

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO**



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: INGENIERÍA

LINEA: INGENIERÍA Y GERENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN

TESIS

"FACTORES QUE DETERMINAN LA VARIACIÓN ENTRE EL COSTO DE MANO DE OBRA POR EXPEDIENTE TÉCNICO Y EL DECLARADO POR CONTRATISTAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA AÑO 2006"

PRESENTADA POR:

LUIS FERNANDO ROMERO CHUQUILÍN

ASESOR:

M.Cs. Ing. MARCO ANTONIO SILVA SILVA

CAJAMARCA - PERÚ

- 2012 -



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: INGENIERÍA

LINEA: INGENIERÍA Y GERENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN

TESIS:

**FACTORES QUE DETERMINAN LA VARIACIÓN ENTRE EL COSTO DE
MANO DE OBRA POR EXPEDIENTE TÉCNICO Y EL DECLARADO POR
CONTRATISTAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
AÑO 2006**

Por:

Luis Fernando Romero Chuquilín

Asesor:

M. Cs. Ing. Marco Antonio Silva Silva

Cajamarca, Perú

Marzo del 2012



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN : INGENIERÍA

LINEA: INGENIERÍA Y GERENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN

TESIS APROBADA:

**FACTORES QUE DETERMINAN LA VARIACIÓN ENTRE EL COSTO DE
MANO DE OBRA POR EXPEDIENTE TÉCNICO Y EL DECLARADO POR
CONTRATISTAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
AÑO 2006**

Por: Luis Fernando Romero Chuquilín

Comité Científico:

**Dra. Cs. Ing. Rosa Llique Mondragón
Presidente del Comité**

**M. Cs. Ing. Homero Bardales Taculí
Miembro del Comité**

**M. Cs. Ing. Hugo Miranda Tejada
Miembro del Comité**

**M. Cs. Ing. Marco Antonio Silva Silva
Asesor**

Fecha: 15 de marzo del 2012

Factores que determinan la variación entre el costo de mano de obra por expediente técnico y el declarado por contratistas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca año 2006

A:

Cristina Fernanda, Víctor Hugo y Jorge Rafael
mis hijos,
que motivan cada segundo de mi vida.

A mi esposa Ines,
por su paciencia y comprensión.

A Graciela mi madre que lo es lo
doblemente en mis hijos.

A Rosario, mi hermana que siempre
está a mi lado y es apoyo para todos
mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

Al M. Sc. Ing. Marco Silva Silva, por su apoyo incondicional y desinteresado, por sus consejos y la sabia perspectiva de la vida que sabe transmitir a quienes requerimos de su apoyo.

Al Ing. Eduardo Bazán Cabrera Jefe del Area de Liquidaciones de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, que facilitó acceso a las liquidaciones de obra, y sin cuyo invaluable apoyo no hubiese sido posible la realización del presente trabajo de investigación.

A mis colegas y amigos de la Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras: Norma Villegas, Mary Lee, Jorge Coronado, Victor Ocas, Alfredo Sifuentes, Elio Quiroz, Alberto Diaz, Luis Chuquipoma, Angel Cabanillas, que han colaborado decididamente en la culminación del trabajo de investigación.

RESUMEN

El Régimen de Construcción Civil, que tiene su síntesis más representativa en la tarifas fijadas por negociación colectiva anual, entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) si bien tienen una constitución declarativa con la firma y publicación de la negociación colectiva, no se concreta en ejercicio efectivo y goce de dichas tarifas por los trabajadores del ramo.

En la ciudad de Cajamarca, la planilla declarada por los contratistas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en obras iniciadas el Año 2006, es en promedio el 15.04% de la considerada en el expediente Técnico.

La significativa variación se debe al incumplimiento de pago de las tarifas de construcción civil: solo se declara una parte de la mano de obra empleada, la mayor parte se somete al mercado local de mano de obra. Otro factor que contribuye a acentuar tal distorsión es la ausencia de procedimientos de control de cumplimiento del Régimen de Construcción Civil: la municipalidad no cuenta con procedimientos de supervisión de obligaciones laborales, éstas están sujetas a la discrecionalidad del inspector. Otro factor que explica la distorsión es la menor productividad de la mano de obra local, que al no cumplir los rendimientos mínimos oficiales es argumento del contratista para no pagar las tarifas de construcción civil, adicionalmente el contratista sustenta el incumplimiento en que los gastos generales y utilidades considerados en los expedientes técnicos son insuficientes por lo que la única forma de generarse una utilidad es minimizando los costos de mano de obra.

Finalmente la administración pública del trabajo es una cuestión puramente formal, por cuanto el pago que declara el contratista correspondiente a la mano de obra empleada, sea esta para el pago de seguros, obligaciones previsionales a SUNAT o la misma planilla declarada ante el AAT, no es controlada por los inspectores de obra, menos por los inspectores del Ministerio del Trabajo. Considerando la posición de dominio de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, bastaría establecer mecanismos concretos de control ejercidos por los inspectores y supervisados por las áreas competentes del municipio para lograr reducir sensiblemente la distorsión entre lo declarado y lo pagado beneficiando de forma efectiva a los trabajadores de construcción en Cajamarca.

ABSTRACT

The Regime of Civil Construction which has its representative in the synthesis rates set by annual collective bargaining between the Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) and the Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) while having a constitution declarative with the Firm and Publication of Collective Bargaining, not concrete realization and enjoyment of such fees by workers in the industry.

In the city of Cajamarca, the return declared by the contractors of the Provincial Municipality of Cajamarca Works started in 2006, is on average 15.04% of that considered in the technical dossier.

The significant variation is due to non-payment of construction rates: only declare a part of the labor employed, most subjected to the local market for labor. Another factor contributing to accentuate the distortion is the absence of control procedures in compliance with the Regime of Construction: The municipality has no procedures for monitoring work duties, they are subject to the discretion of the Inspector. Another factor explaining the distortion is lower productivity of local labor, which it does not meet minimum performance of the contractor official is grounds for failure to pay premiums of construction, the contractor further supports that the failure to overhead and utilities considered in the technical files are inadequate so the only way to generate a profit is minimizing labor costs.

Finally, the administration of labor is a purely formal, since payment stating the contractor for the labor employed, whether for insurance payments, pension obligations to the same slate SUNAT or declared before the AAT, not is controlled by labor inspectors, except by inspectors from the Ministry of Labour. Considering the dominance of the Provincial Municipality of Cajamarca, sufficient to establish specific mechanisms of control exercised by inspectors and supervised by the competent areas of the municipality in order to reduce significantly the distortion between the statement and benefiting effectively paid workers construction in Cajamarca.

LISTA DE ABREVIACIONES

AAT:	Autoridad Administrativa de Trabajo.
CAPECO:	Cámara Peruana de la Construcción.
D.L:	Decreto Legislativo.
D.S:	Decreto Supremo.
EPS:	Empresa Prestadora de Servicios.
FTCCP:	Federación Trabajadores de Construcción Civil del Perú.
LCAE:	Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
LFPL:	Ley de Formación y Promoción Laboral.
LCTS:	Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
LPCL:	Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
LRCT:	Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
MINTRA:	Ministerio del Trabajo.
MPC:	Municipalidad Provincial de Cajamarca.
ONP:	Oficina de Normalización Previsional.
OIT:	Organización Internacional del Trabajo.
RCC:	Régimen de Construcción Civil.
RSE:	Responsabilidad Social Empresarial
RUC:	Registro Unico de Contribuyentes.
SNP:	Sistema Nacional de Pensiones.
SST:	Seguridad y Salud en el Trabajo.
SUNAT:	Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.
TDR:	Términos de Referencia
TUO:	Texto Unico Ordenado.
UNC:	Universidad Nacional de Cajamarca.
UIT:	Unidad Impositiva Tributaria.

INDICE

Título.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Lista de abreviaciones.....	viii

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	02
1.1.1 Descripción del problema.....	02
1.1.2 Formulación del Problema.....	03
1.1.3 Justificación.....	03
1.1.4 Objetivos.....	04
1.1.4.1 Objetivo general.....	04
1.1.4.2 Objetivos específicos.....	04
1.1.5 Alcances y limitaciones.....	05
1.2 Hipótesis.....	05
1.3 Variables.....	05
1.3.1 Variable independiente.....	05
1.3.2 Variable dependiente.....	05
1.4 Procedimiento	06
1.5 Capítulos.....	06

CAPITULO II: REVISIÓN LITERATURA

2.1 Antecedentes de investigaciones realizadas.....	07
2.2 Tendencias mundiales en el trabajo.....	07
2.3 Alcances del sector construcción.....	10
2.4 Obras por contrata en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.....	15
2.5 Factores incidentes en la variación del costo de la mano de obra.....	18
2.6 Definiciones	26
2.6.1 Expediente técnico de obra.....	26
2.6.2 Valor referencial.....	26

2.6.3	Factor de relación.....	26
2.6.4	Tipos de presupuesto.....	27
2.6.5	Costo directo.....	27
2.6.6	Rendimientos.....	27
2.6.7	Costo de mano de obra.....	27
2.6.8	Trabajadores en construcción civil.....	30
2.6.9	Remuneración del trabajador en construcción civil.....	31
2.6.10	Bonificaciones.....	33
2.6.11	Asignaciones.....	34
2.6.12	Gratificaciones.....	35
2.6.13	Beneficios sociales.....	36
2.6.14	Obligaciones del empleador.....	38
2.6.15	Contratación de obras en el marco de la Ley de Contrataciones del estado y su Reglamento.....	46
2.7	Negociación colectiva	48
2.7.1	Negociación colectiva por rama de actividad.....	50
2.7.2	Representación de las partes.....	52
2.7.3	Cámara Peruana de la Construcción.....	55
2.7.4	Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú	56
2.7.5	Sindicato de Construcción Civil de Cajamarca.....	57
2.8	Administración pública del trabajo.....	57
2.8.1	Función del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....	58
2.8.2	Función de la Superintendencia de Administración Tributaria.....	64

CAPITULO III:

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Metodología.....	71
3.1.1	Tipo de Investigación.....	71
3.1.2	Diseño de la Investigación.....	71
3.1.3	Población.....	71
3.1.4	Muestra.....	71
3.1.5	Recolección de Datos.....	71
3.1.6	Materiales y Métodos.....	72
3.1.6.1	Ubicación espacio temporal.....	72

3.1.6.2 Materiales y Técnicas.....	72
3.1.6.3 Procedimiento.....	72

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Análisis de Datos recogidos.	74
4.2 Interpretación de Resultados.....	75

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:	88
5.2 Recomendaciones:	90

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía.	91
--------------------	----

APENDICE:

1. Encuestas.
2. Protocolo entrevista.
3. Muestra Obras por Contrata 2006.
4. Población Obras por Contrata 2006.

ANEXOS

Declaraciones de Pago y Formularios SUNAT.

CAPITULO I:

INTRODUCCIÓN

Hasta diciembre del 2005 la Municipalidad Provincial de Cajamarca fijaba los costos de mano de obra, considerando condiciones locales -emitiendo resolución de alcaldía aprobando los costos horarios- siendo los correspondientes al año 2005 los siguientes:

Operario (h-h): S/. 9.09

Oficial(h-h): S/. 8.17

Péon (h-h): S/. 7.31

Desde enero del 2006 la Municipalidad Provincial de Cajamarca, adoptó las tarifas de Construcción Civil, elaborando los expedientes técnicos con los costos de mano de obra correspondientes al régimen de construcción civil, vigentes para la ciudad de Lima y omitiendo emitir acto resolutivo. Los costos horarios adoptados fueron:

Operario (h-h): S/. 11.30

Oficial(h-h): S/. 10.13

Péon (h-h): S/. 9.15

El año 2007, se retomó las adecuaciones locales al régimen de Construcción Civil, considerando las siguientes tarifas que estuvieron vigentes hasta mediados del 2010.

Operario (h-h): S/. 10.98

Oficial(h-h): S/. 9.87

Péon (h-h): S/. 8.85

Desde fines del 2010 hasta la actualidad se retornó al esquema de tarifas de vigencia nacional.

Las tarifas de construcción civil, se fijan por convención colectiva anual entre, CAPECO y la FTCCP, rigen desde su publicación en junio hasta que se renueve la negociación al año siguiente.

El incremento horario en las tarifas del 2005 al 2006, que fue alrededor de 25%, no se tradujo en incremento remunerativo a los trabajadores del ramo, evidenciándose importante variación de la mano de obra proyectada con la mano de obra pagada o declarada.

Considerando que no han existido variaciones en el sistema de supervisión y control de obra, casi podríamos asegurar que esta situación de incumplimiento del Régimen de Construcción Civil, se mantiene.

1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1 Descripción del Problema.

El régimen de Construcción Civil, tiene alrededor de seis décadas de vigencia y pese al tiempo transcurrido su implementación y cumplimiento es parcial y reducido, aún en la ejecución de obras por administración directa de las entidades estatales se incumple con las remuneraciones establecidas y mucho menos se asume la responsabilidad solidaria por el incumplimiento de contratistas y subcontratistas de obras de su propiedad.

En Cajamarca, la Municipalidad Provincial de Cajamarca desde enero del 2006, adoptó las tarifas de mano de obra de construcción civil implementando el acta final de negociación N° 70963-2005-DRTPEL-DPSC-SDNC (Valida desde el 1° de Junio del 2005). El incremento del costo horario de la mano de obra en las distintas categorías, que en promedio fue alrededor de 25% no se reflejó en beneficios a los trabajadores del ramo de construcción civil de la ciudad de Cajamarca (resoluciones de aprobación de expedientes técnicos del año 2006).

La Municipalidad Provincial de Cajamarca como propietario de las obras que ejecuta es responsable solidario con sus contratistas y éstos con los sub-contratistas o destajeros, por el incumplimiento de las obligaciones sociales y económicas correspondientes (R.S. N° 27 15/03/85). Por lo que debiera disponer en los contratos de obra la exigencia de garantías a sus contratistas por el pago oportuno de beneficios a los trabajadores.

Uno de los factores importantes y más difíciles de evaluar en la elaboración de los presupuestos de construcción civil es la mano de obra, el cálculo del costo obedece a lo señalado por el régimen especial de construcción civil.

La mano de Obra por expediente técnico recoge las tarifas del régimen de construcción civil, sin embargo el pago que efectúan los contratistas a sus trabajadores no es el correspondiente a dicho régimen, en el mejor de los casos sólo una pequeña parte de la mano de obra empleada es declarada y pagada con las tarifas de construcción civil y la mayor parte de la misma sometida al libre mercado, sin cumplimiento de las normas laborales vigentes.

Es conocido que en la ciudad de Cajamarca, no se cumple con el pago de tarifas de construcción civil. También es corriente escuchar en medios de construcción que la mano de obra de Cajamarca no cumple con los estándares mínimos de rendimiento, establecidos por R.M. N° 175 09/04/68 y los señalados por la Cámara Peruana de la Construcción, lo que muchos constructores argumentan como justificación para no efectuar los pagos de acuerdo a los jornales de construcción civil.

Asimismo los contratistas manifiestan que los gastos generales y utilidad señalados en los expedientes técnicos son insuficientes para cubrir los gastos reales en que se incurren por estos conceptos y la única forma de rentabilizar su actividad es minimizar el costo de la mano de obra.

1.1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores que determinan la variación entre el costo de mano de obra por expediente técnico y el declarado por los contratistas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en las obras iniciadas el año 2006?

1.1.3 Justificación

Se tienen apreciaciones de profesionales y trabajadores respecto al cumplimiento de las tarifas de construcción civil en la ciudad de Cajamarca, pero no existen estudios concretos que afiancen o corrijan tales apreciaciones, por lo que el desarrollo de la investigación planteada es un punto de partida indispensable.

La determinación de la diferencia entre el costo de la mano de obra por expediente Técnico y el declarado ante la autoridad Administrativa de Trabajo y SUNAT por los contratistas, permitirá tener cifras concretas de la magnitud del incumplimiento, y esbozar políticas municipales que permitan que los beneficios laborales dispuestos por el régimen de construcción civil lleguen efectivamente a los trabajadores.

1.1.4 Objetivos:

1.1.4.1 Objetivo general:

Determinar los factores que originan la variación entre el costo de mano de obra por expediente técnico y el costo declarado por contratistas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, ante la autoridad administrativa de trabajo y SUNAT.

1.1.4.2 Objetivos específicos:

- a) Determinar el costo de mano de obra por expediente técnico y el costo de mano de obra declarado por los contratistas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en las obras iniciadas el año 2006 y la variación correspondiente.
- b) Establecer desde la perspectiva de los inspectores, contratistas y trabajadores los orígenes de la variación del costo de mano de obra proyectada y declarada.
- c) Revisar el marco normativo y procedimental en la ejecución de obras por contrata de la MPC ejecutadas el año 2006.
- d) Efectuar un análisis de actores de los involucrados en las obras por contrata en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.
- e) Analizar la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria en el desarrollo de obras por contrata en la MPC.

1.1.5 Alcances y Limitaciones

La evaluación, se limitó al análisis documental de obras por contrata con inicio físico, en el año 2006 y liquidación aprobada, correspondientes a una muestra de 40 obras.

1.2 Hipótesis

La variación entre el costo de mano de obra por expediente y el declarado por contratistas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en el año 2006, se debe al incumplimiento de pago de tarifas de construcción civil, al incumplimiento de rendimientos mínimos oficiales y a la inexistencia de procedimientos de supervisión de obligaciones laborales en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

1.3 Variables

Unidad de Análisis: Obras iniciadas por la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2006.

1.3.1 Variable Independiente

I1: Incumplimiento de pago de tarifas de construcción civil.

I2: Incumplimiento de los rendimientos mínimos oficiales.

I3: Ausencia de procedimientos de control de cumplimiento del régimen de construcción civil.

1.3.2 Variable Dependiente:

D: Variación de la mano de obra por expediente técnico y la declarada por los contratistas.

$D = \text{VAR MO} = \text{MO Declarada} / \text{MO Exp. Técnico}$

$\text{MO Exp. Técnico} = \text{MO(ET)} + \Sigma \text{MO(AD)} - \Sigma \text{MO(D)}$

MO(ET): Sumatoria de la mano de obra del valor referencial

$\Sigma \text{MO(AD)}$: Sumatoria de la mano de obra de los expedientes de adicionales de obra aprobados.

$\Sigma \text{MO(D)}$: Sumatoria de la mano de obra de los deductivos aprobados.

$\text{MO Declarada} = \Sigma (\text{Planilla}) \text{ ó } \Sigma (\text{PDT600}) / .09$

- Σ (Planilla): Sumatoria de las Planillas presentadas en la liquidación de obra.
- Σ (PDT600)/.09: Sumatoria de la Remuneraciones brutas deducidas de los aportes a Essalud consignados en los comprobantes de pago formulario PDT 600 Remuneraciones (9% de Remuneración bruta).

1.4 Procedimiento

La variación de la mano de obra declarada con la mano de obra por expediente se determinó de una muestra de 40 obras con liquidación aprobada. Se definió un mapa de actores de la construcción por contrata en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, estableciendo la posición de dominio.

Para determinar los factores que originan la variación de la mano de obra se aplicó una encuesta a inspectores de la Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras, otra encuesta a los contratistas y una entrevista al representante del Sindicato de Construcción Civil de Cajamarca.

