negativa considerable entre el pago de remuneraciones, derechos y beneficios de los trabajadores se reducirá la aplicación de sanciones administraciones de SUNAFIL, además el 37.5% (Tabla 20) estuvo de acuerdo con la cancelación de los conceptos remunerativos porque algunos conocen los conceptos remunerativos del régimen laboral de construcción civil y la norma actual del jornal básico, estuvieron de acuerdo en considerar el dominical en su remuneración, y en desacuerdo con el pago de la sobretasa en los feriados y descanso, afirman que a veces se les paga impuntual y se les llega a cancelar las bonificaciones del BUC y otros, tienen dudas sobre el pago total de la CTS y de las vacaciones.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Oficina Regional de Administración y a la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho que evalúe el manejo del cálculo y pago a los trabajadores del régimen laboral de construcción civil, para que se respete la normativa laboral como el Expediente N. ° 235-2023-MTPE/2.14-NEC donde se integran los importes de los pagos al trabajador de construcción civil, además de indagar sobre las infracciones y sanciones que plasma SUNAFIL para evitar cometer faltas u omisiones que llevarían a una sanción administrativa.
2. Se recomienda a los encargados de la Unidad de administración de remuneraciones, pensiones y beneficio, que indaguen más sobre las implicancias que tiene el RTCC, ya que existe desconocimiento sobre este aspecto, además de revisar periódicamente el estado del carnet del RTCC para corroborar que se encuentre actualizado, renovado y activo mediante el portal de trabajo del MTPE con el fin de evitar complicaciones laborales por las cuales se les sancione innecesariamente.
3. Se recomienda a la Unidad de administración de remuneraciones, pensiones y beneficios que al momento de hacer firmar las boletas de pago se le informe a cada trabajador sobre sus derechos y conceptos remunerativos que implicar estar inscrito la planilla del régimen laboral de construcción civil, además de exponer sobre los derechos labores de acuerdo a su categoría de peón, oficial y operario, por lo que, es necesario una capacitación sobre la materia laboral para todos los trabajadores del ente regional.
4. Se recomienda a las unidades labores del Gobierno Regional de Ayacucho que, respeten los valores determinado por norma respecto a los beneficios laborales y bonificaciones respectivas al rubro que implica estar inscrito en el régimen laboral de construcción civil para que no existan vacíos y desconocimiento por parte de los empleados y ante alguna

fiscalización, se tenga la certeza de que los empleados se encuentren satisfechos con el manejo de sus pagos correspondientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actualidad empresarial. (17 de Octubre de 2022). *Actualidad Empresarial*. Actualidad Empresarial: <https://actualidadempresarial.pe/noticia/mtpe-oficializa-mejoras-en-jornales-basicos-de-trabajadores-de-construccion-civil/544571c7-fbc0-4611-afd6-e632aa05b760/1>
- Arévalo, J. (2023). Régimen Laboral de trabajadores de construcción civil. *Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/regimen-laboral-de-los-trabajadores-de-construccion-civil/>
- Arévalo, M., y Escobar, S. (2018). La responsabilidad social empresarial: concepto, teorías y dimensiones. *Uniandes Episteme*, 5, 604-619. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1508>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting E.i.R.L. www.tesisconjosearias.com
- Asesor Empresarial. (2019). Régimen de Construcción Civil. *Revista de asesoría Especializada*. https://www.academia.edu/42822575/R%C3%A9gimen_de_Construccion_Civil
- Bermúdez, E., y Osorio, C. (2023). *Fuerza Laboral en el Sector de la Construcción [Artículo de pregrado]*. Repositorio de la Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/25584>
- Bernaldo, C., Alcántara, L., Espinoza, L., Blanco, G., Crispín, G., y Pariona, D. (2022). Sistema de emisión electrónica de comprobantes de pago y su relación con la evasión tributaria en los restaurantes de los distritos Chaupimarca y Yanacancha, Pasco. *Revista Economicus*, II(2), 14-23. <https://doi.org/10.54943/revoec.v2i2.197>
- Blume, I. (2023). Igualdad salarial: desarrollos actuales, perspectivas y debates. *Laborem*, XX(27), 105-122. <https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.4>
- Bueno, A. (2021). *El artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva [Tesis de posgrado]*. Palencia: Repositorio Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/51163>

- Carbajal, Á., y Quispe, 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 de pregrado; Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4483>
- Carbajal, Á., y Quispe, 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 de pregrado]. Cusco: Repositorio de la Universidad Andina del Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4483>
- Cárdenas, R., y Cuba, M. (2021). *Costos Laborales y Liquidez en Empresas Constructoras Sujetas al Régimen de Construcción Civil-Ayacucho 2020* [Tesis de pregrado]. Huancayo: Repositorio Institucional Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2447>
- Casma, J. (2022). La aplicación de sanciones tributarias en el marco del procedimiento de fiscalización: afectación al derecho de defensa de los contribuyentes. *IUS ET VERITAS*(65), 233-243. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202202.015>
- Castillo, M. (2017). *Reposito PUCP*. Pontificia Universidad Católica del Perú. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170669/13%20Der echo%20de%20las%20obligaciones%20con%20sello.pdf?fbclid=IwAR363JvPkCrgILhwL1zZPtEmPM_xkWuZSQcFZ1DymBFdy75ScUrtjf2Ajqs
- Chamorro, G., Pérez, D., y Serrano, M. (2022). Rol del interventor en la gestión de proyectos de infraestructura pública: estudio de caso del Valle del Cauca, Colombia. *Ciencia ergo sum*, 29(1), 1-17. <https://doi.org/10.30878/ces.v29n1a1>
- Convoca. (23 de agosto de 2023). *Lava Jato: Compañías supervisoras ganan cientos de millones de dólares mientras las investigan por corrupción*. Convoca: <https://convoca.pe/investigacion/lava-jato-companias-supervisoras-ganan-cientos-de-millones-de-dolares-mientras-las>
- Cuadros, F. (2018). Perú: Estructura de costos laborales salariales y no salariales e ingreso disponible de los trabajadores en el país. *Organización Internacional del Trabajo - OIT*, 65-80. Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andino.

Decreto Legislativo N° 688. (05 de diciembre de 1991). *Ley de Consolidación de Beneficios Sociales*. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales: https://www.rimac.com.pe/uploads/Ley_de_Consolidacion.pdf

Decreto Legislativo N° 713. (7 de noviembre de 1991). *Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada: <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf>

Decreto Legislativo N° 728. (11 de marzo de 2020). *Ley de Fomento de empleo*. Ley de Fomento de empleo: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>

Decreto Supremo N. ° 008-2020-TR . (2023). *Tabla de multas SUNAFIL - 2023*. <https://www.corgasa.pe/wp-content/uploads/2023/05/TABLA-DE-MULTAS-SUNAFIL-2023.pdf>

El Peruano. (10 de Febrero de 2020). *Ley 28806 - Ley General de Inspección del trabajo*. Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo - D.S. 019-2006-TR: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>

El Peruano. (14 de Setiembre de 2023). *Disponen la publicación del documento denominado “Convención Colectiva de Trabajo - Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2023-2024”*. Resolución Ministerial N. ° 357-2023-TR: https://busquedas.elperuano.pe/api/media/http://172.20.0.101/file/DFsqSTMGabOBS_KFIR_Y_8/*/2215424-1.PDF/PDF

Espinosa, I. (2022). Evolución histórica de la teoría del bien jurídico penal. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, 19(29), 140-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8333922>

Estado Peruano. (22 de mayo de 2016). *NORMA G.050 Seguridad durante la construcción DS N° 010-2009*. Municipalidad Distrital de Santa María del Mar: <https://www.gob.pe/institucion/munisantamariadelmar/informes-publicaciones/2619670-norma-g-050-seguridad-durante-la-construccion-ds-n-010-2009>

Estado Peruano. (1 de junio de 2022). *Listado de entidades habilitadas en el sector Educación (MINEDU y SUNEDU) para capacitar en temas de construcción civil*.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3043724-listado-de-entidades-habilitadas-en-el-sector-educacion-minedu-y-sunedu-para-capacitar-en-temas-de-construccion-civil>

Estado Peruano. (2024). *Gobierno Regional Ayacucho*. Sedes:
<https://www.gob.pe/institucion/regionayacucho/sedes?filter%5Bterms%5D=&filter%5Btype%5D=&sheet=>

Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú. (2020). Convenio colectivo 2020-2021. *Biblioteca FTCCP*, 15-33.

Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú. (2021). Convenio colectivo 2021-2022 del sector construcción. *Biblioteca FTCCP*, 12-29.

Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú. (2021). Convenio colectivo 2021-2022 del sector construcción. *Biblioteca FTCCP*, 22-23. chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/<https://www.ftccperu.com/images/Cartilla%20de%20Derechos%20Laborales/2021-2022%20Cartilla%20de%20derechos%20laborales%20del%20Regimen%20Especial%20de%20Construccion%20Civil.pdf>

Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú. (2021). *Convenio colectivo 2021-2022 del Sector Construcción*. Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú:
<https://www.ftccperu.com/images/Cartilla%20de%20Derechos%20Laborales/2022-2023%20Cartilla%20de%20derechos%20laborales%20FTCCP.pdf>

Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú. (2021). Convenio colectivo 2021-2022 del sector construcción . *Biblioteca FTCCP*, 25-26.

Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79.
<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>

- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115-150. <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2010.273.24253>
- Fernández, M. (2020). *Industria de la Construcción [Tesis de grado]*. Santa Rosa: Repositorio de la Universidad Nacional de Pampa. <https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/1173>
- Gobierno del Perú. (2020). *Compendio de normas legales de regímenes laborales especiales*. Ministerio de trabajo y promoción del empleo: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1544977/COMPENDIO%20NORMAS%20LEGALES.pdf>
- Gonzales, A. (2022). *Gestión de riesgos y sanciones correctivas de SUNAFIL en empresas constructoras de la provincia de San Martín, 2022 [Tesis de posgrado]*. Tarapoto: Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94545>
- Guzmán, C. (2019). *Procedimiento Administrativo Sancionador*. Pacífico Editores S.A.C.
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Huamán, A. (2022). Problemas prácticos en la ejecución de las sanciones administrativas en el Perú: ¿Cómo afrontar adecuadamente la potestad punitiva administrativa? *Revista de Derecho Público*(97), 63-76. <https://revistaderechopublico.uchile.cl/index.php/RDPU/article/download/69184/71820/255223>
- Instituto de Contabilidad Electrónica. (2023). *Planilla de Construcción Civil*. <https://institutocontable.org/2023/04/12/planilla-de-construccion-civil/>
- Jímenes, L. (2019). *Manual de Regímenes Laborales Sectoriales*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Jiménez, L. (2019). *Manual de Regímenes Laborales Sectoriales*. Lima: Instituto Pacífico.
- Jiménez, L. (2022). *Compendio Laboral*. Instituto Pacífico.

- Ley N° 26790. (14 de mayo de 1997). *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud: <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>
- Loo, M. (2017). El significado del procedimiento administrativo**. *Revista Derecho del Estado*(25), 155-175. <https://doi.org/10.18601/01229893.n38.06>
- Loor, V., Murillo, M., y Cuzme, A. (2021). Informalidad laboral, bienestar social y económico de los trabajadores del sector de la construcción. *Dominio de las ciencias*, 7(4), 277-292. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i6.2331>
- López, M. (2016). La teoría de los actos propios en el derecho del trabajo chileno. *Revista chilena de derecho*, 43(2), 549-573. <https://doi.org/10.4067/S0718-34372016000200008>
- LP Pasión por el derecho. (22 de noviembre de 2021). *¿Cómo es el régimen laboral de construcción civil?* LP Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-construccion-civil/>
- Megías, A. (2022). Análisis jurídico-laboral del tráfico ilegal de mano de obra mediante un diseño observacional. *Lex Social*, XII(1), 143-165. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6433>
- Mendoza, D. (2021). La prescripción de la facultad para determinar infracciones administrativas. *Advocatus*(041), 63-70. <https://doi.org/10.26439/advocatus2021.n041.5651>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2024). *Normatividad*. https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&id=672&Itemid=100357&lang=es
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima. chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320709/DS_004-2019-JUS.pdf?v=1560434051
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (06 de diciembre de 2020). *Compendio de normas legales de regímenes laborales especiales*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1544977/COMPENDIO%20NORMAS%20LEGALES.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (06 de Setiembre de 2022). *Informes y publicaciones: Díptico del sistema y trámite para el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil-RETCC*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3434084-diptico-del-sistema-y-tramite-para-el-registro-nacional-de-trabajadores-de-construccion-civil-retcc>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil: <https://www2.trabajo.gob.pe/directivas-mtpe/viceministerio-de-trabajo/direccion-general-de-trabajo/direccion-de-registros-nacionales-de-relaciones-de-trabajo/registro-nacional-de-trabajadores-de-construccion-civil-retcc/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *RETCC - Interno*. <https://portal.trabajo.gob.pe/retcc-evaluacion/app/#/login>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Compendio de Normas Laborales*. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/compendio-de-normas-laborales/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC*. <https://www2.trabajo.gob.pe/directivas-mtpe/viceministerio-de-trabajo/direccion-general-de-trabajo/direccion-de-registros-nacionales-de-relaciones-de-trabajo/registro-nacional-de-trabajadores-de-construccion-civil-retcc/>

Moreno, E. (2022). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano basado en el compliance para la pequeña empresa de la industria de la construcción de obra pública en Puebla [Tesis de maestría]*. Puebla: Repositorio de la Universidad Autónoma de Puebla. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/7ef02abc-aa4c-4833-af6d-eca3825fedc7>

Mori, G. (8 de Mayo de 2023). *Fiscalización en seguridad y salud en el trabajo*. SUNAFIL: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/presentaciones/Proceso_fiscalizacion.pdf

- Neffa, J. (2023). Teorias da segmentação do mercado de trabalho. *RBEST: Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho*, Campinas, 5, 1-48. <https://doi.org/10.20396/rbest.v5i00.18343>
- Neyra, R. (2022). *El régimen laboral de los obreros municipales y los contratos CAS en la Municipalidad Provincial de Huanta año 2021 [Tesis de pregrado]*. Lima: Repositorio Institucional Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/690>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2013). Metodología de la investigación. Ediciones de la U. <https://doi.org/978-958-762-876-0>
- Olivares, G., y Vigo, L. (2021). Sanciones laborales según Ley N°28806 y su incidencia en la liquidez de empresa TELENOR PERU S.R.L. Trujillo. Periodo 2018 – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Insitucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79091>
- Ordoñez, R., y Vilcayauri, L. (2022). *Análisis del cumplimiento de obligaciones del régimen laboral de construcción en la empresa IPC sucursal del Perú, Santa Anita, 2022 [Tesis de pregrado]*. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118396>
- Pacheco, F. (2019). Módulo de costos de producción. *CRAIUSTA Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación*, 1-45. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/18470>
- Pérez, E. (2019). *Influencia del cumplimiento de las normas laborales en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, Tacna, año 2014 [Tesis de pregrado]*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJB_5234cde45dea8b3de5fc5a2b592b0abf
- Prensa Regional. (12 de Septiembre de 2023). Corrupción 4X4: Fiscalía interniene el GORE Moquegua. *Prensa Regional*. <https://prensaregional.pe/corrupcion-4x4-fiscalia-interviene-el-gore-moquegua/>
- Ramírez, E. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental.

- Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10155-10167.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059
- Ramírez, E. (2023). El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú. *Revista Estado y Políticas Públicas*(20), 159-185.
https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:NKkQMbw1gK4J:scholar.google.com/+sanciones+de+derecho+en+el+trabajador&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2022
- Ramírez, Y. (17 de Julio de 2023). *GORE Ayacucho concreta recursos para ejecutar carretera Luricocha - Pacchancca en Huanta*. Perú Construye: <https://peruconstruye.net/2023/07/17/ayacucho-carretera-luricocha-pacchancca/>
- Red de Comunicación Regional. (08 de Julio de 2023). *Es dramático que existan 2 mil obras públicas paralizadas en todo el país*. <https://www.rcrperu.com/es-dramatico-que-existan-2-mil-obras-publicas-paralizadas-en-todo-el-pais/>
- Rincón, C., Molina, F., y Villarreal, F. (2019). *Contabilidad de Costos I. Componentes del costo con aproximaciones a las NIC 02 y NIIF 08* (Segunda ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/127106>
- Rivera, A. (2010). *Derecho del Trabajo Individual*. Ayacucho: Grafica Huamanga.
- Rivera, A. (2010). *Derecho del Trabajo Individual*. Grafica Huamanga.
- Rivera, E. (15 de julio de 2019). *Conoce la gratificación que recibirán los trabajadores del sector construcción*. Perú Construye: <https://peruconstruye.net/2019/07/15/conoce-la-gratificacion-en-el-sector-construccion/>
- Rodríguez, S. (2020). Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(152), 13-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464722>
- Ruiz, C., y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la Investigación*. Fondo Editorial. <https://doi.org/10.56224/EdiUnat.4>
- Sánchez, L. (2020). La fiscalización administrativa en el ordenamiento peruano: de la heterogeneidad a la regulación común. *Revista IUS ET VERITAS*(60), 38-64. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202001.002>