1.5 Capítulos

La investigación se ha organizado en IV capítulos, el I capítulo corresponde a la introducción donde se establecen la problemática, el problema, la justificación objetivos, hipótesis, variables el procedimiento de la investigación y una breve descripción del contenido de la investigación.

En el capítulo II se detalla las tendencias mundiales del trabajo: trabajo decente, trabajo seguro y buenas prácticas laborales, se revisa con amplitud el régimen de construcción civil y aspectos de la negociación colectiva, que sintetiza el régimen en la convención anual suscrita entre CAPECO y la FTCCP. Finalmente se toca panorámicamente la administración pública del trabajo a cargo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y la SUNAT.

En el capítulo III se presenta detalladamente la metodología seguida en la Investigación.

En el capítulo IV se ha hace una análisis de los resultados de la investigación y finalmente en el capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

CAPITULO II: REVISIÓN LITERATURA

2.1 Antecedentes de investigaciones realizadas

No existen investigaciones específicas de la variación del costo de mano de obra, proyectada por expediente técnico versus la declarada, probablemente por la ausencia de sistemas de evaluación y control, para mejorar los procesos de proyectos en entidades estatales. Existen rendimientos mínimos oficiales de mano de obra en la industria de la construcción civil, en el ramo de edificación para las provincias de Lima y Callao en jornada de 8 horas, establecidos por resolución ministerial N° 175 del 09/09/1968, asimismo la Cámara Peruana de la Construcción, publica anualmente su anuario donde registra rendimientos promedio para obras en edificación para las provincias de Lima y Callao. El rendimiento de la mano de obra ha sido abordado en forma limitada cuenta con pocos estudios, en la ciudad de Cajamarca, existe la tesis: “Rendimiento de Mano de Obra en Construcción Civil en la Ciudad de Cajamarca” realizada por Luis Yépez y la Tesis “Estudio de los Rendimientos de la Mano de Obra y su Productividad en las Edificaciones de la UNC año 2007” realizada por el Ing. Jaime Amorós.

2.2 Tendencias mundiales en el trabajo

a. Visión del trabajo desde la perspectiva de OIT:

Organización Internacional del Trabajo: Su estructura tripartita es única en el sistema de Naciones Unidas y está compuesta por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores. Estos tres constituyentes participan activamente en el Consejo de Administración, en la Conferencia Internacional del Trabajo – que se celebra cada año para debatir cuestiones sociales y del mundo del trabajo – y en numerosas reuniones.

En el transcurso de los años, la OIT ha elaborado un código internacional del trabajo, con convenios y recomendaciones que se someten a la aprobación de los estados miembros y que tratan, entre otros temas, de la libertad sindical, empleo, política social, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones de trabajo y administración del trabajo.

Por intermedio de sus oficinas locales y equipos multi-disciplinarios instalados en más de cuarenta países, la OIT suministra asistencia técnica y asesoramiento

especializado a los estados miembros, en diferentes áreas: derecho laboral y relaciones de trabajo, promoción del empleo, formación para el desarrollo de pequeñas empresas, gestión de proyectos, seguridad social, seguridad de los trabajadores y condiciones de trabajo, compilación y difusión de estadísticas del trabajo y educación obrera.

Ante la globalización la Organización Internacional del Trabajo, ha definido una estrategia mundial, centrada en los siguientes aspectos:

- Normas internacionales y declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo (1998).
- Paradigma de trabajo decente (1999).
- Programa mundial de trabajo seguro/safework (2000).
- Comisión mundial sobre la dimensión social de la globalización (2001).
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2002/05).
- Programas nacionales de trabajo decente [piloto] (2003).
- Programas nacionales de trabajo decente 2006-2015.
- Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo (2003).
- Convenio Marco N° 187 sobre sistemas nacionales de SST (2006).
- Cumbre y declaración sobre la seguridad y salud en el trabajo (congreso mundial 2008).
- Compromiso de cumplir con agenda de trabajo decente.
- Colaboración de los MINTRA y las estructuras de seguridad social.
- La SST como derecho humano fundamental y responsabilidad de la sociedad en su conjunto.
- Promoción de una cultura preventiva y mecanismos de implementación y seguimiento.
- Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, Cit 2008.

Las prioridades en salud y seguridad en el trabajo para américa latina están centradas en:

- Establecer políticas nacionales en seguridad y salud en el trabajo, implementando programas nacionales de trabajo seguro.
- Actualización y aplicación de la legislación en seguridad y salud en el trabajo.

- Mejorar los sistemas nacionales de información en seguridad y salud en el trabajo (registro e información Vs prevención).
- Reforzar competencias de inspección del trabajo en salud y seguridad en el trabajo.
- Sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo, reforzar competencias para la acción bipartita a nivel de la empresa.

b. Buenas Prácticas Laborales:

El concepto de “buenas prácticas” va más allá del cumplimiento de las normas laborales: implica obligaciones de hacer y obligaciones de no hacer. Si bien las relaciones de trabajo descansan en la legislación laboral, no están limitadas exclusivamente a ella, sino que también incluyen las acciones voluntarias adoptadas por la administración de la empresa. Las “buenas prácticas” van más allá de la ley, apuntando a la creación de un clima de entendimiento y cooperación entre quienes dirigen y quienes son dirigidos, fundamental para el crecimiento y competitividad de la organización en que ambas partes están involucradas.

Existen importantes experiencias que ponen de manifiesto que cumplir con la legislación no solamente es ético, sino también rentable. Demuestra que apartarse de ella conlleva costos ocultos que el empresario –algunas veces con la complicidad del trabajador no calcula. Si bien en el corto plazo podrá ofrecer ventajas y aún generar utilidades, implica riesgos cuya verdadera magnitud no es medida.

El costo de no cumplir es, a la larga, más alto que el beneficio a corto plazo que algunos creen tener por evadir las normas.

Hay acciones que van más allá de la pura exigencia legal y que influyen en el ambiente de trabajo: acciones que no necesariamente implican gastos como, en algunos casos, un simple cambio de actitud.

De todo lo que aquí se ha expuesto, se puede desprender, con certeza, que las buenas prácticas laborales, además de ser buenas por el hecho de que se está haciendo lo correcto y lo que demanda la ética empresarial, resultan fundamentales a la hora de analizar la rentabilidad de las compañías. Por ende, se comete un grave error cuando ciertos ejecutivos las presumen sólo de un carácter social, legal o psicológico, sin que, en definitiva, le asignen ninguna relación con lo rentable que puede llegar a ser el negocio.

Las buenas prácticas laborales son financieramente provechosas, en cualquier país que aspire a generar un sistema productivo de alta competencia, con el éxito esperado y estable en el mundo global.

Las buenas prácticas laborales, de una u otra forma, están contenidas en los diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por este motivo, cualquier país miembro de la OIT debiera tener estos elementos incorporados en su legislación laboral, de manera tal que los análisis aquí efectuados son perfectamente aplicables en cualquiera de estas naciones.

Con mayor razón, es factible aplicar las consideraciones no legales realizadas, tanto para las buenas prácticas laborales asociadas al cumplimiento de la ley, como para las de buena gestión en recursos humanos y relaciones de trabajo. Entre éstas, se encuentran: la capacitación, la motivación, la comunicación, la remuneración y el respeto a la dignidad de la persona.

Cada una, y en su conjunto, dan cuenta de las opciones de incremento en la rentabilidad -ya sea por vía directa o indirecta- que tienen las empresas al incorporar las buenas prácticas laborales como parte habitual e integral de su gestión.

Finalmente, es importante destacar que las buenas prácticas laborales están en estrecha relación con lo señalado por el director general de la OIT, en su memoria entregada con ocasión de la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo, titulada "Reducir el Déficit de Trabajo Decente: un Desafío Global". En efecto, en ella se señala que el trabajo decente consiste, entre otras cosas, en la posibilidad de compatibilizar el trabajo con la vida familiar; en el acceso a la capacitación; en la oportunidad de preservar la salud en el lugar de desempeño laboral y, en recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear.

Es claro que las buenas prácticas laborales contribuyen, por una parte y de manera directa, en lograr el objetivo de reducir el déficit de trabajo decente y, por otra, que las empresas deben ser rentables para que puedan ser efectivos impulsores económicos del trabajo.

2.3 Alcances del sector construcción

Proyecto de Ingeniería:

En 1962 Morris Asimow en su obra "Introduction to desing" define al proyecto de ingeniería como "una actividad con propósito determinado, que se

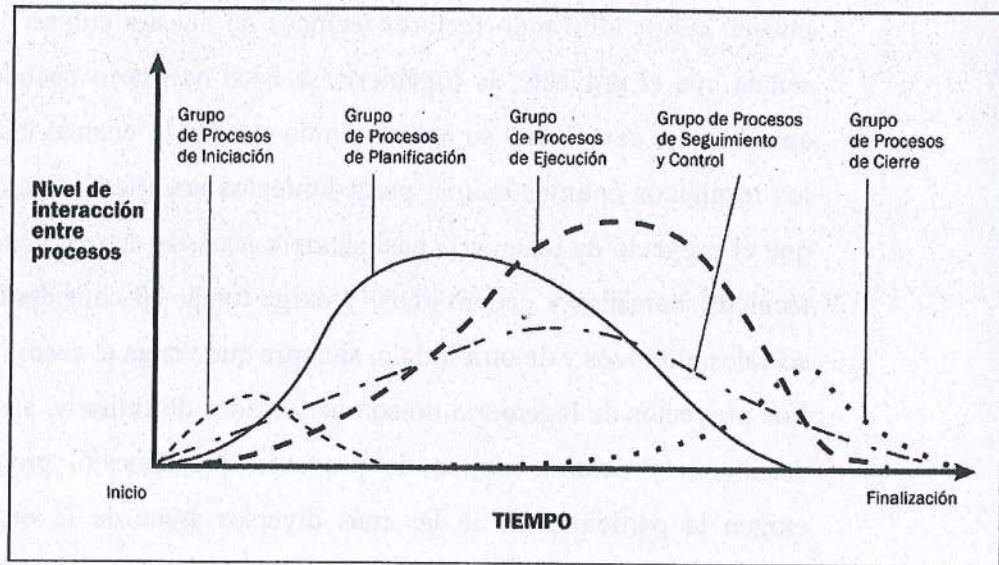
encamina a satisfacer necesidades humanas, particularmente aquellas que se pueden cubrir utilizando factores técnicos de nuestra cultura” posteriormente señala que el proyecto de ingeniería se hace necesario cuando la tecnología apropiada es compleja y su aplicación no es obvia y cuando las predicciones y los resultados óptimos exigen procedimientos analíticos, finalmente concluye que el proyecto de ingeniería casi siempre necesita de una síntesis de factores técnicos, humanos y económicos, y exige tomar en consideración elementos sociales, políticos y de otra índole, siempre que venga el caso.

Los proyectos de ingeniería no son actividades de rutina y, sus parámetros de definición y control (objeto de proyecto, presupuesto, programación, etc) exigen la participación de las más diversas áreas de la organización para minimizar los riesgos que estos envuelven (financieros, económicos, imagen de la empresa, expansiones, adecuaciones futuras, impacto ambiental, entre otros). De modo que en la toma de decisiones deben ser consideradas las opiniones de sectores tan diversos como marketing, ingeniería del producto, ingeniería de procesos, operación y mantenimiento. Un plan concebido y aprobado por todas las partes implicadas tiene mas posibilidades de alcanzar el éxito.

Gestión del proyecto: La gestión de proyectos (project management) ha existido desde tiempos antiguos. Históricamente se ha relacionado con proyectos de ingeniería de obras civiles (ingeniería hidráulica en Mesopotamia, en donde entraban en juego la logística y la creación de equipos de trabajo, o la cultura de ingeniería desarrollado por el imperio romano, en donde aparece el control de costes y de tiempo) y con las campañas militares, también entran en el juego muchos elementos de gestión (identificación de objetivos, gestión de recursos humanos, logística, identificación de riesgos, financiación, etc). Es a partir de la segunda guerra mundial cuando el avance de éstas técnicas desde el punto de vista profesional ha transformado la administración de proyectos en una disciplina de investigación.

La gestión de proyectos tiene por finalidad la planificación, el seguimiento y el control de actividades y recursos (tanto humanos como materiales) que se utilizan para logra un objetivo concreto. Este control permite conocer en todo momento que problemas suceden, y como solucionarlos o minimizarlos de manera inmediata.

Figura 1. Ciclo de Gestión del Proyecto:



Fuente (Guía de Fundamentos de la Dirección de Proyectos).

Figura 2. Áreas de Conocimiento de la Dirección de Proyectos.

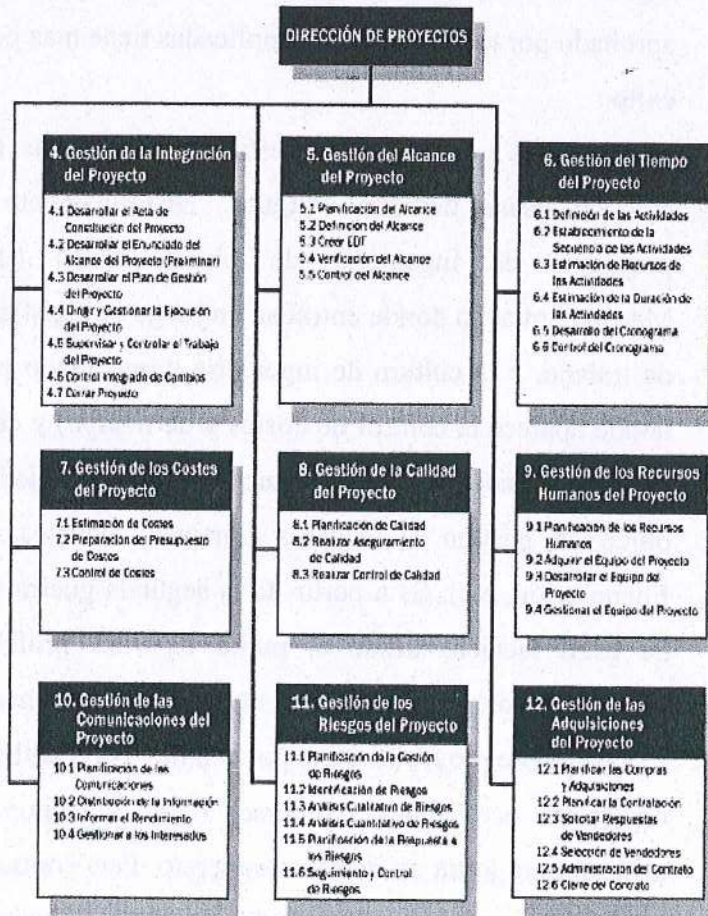


Figura 1-1. Descripción general de las Áreas de Conocimiento de la Dirección de Proyectos y de los Procesos de Dirección de Proyectos

Características del Sector Construcción:

La estructura organizativa de las empresas de construcción se distingue de las empresas manufactureras en los siguientes aspectos:

- La manera de llevar a cabo la producción, la cual a diferencia de otros sectores, no puede ser efectuada en lugares estables, es decir en fábricas; sino que el proceso productivo es ejecutado en obra.
- La obra tiene una duración temporal; se inicia con el contrato y acaba con la entrega de obra.
- Para gestionar el trabajo, hay que crear organizaciones descentralizadas que se encargan de la gestión de cada proyecto, dejando a la casa matriz la coordinación, la gestión financiera y comercial.
- Una restricción típica de una empresa de construcción es la influencia del clima; el efecto de la acción del clima varía en relación a las áreas geográficas y según el trabajo ejecutado. Así por ejemplo, la lluvia puede parar por varios días la construcción de una carretera.
- El resultado de un proyecto de construcción no puede ser determinado exactamente a priori, aunque se realicen análisis detallados. Todo esto hace que el costo total de la obra pueda ser conocido solo al término de la misma.
- Siendo la construcción una de las actividades más riesgosas, un número considerable de empresas están obligadas a cerrar su actividad, causando pérdidas considerable; en general el sector construcción cuenta con la más alta tasa de quiebras, precedida solo por el sector de los restaurantes; encontrándose además de las causas externas, la calidad de la gestión.
- Estudios recientes han demostrado que las principales debilidades de la gestión, listadas en orden decreciente son:
 1. Incompetencia.
 2. Carencia de experiencia en finanzas, compras y marketing.
 3. Carencia de experiencia en gestión.
 4. Carencia de experiencia en el sector.
 5. Fraude negligencia y otros.
- Entre los factores que producen el cierre de la actividad se tiene:
 1. Costos operativos considerables.

2. Bajas utilidades.
3. Dificultades de flujo de caja.
4. Baja productividad.
5. Los atrasos en el trabajo.

Es evidente que los efectos de estas manifestaciones, aunque no siempre imputables a la organización, pueden ser evitadas o reducida mediante una gestión adecuada.

Gestión de la Calidad en la Construcción:

No obstante que la construcción ha comenzado a industrializarse, ésta aún conserva ciertos procesos artesanales, lo que exige que el arquitecto, el constructor y todo el equipo de trabajo posean amplios y variados conocimientos, reuniendo de un modo lógico, todos los elementos necesarios para la planeación y ejecución de una construcción. Debido a la evolución de la construcción en las técnicas constructivas, los materiales, las reglamentaciones y normas, los ingenieros deben tener una formación técnica constante en búsqueda del mejoramiento de los procesos tomando decisiones oportunas en la solución de los problemas.

En esta búsqueda de "mejoramiento continuo" aparecen conceptos como benchmarking, kaisen y planeación estratégica, encaminados a mejorar los procesos y a promover la competitividad.

Estas herramientas sirven para optimizar los procesos dentro de la empresa, buscando mejorar rendimientos y la optimización del uso de los recursos, para lograr ganancias económicas y satisfacción del cliente en el producto final.

La supervisión técnica es una herramienta que debe aplicarse en la obra con la finalidad de que todos los procesos se lleven a cabo lo mejor posible. Esto permite tener un control sobre la obra y tomar las medidas correctivas necesarias en búsqueda de la optimización de los procesos.

Tendencias en Proyectos de Construcción:

Actualmente los proyectos de construcción tienden a ejecutarse sin un estudio terminado de ingeniería, lo que se denomina proyectos fast track. En los proyectos fast track, cuando cierto porcentaje de la ingeniería ha sido aprobado, si inician actividades de procura, y/o construcción. El plazo final

tiende a disminuirse pero aumenta el riesgo del proyecto. El cliente toma una decisión comparando la rentabilidad que le genera un inicio temprano de sus operaciones comparadas con los riesgos asumidos por los probables errores u omisiones en los diseños. Los plazos de ejecución son pues cada vez menores por unidad de área construida. Esto requiere de una gran coordinación por parte de los miembros del equipo del proyecto.

Muchas empresas tienden a subcontratar gran parte de sus procesos constructivos a compañías especializadas. Los proyectos tienden a desarrollarse por equipos multinacionales, adquiriendo productos de múltiples países, y hasta incluyendo miembros del equipo de construcción de distintas nacionalidades.

Hay una mejor conciencia en el cuidado del medio ambiente y de la importancia de mantener un lugar de trabajo seguro y ordenado. Las tecnologías de computación y telecomunicaciones hacen que los proyectos cada vez más estén interconectados con sus sedes principales y con el mundo, usando sistemas satelitales y conexiones a internet.

La orientación al cuidado del medio ambiente es notoria asimismo con la búsqueda de soluciones innovadoras que permitan un menor consumo de energía, de tal manera que se habla ahora de la construcción sostenible, definida en el portal de Naciones Unidas "Es un camino para la industria de la construcción avanzar hacia el logro del desarrollo sostenible, teniendo en cuenta los aspectos ambientales, socioeconómicos y culturales. En concreto se trata de cuestiones tales como el diseño y gestión de edificios, materiales de construcción y de funcionamiento, la energía y el consumo de recursos, dentro de la órbita de mayor desarrollo urbano y la gestión".

2.4 Obras por contrata en la Municipalidad Provincial de Cajamarca

Responsables de la Administración de Obras por Contrata

Gerencia de Infraestructura: Es el órgano de línea de la Municipalidad Provincial de Cajamarca encargado de ejecutar las inversiones en sus diferentes fases (preinversión, inversión, post inversión). Promoviendo que cada proyectos de inversión pública incluido en el programa de inversiones se

enmarque en los lineamientos de política sectoriales y en los planes de desarrollo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Funciones en la ejecución por contrata:

- Aprobar el expediente técnico de obra y coordinar los procesos de selección.
- Designar las comisiones de entrega de terreno y recepción de obra.
- Tramitar los adelantos, valorizaciones, reajustes, resoluciones de contrato, pago de intereses.
- Aprobar, adicionales de obra, deductivos, reducciones, mayores gastos generales, ampliaciones de plazo.
- Propiciar soluciones razonables, en controversias con los contratistas.
- Aprobar la liquidación de Obra.

Subgerencia de Supervisión y Control de Obra: Es la subgerencia que controla diariamente la ejecución de obras por contrata a través de inspectores de la entidad o supervisores cuya contratación está a su cargo.

Funciones en la obras por contrata:

- Formular TDR para contratación de supervisores o designar al inspector de obra, según necesidades.
- Autorizar el adelanto de materiales.
- Aprobar las valorizaciones (de obra principal, de obra adicional, de mayores gastos generales, de interés), reajustes de Obra, ampliaciones de plazo.
- Tramitar los expedientes de adicionales y deductivos para su evaluación por la Subgerencia de Estudios y Proyectos.
- Tramitar las consultas al proyectista a través de la Subgerencia de Estudios y Proyectos.
- Efectuar el control de obra, tanto de calidad de materiales como de proceso constructivo.
- Supervisar la permanencia y desempeño de inspectores y supervisores.

Subgerencia Estudios y Proyectos: Es el ente técnico que se encarga de la aprobación de expedientes técnicos.

Funciones en obras por contrata:

- Aprueba el expediente técnico con el que el postor se adjudicó la buena pro.
- Coordina la absolución de consultas por intermedio del proyectista, o en su defecto en ausencia de éste absuelve las mismas con los profesionales del área.
- Aprueba los expedientes técnicos de adicionales y deductivos de obra, así como las reducciones de obra que se presenten.

Síntesis procedimental de obras por contrata:

Con el informe de conformidad del evaluador, la Subgerencia de Estudios y Proyectos alcanza a la Gerencia de Infraestructura el expediente técnico de obra con proyecto de resolución, el cual una vez suscrito y verificando que se cuente con asignación presupuestal se remitía a la secretaría del comité especial permanente de adjudicación de obras, donde se elaboraban las bases y aprobadas por el comité se remitían a la Oficina de Administración para aprobación del expediente de contratación, con el cual una vez aprobado se procedía a la convocatoria del proceso, que de acuerdo al tipo y en cumplimiento de un cronograma se otorgaba la buena pro a un contratista.

Con la buena pro firme, se notificaba al contratista procediéndose a realizar la firma de contrato.

Dentro del plazo legal se procedía a la entrega de terreno, lo que marcaba el inicio de obra. El control de obra era responsabilidad directa de la subgerencia de supervisión y liquidación de obra, quien mediante un inspector o supervisor realizaba seguimiento diario de los trabajos y de ser necesario, efectuaba el trámite de consultas, adicionales y/o deductivos presentados durante la ejecución de los trabajos, hasta la culminación de obra y liquidación del contrato.

2.5 Factores incidentes en la variación del costo de la mano de obra

Incumplimiento de pago de tarifas de construcción civil:

El incumplimiento del pago de las tarifas de construcción civil es un aspecto que incide de forma directa en la variación del costo de mano de obra por expediente técnico y se encuentra subsumido dentro de la RSE de los contratistas de la MPC, asimismo dicho incumplimiento tiene dos modalidades: la subvaluación de la planilla empleada con los costos del régimen de construcción civil - declarando menos mano de obra que la realmente empleada- y el uso de tarifas distintas a las normadas por el régimen de construcción civil.

Responsabilidad social empresarial:

Concepto: La RSE es una gestión de negocios que propone la preocupación de las empresas modernas por generar valor en la comunidad donde se desarrollan, tanto a nivel interno como externo.

Figura 3. Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresaria

DIMENSIONES DE LA RSE



“No hay empresa exitosa en una sociedad fracasada así como ninguna sociedad será exitosa con empresas fracasadas” Stephan Schmidheiny

Stakeholders (actores involucrados, partes interesadas, grupos de interés)

- Las personas o instituciones que pueden impactar o ser impactadas por las actividades de la empresa.
- Cada empresa define sus stakeholders de acuerdo a la naturaleza del negocio.
- Ser socialmente responsable significa ser consciente del efecto que nuestros actos pueden ocasionar a cualquier individuo o grupo social.

Concepto RSE

- Valores éticos en su manejo comercial y administrativo.
- Calidad de trabajo de sus empleados.
- Buenas relaciones con proveedores y clientes.
- Responsabilidad con el gobierno y la sociedad.
- Apoyo a la comunidad.

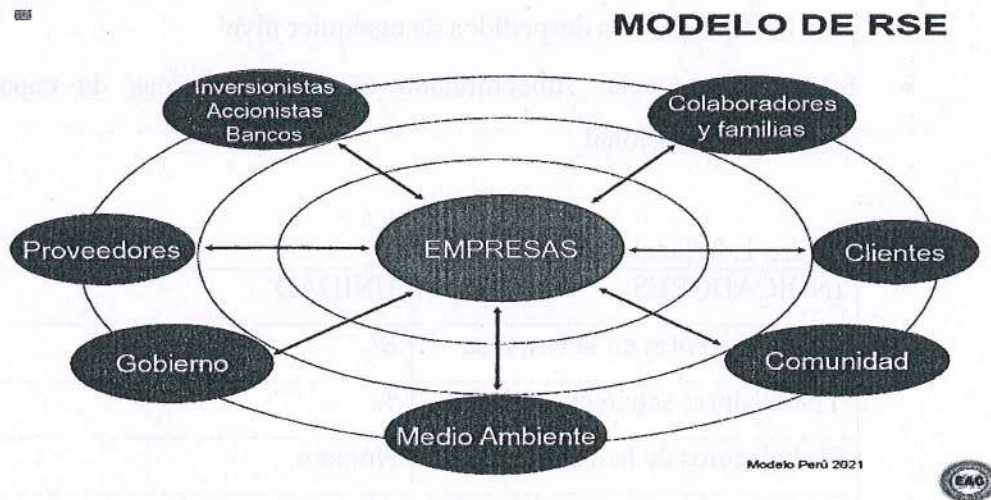
Gestión de RSE

La RSE implica una gestión estratégica que se planifica, ejecuta y mide, como toda gestión del negocio.

El modelo de gestión de la RSE debe ser transversal a la empresa, ya que implica todos los niveles de esta y no un área específica

Una herramienta inicial son los Indicadores Perú 2021 que permiten hacer una autodiagnóstico de la empresa y brindan un marco para la planificación de las acciones de RS.

Figura 4. Modelo de responsabilidad social empresarial



Aspectos de RSE en pequeñas empresas constructoras

Colaboradores y familias (trabajadores)

1. Valorización y respeto de la diversidad.
2. Gestión participativa.
3. Relaciones con sindicatos / agrupaciones.
4. Política de remuneración, beneficios y carrera.
5. Desarrollo profesional y empleabilidad.
6. Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo.
7. Desarrollo personal y familiar.
8. Jubilación y despido.
9. Personal subcontratado.

Indicadores cualitativos:

- Brinda información a los trabajadores sobre los objetivos estratégicos.
- Realiza evaluaciones de desempeño donde los superiores son evaluados por sus subordinados.
- Las remuneraciones son las correspondientes al marco normativo.
- Mantiene actividades sistemáticas de desarrollo y capacitación, que fomentan un perfeccionamiento continuo de su personal.
- Posee un programa de prevención de accidentes de trabajo.
- Desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias.
- Prepara a sus empleados para la jubilación, incluyendo sus aspectos psicológicos y de planificación financiera.
- Ofrece adicionalmente servicios de apoyo en re-colocación y/o recapacitación para los trabajadores despedidos de cualquier nivel.
- Integra al personal subcontratado en sus programas de capacitación y desarrollo profesional.

Cuadro 1. Indicadores cuantitativos:

INDICADORES	UNIDAD
Tarifas vigentes en la empresa	S/.
Trabajadores satisfechos	%
Trabajadores de la localidad	Número
Monto invertido en capacitación	S/.
Trabajadores sindicalizados	Número

Gobierno y sociedad

1. Legalidad y transparencia.
2. Transparencia política.
3. Participación en proyectos gubernamentales.
4. Liderazgo e influencia social.

Indicadores cualitativos.

- Realiza auditorias internas regularmente.
- Cumple y respeta las leyes y convenios internacionales de su industria.
- Adopta o desarrolla asociación con empresas del gremio para la mejora de los servicios y niveles de calidad de la industria.

Cuadro 2. Indicadores Cuantitativos:

INDICADORES	UNIDAD
Monto pagado por impuestos	S/.
Cumplimiento RCC	Planillas cerradas AAT

Conclusiones RSE

La RSE es una visión de negocio a largo plazo, eleva la competitividad, reduce riesgo y mejora la reputación de la empresa.

Los beneficios son mutuos: Empresa-Stakeholder

La RSE debe ser entendida como un concepto completo y no solamente como una actividad aislada.

No hay empresa socialmente responsable si sus empleados y sus líderes no lo son.

La RSE no es un costo, es una inversión de retorno a mediano y largo plazo.

Incumplimiento de los rendimientos mínimos oficiales:

En un contexto empresarial, el rendimiento hace referencia al resultado deseado efectivamente obtenido por cada unidad que realiza la actividad, donde el término unidad puede referirse a un individuo, un equipo, un departamento o una sección de una organización.

Por productividad debemos entender la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción y los recursos utilizados para obtenerla. Estos recursos

productivos, incluyen el factor trabajo, capital y otros insumos como la tierra, energía, materias primas e, incluso la información.

Una productividad mayor significa, la obtención de más resultados con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor productividad en volumen y calidad con el mismo insumo.

Respecto a la productividad en el artículo “La productividad en la construcción” publicado en el Monitor de la Construcción, revista de la Agrupación nacional de constructores de España, Ignacio Mulas indica lo siguiente:

“Uno de los índices con los que los economistas miden pujanza, situación y expectativas macroeconómicas de un país o un sector, es la productividad, que viene a ser la relación entre costes de producción y número de productos fabricados, es decir, mide el valor añadido bruto conseguido en cualquier actividad productiva. Se alcanza mayor productividad cuando mayor es el valor añadido, lo cual ocurre o bien recortando costes o bien mejorando y tecnificando procesos, de modo que se produzca más –y obviamente mejor- con menos recursos. Los sectores que fabrican bienes o servicios con mayor componente tecnológico y menor componente de mano de obra son los que mayor productividad aportan al conjunto de la economía.

Los sectores con uso intensivo de mano de obra, alcanzan valores de productividad más bajos, como es el caso de la construcción, donde el componente manual es muy elevado –requiere mayor número de trabajadores para obtener una unidad de producto-, y al ser cada obra un prototipo hay pocas posibilidades de un proceso en cadena o de incorporar elementos fabricados y montados previamente. Por eso es un sector de bajo valor añadido, pero intensivo en mano de obra y, como se ha venido demostrando en los últimos años, su contribución a ese otro pilar de desarrollo, que es el empleo, ha sido espectacular. Pero su productividad –o la del factor trabajo en ese sector-es menor que la del conjunto de la economía.

Sin embargo ello no quiere decir –no debe hacer pensar- que la construcción no puede mejorar su productividad sin renunciar evidentemente a generar empleo de acuerdo con las necesidades que postulan sus características estructurales.

Para comprender el personal de la construcción, es necesario examinarlo desde dos puntos de vista:

1. Como personal, con los deseos y motivaciones propias del ser humano.

2. Como un organismo de carne y hueso, con capacidades y limitaciones físicas.

El conocimiento de estos conceptos por parte de los administradores de obras o proyectos de construcción, les permitirá buscar los medios para obtener la cooperación, participación y asistencia del personal, para mejorar y aumentar la eficiencia en la ejecución de los trabajos. Cabe recordar que se puede pagar a una persona por su tiempo, por su esfuerzo, por permanecer en un cierto lugar, etc., sin embargo no es posible comprar su entusiasmo, iniciativa y/o lealtad, aspectos que deben ganarse a través de un manejo apropiado de las relaciones humanas.

La primera acción de cualquier ingeniero de planificación sobre un proyecto basado en mano de obra debe ser la determinación de las cantidades y tipo de trabajo que se llevan a cabo. El Ingeniero debe entonces dividir este trabajo en actividades que puedan ser llevadas a cabo individualmente o por grupos de trabajadores, y entonces, aplicando tasas de productividad, determinar la fuerza de trabajo requerida y la duración del proyecto. La elección de las tasas de productividad correctas es la parte más crítica de este proceso. Veamos un ejemplo muy simple, un km de zanja para tubería de desagüe a ser excavado podría ser considerado como una sola actividad, es decir excavación. Si se conoce que la cantidad promedio de material a ser excavado es de 2 m³ en volumen por metro de longitud de zanja, y la tasa de productividad de los trabajadores está establecida en 3 m³/día, entonces el proyecto podría ser completado en un día con 667 trabajadores. En el otro extremo, esto podría tomar cerca de 3 años con un solo trabajador. Una ejecución más típica sería un grupo de 48 trabajadores empleados por 14 días.

La cifra crítica es la tasa de productividad. A los trabajadores se les dan tareas establecidas en las obras, basadas en estas tasas. Si la tarea es subestimada en un 30%, por ejemplo, 2 m³ por día de excavación en lugar de 3 m³ por día como en el ejemplo antes indicado, el costo directo del proyecto se incrementará en 30%. Inversamente si las tareas son sobreestimadas, entonces mucha de la fuerza de trabajo no será capaz de conseguir sus objetivos y será considerable la inestabilidad y el descontento en la obra.

La estimación correcta de la productividad es probablemente la más importante decisión para el ingeniero. Si las cantidades físicas son estimadas erróneamente, estas pueden ser corregidas en un redimensionamiento. Si el número de personas

reclutadas es insuficiente, esto también puede ser rectificado fácilmente, pero alterando las tasas significativamente en una etapa posterior, implica el convencer a los trabajadores de realizar más trabajo por el mismo dinero, lo cual puede ser muy difícil y no contribuye al éxito de un proyecto dependiente de la mano de obra.

Afortunadamente, han sido elaborados un gran número de trabajos sobre la determinación realista de las tasas de productividad, para diferentes actividades en diferentes situaciones. En consecuencia, debe ser posible para un ingeniero de planificación, usar esa experiencia al inicio de cualquier proyecto, con la confianza de que es correcta la magnitud y que puede ser reajustada en el progreso de la obra. Desafortunadamente, muchos de estos datos son difíciles de conseguir, y a menudo se refieren a circunstancias muy particulares, asumiendo que son proyectos únicos. Esto puede, por tanto, ser fácilmente engañoso por una simple aplicación de tales tasas sin una apreciación completa del proyecto de donde los datos provienen.

Guío, (2001) señala en lo referente al trabajo productivo, que los resultados de la ocupación del tiempo en la ciudad de Lima, de la medición de 50 obras en esta ciudad, son los indicados en la siguiente tabla.

Tabla 1. Productividad en la ciudad de Lima

Valores	TP(trabajo productivo)	TC(trabajo contributivo)	TNC(trabajo no contributivo)
Promedio Lima	28%	36%	36%
Mínimo TP	20%	35%	45%
Máximo TP	37%	36%	26%

Fuente Productividad en obras de construcción-Virgilio Ghio Castillo.

En la tesis “Estudio de los Rendimientos de la mano de obra y su Productividad en Edificaciones de la UNC año 2007”, el Ing. Jaime Amorós, concluye que la productividad en las edificaciones de la UNC es 17.32% menor que la considera por CAPECO, siendo en promedio el trabajo productivo 23.14% en administración directa.

Ausencia de Procedimiento de Control de Cumplimiento de Régimen de Construcción Civil:

La Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obra, por intermedio de los inspectores y/o supervisores realizan el control de ejecución de obra, excluyendo de sus actividades la verificación del cumplimiento de normas laborales y centrándose únicamente en el control de calidad de insumos y procesos constructivos.

La MPC presenta absoluto desinterés del cumplimiento de normas laborales por parte de sus contratistas, en los contratos de obra, pese a que se considera como presupuesto normativo establecer garantías para pago de obligaciones laborales, en ningún momento se han implementado las mismas. La documentación que se exige en la liquidación es meramente una formalidad que inclusive se omite, el libro de planillas cerrado ante la AAT es el único documento con contenido laboral que se exige en la liquidación, no se presentan las copias de boletas canceladas a los trabajadores y los documentos que finalmente se entregan no han merecido ninguna atención ni evaluación en el proceso de ejecución de obra, lo que les resta veracidad y simplemente son formalidades en la presentación de la liquidación.

Documentación obligatoria en la liquidación de obra:

- Nombre número y fecha de contrato.
- Acta de adjudicación de obra.
- Cartas fianza de adelantos.
- Valor referencial
- Valor contractual y de liquidación.
- Calendario valorizado de obra.
- Registro nacional de contratista y habilidad del residente de obra.
- Contrato de Obra.
- Acta de entrega y recepción del terreno.
- Cuaderno de obra.
- Acta de entrega y recepción de obra.
- Bases de adjudicación, resoluciones de adicionales y otros.
- Memoria valorizada.

- Planos de replanteo y fotografías.
- Certificados de control de calidad.
- Aportes ESSALUD, CONAFOVICER, SENCICO, IES, Copia de Libro de Planillas y cierre del mismo.
- Informe final de obra.
- Liquidación financiera.
- Documentación sustentatoria.

2.6 Definiciones:

2.6.1 Expediente Técnico de Obra.

Está constituido por la memoria descriptiva, especificaciones técnicas, planos de ejecución de obra, metrados, presupuesto, valor referencial, análisis de costos, calendario de avance de obra, formulas polinómicas y, si el caso lo requiere estudio de suelos, estudios geológicos, de impacto ambiental u otros complementarios¹.

2.6.2 Valor referencial

El Art. 26° de la ley de contrataciones y adquisiciones del estado consigna: El valor referencial es el costo estimado aprobado por la entidad para la adquisición o arrendamiento de bienes y para la contratación de servicios u obras, sobre la base de los precios de mercado.

La entidad calculará el valor referencial incluyendo todos los tributos, seguros, transporte, inspecciones, pruebas y cualquier otro concepto que pueda incidir sobre el costo de los bienes, servicios o ejecución de obras a adquirir o contratar.²

2.6.3 Factor de relación

Es el cociente resultante de dividir el monto del contrato de la obra entre el monto del valor referencial, y se calcula hasta el quinto decimal.