- Saravia, J. (2018). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI). *Líneas generales*, 1(2), 143-161. <https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2674>
- Saravia, J. (2021). Una historia en construcción: el empleo público en el Perú. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*(6), 168-173. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.09>
- Suay, J. (1989). *Sanciones administrativas*. Madrid: Publicaciones del Real Colegio de España.
- SUNAFIL. (14 de JUNIO de 2021). *Resolución N° 027-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*. <https://drive.google.com/file/d/1QYfTlmQFD4JqhHvqGzvs-dC2mILkUQ3W/view>
- SUNAFIL. (29 de Setiembre de 2023). *Resolución de Superintendencia N. ° 419-2023-SUNAFIL*. Directiva N° 002-2023-SUNAFIL: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5218570/RSI%20N%C2%B0%20419-2023-SUNAFIL-GG%20Y%20ANEXO%20.pdf>
- Terrel, E. (16 de agosto de 2023). Piden modernizar ley de contrataciones del Estado para evitar más paralizaciones de obras. *Perú Construye*. <https://peruconstruye.net/2023/08/16/piden-ley-contrataciones-evitar-paralizaciones-de-obras/>
- Tess, H., y Shae, M. (2022). The importance of competition and consumer law in regulating gig work and beyond. *Journal of Industrial Relations*, 64(5). <https://doi.org/10.1177/00221856211068868>
- Torres, A. (2006). *Introducción al derecho*. Moreno S.A.
- Torres, A. (2006). *Introducción al derecho*. Lima: Moreno S.A.
- Valencia, J. (2023). *Aplicación del régimen especial del seguro de los trabajadores de la construcción en el sector informal de la ciudad de Guaranda [Tesis de pregrado]*. Guaranda: Repositorio de Universidad Estatal de Bolívar. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/5658>
- Vásquez, Z. (2023). *Supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021 [Tesis de pregrado]*. Tarapoto: Repositorio de la Universidad Nacional de San Martín. <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/5188>

- Vélez, M. (2022). Fundamentación del ius puniendi en materia de derecho administrativo sancionador y su diferencia con respecto al ámbito penal: Un análisis jurisprudencial y comparado. *Revista de derecho público*(97), 105-122. <https://doi.org/10.5354/0719-5249.2022.69187>
- Vera, M. (2023). Evaluación de los sistemas de transparencia en materia de empleo público en América Latina. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9016457>
- Villasís, M., Marquéz, H., Zurita, J., Miranda, G., y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia México*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Waizul, Q., y Doly, A. (2022). Analysis System and Procedure Deletion Goods Owned by State Center for The Development of Quality Assurance of Vocational Education in Building and Electricity Sector. *Sinomics Journal*, 1(1), 15-24. <https://doi.org/10.54443/sj.v1i1.3>

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variables y matriz de consistencia

1.1.Operacionalización de variable

NORMAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS IMPUESTAS POR SUNAFIL, PERIODOS 2021-2022					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V.1 Normas Laborales	Son los lineamientos que regulan el régimen laboral de cada empresa de acuerdo a su giro de negocio, en la cual los empleados y empleadores deben cumplir las políticas mediante el respeto a los derechos y obligaciones, por lo que implantan reglas para la contratación y las modalidades laborales, junto a las características que contiene la contratación con sus conceptos relacionados (MTPE, 2023). Es la disposición jurídica de carácter general y obligatorio que regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo (Castillo, 2017).	Son un constructo jurídico, que regula el comportamiento de los empleadores y trabajadores, lo que permite preservar los derechos del empleador y respaldar a las condiciones de trabajo. En esta investigación estuvieron definidas operacionalmente por RTCC, entrega de boletas de pago y el pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen de construcción civil; los cuales fueron medidos por medio de la técnica de encuesta, segmentado bajo la escala ordinal y las categorías de Likert.	Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil	Lugar de inscripción en el registro	Escala ordinal Escala de Likert (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Indeciso (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo
				Requisitos para la inscripción o renovación en el RETCC	
				Carnet del RETCC	
			Entrega de boletas de pago	Planilla	
				Cálculo de acuerdo a categoría	
			Pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen de construcción civil	Remuneración básica	
				Remuneración por días de descanso	
				Bonificaciones	
V.2 Sanciones administrativas	Es una medida de protección para los trabajadores contra el mal comportamiento de las organizaciones, por lo que se debe aplicar una inspección a cargo de la entidad respectiva (Huamán, 2022). Es un acto de gravamen, un acto, por tanto, que disminuye o debilita la esfera jurídica de los particulares, bien sea mediante la privación de derecho (interdicción de una determinada actividad, sanción interdictiva), bien mediante la imposición de un deber antes existente (condena de un pago de una suma de dinero: sanción pecuniaria) (Suay, 1989).	Las sanciones administrativas en el ámbito laboral son consecuencias jurídicas que se imponen a las personas que cometen una infracción administrativa. Estas sanciones son impuestas por la Administración Pública a través de un procedimiento administrativo. Esto incluye el incumplimiento de los estándares laborales y de salud y seguridad. La evaluación de la variable se llevó a cabo a partir del análisis 2 dimensiones: Graduación de las sanciones y Procedimiento Sancionador, los cuales fueron medidos por medio de la técnica de encuesta, segmentado bajo la escala ordinal y las categorías de Likert.	Graduación de las sanciones	Criterios de graduación	Escala ordinal Escala de Likert (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Indeciso (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo
			Procedimiento sancionador	Cuantía y aplicación de infracciones	
				Trámite del procedimiento sancionador	
				Actas de infracción	
				Resolución de la sanción	

1.2.Matriz de consistencia

NORMAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS IMPUESTAS POR SUNAFIL, PERIODOS 2021-2022

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
Cumplimiento de las Normas Laborales, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho, y las Sanciones Administrativas Impuestas por la SUNAFIL Año 2021 y 2022	Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Tipo de Investigación:
	¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las normas laborales y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho?	Determinar la relación del cumplimiento de las normas laborales y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho.	El cumplimiento de las normas laborales se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho.	Aplicada Diseño de la Investigación: No experimental – transversal Nivel: Descriptivo -correlacional Enfoque: Cuantitativo Población:
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	23 trabajadores de Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho Muestra: 07 trabajadores de la Unidad de administración de remuneraciones, pensiones y beneficios y, 01 trabajador de la Dirección. Muestreo: No probabilístico por conveniencia Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de Análisis: SPSS
	¿Cómo se relaciona el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL?	Determinar la relación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.	El Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.	
	¿Cómo se relaciona la entrega de boletas de pago con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL?	Determinar la relación de la entrega de boletas de pago y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.	La entrega de boletas de pago se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.	
	¿Cómo se relaciona el pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen de construcción Civil con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL?	Determinar la relación del pago de remuneraciones, derechos y beneficios del régimen de construcción Civil, y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.	El pago de remuneraciones, derechos, beneficios del régimen de construcción civil se relaciona con las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL.	

ANEXO 2: LISTA DE ACRONIMOS Y ABREVIATURAS

APA: American Psychological Association

BAE: bonificación por Alta especialidad

BUC: Bonificación unificada de construcción civil

CAPECO: Cámara Peruana de la Construcción

CAS: Contrato Administrativo de Servicios

CETPRO: Educación técnico - productiva

CIIU: Clasificación Industrial Internacional Uniforme

CTS: Compensación por Tiempo de Servicios

DNI: Documento Nacional de Identidad

DRTPE: Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo

EEUU: Estados Unidos

GORE: Gobierno Regional

IES: Instituciones de Educación Superior

IPC: Índice de Precios de Consumo

IRE-AYACUCHO: Intendencia Regional De Ayacucho

MEF: Ministerio de Economía y Finanzas MINEDU: Ministerio de Educación

MOF: Manual de Organización y Funciones

MTPE : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

MYPE: Micro y Pequeña Empresa

OSCE: Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

RENOCC: Registro Nacional de Obras de Construcción Civil

ROF: Reglamento de Organización y Funciones

RTCC: Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil

SCTR: Seguro complementario por trabajo de riesgo

SENCICO: Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción

SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa

SPSS: Statistical Package for Social Sciences

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

SUNAT: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

SUNEDU: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

UIT: Unidad Impositiva Tributaria

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos**CUESTIONARIO**

El presente cuestionario va dirigido a los colaboradores de la Unidad de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho- Sede Central; para conocer su percepción con respecto a la relación entre las normas laborales con trabajadores del régimen laboral de construcción civil y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL al Gobierno Regional de Ayacucho; teniendo como objetivo evaluar la importancia de dicha relación. La información que otorgue será manejada con discrecionalidad y anonimato, por ello, se le agradece se sirva a contestar con la mayor objetividad posible.