¹ Anexo I: Definiciones TUO de Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, 2007, p.190.

² Salinas Seminario M., Costos y Presupuestos de Obra, ICG-2004, p.43.

2.6.4 Tipos de presupuesto

Desde el punto de vista técnico-legal existen dos tipos de presupuesto: por contrata y por administración directa. El presupuesto por contrata tiene la peculiaridad que la ejecución va a ser encargada a un tercero inscrito en el Registro Nacional de Proveedores, a su vez este presupuesto puede ser principal si corresponde al presupuesto contratado o Adicional si corresponde a un presupuesto adicional.

2.6.5 Costo Directo

Son aquellos que quedan insumidos en la obra, constituidos por los materiales, mano de obra, equipo y herramientas. Estructuralmente este costo directo es el resultado de la multiplicación de los metrados por el costo unitario y la sumatoria correspondiente.

2.6.6 Rendimientos

Para el caso de obras de construcción, el rendimiento podemos definirlo como la cantidad de trabajo (m³, m², Kg, m, etc) que se obtiene de los recurso mano de obra (por cuadrilla) y equipo por jornada de 8 horas. Al tratarse del elemento humano, es un parámetro muy difícil de evaluar, pues tiene factores que lo afectan como: edad del obrero, capacidad física, habilidad natural, ubicación geográfica, etc.

2.6.7 Costo de Mano de Obra

El costo de la mano de obra, esta definida por dos parámetros:

El costo de un obrero de construcción civil por hora o también llamado generalmente costo hora hombre.

El rendimiento de un obrero o cuadrilla de obreros para ejecutar determinado trabajo, parámetro muy variable y que de no darse los criterios asumidos por el analista puede llevar al atraso o pérdida económica de una obra; el rendimiento permite determinar el aporte unitario de mano de obra.

La remuneración diaria de los trabajadores de construcción civil esta integrada por los siguientes conceptos: jornal básico, incrementos

adicionales de remuneraciones, bonificación por movilidad acumulada (incluye CONAFOVICER) bonificación por desgaste de herramientas y ropa, bonificación por alimentación y costo de overol³.

El jornal básico y los incrementos adicionales de remuneraciones, sirve para el cálculo de beneficios adicionales, como gratificación por fiestas patrias y navidad, asignación escolar, liquidación, bonificación por altura, altitud y por contacto directo con el agua. Las bonificaciones por desgaste de herramientas y ropa, así como por alimentación, no se utiliza para cálculo de ningún beneficio adicional.⁴ Presentamos como referencia la tabla de remuneraciones diarias de trabajadores de construcción civil, valida hasta el 31 de Mayo del 2006 (acta Final de Negociación N° 70963-2005-DRTPEL-DPSC-SDSC).

El D. Leg. N° 727 (12/11/91) Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, define la actividad de la construcción a través de la remisión que hace a la clasificación industrial internacional uniforme de las Naciones Unidas (CIU), en cuya división 45 de la categoría F se incluyen las siguientes actividades:

- Preparación de terreno.
- Construcción de edificios completos y de parte de estos.
- Obras de ingeniería civil.
- Acondicionamiento de edificios.
- Terminación de edificios.
- Alquiler de equipo de construcción y demolición dotado de operarios.⁵

Dice Emilio Cachúan Espinoza (Supervisión en la Construcción de Obras Públicas y Privadas, Pag.226-Pag.228):

La peculiaridad de la actividad constructora, radica en aspectos, tales como la necesidad de especialización, capacitación y habilitación, el desplazamiento o ubicación relativa y el tiempo de duración de los servicios. De estos aspectos, los que con mayor propiedad caracterizan la actividad son:

³ Jesús Ramos S, Costos y Presupuestos en Edificaciones, Capeco-2003, p.74.

⁴ Jesús Ramos S, Costos y Presupuestos en Edificaciones, Capeco-2003, p.74.

⁵ Emilio Cachúan E, Supervisión en la Construcción de Obras Públicas y Privadas, E Miano-2003 pag.226

La eventualidad, que se caracteriza por el carácter temporal de la relación laboral, relación que no es permanente, pues dura mientras se ejecute la labor para la cual se ha contratado al trabajador o mientras dure la ejecución de obra.

Ubicación Relativa: En tanto no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción, ellas se desenvuelven en distintos sitios, sin fijeza absoluta.

Las particulares características de la actividad de la construcción civil han determinado que la prestación de servicios en este sector constituya un régimen especial, donde las distintas instituciones y esferas del derecho laboral común han tenido que ser replanteadas sobre la base de la eventualidad en la prestación de servicios. Este régimen es de aplicación a los trabajadores que presten servicios en la actividad constructora.

La determinación del régimen especial de construcción civil pasa por la constatación de la prestación de servicios dentro de las actividades que hemos descrito. Pero es necesario considerar que la aplicación del régimen laboral de la actividad privada, se aplica en dos vías:

- a. En vía supletoria: en todos los aspectos que se desprenden de la relación de trabajo, y que no hayan sido contemplados por el régimen especial de construcción civil, se aplicarán las normas del régimen laboral del sector privado.
- b. En vía de exclusión: En la Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, se ha dispuesto la aplicación del régimen laboral de la actividad privada y por lo tanto, la exclusión del régimen especial de la construcción civil de los trabajadores de construcción civil que presten servicios para:

Empresas Constructoras de Inversión Limitada, es decir aquellas que ejecutan obras cuyos costos individuales no exceden de 50 UIT (S/. 182,500).

Las personas naturales que construyan directamente sus propias viviendas, siempre que el costo total no exceda de 50 UIT.

Presentamos a continuación el régimen laboral en construcción civil del Anexo N° 2 del texto Costos y Presupuestos en Edificaciones, Capeco-2003, p.269.-p.286.

2.6.8 Trabajadores en Construcción Civil

Se considera trabajadores de construcción civil a toda persona natural que realiza una actividad de construcción para otra persona natural o jurídica dedicada a la actividad de la construcción con relación de dependencia y a cambio de una remuneración.

Categorías: Se encuentran comprendidos los trabajadores que prestan servicios en la actividad constructora, caracterizados por la temporalidad de sus servicios supeditados a la ejecución de la obra. Para la definición de sus trabajos y remuneraciones se encuentran divididos en las siguientes categorías:

a) Operarios: En la primera y mayor categoría se encuentran los albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, almaceneros, chóferes, mecánicos y demás trabajadores calificados en una especialidad en el ramo como los que se dedican a la construcción de puentes, caminos y túneles. Son considerados también operarios los maquinistas cuando desempeñan las funciones de operarios mezcladores, concreteros, wincheros y obreros destinados a la instalación de redes de aire acondicionado y ascensores (pacto sobre condiciones de trabajo 29/09/58).

b) Ayudantes u oficiales: Son los trabajadores que desempeñan las mismas ocupaciones pero que laboran como ayudantes de los operarios en calidad de auxiliares de ellos por no haber alcanzado plena calificación en la especialidad. También se consideran como oficiales a los guardianes, tanto si prestan servicio a propietarios, contratistas o subcontratistas de construcción civil (05/01/56).

c) Peones: Los peones son los trabajadores no calificados que son ocupados en diversas tareas de la actividad constructora.

El contrato de trabajo: Dentro del régimen de construcción civil depende del costo de ejecución de obra:

Obras Superiores a 50 UIT: Es de aplicación el régimen especial de construcción civil, los contratos no requieren de ninguna formalidad como escrituralidad, comunicación, autorización, ni registro por y ante la autoridad administrativa de trabajo.

Obras con costo menor a 50 UIT: Se aplica el régimen laboral de la actividad privada, específicamente lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L. N° 003-97-TR).

2.6.9 Remuneración del Trabajador en construcción civil

Jornal básico diario: En el sector construcción civil existe un jornal que tiene carácter de remuneración mínima por ocho horas de trabajo. Mediante D. S. Del 2 de marzo de 1945, se estableció el jornal básico diario que perciben los trabajadores de construcción civil, para cada una de las categorías de la rama de la construcción civil a la que pertenezcan. Este jornal básico diario, se ha ido incrementando a través del tiempo por distintos dispositivos.

- La Resolución Directoral N° 324-95-DRTPSL-DPSC (26.07.1995)
- La Resolución Directoral N° 024-2002-DRTPSL-DPSC.
- Por Resolución Directoral N° 090-2003-DRTPEL-DPSC (El Peruano: 10.10.2003).
- El acta final de negociación colectiva acumulada de construcción civil Expediente Acumulado N° 38494-2004-DRTPEL-DPSC-SDNC.
- Acta Final de Negociación N° 70963-2005-DRTPEL-DPSC-SDNC (Valida desde el 1° de Junio del 2005), según la cual el jornal básico se fija:
 - o Operario: S/.33.59
 - o Oficial: S/.30.06
 - o Peón: S/.26.83

Dominical y Feriado: La remuneración del día de descanso semanal obligatorio y del día feriado, se determina según las reglas correspondientes del régimen laboral de la actividad dispuestas en el D.L N° 713 (08/11/91) Art. 4° y 8°. La remuneración por el día de descanso será equivalente al de una jornada ordinaria y será proporcional al

número de días efectivamente trabajados de dicho período. La remuneración por feriado será equivalente al de una jornada ordinaria y proporcional al número de días laborados excepto el feriado por el día del trabajo que se otorgará sin condiciones. En caso de catástrofe y de interrupción de labores se otorgara la remuneración ordinaria. El trabajo en día feriado o de día de descanso obligatorio será remunerado con una sobretasa de 100%, en caso de día de descanso podrán sustituirlo tomando otro día de la semana o percibir una remuneración adicional.

Turno Corrido: Los trabajadores que laboren en turno corrido diurno percibirán 8.5 horas de salario por 8 horas de labor con descanso de 30 minutos para tomar sus alimentos (Art 18° R.M N° 480 20/03/64). Los trabajadores con horario corrido nocturno recibirán una bonificación de 20% sobre el jornal básico previsto para 8 horas. Se debe tener presente que el personal que trabaja en este turno, no percibirá la ½ hora de salario señalado para el turno diurno, en la medida en que el refrigerio se tomará dentro de la jornada nocturna (Art. 7° R.S.D N° 16/72-SDNC 05/04/72 y Art. 6° R.D. N° 100-72-DPRTESS 13/04/72).

Horas extras:

En horario partido el trabajador que labore durante las dos horas de su descanso, tendrá derecho a una sobretasa de 100% sobre la jornada horaria ordinaria.

Hasta 10 horas de jornada y hasta las 11 P.M.: Si la labor extraordinaria, no supera las 10 horas, incluida la jornada ordinaria y siempre que la labor no vaya mas allá de las 11 P.M el trabajador tendrá derecho a una sobretasa del 60% sobre el valor de la hora ordinaria.

Después de las 10 horas de jornada y hasta las 11 P.M.: Si la labor extraordinaria supera las 10 horas, incluida la labor ordinaria y siempre que sea antes de las 11 P.M. será remuneradas con una tasa del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

Después de las 11 P.M.: En caso en que la jornada extraordinaria se verifique luego de las 11 P.M. se remunerará en forma convencional (punto 3 acta 02/06/46 aprobada por D.S. 14/07/46 y punto 1 del pacto 08/05/51).

2.6.10 Bonificaciones

a. BUC: La bonificación unificada de la construcción, reúne otras bonificaciones: la bonificación por desgaste de herramientas y ropa, la bonificación por alimentación, la bonificación por agua potable (esta bonificación reemplaza a la compensación por falta de agua potable y se otorga con prescindencia del hecho de que la obra cuente o no con agua potable).

La bonificación por especialización (solo la percibe el operario) esta bonificación es equivalente a un determinado porcentaje de la remuneración básica, por lo tanto su calculo no incluye el jornal dominical, ni la bonificación por movilidad. Se otorga por día laborado y no es computable para el pago de bonificaciones ordinarias, asignación escolar, compensación vacacional, compensación por tiempo de servicios ni participación en las utilidades. Los porcentajes vigentes de la Bonificación Unificada son (R.S.D. 193-91-ISD-NEC 21/06/91):

Operario: 32%

Oficial: 30%

Peón: 30%

b. Movilidad: La bonificación por movilidad, es el equivalente a 6 pasajes urbanos diarios y se paga bajo las siguientes condiciones:

-Es similar para las tres categorías.

- Se otorga por día efectivamente laborado.

- No constituye base de cálculo para el pago de ningún beneficio social.

(R.D. N° 777-87-DR-LIM 10/07/87).

c. Por contacto directo con agua: Cuando se trabaje en contacto directo con agua, realizando trabajos en fundaciones, en ríos y en todas aquellas labores en que se tenga que ingresar al agua para realizar la actividad, equivale a una bonificación del 20% sobre la remuneración básica.

(Artículo 5° R.M. N° 480-20/03/64 y Artículo 4° R.M. N° 072-04/02/67)

d. Altura: La bonificación por trabajo en altura consiste en el pago adicional de 5% de la remuneración básica. Esta bonificación se paga en los siguientes supuestos:

- Trabajo en altura por revestimiento de fachadas a partir del 4° piso. La bonificación se paga por cada cuatro pisos (Art. 17 R.M. N° 480 20/03/64).
- Labores en el exterior de un edificio consistente en trabajo en andamios, revoques exteriores de toda clase, revestimiento de cerámica y otros, molduras que deben forjarse desde el exterior y el encofrado de los aleros. La bonificación se extiende a estas labores cuando se realicen a partir del 4° piso (Art. 5° R.M. N° 918 06/08/65).
- Labores que se efectúen en tanques elevados, en urbanizaciones y a partir de los 5 m de altura (Art. 1° R.M. N° 983 14/10/66).
- Labores que se efectúen en fachadas interiores en las que se utilicen andamios y que impliquen los mismos riesgos de los trabajos en exteriores de un edificio (Art. 6° R.M. N° 072 04/02/67).
- En forma subsidiaria, las labores que se realicen a partir de los 10 m. de altura, contados desde la cota del suelo darán derecho a la bonificación por altura en el caso de las edificaciones en que no se pueda precisar los cuatro pisos (Art. 6° R.S.D. N° 604-75 08/04/75).
- La bonificación por altura considera dentro de la remuneración de referencia para el pago de beneficios sociales tales como compensación por tiempo de servicios y vacaciones.
- No se considera el pago de esta bonificación para el caso de trabajadores que laboran en la construcción de un edificio por encima del 4° piso, realizando labores de interiores, siempre que no implique el peligro de trabajo en andamios ni los riesgos del trabajo en exteriores.

2.6.11 Asignaciones

a. Por Escolaridad: Desde el momento que ingresen a laborar, los trabajadores de construcción con hijos menores de 18 años que cursen estudios básicos, percibirán una asignación por escolaridad, equivalente a 30 jornales básicos al año.

Esta asignación se abona al trabajador desde su ingreso a la obra, de tal manera que se paga a razón de 1/12 de 30 jornales, por cada hijo, en la última semana de cada mes calendario. Para tener derecho a la asignación por escolaridad se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener uno o más hijos menores de 18 años que curse educación inicial o básica.

- La filiación y la edad deberán acreditarse con la respectiva partida de nacimiento, y la condición de estudiante, con el documento otorgado por la autoridad de educación correspondiente.

- El trabajador debe acreditar ante su empleador que tiene uno o más hijos menores de 18 años que cursen educación básica o inicial, en cualquier momento, mientras esté vigente su relación laboral.

- Si el trabajador no cumple con las obligaciones mencionadas, le será descontado de su liquidación de beneficios sociales, el monto de la asignación escolar pagada por su empleador durante su relación de trabajo (R.S.D. N° 311-75 23/04/75, R.S.D. N°531-81 24/07/81 y R.S.D. N° 479-82 16/08/82).

b. Por Fallecimiento: El trabajador que falleciera durante la vigencia del contrato de trabajo tendrá derecho a que el empleador haga entrega a los familiares que acrediten los gastos de sepelio por concepto de mortorio, de una asignación por defunción equivalente a 1 UIT. Esta asignación se abonará siempre que el costo de la obra presupuestada, sea igual o mayor de 500 UIT (R.S.D. N° 143-73 16/03/73).

2.6.12 Gratificaciones

a. Por Fiestas Patrias: Será equivalente a 40 jornales básicos y está representada por 7/7 y deberá hacerse efectiva en la semana anterior a las fiestas patrias, salvo caso de retiro o despido anterior a tal fecha.

b. Gratificación por Navidad: Por tal concepto los trabajadores recibirán 40 jornales básicos, representados por 5/5. La oportunidad de pago es la semana anterior a la Navidad, salvo que el trabajador se retire o sea despedido antes de la fecha señalada.

Para la percepción de estas gratificaciones se debe tomar en cuentas:

- Solo en el caso en que el trabajador labore en una misma obra, un periodo completo de 7 meses o de 5 meses, según el caso, percibirá en forma íntegra las gratificaciones de fiestas patrias o de navidad, respectivamente.

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

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

- En cualquiera de las dos gratificaciones, el trabajador no puede percibir el beneficio por más de una obra. De hacerlo, el empleador deberá descontar el monto pagado de la liquidación de beneficios sociales (R.S.D. N° 258-77 15/03/77, R.S.D. N° 531-81 24/07/81, R.S.D. N° 479-82 16/08/82 y R.D. N° 1552-82 20/08/82).

2.6.13 Beneficios sociales

Garantías para el pago de los beneficios sociales:

a. Responsabilidad Solidaria: Legalmente, se ha establecido que el propietario de la obra es solidariamente responsable, junto con los contratistas, subcontratistas o destajeros, en el cumplimiento de las obligaciones salariales y económicas del personal a su cargo.

Asimismo, los contratistas, subcontratistas o destajeros deben ofrecer garantías suficientes para responder, dentro de los términos de sus contratos por el pago de los beneficios sociales de sus trabajadores (R.S N° 27 15/03/58).

En el caso de obras del sector público, se ha previsto la no cancelación del valor de las obras en tanto el constructor, no haya acreditado el pago de los salarios y beneficios sociales devengados (D.S. 04/03/60).

b. Cláusula de Garantía: Para atender la necesidad de garantizar el pago de las indemnizaciones y compensaciones de los trabajadores contratados por subcontratistas se ha dispuesto la obligación de que los constructores de obra y contratistas incluyan en sus respectivos contratos cláusulas que garanticen el goce de los beneficios sociales de los trabajadores que intervienen en estas obras. Estas cláusulas de garantía deberán ser aprobadas por la dirección general de trabajo bajo el apremio

de imponerse una multa al constructor o subcontratista infractor (R.S. N° 18-DT de 08/11/54)

c. Carta Fianza: Cuando las obras lleguen a los 2/3 de su avance total los empleadores presentarán a la AAT una carta fianza para garantizar el pago de los beneficios sociales. Tanto las entidades del sector público, en el caso de obras públicas, como el municipio que ha expedido la licencia, en el caso de obras privadas, deben comunicar a la autoridad de trabajo cuando las obras lleguen a 2/3 del avance total.

Para el cumplimiento de esta obligación los empleadores pueden optar en vez de obtener una carta fianza, por empozar mensualmente en el Banco de la Nación el importe de los beneficios sociales (R.D. N° 46-71-DT 13/04/71, R.D. N° 100-72-D.T. 13/07/72 y R.D. N° 381-72-D.T. 20/10/72).

Compensación por el tiempo de servicio (CTS): Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a una compensación por tiempo de servicios, equivalente al 15% del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios, correspondientes a los días efectivamente trabajados (D.S. del 23/10/42).

La remuneración que sirve de base de cálculo, para la compensación por tiempo de servicio excluye los salarios dominicales y la sobretasa por horas extralaborales, en tanto solo se considera el monto que corresponde al valor simple de la hora extra (R.M. N° 480 20/03/64).

Debe precisarse que del 15 % señalado, el 12% corresponde a la compensación por tiempo de servicio y el 3% restante se paga en sustitución de la participación en las utilidades (D.S. N° 21-07 02/11/53).

Vacaciones

Compensación Vacacional: El pago compensatorio del descanso físico vacacional, cuando no se ha alcanzado el derecho al descanso físico depende de la motivación del cese (despido o renuncia) y del tiempo de servicio:

- Cuando el trabajador es despedido:
 - Si el trabajador tiene 6 días de labor, no percibe compensación vacacional alguna.

- Si el trabajador es despedido después de 6 días de labor efectiva, tiene derecho a percibir por compensación vacacional, el 10% de todos los salarios básicos ganados durante su periodo de trabajo.
- Si el trabajador es despedido coincidentemente con los 18 días de labor efectiva, tendrá derecho a una compensación vacacional, equivalente a dos jornales y medio.
- Cuando el trabajador renuncia:
 - Si el trabajador renuncia antes de los 18 días efectivos de labor, no tendrá derecho a la compensación vacacional.
 - Si el trabajador renuncia coincidentemente al cumplimiento de 18 días de labor, efectiva, tendrá derecho a una compensación vacacional equivalente a dos jornales y medio.
 - Si la renuncia se produce después de 18 días de labor efectiva el trabajador tendrá derecho a una compensación equivalente al 10% de todos los salarios básicos ganados durante su periodo de trabajo.

Tanto en el caso de renuncia como de despido, para el cálculo de la compensación se toma como remuneración de referencia el jornal básico más la bonificación por alza de transporte y se dejan de lado el jornal dominical y el pago por horas extras.

D.S. de 25.07.59, R.M. N° 299 (22.02.63)

R.M. N° 480 (20.03.64) y R.M. N° 918 (06.08.65)

2.6.14 Obligaciones del empleador

Planillas y boletas de pago

El libro de planillas o las hojas sueltas correspondiente, serán autorizadas previamente a su utilización por la autoridad administrativa de trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

En caso de empresas que cuentan con más de un centro de trabajo en diferentes lugares, se podrá solicitar la autorización en cualquiera de ellos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 4°.

Para efectos de la autorización de libro de planillas, así como de las hojas sueltas, el empleador presentará una solicitud, adjuntando copia

del comprobante de información registrada conteniendo en registro único del contribuyente (RUC) y el libro de planillas de pago u hojas sueltas de ser autorizadas, debidamente numerados D.S. N° 017-2001-TR

La solicitud debe consignar los siguientes datos:

- a) Nombre o razón social y domicilio del empleado.
- b) Nombre del representante legal del empleador y número de su documento de identidad.
- c) Numero de RUC del empleador
- d) Dirección del centro de trabajo.
- e) Número de folios del libro o de las hojas sueltas a ser autorizados.
- f) De tener más de un centro de trabajo y haberse optado por la centralización de planillas, según el Artículo 4° , la dirección de los centros de trabajo incluidos en ella y el lugar donde se encuentren los originales de las planillas y los duplicados de las boletas de pago.
- g) Tipo de planilla a autorizar conforme al primer párrafo del Artículo 4° del presente Decreto Supremo.

Para efectos de la autorización del segundo libro o posteriores, así como de las hojas sueltas, el empleador adjuntará a su solicitud el libro de planillas anterior debidamente autorizado o en el caso de hojas sueltas, la autorización anterior y la última hoja trabajada, dejando constancia la autoridad administrativa de trabajo de su conclusión, cumplimiento además con los requisitos establecido en el párrafo anterior.

De las planillas de pago de los trabajadores de construcción civil:

Las Planillas de las empresas que desarrollan actividades de construcción civil, podrán ser llevadas por cada obra o en conjunto para varias obras, conforme al Artículo 4° del presente decreto supremo (D.S. N° 001-98-TR).

En dichas planillas deberá indicarse el nombre o razón social del empleador, ya sea contratista o sub contratista y el nombre del

propietario de la obra, salvo que este sea el empleador, en cuyo caso indicará que reúne ambas cualidades. Art. 17° del D.S. N° 001-98-TR.

A la terminación de su contrato, el contratista o subcontratista entregará al propietario de la obra, salvo que este sea el empleador, en cuyo caso se indicará que reúne ambas cualidades Art. 17° del D.S. 001-98-TR.

A la terminación de su contrato, el contratista o subcontratista entregará al propietario una copia certificada de la planilla de pago correspondiente a la obra y los duplicados de las boletas de pago referidas en el Artículo 18° del presente decreto supremo, lo cual no lo exime de responder por el pago de las obligaciones laborales, ni al propietario de la responsabilidad que pudiera corresponderle por las mismas.

Libro de Planillas.-Todo empleador está obligado a llevar libros de planillas de pago de remuneraciones indicando (según modelo autorizado) en cada columna los conceptos que se abonan.

Cada hoja será numerada y sellada, en los lugares que no haya autoridad administrativa de trabajo, será los jueces de 1ª instancia en lo civil, los que rubriquen su autorización (D.S N° 077-84-PCM y D.S. N° 001-98-TR).

Contenido de las Planillas:

Al inicio del libro de planillas de la hoja suelta o de la microforma, deberá registrarse por única vez, dentro del plazo establecido en el Art. 3°, la siguiente información referida a cada trabajador.

- Nombre completo, sexo y fecha de nacimiento.
- Domicilio.
- Nacionalidad y documento de identidad.
- Fecha de ingreso o reingreso a la empresa.
- Cargo u ocupación.
- Registro o código de asegurado o afiliado a los sistemas provisionales correspondientes.
- Fecha de cese.

De agotarse la disponibilidad de espacio para ésta información, podrán utilizarse nuevas hojas, sin necesidad de que estas sean autorizadas por la autoridad administrativa de trabajo.

Las planillas además del nombre y apellidos del trabajador, deberán consignar por separado y según la periodicidad del pago, los siguientes conceptos:

- Remuneraciones que se abonen al trabajador, tomando en consideración para este efecto, lo previsto en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por N° 003-TR.
- Numero de días y horas trabajadas.
- Numero de horas trabajadas en sobretiempos.
- Deducciones de cargo del trabajador, por concepto de tributos, aportes a los sistemas provisionales, cuotas sindicales, descuentos autorizados u ordenados por mandato judicial y otros conceptos similares.
- Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo, según el Art. 7° del de TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Tributos y aportes de cargo del empleador.
- Cualquier otra información que el empleador considere conveniente.

Asimismo, se registrará la fecha de salida y retorno de vacaciones, salvo que por la naturaleza del trabajo o por el tiempo trabajado solo hubiere lugar al pago de la remuneración vacacional del Art 13° y 14° del D.S N° 001-98-TR.

Planillas en hojas sueltas: El empresario que pruebe le es conveniente llevar planillas en hojas sueltas, y que este sistema no lesiona los derechos de los trabajadores podrá solicitar autorización a la autoridad respectiva (Luego procederá con el libro u hojas según su caso a la inscripción de los mismos ante ESSALUD (D.S. N° 116-90-PCM), D.L N° 681, Ley N° 26612 y Art. 6° y 7° del D.S. N° 001-98-TR).

Obligación de llevar planillas de pago: Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Art. 3° del D.S. N° 001-98-TR

De la conservación de las planillas y boleta de pago:

Plazo: Los empleadores deberán conservar sus planillas de pago, el duplicado de las boletas y las constancias correspondientes hasta 5 años después de efectuado el pago, transcurrido este plazo, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los citados documentos será de cargo de quien alegue el derecho. D.L. N° 681 y D.S. N° 009-92-JUS.

Exhibición: Los empleadores están obligados a exhibir ante las autoridades competentes que lo requieran, las planillas de pago, el duplicado de las boletas y la constancia de pago. Ley N° 27029 y D.S. N° 017-2001-TR.

Del cierre de planillas:

Se consideran cerradas las planillas en la fecha en que el empleador lo comunique a al AAT adjuntando copia de la última hoja suelta utilizada, e indicando el motivo de cierre (Art. 23 del D.S. N° 001-98-TR)

Primera inscripción del asegurado

Los ciudadanos que por primera vez prestan sus servicios y no estuviesen asegurados, el empleador está en la obligación de inscribirlos en los registros del sistema de pensiones, dentro de los 10 días de iniciada la actividad. Para que de esta manera puedan obtener la condición de asegurado, de igual forma podrán comunicar el cambio de dirección o razón social de la empresa y retiro o despido del trabajador (Art. 41° y 42° del Reglamento de la Ley N° 13724 y Art. 45° del D.L. N°23161).

Del pago de remuneración y entrega de la boleta de pago

El pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador disponer en la oportunidad establecida (D.S. N° 001-98-TR).

El pago se acreditará con la boleta firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquel se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente dentro del plazo establecido.

La boleta de pago, contendrá los mismos datos que figuran en planillas y deberá ser firmada por el empleador o por su representante legal.

El original de la boleta será entregado al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.

El duplicado de la boleta quedará en poder del empleador, el cual será firmado por el trabajador. Si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital, en este caso corresponde al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración. Art. 19° D.S. N° 001-98-TR. **Jornal Básico:** Es el que forma parte integral con el aumento del 1° de Junio producto del pliego de reclamos, más los reajustes que cumplen un año de vigencia.

Salario real: Es el que comprende el básico mas los reajustes que aún no cumplen un año.

Salario total general: El básico, los reajustes y la Bonificación por aumento de pasaje o movilidad y alimentación, herramientas y otros (BUC) que se paga obligatoriamente en todo el país.

Refrigerio:

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores durante los turnos un refrigerio, consistente en dos sandwiches y $\frac{1}{4}$ de litro de litro leche por cada turno (R.M. N° 480-64-TR 20/03/64 y R.M. N° 072-67-TR 04/02/67).

Agua potable:

Los empleadores deben proporcionar a sus trabajadores agua potable en el lugar donde se realiza la obra. En caso contrario, la obligación originaria queda transformada en otra de tipo pecuniario, pues estarán obligados a pagarles una compensación por agua potable (R.M N° 910 06/08/65 y R.S.D. N° 604-75 08/04/75).

Botiquín ducha y servicios higiénicos:

Los empleadores del sector deberán implementar un botiquín con los medicamentos necesarios a efectos de que se pueda brindar el servicio de primeros auxilios. Además, deberán implementar un ambiente protegido con equipos de extinción de sustancias inflamables, ambientes acondicionados con lavatorios, duchas y urinarios, para el aseo y cambio de vestimenta, y otro ventilado y protegido contra el polvo u otros agentes, para tomar el refrigerio. (D.S. de 14.07.46 y R.S. N° 021-83-TR 23.03.83)

Rol de servidores:

Los empleadores del sector están obligados a presentar periódicamente, cada 30 días, a la AAT una relación de sus trabajadores con indicación de la labor desarrollada y del salario percibido, de acuerdo con lo registrado y consignado en el libro de planillas y liquidación de beneficios sociales (R.S. N° 20-DT (09-01-57))

Trabajadores destacados

Los empleadores, cuando contraten a personal para prestar servicios fuera de la circunscripción en donde domicilien, deberán señalar en el contrato de trabajo de los medio de movilidad, alimentación y alojamiento que otorgarán. Respecto del salario, comparando el del lugar del origen y el del lugar de la prestación de servicios, dicho personal percibirá el de mayor monto (D.S. de 14/07/46 y R.S. N° 16 05/04/72).

Uniforme de trabajo

Los empleadores de obras de construcción civil que en su conjunto requieran más de 20 trabajadores deberán entregarles un uniforme, consistente en un overol. (R.S.D. N° 450-90-2SD-NEC 25/05./90, confirmada por R.D. 540-90-DR-LIM 12/06./90).

Certificado de trabajo

Los empleadores, al cese de la relación laboral, deben otorgar a sus trabajadores obreros un certificado de trabajo, en el que debe señalarse la ocupación desempeñada y el jornal percibido, de modo tal que ello sirva de pauta al trabajador para obtener una remuneración similar al ser nuevamente contratado (D.S. de 21/07/46).

Otros beneficios de los trabajadores

Permisos

a. Para inscribir nacimiento de hijo: Se concede medio día de permiso sin pérdida de salario dominical, cuando el padre concurra a inscribir el nacimiento de un hijo. Este hecho se comprobará con la papeleta que expida el registro civil correspondiente.

R.S.D. N° 46-SER (23.02.70), ratificada por R.D. N° 40-70-DRTL (03.04.70).

b. Por Duelo: Los obreros de construcción gozará de 3 días de permiso con goce de salario, en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos

legítimos (hijos matrimoniales según el actual ordenamiento), debidamente comprobado.

De acuerdo con el acta de 06.03.64, suscrita en la Comisión Nacional de la Industria de Construcción Civil, se considera también en este beneficio, a los hijos extramatrimoniales.

R.M. N° 480 (20.03.64), R.D. N° 082 (24.04.64) y R.S.D. N° 479-82 (16/08/82).

c. Sindical: Las empresas constructoras y los ingenieros contratistas concederán permiso sindical con goce de haber a 2 dirigentes del comité de Obra como máximo, en los casos en que tengan que acudir ante las autoridades de trabajo, previo permiso recabado al representante del empleador y con la debida comprobación posterior. R.M. N° 480 (20.03.64).

Si en la obra presentan servicios dirigentes de sindicato o federación, se les otorgará, previa solicitud de su organismo sindical, una licencia sindical pagada, en el caso que tales dirigentes sean delegados ante la Comisión Nacional de la Industria de Construcción Civil, la licencia durará tanto tiempo como reuniones ser efectuarán en la Comisión.

R.D. N° 604-75 (08.04.75)

d. Para atención médica: En los casos en que el trabajador requiera concurrir a los centros de asistencia del ESSALUD para atenderse por enfermedad, percibirá el importe proporcional del jornal a las horas en que estuvo en el centro de asistencia de esa entidad, incluyendo el tiempo empleado en regresar a la obra, sin pérdida del dominical.

Para acceder a este beneficio el trabajador debe recabar permiso escrito del empleador al ingresar a la obra y obtener del ESSALUD la tarjeta de asistencia donde conste la atención. El trabajador está obligado a retornar al centro de trabajo el mismo día del permiso a fin de entregar la referida tarjeta de asistencia para que se le reconozca el pago proporcional por las horas demandadas en la atención médica. Se exceptúa de esta obligación al trabajador que concurriera a ESSALUD a partir de las 3. p.m., en cuyo caso dicha obligación se cumplirá al regresar a laborar al día siguiente (R.S.D N° 604-75 08/04/75).

Capacitación SENCICO:

Las empresas constructoras y los ingenieros constructores darán las facilidades necesarias a sus trabajadores para que asistan a los cursos teóricos y prácticos que dicte el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, dentro del horario que este señale (R.S.D N° 531-81 24/07/81).

Día del trabajador de construcción civil:

El 25 de octubre de cada año ha sido instituido como día de los trabajadores de la construcción civil. Tal fecha es día no laborable para todos los trabajadores de construcción civil a nivel nacional, con goce de salario y sin que se afecte el jornal dominical (Ley N° 24324 04/11/85).

Contribución al CONAFOVICER: Los trabajadores de construcción civil están afectos a la retención del 2% de su jornal básico, dicha retención la efectúa el contratista y la paga a favor del Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Vivienda y Centros Recreacionales, hasta los 15 días siguientes a la retención efectuada.

2.6.15 Contratación de obras en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento

Considerando lo señalado la Ley de Contrataciones del Estado (D.L. N° 1017-2008) y su Reglamento (D.S. N° 184-2008-EF) precisando que durante el plazo de ejecución contractual, estuvo vigente el TUO de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado (D.S. N° 083-2004-PCM) y su Reglamento (D.S. N° 084-2004-PCM):

Obra: "Construcción, reconstrucción, remodelación, demolición, renovación y habilitación de bienes inmuebles, tales como edificaciones, estructuras, excavaciones, perforaciones, carreteras, puentes, entre otras, que requieren dirección técnica, expediente técnico, mano de obra, materiales y/o equipos"; por su parte la norma técnica de control 600, denomina obra pública: ⁶"la construcción o trabajo que requiere dirección técnica en la utilización de mano de

⁶ NORMA TECNICA DE CONTROL 600. Resolución de Contraloría N° 072-98-CG, modificada por Resolución de Contraloría N° 123-2000-CG

obra, materiales y equipos, e incluye todos los elementos o algunos de ellos, que efectúen en forma directa o indirecta una entidad del estado, con la finalidad de servir al público”.

Asimismo se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Norma Técnica de Control 700-06 incorporada a las Normas Técnicas de Control mediante Resolución de Contraloría N° 123-2000-CG, la que indica que la Dirección de las entidades “Deben implantar mecanismos para asegurar que los procesos de contratación y adquisición se ajusten a la normativa de la materia y a los principios de transparencia y de integridad”.

Los procesos de selección en el caso de ejecución de obra, son conducidos por un comité especial, tratándose de menores cuantías y adjudicaciones directas, puede designarse uno o más comités permanentes. El comité especial es competente desde la elaboración de las bases hasta el consentimiento de la Buena Pro.

En las bases se define la modalidad de contratación que tratándose de obras puede ser a costos unitarios o suma alzada. Es a costos unitarios cuando en base a la propuesta de costos unitarios del contratista, se cancelará lo realmente ejecutado en obra y es en la modalidad de suma alzada cuando se define un monto total por el cual el postor se compromete a culminar íntegramente la Obra materia del proceso de selección.

La buena pro se otorga en función del puntaje acumulado resultante de la calificación de la propuesta técnica y económica de los postores, en caso de empate se procede a sorteo entre los postores que alcanzan la máxima calificación. El contrato será suscrito por la entidad, a través del funcionario competente o el debidamente autorizado, y por el contratista, ya sea directamente o por medio de su apoderado, tratándose de persona natural, y tratándose de persona jurídica a través de su representante legal.

El contrato está conformado por el documento que lo contiene, las bases integradas y la oferta ganadora, así como los documentos derivados del proceso de selección que establezcan obligaciones para las partes y que

hayan sido expresamente señalados en el contrato. El contrato es obligatorio para las partes y lo regula la LCAE y Reglamento, además supletoriamente las normas del Código Civil.

El Plazo contractual se inicia con la entrega del terreno o con la entrega del adelanto directo, lo último que ocurra. La retribución al contratista por los trabajos ejecutados se realiza mediante valorizaciones periódicas que son pagos a cuenta, elaborados el último día de cada periodo dispuesto en el contrato y con visto bueno del inspector o supervisor.

El plazo contractual está sujeto a modificaciones; sustentadas en causas no atribuibles al contratista, causas atribuibles a la entidad o caso fortuito o fuerza mayor y siempre que modifiquen el calendario de avance de obra vigente.

Obra adicional es aquella no considerada en el expediente técnico, ni en el contrato, cuya realización resulta indispensable y/o necesaria para dar cumplimiento a la meta prevista de la obra principal.