Instrucciones: Marque con un (x) su respuesta según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.º	Ítems	TD	ED	I	DA	TA
NORMAS LABORALES						
REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL		1	2	3	4	5
1.	Usted conoce sobre la existencia del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.					
2.	Usted conoce los requisitos para la renovación en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.					
3.	Usted conoce si todos los trabajadores de construcción civil en el Gobierno Regional de Ayacucho cuentan con el carnet actualizado del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.					
4.	Usted realiza la autenticidad del carnet del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil mediante el portal de trabajo del MTPE.					
5.	Conoce usted el tipo de infracción por contar con trabajadores que realizan actividad de construcción civil que no estén inscritos RETCC.					
ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO			2	3	4	5
6.	Usted conoce si el Gobierno Regional de Ayacucho maneja la planilla de los trabajadores de construcción de acuerdo					

	al régimen especial de construcción civil como indica la normativa.					
7.	Conoce si en la planilla de los trabajadores de construcción civil se detallan la remuneración y los beneficios especiales del régimen laboral de construcción civil.					
8.	Se cumple con el pago a los trabajadores de construcción civil considerando las categorías de los obreros.					
9.	Se tiene establecido un formato para la determinación y cálculo de pago a los obreros de construcción civil (operario, oficial y peón) en la entidad.					
10.	El Gobierno Regional de Ayacucho cumple con la entrega de la boleta de pago considerando todos los conceptos remunerativos de acuerdo a la Ley.					
PAGO DE REMUNERACIONES, DERECHOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL		1	2	3	4	5
11.	Usted conoce sobre los conceptos remunerativos del régimen laboral de construcción civil.					
12.	El Gobierno Regional de Ayacucho mantiene actualizado el jornal básico diario de acuerdo a la normativa laboral del sector construcción.					
13.	El Gobierno Regional de Ayacucho considera el dominical para el cálculo de la remuneración por sus labores en una obra.					
14.	El Gobierno Regional de Ayacucho cumple con el pago del 100% de sobretasa cuando se labora en los días de descanso o feriado.					
15.	El Gobierno Regional de Ayacucho cumple con el pago puntual de las remuneraciones determinadas en el sector de construcción.					
16.	El Gobierno Regional de Ayacucho considera el pago de la bonificación para los casos especiales como la BUC y BAE u otros.					
17.	El Gobierno Regional de Ayacucho cumple con el depósito integro y oportuno de la CTS a los trabajadores de construcción civil.					
18.	El Gobierno Regional de Ayacucho cumple con el pago oportuno de vacaciones a los trabajadores de construcción civil.					
SANCIONES ADMINISTRATIVAS						
GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES		1	2	3	4	5
19.	Usted considera que la evaluación de las infracciones cometidas por el Gobierno Regional de Ayacucho es					

	evaluada adecuadamente para la determinación de las sanciones administrativas.					
20.	Usted conoce sobre la existencia de los tres niveles (leve, grave y muy grave) de imposición de multas pecuniarias que aplica la Autoridad administrativa.					
21.	Considera importante preferible contar con profesionales especializados en materia laboral para no caer en las sanciones aplicadas por la entidad fiscalizadora - SUNAFIL.					
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR		1	2	3	4	5
22.	Usted considera que en menos de 15 días puede obtener toda la información sobre la falta cometida para lograr subsanar las observaciones.					
23.	Cuando se les ha notificado un acta de infracción y resoluciones de sanción en el Gobierno Regional de Ayacucho, esta ha contenido adecuadamente las faltas cometidas por la entidad.					
24.	Usted considera que el inspector tiene objetividad al momento de detallar y redactar los hechos evidenciados en el acta de infracción.					
25.	Cuando el Gobierno Regional de Ayacucho ha presentado algún Recurso Administrativo, esta ha sido resuelta conforme a los plazos establecidos por Ley.					

ANEXO 4: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título de tesis: Normas laborales de los trabajadores de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho y sanciones administrativas impuestas por SUNAFIL, periodos 2021-2022.

Autor:

Fecha de Observación:

Objetivo: El objetivo del siguiente instrumento es brindar una descripción del proceso que se llevó a cabo para el análisis de los documentos como parte de la investigación.

PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Nº DE EXPEDIENTE	
Nº DE RESOLUCIÓN	
DESCRIPCIÓN DE LA CONDUCTA INFRACTORA	
TRABAJADORES AFECTADOS	
IDENTIFICACIÓN DE TIPO LEGAL	
CLASIFICACIÓN DE LA MULTA	
CUANTÍA DE MULTA	

ANALISIS DOCUMENTAL EXPEDIENTES DETALLADOS EN EL TABLA 5 Y 6

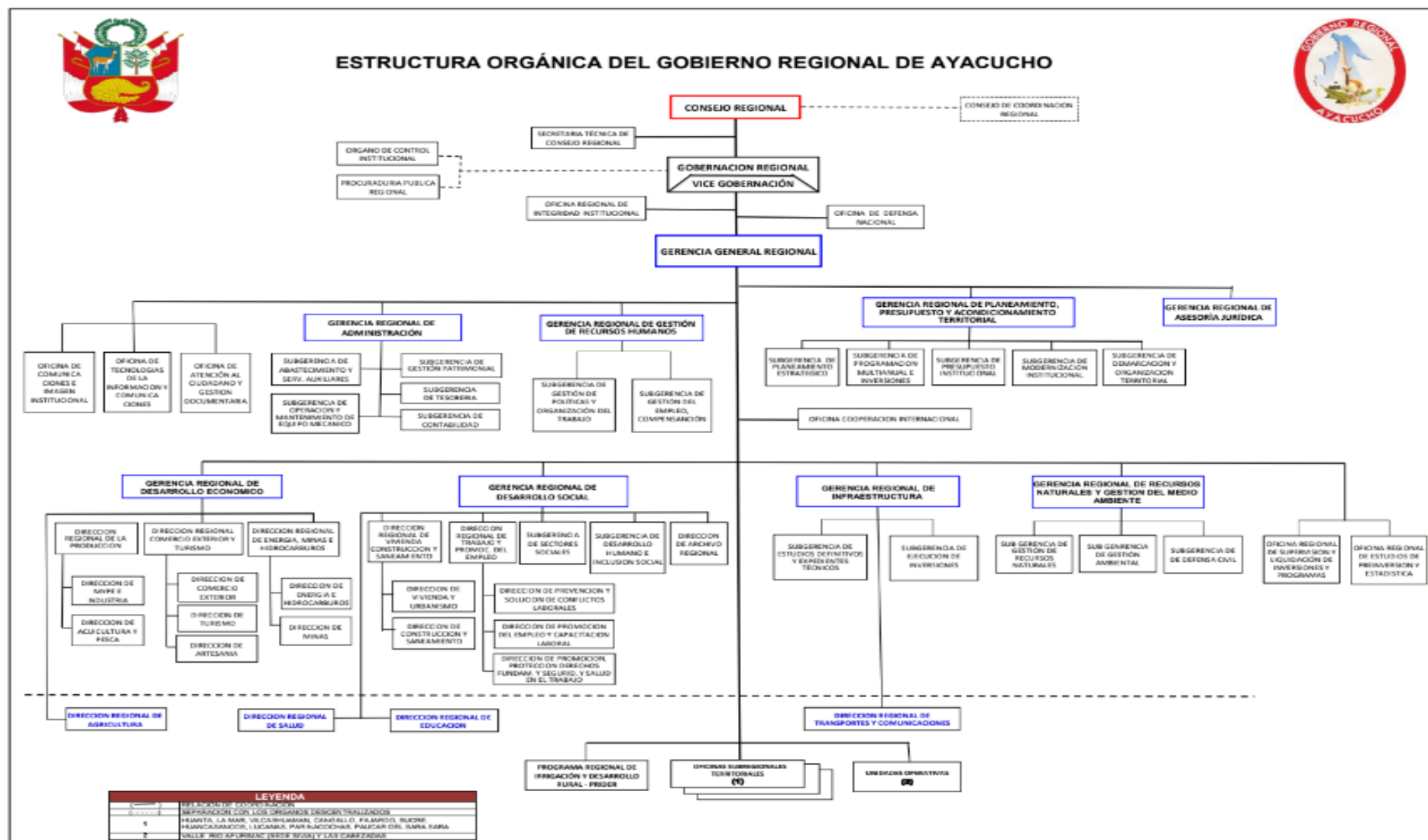
ADIMINISTRADO: GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO								
RUC: 20452393493								
EXP. SAN.	RES. PRIMERA INSTANCIA	RES.SEGUNDA INSTANCIA	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA SANCIONADA	TRABAJADORES AFECTADOS	TIPO LEGAL	CALIFICACIÓN	MULTA IMPUESTA
61-2022-SUNAFIL/IRE-AYA	0125-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00031-2022-SUNAFIL/IRE-AYA	SOCIOLABORALLABOR INSPECTIVA	No se pagó íntegra y oportunamente la remuneración mensual, del periodo laboral: 09 de diciembre de 2021, situación que afecto a su trabajador.	1	Numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT.	GRAVE	S/ 7,222.00
				No se pagó íntegra y oportunamente los trabajos realizados en días feriados no laborables, otorgado por dispositivo legal específico, del periodo laboral: 09 de diciembre de 2021, siendo afectados con este incumplimiento sus 79 trabajadores.	79	Numeral 25.6. del artículo 25° del RLGIT.	MUY GRAVE	S/ 53,176.00
				No cumplió con la medida inspectiva de requerimiento notificada vía casilla electrónica el 03 de febrero de 2022, siendo afectados sus 80 trabajadores.	80	Numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.	MUY GRAVE	S/ 113,574.00
361-2021-SUNAFIL/IRE-AYA	0015-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00006-2022-SUNAFIL/IRE-AYA	SOCIOLABORALLABOR INSPECTIVA	No se pagó íntegra y oportunamente la remuneración (jornal), del periodo laborado: 07/04/2020 al 31/07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectando a su primer trabajador y del periodo laborado 01/02/2020 al 31/07/2021 de acuerdo al convenio	2	Numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT	GRAVE	S/ 6,908.00