Una vez culminada la obra, es recepcionada por la entidad y de existir conformidad se suscribe el acta de recepción de la misma. Seguidamente se procede a la liquidación de obra que es un documento que contiene la documentación generada durante la ejecución contractual: acta de adjudicación, acta de entrega de terreno, expediente técnico, cuaderno de obra, comprobantes de pago, acta de recepción de obra, etc. Luego de aprobada y consentida la liquidación de obra culmina definitivamente el contrato y se cierra el expediente respectivo.

2.7 Negociación colectiva

La negociación colectiva es un instrumento que sirve como medio para que empleadores y trabajadores resuelvan sus conflictos de intereses. El conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y diálogo en cuyo seno se da la autonomía colectiva de trabajadores y empleadores produce el convenio colectivo. La negociación colectiva es de por sí, en realidad, un proceso normal que expresa una relación entre organizaciones.

La negociación colectiva no debe ser confundida con el convenio colectivo. Esto lo aclara el Jurista Octavio Bueno cuando dice: "La primera es un proceso que conduce a la realización del segundo. En esa perspectiva, puede ser definida

como un conjunto de discusiones sobre condiciones de trabajo, llevadas a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores; por un lado, y por un grupo de trabajadores por otro, con miras a la realización de un acuerdo.

Este proceso consta de tres elementos culminantes: determinación de las unidades negociadoras, delimitación de la negociación y obligación de negociar de buena fe.

El convenio colectivo es la meta hacia la que convergen las negociaciones colectivas, constituyendo ambos, expresión de la autonomía colectiva.

Para García-Perrote⁷ la negociación colectiva es el elemento esencial y permanente en la ordenación y regulación de las relaciones laborales tanto individuales como colectivas; considerándolo como un sistema de producción normativa "no subalterno" o de "segunda mano" respecto del poder del estado.

Para la OIT⁸ la negociación colectiva la constituyen todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- Fijar las condiciones de trabajo o empleo.
- Regular las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Regular relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

La convención colectiva es el producto final de la negociación colectiva. Es la figura jurídica a través de la cual los conflictos de intereses dejan de ser tales, para dar lugar a un acuerdo que conlleve a la solución de los conflictos y a la armonía laboral y por ende a la paz social. Se debe resaltar que internacionalmente se aceptan diversas locuciones al respecto. Así podemos citar la de : contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, acuerdo corporativo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo, contrato colectivo, entre otros.

La LRCT conceptúa a la convención colectiva como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y la productividad y

⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. Ley y Autonomía Colectiva: Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo. Madrid, PP120-121

⁸ OIT. Convenio 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, Art. 2

demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores. Estas se celebran, de una parte, por varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados; y de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

Solo están obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieran cumplido por lo menos un año de funcionamiento.

Alcalá Zamora y Cabanellas de Torres⁹ nos señalan que los actuales convenios colectivos de trabajo superan en contenido y eficacia a los antiguos tratados de tarifas. Ya no se incluyen en ellos solamente los salarios que han de regir, sino que, extendiendo cada vez más su área de regulación de las relaciones laborales, alcanza a cláusulas normativas que se refieren a cuanto pueda ser materia o contenido de la relación de trabajo. Esto se refiere literalmente a la definición contenida en el Art. 33° del proyecto de ley que alcanza no solamente a las remuneraciones, sino también a las condiciones de trabajo y a las cláusulas de productividad.

2.7.1 Negociación colectiva por rama de actividad

Este tipo de negociación, que se va extendiendo en su uso, consiste en que tanto en las organizaciones sindicales, como las organizaciones empresariales discuten convenios colectivos de carácter nacional o también llamadas por rama de actividad. Para José Luis Daza¹⁰ la negociación colectiva articulada se basa en las organizaciones sindicales y empresariales que sean representadas en un ámbito territorial lo más amplio posible (nacional) y que sean capaces de suscribir convenios sectoriales. Estos convenios contienen aquellas materias que, por su propia naturaleza, son objetos de negociación sectorializada y tienden al establecimiento de condiciones uniformes para la totalidad del sector o rama de la producción.

La negociación por rama de actividad:

⁹ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Luis - CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social Tomo II Pag 81

¹⁰ DAZA, José Luis. La negociación colectiva articulada, Editorial ADEC-ATC, Lima, 1989, pp. 25 y 26.

La negociación colectiva articulada o por rama de actividad, tiene larga data en nuestro mundo laboral. Eran importantes las negociaciones realizadas en los sectores de construcción civil, bancario, petrolero, tipográfico, textil, etc. Sin embargo, al promulgarse la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley 25593 el 26 de junio de 1992 que flexibilizó el derecho colectivo en el Perú, trajo consigo irregularidades normativas que pusieron al borde de la extinción este derecho en el lapso de diez años: 1992-2002.

De esta forma, la política laboral del gobierno (1992-2001) dejó sin efecto el derecho a la negociación articulada a grandes sectores laborales, iniciándose numerosas protestas, paros y huelgas de todos los gremios involucrados encabezados por los trabajadores de la construcción civil.

Con el régimen democrático, se restaura la negociación por rama de actividad en el sector de construcción civil, a través del auto Sub Directoral N° 037-2001-DRTPSL-DPSC, del 12 de diciembre del 2001, y del Auto Directoral N° 088-2001-DRTPSL-DPSC, del 21 de diciembre del mismo año, en el expediente N° 120-2001-DRPSL-DPSC-SDNC.

Las normas administrativas son impugnadas judicialmente por la Cámara Peruana de la Construcción CAPECO, obteniendo resultados negativos. Finalmente interpone recurso extraordinario ante el Tribunal Constitucional, con el expediente N° 026-2003-AA/TC.

El Tribunal Constitucional, después de realizar un estudio minucioso y de recepcionar los informes de los demandantes (CAPECO), el demandado (el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) y el tercero con legítimo interés, falla finalmente el 23 de marzo del 2003, declarando INFUNDADA LA DEMANDA y por tanto en vigencia la negociación articulada en el sector de construcción civil.

Con la Promulgación de la Ley N° 27912, ley que absuelve las observaciones de la OIT y el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo D. Supremo 010-2003-TR, se ha restablecido la negociación por rama de actividad que estuvieron vigentes antes de 1992, al derogar la Tercera disposición Transitoria y Final de la LRCT.

2.7.2 Representación de las Partes

Representación de los Trabajadores

Teniendo en cuenta que la negociación colectiva es el encuentro de dos fuerzas, la del empleador y la de los trabajadores, estas tendrán que nombrar personas que actúen en su representación. El Art. 47° de la LRCT, ha establecido que “la representación de trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres ni mas de doce miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En todos los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos delegados previstos en el Art. 15° del presente Decreto Ley”.

Las partes en aplicación de la norma vigente pueden determinar la cantidad de representantes en función del ámbito de aplicación de la convención y del número de trabajadores comprendidos. Los miembros de las comisiones negociadoras deben ser necesariamente dirigentes sindicales, cuando se trata de sindicatos, debiéndose tener en cuenta que ellos no pueden delegar su representación a terceros, ni se permite que intervengan quienes no tengan la calidad de dirigentes.

Representación de los Empleadores:

Con respecto a la representación de los empleadores, la LRCL ha establecido que esta estará a cargo de:

- En las convenciones de empresa, el propio empresario o las personas que él designe.
- En las convenciones por rama de actividad o gremio, de la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica y, de no existir esta, de los representantes de los empleadores comprendidos.

La comisión designada por los empleadores, no podrá ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

El empleador, a diferencia de los trabajadores, puede delegar su representación a terceros que él designe. Ellos no tienen que estar vinculados necesariamente a la empresa y por lo tanto pueden ser

ajenos a ella. No existe legalmente forma de oponerse a ésta designación y los trabajadores están obligados a negociar con las personas que el empleador designe.

La representación tiene que otorgarse mediante los instrumentos que establece la ley en forma específica.

El reglamento establece algunas reglas adicionales que debemos precisar y analizar.

El Art. 37° señala:

“La representación de los empleadores se sujetará a lo dispuesto en los Art. 48° y 49° de la ley, y podrá ser ejercitada de la forma siguiente:

- Por el propio empleador;
- Por los mandatarios legales designados en sus escrituras de constitución, si fueran personas jurídicas;
- Por apoderados designados en cualquiera de las formas admitidas por el otorgamiento de poderes, incluido el que pueda formalizarse ante la autoridad de trabajo; y
- Por el jefe de la oficina de relaciones industriales a que se refiere el Decreto Ley 14371.

La designación de los representantes de los empleadores y sus facultades deberán ser precisadas en forma expresa, dejando claramente especificado que pueden practicar todos los actos procesales y suscribir cualquier acuerdo o la suscripción final del convenio colectivo.

EL pliego de reclamos:

Es un documento que contiene las peticiones de los trabajadores acordadas en asamblea general y que constituye la base de la negociación colectiva que será llevada a cabo con los empleadores, la que culminará en la firma del convenio final. Se le conoce también con el nombre de pliego petitorio, pliego de reivindicaciones laborales o proyecto de convención colectiva.

El pliego de reclamos tiene un vigencia transitoria, pues concluye con la negociación a que dio origen, y deja de existir al momento de resolverse la negociación colectiva, pudiendo volverse a repetir.

después de cierto tiempo, cuando se presenta el nuevo pliego con ocasión del vencimiento del convenio.

Contenido del pliego de reclamo

El pliego de reclamo que debe ser presentado a manera de un proyecto de convención colectiva, de acuerdo al Art. 51° de la LRCL, debe contener lo siguiente:

- Denominación y número de registro o de los sindicatos que lo suscriben, domicilio único que señale para efecto de notificaciones.
- La nómina de integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el Art. 49°.
- Nombre y denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.
- Las peticiones que se formulen sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener en forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.
- Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Un punto importante en el contenido del pliego petitorio ese el referente a las peticiones sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen; debemos precisar que el TUO de la LRCL tiene menores detalles con respecto al concepto de remuneraciones que los que tenía el D.S. N° 006-71-TR, que decía lo siguiente: "Todos los pagos en dinero o en especie que el empleador hace al trabajador, ya se traten de entregas periódicas, permanentes, eventuales, o diferidas; bonificaciones, gratificaciones permanentes, raciones en crudo o bonos para la adquisición de alimentos". Aspectos no considerados en la Ley 25593 vigente.

De igual manera, la ley vigente no precisa lo pertinente a las condiciones de trabajo. El D.S. 006-71-TR consideraba como tal la

duración de la jornada de trabajo, la categoría y la ocupación, los medios, el ambiente y otros elementos relativos a movilidad y vestuario, así como elementos de protección y otros que por obligación el empleador debe proporcionar a los trabajadores, como podrían ser los alimentos en caso de que sean entregados con ocasión del trabajo, y vivienda, si el empleador se encuentra obligado a proporcionarla.

Una novedad importante que trajo la LRCL fueron las cláusulas de productividad, las que debería contener el pliego de reclamos. Estas están relacionadas directamente con la producción y la productividad en los centros de trabajo, elemento fundamental para el desarrollo de la economía y con ello la mejora de los ingresos, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Estas cláusulas están relacionadas con algunos términos muy familiares, como primas de producción, bonos de productividad, comisiones por ventas, bonificación al rendimiento, etc.

2.7.3 Cámara Peruana de la Construcción

CAPECO: Inicia sus actividades el 09 de mayo de 1958 como entidad que agrupa y representa a las empresas que se desenvuelven en la actividad constructora, tiene como principios rectores el fomento, desarrollo, protección y defensa de la industria de la construcción en el país, a través de los planteamientos gremiales y profesionales de sus asociados.

Ha logrado a través de los años importantes logros entre los cuales podemos mencionar a los más significativos:

- En abril de 1965, se expide ley que otorga el reintegro por alza de materiales.
- En abril de 1968 se aprueba el reglamento para la aplicación de los rendimientos mínimos de la mano de obra.
- En 1977 logra la reglamentación que implementa el sistema de reajuste de precios, por formulas polinómicas.
- En 1980 participa activamente en la promulgación del Reglamento Unico de Licitaciones y Contrataciones de Obras Públicas.

- En 1985 es promotor de la creación de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas CONFIEP.
- En 1988 logra eliminar la doble tributación a SENATI y SENCICO.
- Entre 1990-1992, realizó sostenida campaña en contra del proyecto y luego ley de la bolsa de trabajo en construcción, a través de la cual la FTCCP tenía intervención directa en la contratación de personal en las obras, logrando su derogación.
- En 1993 solicita al gobierno central que la negociación colectiva sea por obra y no por rama como se venía realizando, logrando en 1996 que la corte suprema declare fundada la acción popular interpuesta por CAPECO y se dicten normas laborales en ese sentido.

CAPECO es la organización gremial que representa a los empleadores en el sector construcción en la negociación por rama de actividad, la cual fue restablecida desde el año 2003, luego de casi una década de intensas luchas de la FTCCP.

2.7.4 Federación de trabajadores de construcción civil del Perú

Es una organización sindical de obreros, creada el 19 de diciembre de 1958, es la entidad representativa de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de construcción civil. La FTCCP cuenta con sindicatos afiliados en las tres regiones del país (106 sindicatos) que reúnen a 50,000 afiliados, estimándose que en el Perú el sector construcción cuenta con 400,000 trabajadores.

A escala nacional la FTCCP es una de las 29 centrales nacionales profesionales que componen la CGTP. El actual secretario general es Mario Huamán, a escala regional es miembro de la Federación Latinoamericana de la Edificación, Madera y Materiales de Construcción (FLEMACON) y a escala mundial pertenece a la Unión Internacional de Sindicatos de la Construcción y de la Madera (UISCAM) también mantiene relaciones con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM).

A pesar de la legislación adversa, la FTCCP reconquistó la negociación colectiva por rama, recuperando los incrementos salariales y el poder adquisitivo congelados desde mediados de la década del 90.

2.7.5 Sindicato de Construcción Civil de Cajamarca

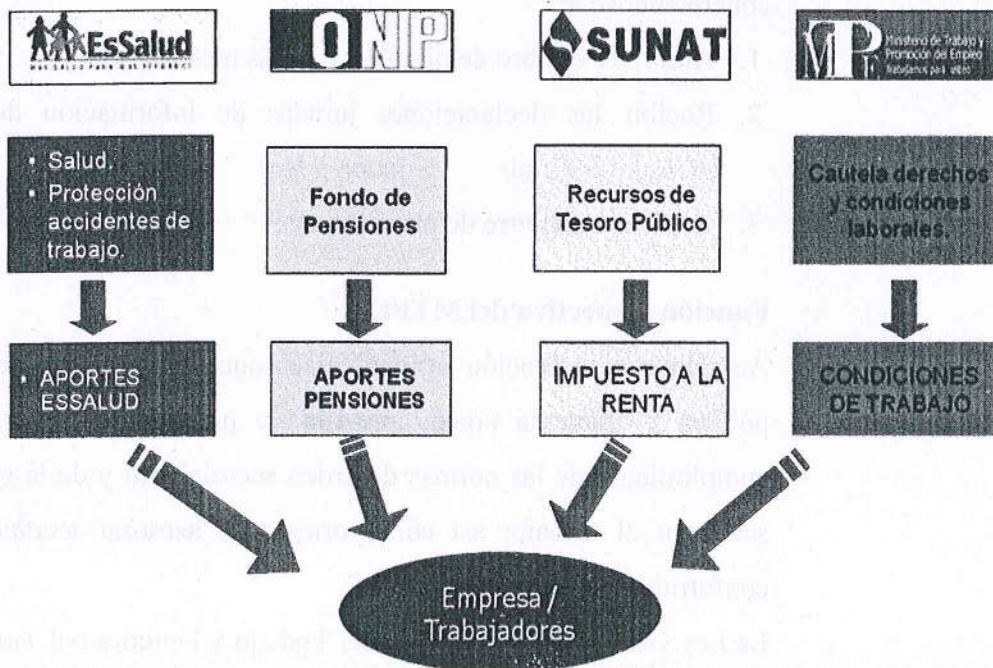
El Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil – Cajamarca, fue fundado el 11 de enero de 1969 y se encuentra afiliado a la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

El secretario general actual es el Sr. César Anibal Tafur Tasilla que recibió la secretaría general, el 1º de febrero del 2010 de su anterior secretario Sr. Alejandro Huamán Mantilla. El gremio cuenta con una afiliación de 900 trabajadores de un estimado de alrededor de 5000 trabajadores que realizan actividades en construcción civil.

2.8 Administración Pública del Trabajo

Las obligaciones laborales actuales pueden esquematizarse de la siguiente forma, siendo instituciones del propio estado las encargadas de su cumplimiento.

Figura 5. Administración pública del trabajo.



Las Obligaciones formales las realizan las empresas y contratistas ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y ante la Superintendencia de Administración Tributaria, sin embargo el cumplimiento objetivo de las mismas está sujeta únicamente a la Responsabilidad social de las empresas, pues son estas quienes las declaran no existiendo actualmente mecanismos oportunos de control y..fiscalización.

Figura 6. Responsables de Administración de Obligaciones Laborales



2.8.1 Función del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene una participación meramente formal en el desarrollo de una obra pública, concretándose a:

1. Autorizar el libro de planillas u hojas mecanizadas.
2. Recibir las declaraciones juradas de información de planillas mensual o anual.
3. Certificar el cierre de planillas.

Función inspectiva del MTPE:

Actualmente la función inspectiva se conceptualiza como un servicio público un sistema único, integrado y polivalente que vela por el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo, así como orientar y asesorar técnicamente de conformidad al Convenio 81 OIT.

La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador se promulgó por D. Leg. N° 910 del 16 de marzo del 2001 y con la

dación de la Ley N° 28806 (22.07.2006) se da una profunda reforma del sistema inspectivo en el Perú, el cual se basa en una mayor adecuación a los estándares exigidos por el Convenio N° 81 de la OIT por parte del estado peruano.

Se genera un fuerte compromiso del estado peruano por hacer cumplir la décimo cuarta política del estado establecida en el Acuerdo Nacional, el cual propugna un empleo pleno, productivo y digno, con ingresos y condiciones adecuadas y acceso a la seguridad social, y la últimas modificaciones realizadas han sido las del 01 de septiembre de 2007 con el Decreto Supremo N° 019-2007-TR.

Generalidades del contenido de la norma:

La Ley en su contenido tiene mayor compatibilidad con el convenio N° 81 de la OIT.

La Ley tiene una finalidad eminentemente preventiva y orientadora, más que sancionadora. El nuevo sistema de inspección consta de dos etapas:

Actuaciones inspectivas, a cargo del inspector de trabajo, quien realiza actuaciones inspectivas de investigación o de consulta o asesoramiento técnico, dentro del marco de los principios de autonomía funcional, primacía de la realidad, etc.

Procedimiento sancionador, a cargo de la Autoridad de Trabajo. Constituye procedimiento administrativo.

Organización y estructura de la inspección de trabajo:

La actual Ley regula un sistema único denominado sistema de inspección de trabajo, integrado no solo por inspectores de trabajo sino por todo servidor público que desarrolle funciones de dirección organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas.

La ley diseña un sistema de inspección de trabajo debidamente organizado y estructurado, estableciéndose de manera clara las pautas para su funcionamiento.