			colectivo de construcción civil vigente afectado a su segunda trabajadora.					
			No se pagó íntegra y oportunamente el jornal dominical, del periodo laborado: 07/04/2020 al 31/07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectando a su primer trabajador y del periodo laborado 01/02/2020 al 31 /07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectado a su segunda trabajadora.	2	Numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT	GRAVE	S/	6,908.00
			No se pagó íntegra y oportunamente las gratificaciones legales, del periodo laborado: 07/04/2020 al 31/07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectando a su primer trabajador y del periodo laborado 01/02/2020 al 31 /07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectado a su segunda trabajadora.	2	Numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT	GRAVE	S/	6,908.00
			No se pagó íntegra y oportunamente la remuneración vacacional, del periodo laborado: 07/04/2020 al 31/07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectando a su primer trabajador y del periodo laborado 01/02/2020 al 31 /07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectado a su segunda trabajadora.	2	Numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT	MUY GRAVE	S/	11,572.00
			No se cumplió con acreditar el pago de la indemnización – Compensación por Tiempo de Servicio, del periodo laborado: 07/04/2020 al 31/07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectando a su primer trabajador y del periodo laborado 01/02/2020 al 31	2	Numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT	GRAVE	S/	6,908.00

			/07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectado a su segunda trabajadora.				
			No se pagó íntegra y oportunamente la BUC (Bonificación Unificada de la Construcción), del periodo laborado: 07/04/2020 al 31/07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectando a su primer trabajador y del periodo laborado 01/02/2020 al 31 /07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectado a su segunda trabajadora.	2	Numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT	GRAVE	S/ 6,908.00
			No se pagó íntegra y oportunamente la bonificación por movilidad, del periodo laborado: 07/04/2020 al 31/07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectando a su primer trabajador y del periodo laborado 01/02/2020 al 31 /07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectado a su segunda trabajadora.	2	Numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT	GRAVE	S/ 6,908.00
			No se pagó íntegra y oportunamente la asignación por escolaridad, del periodo laborado: 07/04/2020 al 31/07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectando a su primer trabajador y del periodo laborado 01/02/2020 al 31 /07/2021 de acuerdo al convenio colectivo de construcción civil vigente afectado a su segunda trabajadora.	2	Numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT	GRAVE	S/ 6,908.00

				No se cumplió con acreditar, con cargo de entrega la constancia de alta de inscripción en la planilla electrónica, siendo afectados sus 02 trabajadores.	2	Numeral 23.2 del artículo 23° del RLGIT	LEVE	S/ 1,144.00
				No se cumplió con la medida inspectiva de requerimiento notificada vía casilla electrónica el 30 de septiembre de 2021. Siendo afectados sus 02 trabajadores.	2	Numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT	MUY GRAVE	S/ 11,572.00

ANEXO 5: ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO AÑOS 2021 Y 2022



ANEXO 6: Medios de verificación**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Roxana Gutierrez Vilca, con Documento Nacional de Identidad N° 40994718, de profesión Abogada, grado académico Maestro en Gestión Pública, con código de colegiatura 52882, labor que ejerzo actualmente como Ejecutor Coactivo, en la Superintendencia Nacional de Migraciones.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado, cuyo propósito es determinar la relación del cumplimiento de las normas laborales y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho- Sede Central.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

ROXANA GUTIERREZ VILCA

DNI: 40994718

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Lima, a los 15 días del mes de Julio de 2024


Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	NORMAS LABORALES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL.							
1	Usted conoce sobre la existencia del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.	X		X		X		
2	Usted conoce los requisitos para la renovación en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.	X		X		X		
3	Usted conoce si todos los trabajadores de construcción civil en el Gobierno Regional de Ayacucho cuentan con el carnet actualizado del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.	X		X		X		
4	Usted realiza la autenticidad del carnet del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil mediante el portal de trabajo del MTPE.	X		X		X		
5	Conoce usted el tipo de infracción por contar con trabajadores que realizan actividad de construcción civil que no estén inscritos RETCC.	X		X		X		
	ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted conoce si el GORE Ayacucho maneja la planilla de los trabajadores de construcción de acuerdo al régimen especial de construcción civil como indica la normativa.	X		X		X		
7	Conoce si en la planilla de los trabajadores de construcción civil se detallan la remuneración y los beneficios especiales del Régimen de Construcción Civil.	X		X		X		
8	Se cumple con el pago a los trabajadores de construcción civil considerando las categorías de los obreros.	X		X		X		
9	Se tiene establecido un formato para la determinación y cálculo de pago a los obreros de construcción civil (operario, oficial y peón) en la entidad.	X		X		X		
10	El Gobierno Regional de Ayacucho cumple con la entrega de la boleta de pago considerando todos los conceptos remunerativos de acuerdo a la Ley.	X		X		X		

	PAGO DE REMUNERACIONES, DERECHOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	Usted conoce sobre los conceptos remunerativos del régimen de construcción civil.	X		X		X		X	
12	El GORE Ayacucho mantiene actualizado el jornal básico diario de acuerdo a la normativa laboral del sector construcción.	X		X		X		X	
13	El GORE considera el dominical para el cálculo de la remuneración por sus labores en una obra.	X		X		X		X	
14	El GORE cumple con el pago del 100% de sobretasa cuando se labora en los días de descanso o feriado.	X		X		X		X	
15	El GORE cumple con el pago puntual de las remuneraciones determinadas en el sector de construcción.	X		X		X		X	
16	El GORE considera el pago de la bonificación para los casos especiales como la BUC y BAE u otros.	X		X		X		X	
17	El GORE cumple con el depósito íntegro y oportuno de la CTS a los trabajadores de construcción civil.	X		X		X		X	
18	El GORE cumple con el pago oportuno de vacaciones a los trabajadores de construcción civil.	X		X		X		X	
	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES								
19	Usted considera que la evaluación de las infracciones cometidas por el GORE Ayacucho es evaluada adecuadamente para la determinación de las sanciones administrativas.	X		X		X		X	
20	Usted conoce sobre la existencia de los tres niveles (leve, grave y muy grave) de imposición de multas pecuniarias que aplica la Autoridad administrativa.	X		X		X		X	
21	Considera importante preferible contar con profesionales especializados en materia laboral para no caer en las sanciones aplicadas por la entidad fiscalizadora - SUNAFIL.	X		X		X		X	
	PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	Usted considera que en menos de 15 días puede obtener toda la información sobre la falta cometida para lograr subsanar las observaciones.	X		X		X		X	
23	Cuando se les ha notificado un acta de infracción y resoluciones de sanción en el GORE de Ayacucho, esta ha contenido adecuadamente las faltas cometidas por la entidad.	X		X		X		X	
24	Usted considera que el inspector tiene objetividad al momento de detallar y redactar los hechos evidenciados en el acta de infracción.	X		X		X		X	

25	Cuando el Gobierno Regional de Ayacucho ha presentado algún Recurso Administrativo, esta ha sido resuelta conforme a los plazos establecidos por Ley.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del experto validador. ROXANA GUTIERREZ VILCA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **89.2%**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena **e) Muy buena**

Nombre y apellidos	Roxana Gutierrez Vilca	DNI: 40994718
Título profesional	Abogada	
Especialidad	Ejecución Coactiva	
Grado académico	Maestro	
Mención	Gestión Pública	
Lugar y Fecha	Lima, a los 15 días del mes de julio de 2024  Firma del experto	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Arturo Arias Caycho, con Documento Nacional de Identidad N° 15433962, de profesión Docente, grado académico Maestro, con código de colegiatura 03433, labor que ejerzo actualmente como Docente en las universidades Cesar Vallejo y Universidad Tecnológica del Perú

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado, cuyo propósito es determinar la relación del cumplimiento de las normas laborales y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho- Sede Central.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Arias Caycho, Carlos Arturo