Infracciones administrativas

Marco genérico:

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

Se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

Calificación de las infracciones:

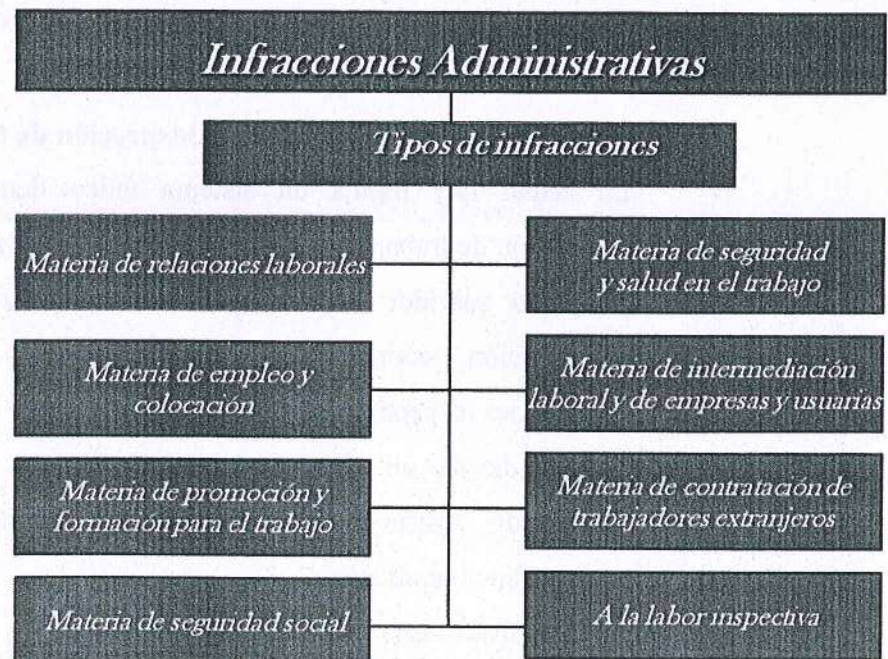
Las infracciones, en atención a la naturaleza del derecho afectado, se califican en:

Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.

Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva

Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Figura 7. Infracciones Administrativas



Infracciones en materia de relaciones laborales

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

El reglamento de la ley de inspecciones contiene la totalidad de faltas que se pueden producir en cuanto a este tipo de infracciones administrativas.

Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

El MTPE es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, así como determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de labores.

Infracciones en materia de seguridad social

Son infracciones administrativas en materia de seguridad social la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean estos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia.

Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarios al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por parte del personal del Sistema de Inspección. Dichas infracciones pueden consistir en las siguientes:

La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquel. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector de tal manera que no permita el cumplimiento de la fiscalización o negándose a prestarle el apoyo necesario.

El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes luego de iniciada la diligencia deja la misma.

La inasistencia a la diligencia, cuando las partes habiendo sido debidamente citadas por la autoridad de trabajo, no concurren.

Otras modalidades de infracciones

Infracciones en materia de empleo y colocación

Infracciones de empresas de intermediación laboral y empresas usuarias.

Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo.

Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros
gravedad de las infracciones.

La gravedad de las infracciones se determina teniendo en cuenta su incidencia en el riesgo del trabajador respecto de su vida, integridad física y salud, en el cumplimiento de las obligaciones esenciales respecto de los trabajadores, en la posibilidad del trabajador de disponer de los beneficios de carácter laboral irrenunciable, en el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales establecidos, en la conducta dirigida a impedir o desnaturalizar las visitas de inspección y el grado de formalidad.

No se podrá imponer sanción económica por infracción, en la medida que no se encuentre tipificada la misma en el reglamento.

Criterio de graduación de las sanciones

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- Gravedad de la falta cometida.
- Número de trabajadores afectados.

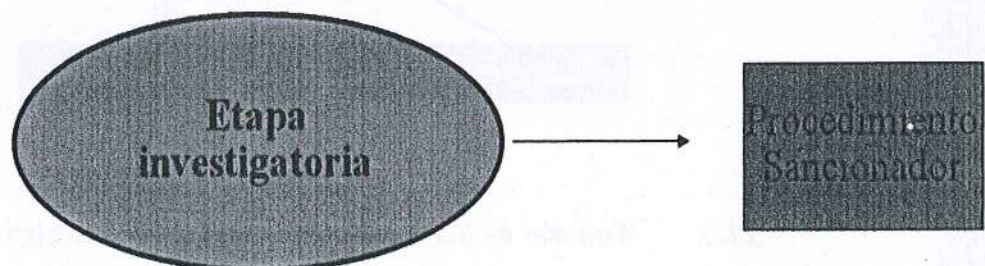
Adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, según lo dispuesto por el artículo 230° numeral 3) de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444.

Procedimiento Sancionador

El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios:

- Observancia del debido proceso: las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que se les permite exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión sobre la base de argumentos de hecho y de derecho.
- Economía y celeridad procesal: el procedimiento se realiza buscando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales y que las partes actúen en el procedimiento con probidad, a fin de alcanzar una decisión favorable en un tiempo razonable.
- Pluralidad de instancia: por el que las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante la autoridad administrativa de trabajo.
- Además de los principios mencionados se aplican a este procedimiento aquellos que regulan la potestad sancionadora, previstos en el artículo 230° de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444

Figura 8. Procedimiento Sancionador



Contenido de las actas de infracción, las actas de infracción contendrán:

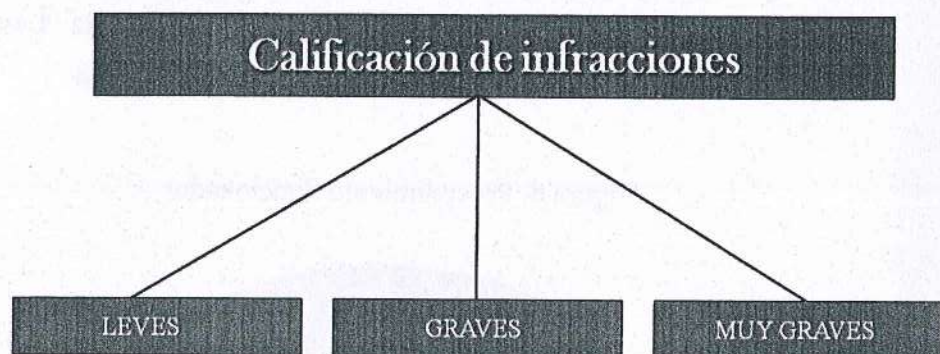
- a. Los hechos constatados por el inspector de trabajo que motivaron el acta.
- b. La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- c. La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- d. En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

Contenido de la resolución y medios de impugnación

La resolución que impone una multa debe estar fundamentada, precisándose el motivo de la sanción, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados.

El único medio de impugnación previsto en el procedimiento sancionador es el recurso de apelación. Se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo, dentro del tercer día hábil posterior a su notificación.

Figura 9. Clasificación de Infracciones



2.8.2 Función de la Superintendencia de Administración Tributaria

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria es, de acuerdo a su Ley de creación, Ley N° 24829 y a su Ley General aprobada por Decreto Legislativo N° 501, una Institución Pública

descentralizada del Sector Economía y Finanzas, dotada de personería jurídica de Derecho Público, patrimonio propio y autonomía económica, administrativa, funcional, técnica y financiera.

Relación de SUNAT con la Ejecución de Obras:

Aportaciones relacionadas con ejecución de obras:

Aportaciones a ESSALUD y a la ONP: Mediante la Ley N° 27334 (30/07/2000) se encarga a la SUNAT la administración de las citadas aportaciones, manteniéndose como acreedor tributario de las mismas el Seguro Social de Salud (ESSALUD) y la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Contribución al SENCICO: Los contratistas personas naturales o jurídicas que construyan para sí o para terceros están obligadas a contribuir al Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, con una tasa del 0.2% de los ingresos percibidos por dichas actividades, el pago se realiza en los formularios 1262 o 1062 según plazo establecido por la SUNAT. El pago al SENCICO es deducible de la renta neta de las empresas constructoras, para efectos del impuesto a la renta.

Impuesto general a las ventas renta mensual:

Los contratistas declaran el IGV que perciben, y para el pago correspondiente deducen el IGV que pagan por adquisición de materiales, equipos, herramientas, alquileres de equipos etc. La tasa vigente durante el período de investigación fue de 19% del Subtotal de su propuesta económica. No existe plazo de pago, generalmente se realiza culminada la obra y está sujeta a revisión de SUNAT.

Declaraciones de los contratistas ante SUNAT:

Las declaraciones ante SUNAT que realizaban los contratistas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2006 correspondían a las que se efectuaban en los siguientes registros:

- Declaración de Pago 600 Remuneraciones:

El Seguro Social de Salud (ESSALUD) es la entidad que brinda cobertura a los asegurados y sus derecho habientes, a través de las diversas prestaciones que corresponden al régimen contributivo de la seguridad social en salud. El Contratista o empleador está en la obligación de efectuar el pago, la tasa de contribución corresponde al 9% del total remuneración devengada a favor de los asegurados, en el periodo de investigación la declaración y pago se realizaba en el PDT 600 según cronograma SUNAT o en el formulario N° 1072 si correspondían al Régimen especial.

Asimismo la contribución al sistema nacional de pensiones ONP es una retención del contratista a la remuneración del trabajador cuya declaración y pago también la efectuaban en el PDT 600, la tasa de aporte para los asegurados obligatorios es de 13% del total de la remuneración devengada, según cronograma SUNAT, en el caso de que el trabajador se encuentre afiliado al SPP, la retención efectuada por el contratista es abonada según tasa de la AFP correspondiente en los 5 primeros días hábiles del mes siguiente.

- Declaración de pago 610 SCTR.

El seguro complementario de trabajo de riesgo SCTR es el sistema mediante el cual, se brinda cobertura adicional a determinados trabajadores, que en el desempeño de actividades económicas de alto riesgo, sufran accidentes de trabajo (lesión orgánica o perturbación funcional causada en el trabajo por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debido al esfuerzo del mismo) o enfermedades profesionales (estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que está obligado a trabajar).

El seguro complementario de trabajo de riesgo otorga cobertura adicional a los afiliados regulares de ESSALUD que desempeñan actividades consideradas como de alto riesgo. Este seguro es asumido por la entidad empleadora. Las prestaciones de salud pueden ser contratadas con ESSALUD o con una EPS, las prestaciones de

invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio pueden ser contratados con la ONP o con una compañía de seguros.

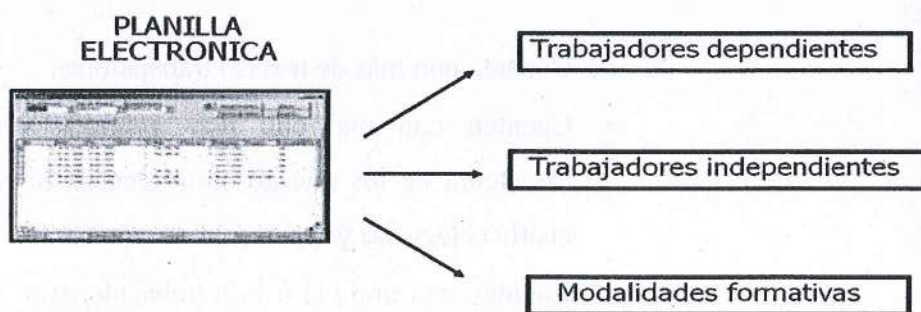
Para la cobertura a cargo de ESSALUD la tasa básica de aportación es de 0.53%. A esta tasa se le suma una tasa adicional según el nivel de riesgo que para actividades de construcción es de 0.77% totalizando una tasa de 1.35 % (sin IGV)

- Declaración de Pago 621 PDT-IGV-Renta Mensual.
- Formulario N° 1072 Eventuales Construcción Civil-Essalud ONP.

Planillas electrónicas (D.S. 15-2005-R) en vista de la no utilización de los empleadores de un formato uniforme para consignar la información de las planillas de sus trabajadores, asimismo que la autoridad administrativa de trabajo y SUNAT no uniformizaron sus procedimientos de control y fiscalización. Asimismo que un proceso de fiscalización óptimo requería de información confiable y oportuna para detectar los incumplimientos laborales. Para ejercer labores de control y/o para obtener información relevante las autoridades deben realizar necesariamente visitas de fiscalización. La AAT y SUNAT no presentan una interpretación armónica de la legislación laboral. El Sistema PDT Remuneraciones fue usado con éxito por las empresas.

Las Planillas electrónicas permiten ampliar la información de registro usual, reduce los costos que significa a las empresas llevar las planillas físicas (legalización, impresión, almacenamiento, remisión a ONP, puesta a disposición del Poder Judicial, etc.).

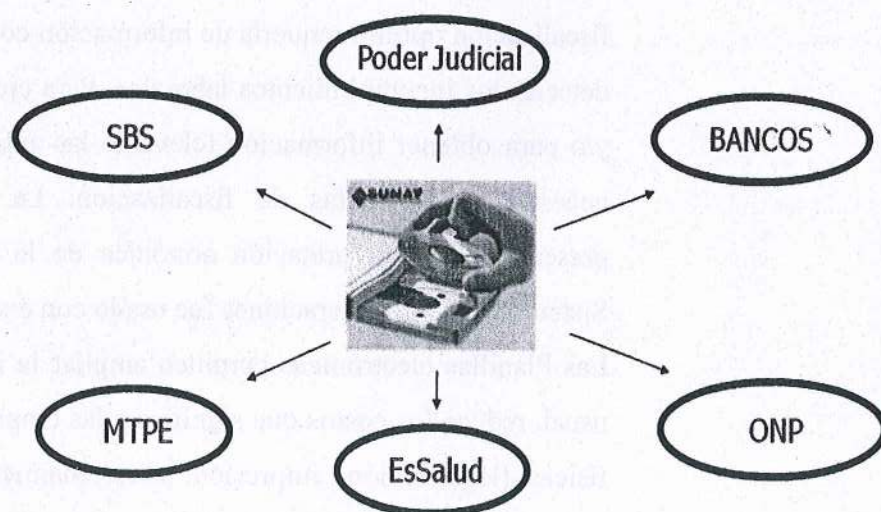
Figura 10. Estructura y registro planilla electrónica:



Cuadro 3. Información de registro planilla electrónica.

Datos - Trabajadores	Datos - Relación laboral	Prestadores de servicios
>Nombre >Documento de Identidad >Fecha de Nacimiento >Estado Civil >Domicilio (Ubigeo) >CUSPP >Ocupación >Nº Reg. EsSalud - EPS >Sistema de Pensiones >Tipo contrato de Trabajo, Convenio >Regímenes Especiales >Fecha Ingreso/cese >Fecha descanso	>Tipo de Local >Nº de días laborados >Nº de horas laboradas >Nº de horas en sobretiempo >Nº de horas laboradas en el domicilio >Días subsidiados >Información de conceptos remunerativos y no remunerativos	>RUC, DNI o Carné de Extranjería >Comprobante de pago emitido >Modalidades de pago >Detalle del pago (Fecha y Monto)

Figura 11. Relación de la planilla electrónica con otros sistemas estatales



Obligación de llevar planillas electrónicas: Empleadores que cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- Cuenten con más de tres (3) trabajadores.
- Cuenten con uno (1) ó más prestadores de servicios (con excepción de los que no sean agentes de retención por renta de cuarta categoría) y/o personal de terceros.
- Cuenten con uno (1) ó más trabajadores o pensionistas que sean asegurados obligatorios del SNP.

- Cuando estén obligados a efectuar alguna retención del Impuesto a la Renta de cuarta o quinta categoría.
- Tengan a su cargo uno (1) ó más artistas, de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 28131.
- Hubieran contratado los servicios de una EPS u otorguen servicios propios de salud.
- Hubieran suscrito con el Seguro Social de Salud - EsSalud un contrato por Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria.
- Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios – modalidad formativa.
- Nota: Los empleadores de trabajadores del hogar en ningún caso están obligados a llevar la Planilla Electrónica. Tampoco están obligados en el caso contraten eventualmente a Trabajadores de Construcción Civil.
- El RTPS consiste en el llevado de planillas mediante un formato electrónico que facilita el registro y la transmisión de la información laboral. La información debe ser proporcionada de forma mensual (mes calendario).
- Se considera presentado en la fecha en que los empleadores envíen electrónicamente el soporte a la SUNAT.
- La SUNAT podrá emitir normas que regulen las formas y condiciones del soporte electrónico del RTPS, así como su envío. La entidades empleadoras deberán realizar el trámite de cierre de planillas ante la AAT.

La norma entró en vigencia el 1 de agosto de 2006 y fue actualizada con distintas normas:

Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

Publicado el 28.08.2007. Establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica".

Resolución Ministerial N° 250-2007-TR.

Publicada el 30.09.2007. Aprueban información de la Planilla Electrónica y anexos.

Resolución de Superintendencia N° 204-2007-SUNAT. Publicada el 27.10.2007. Aprobación del PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601 y de las normas referidas a Declaraciones de Otros Conceptos.

Resolución de Superintendencia N° 005-2008-SUNAT. Publicada el 12.01.2008. Aprueban nuevas versiones del PDT Planilla Electrónica.

Resolución Ministerial N° 020-2008-TR. Publicada el 17.01.2008. Dictan medidas complementarias para el uso de la "Planilla Electrónica".

CAPITULO III: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Metodología

3.1.1 Tipo de Investigación.

La Investigación fue exploratoria, descriptiva.

3.1.2 Diseño de la Investigación

El Tipo de Diseño fue No Experimental Transeccional Descriptivo.

3.1.3 Población

Obras iniciadas el Año 2006.

3.1.4 Muestra

40 Obras iniciadas el año 2006, con liquidación aprobada.

El tamaño de la muestra fue fijado por interés del investigador.

Tabla 2. Composición de población y muestra

TIPO	UNIVERSO	MUESTRA
CARRETERA	6	1
EDIFICACIÓN	22	10
ELECTRIFICACIÓN	5	1
ENCAUZAMIENTO- CANALIZACIÓN	5	2
PARQUE	7	3
PAVIMENTACIÓN	47	17
PLATAFORMA DEPORTIVA	7	3
PUENTE	1	1
SANEAMIENTO	6	2
TAMAÑO	106	40

3.1.5 Recolección de Datos

Se recogió la información de las Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras (liquidaciones aprobadas: planillas aperturadas ante la autoridad administrativa de trabajo y record de pagos a SUNAT), de la Subgerencia de Estudios y Contrataciones (expedientes

técnicos y expedientes adicionales de Obra: mano de obra en las distintas categorías).

3.1.6 Materiales y Métodos

3.1.6.1 Ubicación espacio temporal

La investigación se desarrolló en el ámbito de influencia de la Municipalidad Provincial, específicamente en obras financiadas por la Municipalidad Provincial de Cajamarca, adjudicadas por la modalidad de contrata, con inicio físico el año 2006 y con liquidación aprobada.

3.1.6.2 Materiales y Técnicas

Expedientes técnicos de las obras, materia de la investigación.

Liquidaciones (planillas aperturadas ante la autoridad administrativa de trabajo y comprobantes de pago).

Encuesta a inspectores de obra y contratistas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Entrevista a representantes del sindicato de construcción civil.

3.1.6.3 Procedimiento

- Se accedió a las liquidaciones de la muestra seleccionada (40 obras por contrata con liquidación aprobada) y se registraron en Matriz: "Muestra de Obras por Contrata-2006" (Apéndice 3): nombre de la obra, monto contratado, adicionales, mora, reajustes, intereses, deductivos, gastos de supervisión, valor referencial, mano de obra por expediente técnico, mano de obra declarada y tipo de obra.
- Se totalizó la mano de obra del valor referencial sumando los valores considerados en las tres categorías (operario, oficial y peón), el mismo procedimiento se empleo con los expedientes adicionales; para finalmente registrar en la columna M "la mano de obra según expediente técnico".