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 15433962

Especialidad del validador: Maestro en Administración

Lima, a los 16 días del mes de julio de 2024



Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	NORMAS LABORALES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL							
1	Usted conoce sobre la existencia del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.	X		X		X		
2	Usted conoce los requisitos para la renovación en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.	X		X		X		
3	Usted conoce si todos los trabajadores de construcción civil en el Gobierno Regional de Ayacucho cuentan con el carnet actualizado del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.	X		X		X		
4	Usted realiza la autenticidad del carnet del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil mediante el portal de trabajo del MTPE.	X		X		X		
5	Conoce usted el tipo de infracción por contar con trabajadores que realizan actividad de construcción civil que no estén inscritos RETCC.	X		X		X		
	ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted conoce si el GORE Ayacucho maneja la planilla de los trabajadores de construcción de acuerdo al régimen especial de construcción civil como indica la normativa.	X		X		X		
7	Conoce si en la planilla de los trabajadores de construcción civil se detallan la remuneración y los beneficios especiales del Régimen de Construcción Civil.	X		X		X		
8	Se cumple con el pago a los trabajadores de construcción civil considerando las categorías de los obreros.	X		X		X		
9	Se tiene establecido un formato para la determinación y cálculo de pago a los obreros de construcción civil (operario, oficial y peón) en la entidad.	X		X		X		
10	El Gobierno Regional de Ayacucho cumple con la entrega de la boleta de pago considerando todos los conceptos remunerativos de acuerdo a la Ley.	X		X		X		

PAGO DE REMUNERACIONES, DERECHOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL.									
	Usted conoce sobre los conceptos remunerativos del régimen de construcción civil.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	Usted conoce sobre los conceptos remunerativos del régimen de construcción civil.	X		X		X		X	
12	El GORE Ayacucho mantiene actualizado el jornal básico diario de acuerdo a la normativa laboral del sector construcción.	X		X		X		X	
13	El GORE considera el dominical para el cálculo de la remuneración por sus labores en una obra.	X		X		X		X	
14	El GORE cumple con el pago del 100% de sobretasa cuando se labora en los días de descanso o feriado.	X		X		X		X	
15	El GORE cumple con el pago puntual de las remuneraciones determinadas en el sector de construcción.	X		X		X		X	
16	El GORE considera el pago de la bonificación para los casos especiales como la BUC y BAE u otros.	X		X		X		X	
17	El GORE cumple con el depósito íntegro y oportuno de la CTS a los trabajadores de construcción civil.	X		X		X		X	
18	El GORE cumple con el pago oportuno de vacaciones a los trabajadores de construcción civil.	X		X		X		X	
SANCIONES ADMINISTRATIVAS									
GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES									
19	Usted considera que la evaluación de las infracciones cometidas por el GORE Ayacucho es evaluada adecuadamente para la determinación de las sanciones administrativas.	X		X		X		X	
20	Usted conoce sobre la existencia de los tres niveles (leve, grave y muy grave) de imposición de multas pecuniarias que aplica la Autoridad administrativa.	X		X		X		X	
21	Considera importante preferible contar con profesionales especializados en materia laboral para no caer en las sanciones aplicadas por la entidad fiscalizadora - SUNAFIL.	X		X		X		X	
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR									
22	Usted considera que en menos de 15 días puede obtener toda la información sobre la falta cometida para lograr subsanar las observaciones.	X		X		X		X	
23	Cuando se les ha notificado un acta de infracción y resoluciones de sanción en el GORE de Ayacucho, esta ha contenido adecuadamente las faltas cometidas por la entidad.	X		X		X		X	
24	Usted considera que el inspector tiene objetividad al momento de detallar y redactar los hechos evidenciados en el acta de infracción.	X		X		X		X	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90.4%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena ☒ Muy buena

Nombre y apellidos	Carlos Arturo Arias Caycho	DNI: 15 4 339 62
Título profesional	Docente	
Especialidad	Docencia	
Grado académico	Maestro	
Mención	Administración	
Lugar y Fecha	 Firma del experto	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Lizbeth Nailea Ancasi Izarra, con Documento Nacional de Identidad N° 46504738, de profesión Abogada, Magister en Gobierno y Gerencia Pública, con código de colegiatura 1683, labor que ejerzo actualmente como Asesora Legal Externa en Entidades Públicas, en La Municipalidad Distrital de Llochegua.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado, cuyo propósito es determinar la relación del cumplimiento de las normas laborales y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho- Sede Central.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ x

Aplicable después de corregir ☐]

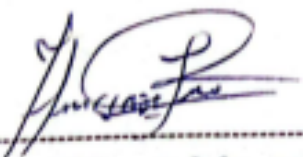
No aplicable ☐]

Lizbeth Nailea Ancasi Izarra

DNI: 46504738

Especialidad del validador: Magister en Gobierno y Gerencia Pública

Lima, a los 20 días del mes de Julio de 2024



Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	NORMAS LABORALES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL.							
1	Usted conoce sobre la existencia del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.	X		X		X		
2	Usted conoce los requisitos para la renovación en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.	X		X		X		
3	Usted conoce si todos los trabajadores de construcción civil en el Gobierno Regional de Ayacucho cuentan con el carnet actualizado del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.	X		X		X		
4	Usted realiza la autenticidad del carnet del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil mediante el portal de trabajo del MITE.	X		X		X		
5	Conoce usted el tipo de infracción por contar con trabajadores que realizan actividad de construcción civil que no estén inscritos RETCC.	X		X		X		
	ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted conoce si el GORE Ayacucho maneja la planilla de los trabajadores de construcción de acuerdo al régimen especial de construcción civil como indica la normativa.	X		X		X		
7	Conoce si en la planilla de los trabajadores de construcción civil se detallan la remuneración y los beneficios especiales del Régimen de Construcción Civil.	X		X		X		
8	Se cumple con el pago a los trabajadores de construcción civil considerando las categorías de los obreros.	X		X		X		
9	Se tiene establecido un formato para la determinación y cálculo de pago a los obreros de construcción civil (operario, oficial y peón) en la entidad.	X		X		X		
10	El Gobierno Regional de Ayacucho cumple con la entrega de la boleta de pago considerando todos los conceptos remunerativos de acuerdo a la Ley.	X		X		X		

PAGO DE REMUNERACIONES, DERECHOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL.						
	Usted conoce sobre los conceptos remunerativos del régimen de construcción civil.	Si	No	Si	No	No
11	Usted conoce sobre los conceptos remunerativos del régimen de construcción civil.	X		X		
12	El GORE Ayacucho mantiene actualizado el jornal básico diario de acuerdo a la normativa laboral del sector construcción.	X		X		
13	El GORE considera el dominical para el cálculo de la remuneración por sus labores en una obra.	X		X		
14	El GORE cumple con el pago del 100% de sobretasa cuando se labora en los días de descanso o feriado.	X		X		
15	El GORE cumple con el pago puntual de las remuneraciones determinadas en el sector de construcción.	X		X		
16	El GORE considera el pago de la bonificación para los casos especiales como la BUC y BAE u otros.	X		X		
17	El GORE cumple con el depósito íntegro y oportuno de la CTS a los trabajadores de construcción civil.	X		X		
18	El GORE cumple con el pago oportuno de vacaciones a los trabajadores de construcción civil.					
	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	Si	No	Si	No	No
	GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES					
19	Usted considera que la evaluación de las infracciones cometidas por el GORE Ayacucho es evaluada adecuadamente para la determinación de las sanciones administrativas.	X		X		
20	Usted conoce sobre la existencia de los tres niveles (leve, grave y muy grave) de imposición de multas pecuniarias que aplica la Autoridad administrativa.	X		X		
21	Considera importante preferible contar con profesionales especializados en materia laboral para no caer en las sanciones aplicadas por la entidad fiscalizadora - SUNAFIL.	X		X		
	PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	Si	No	Si	No	No
22	Usted considera que en menos de 15 días puede obtener toda la información sobre la falta cometida para lograr subsanar las observaciones.	X		X		
23	Cuando se les ha notificado un acta de infracción y resoluciones de sanción en el GORE de Ayacucho, esta ha contenido adecuadamente las faltas cometidas por la entidad.	X		X		
24	Usted considera que el inspector tiene objetividad al momento de detallar y redactar los hechos evidenciados en el acta de infracción.	X		X		

PAGO DE REMUNERACIONES, DERECHOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL.						
	Usted conoce sobre los conceptos remunerativos del régimen de construcción civil.	Si	No	Si	No	
11	El GORE Ayacucho mantiene actualizado el jornal básico diario de acuerdo a la normativa laboral del sector construcción.	X		X		
12	El GORE considera el domingo para el cálculo de la remuneración por sus labores en una obra.	X		X		
13	El GORE cumple con el pago del 100% de sobretasa cuando se labora en los días de descanso o feriados.	X		X		
14	El GORE cumple con el pago puntual de las remuneraciones determinadas en el sector de construcción.	X		X		
15	El GORE considera el pago de la bonificación para los casos especiales como la BUC y BAE u otros.	X		X		
16	El GORE cumple con el depósito íntegro y oportuno de la CTS a los trabajadores de construcción civil.	X		X		
17	El GORE cumple con el pago oportuno de vacaciones a los trabajadores de construcción civil.					
18		Si	No	Si	No	
SANCIONES ADMINISTRATIVAS						
GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES						
19	Usted considera que la evaluación de las infracciones cometidas por el GORE Ayacucho es evaluada adecuadamente para la determinación de las sanciones administrativas.	X		X		
20	Usted conoce sobre la existencia de los tres niveles (leve, grave y muy grave) de imposición de multas pecuniarias que aplica la Autoridad administrativa.	X		X		
21	Considera importante preferible contar con profesionales especializados en materia laboral para no caer en las sanciones aplicadas por la entidad fiscalizadora - SUNAFIL.	X		X		
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR						
22	Usted considera que en menos de 15 días puede obtener toda la información sobre la falta cometida para lograr subsanar las observaciones.	X		X		
23	Cuando se les ha notificado un acta de infracción y resoluciones de sanción en el GORE de Ayacucho, esta ha contenido adecuadamente las faltas cometidas por la entidad.	X		X		
24	Usted considera que el inspector tiene objetividad al momento de detallar y redactar los hechos evidenciados en el acta de infracción.	X		X		

25	Quando el Gobierno Regional de Ayacucho ha presentado algun Recurso Administrativo, esta ha sido resuelta conforme a los plazos establecidos por Ley.	X	X	X	
----	---	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐
Apellidos y nombres del experto validador: Lybeth Nailea Ancasi Izawa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

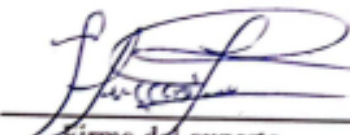
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- a) Apellidos y nombres: Ancasi Izarra, Lizbeth Nailea
b) Cargo e Institución donde labora: Asesora Legal Externa en Entidades Públicas, en La Municipalidad Distrital de Llochegua.
c) Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Encuesta
d) Investigadores: Martínez Atao, Nancy Ana y Ventura Morote, Yulissa Milagros.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente					Regular					Bueno					Muy Bueno					Excelente					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		84								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observada.																			87							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			90							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				94						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad																				93						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																			90							
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				89						
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores.																				93						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al fin del estudio.																				89						
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para el estudio.																					91					

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena ☒ Muy buena

Nombre y apellidos	Lizbeth Nailea Anccasi Izarra	DNI: 46504738
Título profesional	Abogada	
Especialidad	En Gobierno y Gerencia Pública	
Grado académico	Magister	
Mención	Gestión Pública	
Lugar y Fecha	Ayacucho, a los 20 días del mes de Julio de 2024  Firma del experto	

ANEXO 7: Base de datos

Encuestados	VARIABLE: NORMAS LABORALES																		VARIABLE: SANCIONES ADMINISTRATIVAS							
	Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3								Dimensión 1			Dimensión 2				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	
Sujeto 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	
Sujeto 2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	2	1	2	2	
Sujeto 3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2	3	
Sujeto 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	
Sujeto 6	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2	3	
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	
Sujeto 8	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	

ANEXO 8: Datos del SPSS

SPSS Yulissa UNSCH.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	1		{1,0, Totalm...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0		{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	D1V1	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
27	D2V1	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
28	D3V1	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
29	V1	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
30	D1V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Resultados Yulissa UNSCH.spx [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

RELIABILITY
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	18

RELIABILITY
 /VARIABLES=P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON H: 0.69, W: 17,3 cm

Resultados Yulissa UNSCH.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,230	8	,200 [*]	,905	8	,323
V2	,233	8	,200 [*]	,792	8	,023

^a. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

NONPAR CORR
/VARIABLES=D1V1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		D1V1	V2
Rho de Spearman	D1V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,008
	N	8	8
V2	Coefficiente de correlación	-,848 ^{**}	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	8	8

^{**}. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR
/VARIABLES=D2V1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 0,69, W: 17,3 cm

Resultados con escala de Likert - Yulissa.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Tabla de frecuencia

Registro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	12,5	12,5	12,5
	En desacuerdo	4	50,0	50,0	62,5
	Indeciso	1	12,5	12,5	75,0
	Totalmente de acuerdo	2	25,0	25,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Boleta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	5	62,5	62,5	62,5
	Totalmente de acuerdo	3	37,5	37,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Remuneraciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	25,0	25,0	25,0
	En desacuerdo	2	25,0	25,0	50,0
	Indeciso	1	12,5	12,5	62,5
	De acuerdo	3	37,5	37,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Graduación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	25,0	25,0	25,0
	En desacuerdo	2	25,0	25,0	50,0
	Indeciso	1	12,5	12,5	62,5
	De acuerdo	3	37,5	37,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

ANEXO 9: Solicitud de Acceso a la Información a la Intendencia Regional de Ayacucho de la SUNAFIL y solicitud de autorización al Gobierno Regional de Ayacucho.



El registro se realizó automáticamente, generándose la siguiente Hoja de Ruta:

HOJA DE RUTA N° 0000108160-2023

Fecha de Recepción: 05/06/2023 17:06

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Entidad : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Fecha de Registro : 05/06/2023 17:06

Intendencia Regional : INTENDENCIA REGIONAL DE AYACUCHO

I.- Datos del Solicitante

Apellidos y Nombres : VENTURA MOROTE, YULISSA MILAGROS N° Documento : D.N.I.-72943026

Dirección : URB. JOSE ORTIZ VERGARA MZ. P LT. 15

Dpto./Prov./Dist. : AYACUCHO/HUAMANGA/AYACUCHO

Nro. Celular : 990900289

Correo electrónico : YUMIVM0498@GMAIL.COM

II.- Información Solicitada

SOLICITO INFORMACIÓN DE EXPEDIENTES SANCIONADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO POR INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD, SOCIOLABORAL Y A LA LABOR INSPECTIVA, CON TRABAJADORES VINCULADOS AL SECTOR CONSTRUCCIÓN - RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DURANTE LOS AÑOS 2021 Y 2022:

- CONDUCTA INFRACTORA SANCIONADA (TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN)
- TRABAJADORES AFECTADOS.
- MULTA IMPUESTA.

III.- Modalidad de entrega de la información

Medio de entrega : CORREO ELECTRÓNICO(GRATUITO)

Fecha de impresión : 12/05/2021 10:09

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Entidad : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Fecha de Registro : 05/06/2023 17:06

Indendencia Regional : INTENDENCIA REGIONAL DE AYACUCHO

I.- Datos del Solicitante

Apellidos y Nombres : VENTURA MOROTE, YULISSA MILAGROS N° Documento : D.N.I.-72943026

Dirección : URB. JOSE ORTIZ VERGARA MZ. P LT. 15

Dpto./Prov./Dist. : AYACUCHO/HUAMANGA/AYACUCHO

Nro. Celular : 990900289

Correo electrónico : YUMIVM0498@GMAIL.COM

II.- Información Solicitada

SOLICITO INFORMACIÓN DE EXPEDIENTES SANCIONADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO POR INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD, SOCIOLABORAL Y A LA LABOR INSPECTIVA, CON TRABAJADORES VINCULADOS AL SECTOR CONSTRUCCIÓN - RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DURANTE LOS AÑOS 2021 Y 2022:

- CONDUCTA INFRACTORA SANCIONADA (TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN)
- TRABAJADORES AFECTADOS.
- MULTA IMPUESTA.

III.- Modalidad de entrega de la información

Medio de entrega : CORREO ELECTRÓNICO(GRATUITO)

Fecha de impresión : 12/05/2021 10:09



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización LaboralIntendencia Regional
de Ayacucho

Firmado digitalmente por :
PRADO PRADO Pedro Enrique FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.06.2023 15:04:45-0500

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

MEMORANDUM-00323-2023-SUNAFIL/IRE-AYA

A : SILVER NEREO PALOMINO CARDENAS
SUB INTENDENTE DE SANCION

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública.