- La mano de obra declarada fue calculada con la sumatoria de las planillas presentadas en la liquidación de obra. Existieron liquidaciones en las que no se presentaron planillas por lo que se usaron los comprobantes de pago formulario 0600-PDT Remuneraciones considerando que el pago correspondiente a Essalud es el 9% con lo que se dedujo el 100% de la planilla. Igualmente se sumaron los montos deducidos totalizando el monto de mano de obra declarada.

- Por último se determinó la variación por cociente de la mano de obra declarada a la mano de obra por expediente técnico (Columna P del Apéndice 3). Preciséndose la variación por tipo de Obra. Asimismo se ha realizado comparaciones entre el monto contratado y el valor referencial, y entre el monto de liquidación y el monto de contrato.

- Se ha realizado un análisis de involucrados en la construcción por contrata que realiza la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Se ha utilizado la escala de poder (1:Bajo, 2:Medio Bajo, 3:Medio, 4:Medio Alto, 5:Alto) y asignado posición neutra, a favor o en contra (1:Bajo, 2:Medio, 3:Alto) para determinar la posición de dominio de los actores.

- Con Encuestas a Inspectores (09 Encuestas) y Contratistas (10 Encuestas), se han definido las perspectivas de las razones que originan la distorsión entre la mano de obra por expediente técnico tanto del inspector de obra, como del contratista-empresario.

- Se desarrolló una entrevista al sindicato de construcción civil, para definir la perspectiva de los trabajadores en relación al cumplimiento del régimen de construcción civil y específicamente del cumplimiento de tarifas provenientes de la negociación colectiva anual.

Se analizó el marco normativo en la administración pública del trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia de Administración Tributaria (SUNAT).

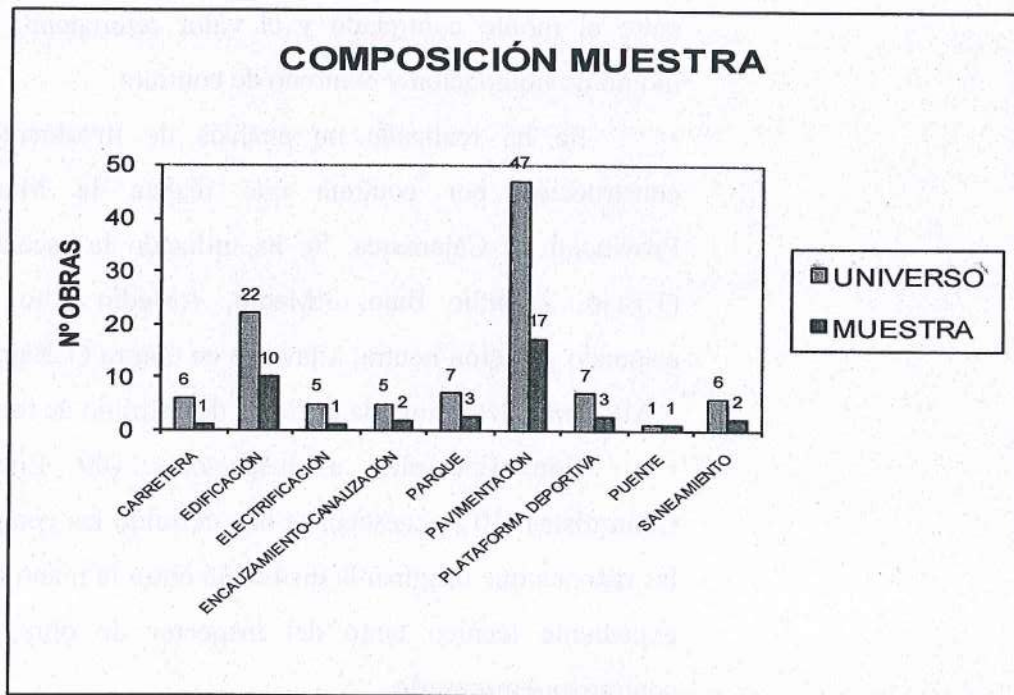
CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Análisis de Datos recogidos.

Se determinó un universo de 106 obras de distintos tipos con inicio físico el año 2006. La muestra seleccionada por interés del investigador correspondió a 40 obras con liquidación aprobada, con la misma estratificación de la población (Tabla 2).

Gráfico 1. Composición de Muestra



En la Construcción por contrata que ejecuta la Municipalidad provincial de Cajamarca, la posición de dominio la ostenta la propia municipalidad con un valor de 15 puntos, la segunda posición con menos de la mitad de puntuación la poseen Los Contratistas (06 puntos), el puntaje de los Trabajadores es de 04 puntos y el Sindicato ocupa la última posición con 03 puntos.

Cuadro 4. Identificación de Actores Construcción por Contrata

CONSTRUCCIÓN POR CONTRATA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA							
ACTORES	PRINCIPAL NECESIDAD O PROBLEMA PERCIBIDO	OBJETIVOS REGLAMENTOS NORMATIVIDAD	ALIANZAS	PODER	POSICIÓN	VALOR	
CONTRATISTAS	MANO DE OBRA NO CUMPLE RENDIMIENTOS MÍMIMOS	GENERARSE UNA UTILIDAD POR LA ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN	(+)MPC, (+)TRABAJADORES		3	2	6
TRABAJADORES	NECESIDAD DE TRABAJO	TENER UNA REMUNERACIÓN QUE PERMITA ATENDER LAS NECESIDADES DE SU FAMILIA	(+)SCC, (+)MPC		2	2	4
SINDICATO CONSTRUCCIÓN CIVIL	COLOCAR SINDICALIZADOS EN LAS OBRAS MUNICIPALES	COBRAR LA CUOTA SINDICAL PARA EJERCICIO DE ACTIVIDADES	(+)TRABAJADORES		3	1	3
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA (Subgerencia Supervisión, Inspectores, etc.)	EL INCUMPLIMIENTO DEL REGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN NO LO CONSIDERA SU PROBLEMA	GENERAR EMPLEO MANO DE OBRA CALIFICADA Y NO CALIFICADA	(+)CONTRATISTAS, (+)TRABAJADORES		6	3	15

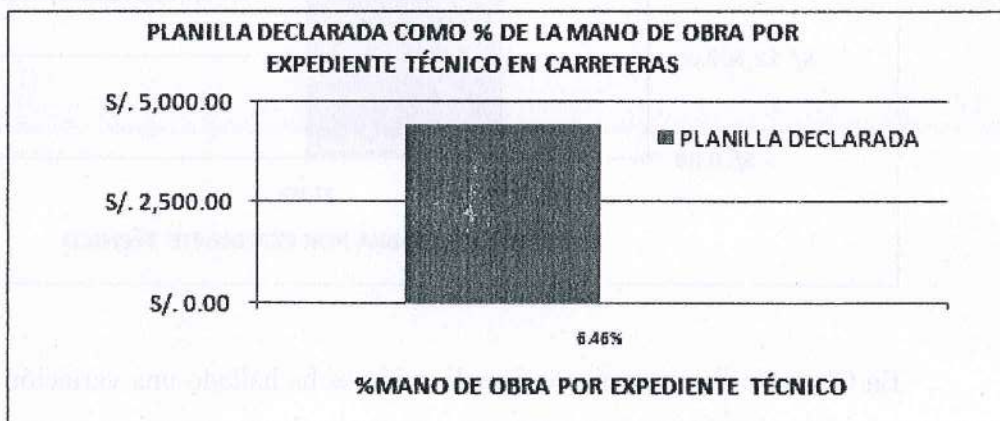
Se ha efectuado 02 Encuestas, una a Inspectores (aplicado a una muestra de 09 Inspectores) y una a Contratistas (aplicado a 10 contratistas), los resultados se han tabulado para una mejor visión.

La entrevista con los representantes del Sindicato de Construcción Civil ha seguido un protocolo previamente establecido.

4.2 Interpretación de Resultados.

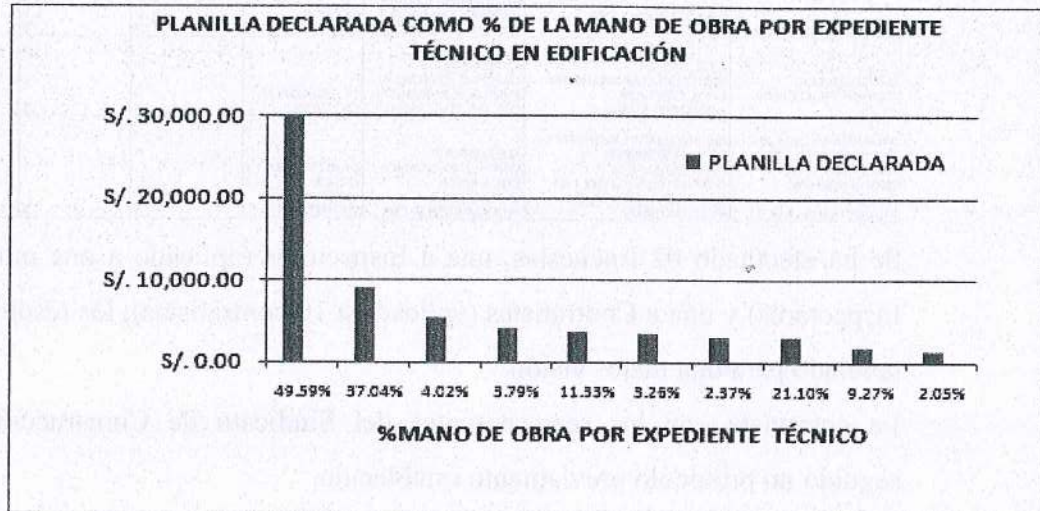
En la totalidad de datos de la muestra seleccionada la mano de Obra Declarada en sensiblemente inferior a la Mano de Obra Proyectada por Expediente Técnico. En la Obra de Carreteras se tiene una mano de obra declarada de 6.46% de la mano de obra señalada en el expediente técnico.

Gráfico 2. Mano de obra declarada en carreteras



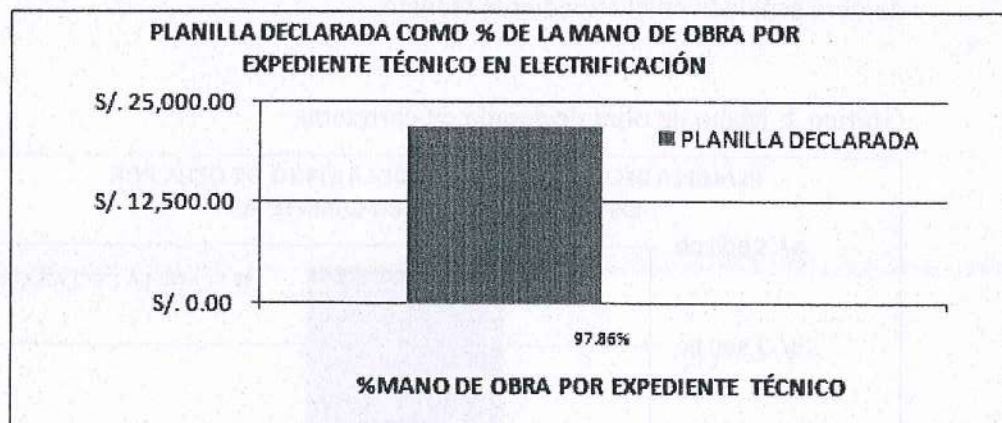
En Edificaciones la mano de obra declarada, tiene un rango de variación de 2.05% a 49.59% de la mano de obra por expediente técnico, asimismo la tendencia es que a mayor planilla declarada se tiene mayor mano de obra por expediente técnico.

Gráfico 3. Mano de obra declarada en edificación



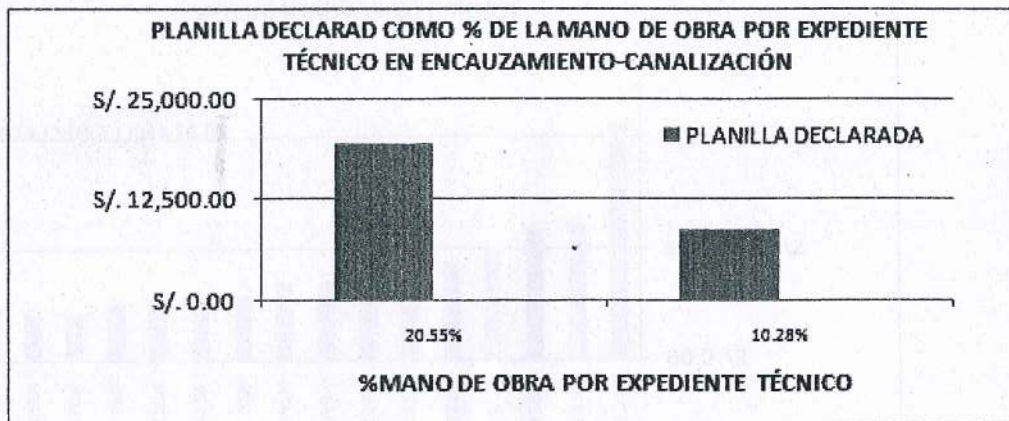
En la Obra de Electrificación se presenta la mayor aproximación entre la mano de obra declarada y la mano de obra por expediente técnico (97.86%).

Gráfico 4. Mano de obra declarada en electrificación



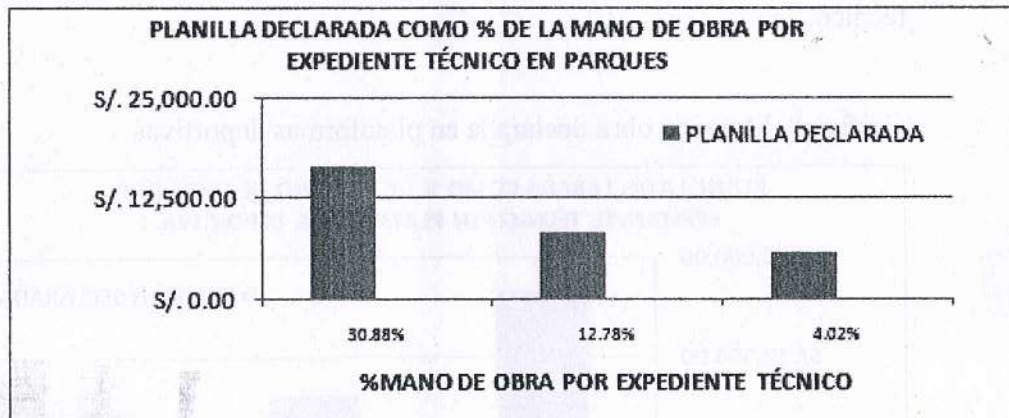
En Obras de Encauzamiento-Canalización se ha hallado una variación de 20.55% a 10.28% en la relación mano de Obra declarada respecto a mano de obra por expediente técnico, teniéndose una relación directa entre la mano de obra declarada y la mano de obra por expediente técnico.

Gráfico 5. Mano de obra declarada en encauzamiento-canalización



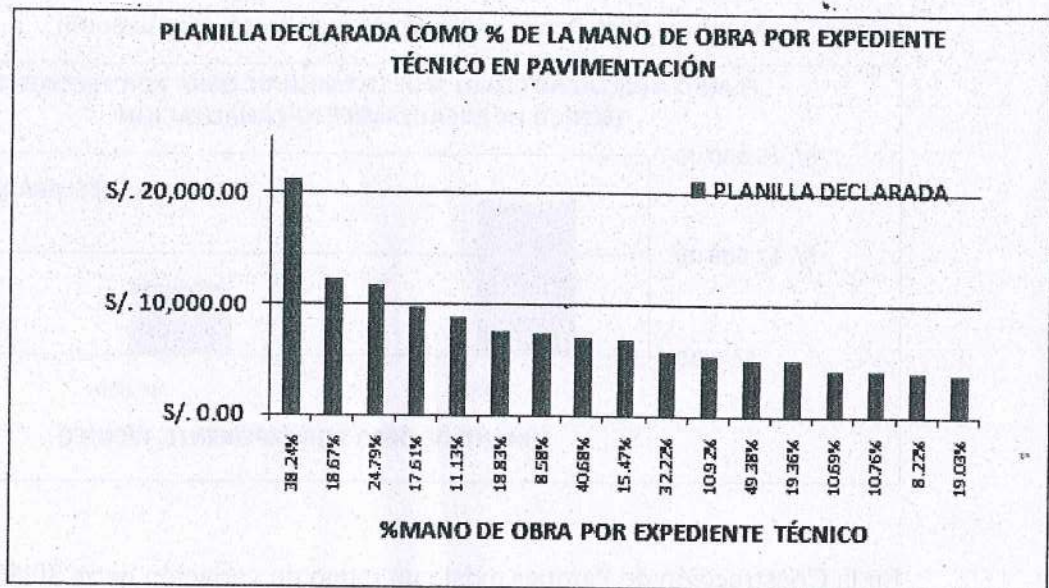
En la Construcción de Parques existe un rango de variación entre 30.88% y 4.02% de la Planilla declarada versus la mano de obra por expediente técnico y se tiene una relación directa entre estas variables.

Gráfico 6. Mano de obra declarada en parques



En obras de Pavimentación la Planilla declarada va de 8.27% a 49.38% de la mano de obra por expediente técnico. No existe relación directa entre la planilla declarada y la mano de obra por expediente técnico, existe mucha variabilidad.

Gráfico 7. Mano de obra declarada en electrificación



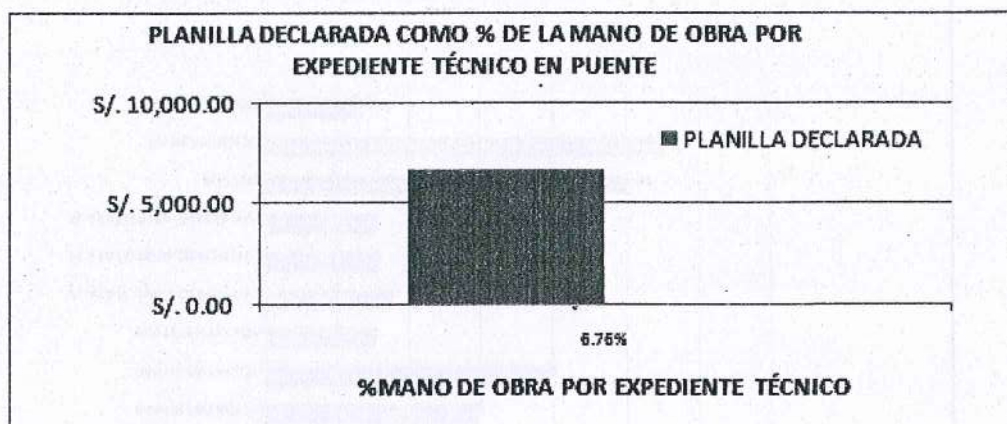
En las Obras de Plataformas Deportivas se tiene valores de la planilla declarada entre 19.03% y 34.93% de la mano de obra por expediente técnico. Tampoco existe relación directa entre planilla declarada y mano de obra por expediente técnico.

Gráfico 8. Mano de obra declarada en plataformas deportivas