Referencia : SAIP HR. 108160-2023

Fecha : Ayacucho, 07 de junio de 2023

En atención al documento de la referencia, sírvase remitir con CARÁCTER DE MUY URGENTE, la información solicitada por la ciudadana **YULISSA MILAGROS VENTURA MOROTE**, conforme a lo detallado en su solicitud y en los plazos establecidos por la Ley Nº 27806.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
PEDRO ENRIQUE PRADO PRADO
INTENDENCIA REGIONAL DE AYACUCHO

PPP/lhs
HR: 108160-2023

La impresión de este ejemplar es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en la SUNAFIL, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <http://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.verificacionFirmaDigital/> e ingresando la siguiente clave: **2253672323589**

**SUNAFIL**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización LaboralFirmado digitalmente por :
PALOMINO CARDENAS Silver Nereo FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.06.2023 10:06:27-0500"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"**MEMORANDUM-000320-2023-SUNAFIL/IRE-AYA/SISA**

A : PEDRO ENRIQUE PRADO PRADO
INTENDENTE REGIONAL DE AYACUCHO

Asunto : REMITE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA SOLICITADA

Fecha : Ayacucho, 15 de Junio del 2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted y, en atención al asunto de la referencia, con respecto a la solicitud de Acceso a la Información presentada por la señora YULISSA MILAGROS VENTURA MOROTE, quien solicita relación de los expedientes tramitados en contra del GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO en infracciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sociolaboral y a la Labor Inspectiva en el régimen de construcción civil durante los años 2021 y 2022, para lo cual se adjunta al presente la relación de los expedientes sancionadores.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
SILVER NEREO PALOMINO CARDENAS
IRE AYACUCHO-SUB INTENDENCIA DE SANCION

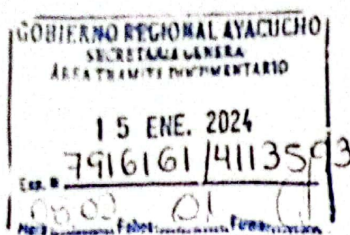
SPC
HR: 108160-2023

La impresión de este ejemplar es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en la SUNAFIL, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <http://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.verificacionFirmaDigital/> e ingresando la siguiente clave: 2271850320599

www.sunafil.gob.peAv. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

RELACION DE EXPEDIENTES POR INFRACCIONES EN MATERIA SOCIOLABORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y A LA LABOR INSPECTIVA VINCULADOS AL SECTOR CONSTRUCCIÓN DURANTE LOS AÑOS 2021 Y 2022 – GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO

N°	Expediente sancionador	N.° de resolución de sub intendencia	N.° de resolución de intendencia	Conducta infractora	Trabajadores afectados	Multa impuesta
1	38-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000086-2021-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE		Numeral 46.7 del art. 46º, numeral 25.6 del art. 25º y numeral 24.4 del art. 24º del Reglamento	2	S/ 71,500.00
2	99-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000170-2021-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00032-2021-SUNAFIL/IRE-AYA	Numeral 24.4 del art. 24º, numeral 46.7 del art. 46º del Reglamento	1	S/ 18,480.00
3	296-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000314-2021-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00074-2021-SUNAFIL/IRE-AYA	Numeral 46.7 del art. 46º, numeral 24.4 del art. 24º del RLGIT.	1	S/ 18,480.00
4	159-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000252-2021-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00051-2021-SUNAFIL/IRE-AYA	Numeral 24.15 del art. 24º del Reglamento	1	S/ 6,908.00
5	361-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000015-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00006-2022-SUNAFIL/IRE-AYA	Numeral 46.7 del art. 46º, numeral 24.4 del art. 24º, numeral 25.6 del art. 25º del Reglamento	2	S/ 72,644.00
6	358-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000040-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE		Numeral 24.4 del art. 24º, numeral 24.4 del art. 24º, numeral 46.7 del art. 46º del RLGIT.	1	S/ 53,020.00
7	346-2021-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000016-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00014-2022-SUNAFIL/IRE-AYA	Numeral 24.4 del art. 24º, numeral 25.6 del art. 25º, numeral 46.7 del art. 46º del Reglamento	1	S/ 71,500.00
8	157-2022-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000315-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE		Numeral 24.4 del art. 24º, numeral 23.2 del art. 23º, numeral 46.7 del art. 46º del Reglamento	1	S/ 70,232.80
9	61-2022--SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000125-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE	00031-2022-SUNAFIL/IRE-AYA	Numeral 24.4 del art. 24º, numeral 25.6. del art. 25º, numeral 46.7 del art. 46º del LGIT.	80	S/ 113,574.00
10	262-2022-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000421-2022-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE		Numeral 24.12. del art.24º del RLGIT.	1	S/ 7,222.00
11	125-2020-SUNAFIL/IRE-AYA.	0000000052-2021-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE		Numeral 24.4 del art. 24º, numeral 25.6 del art. 25º, numeral 46.7 del art. 46º, numeral 23.7 del art. 23º del Reglamento	1	S/ 70,993.00
TOTAL						S/ 574,553.80



Sumilla. Solicito autorización para el acceso a la información

SEÑOR ADMINISTRADOR DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO

BACH. MARTINEZ ATAO, NANCY ANA identificada con DNI, 47705867 y BACH. VENTURA MOROTE, YULISSA MILAGROS, con DNI 72943026 ambas domiciliadas en Urb. José Ortiz Vergara, MZ P, lote 15, del distrito de Ayacucho, Provincia Huamanga, Departamento de Ayacucho, y correo electrónico yulissa.ventura.36@unsch.edu.pe, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que, acudimos a vuestro despacho en calidad de egresados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, con la finalidad de **autorizar el acceso a la información**, dentro de la oficina de Recursos Humanos, con fines de realizar la **investigación académica** sobre *"Cumplimiento de las normas laborales, con los trabajadores del régimen de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho, y las sanciones administrativas impuestas por la SUNAFIL, año 2021 y 2022"*.

POR LO TANTO

A Ud. pido señor Juez, tener presente.

Ayacucho, 15 de enero del 2024

NANCY ANA MARTINEZ ATAO

DNI: 47705867

Celular: 936866212

E-Mail: nancy.martinez.08@unsch.edu.pe

YULISSA MILAGROS VENTURA MOROTE

DNI: 72943026

Celular: 990900289

E-Mail: yulissa.ventura.36@unsch.edu.pe

ANEXO 10: Fotografías







UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DECANATO

TRANSCRIPCION DE ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Ayacucho, el día 29 de noviembre 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. Luz Eliana Quispe Quintana, CPC. Sixto Susano Pretel Eslava, CPC. Alejandro Clever Coronel Cajchaya y CPC. Yon Ciro Ezcurra Ramírez (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. Edwar Rafael Enciso Huillca;

El secretario da lectura de la Resolución Decanal N° 808-2024-UNSCH-FCEAC-D, de fecha 21 de noviembre de 2024, el cual declara expedito a las bachilleres: YULISSA MILAGROS VENTURA MOROTE y NANCY ANA MARTINEZ ATAQ, para la sustentación de la tesis: **Normas laborales de los trabajadores de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho y sanciones administrativas impuestas por SUNAFIL, periodos 2021-2022.**, para optar el título profesional de Contadora Pública.

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

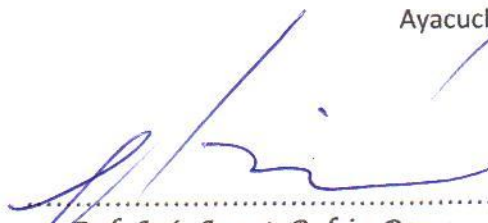
Jurado 1	16
Jurado 2	15
Jurado 3	11

Resultandos aprobados por unanimidad con el calificativo de CATORCE (14)

Siendo las 12:45 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. Luz Eliana Quispe Quintana, CPC. Sixto Susano Pretel Eslava, CPC. Alejandro Clever Coronel Cajchaya y CPC. Yon Ciro Ezcurra Ramírez (Asesor-Jurado).

Libro N° 05, con folio N° 265

Ayacucho, 10 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 205-2024-EPCA/FCEAC/UNSCH

1.- Nombres y Apellidos de las Investigadoras:

YULISSA MILAGROS VENTURA MOROTE

NANCY ANA MARTINEZ ATAÓ

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:

**Normas laborales de los trabajadores de construcción civil del Gobierno
Regional de Ayacucho y sanciones administrativas impuestas por
SUNAFIL, periodos 2021-2022.**

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

7.- Fecha de recepción: 06 de diciembre de 2024

8.- Fecha de evaluación: 06 de diciembre de 2024

9.- Evaluación de originalidad:

Porcentaje de similitud	Resultado
* 09% (Nueve)	** 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, 06 de diciembre de 2024



cc.
Archivo
TFRP

Normas laborales de los trabajadores de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho y sanciones administrativas impuestas por SUNAFIL, periodos 2021-2022.

por Yulissa Milagros Ventura Morote y Nancy Ana Martinez Atao

Fecha de entrega: 06-dic-2024 05:35p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2543462829

Nombre del archivo: 205_YULISSA_M._VENTURA_MOROTE_Y_NANCY_A._MARTINEZ_ATAO.docx (10.52M)

Total de palabras: 28849

Total de caracteres: 162771

Normas laborales de los trabajadores de construcción civil del Gobierno Regional de Ayacucho y sanciones administrativas impuestas por SUNAFIL, periodos 2021-2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1 %
2	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
5	qdoc.tips Fuente de Internet	1 %
6	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 %

7	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
13	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	fddocuments.es Fuente de Internet	<1 %
17	www.regionayacucho.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

18	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
19	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
20	www2.trabajo.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
21	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo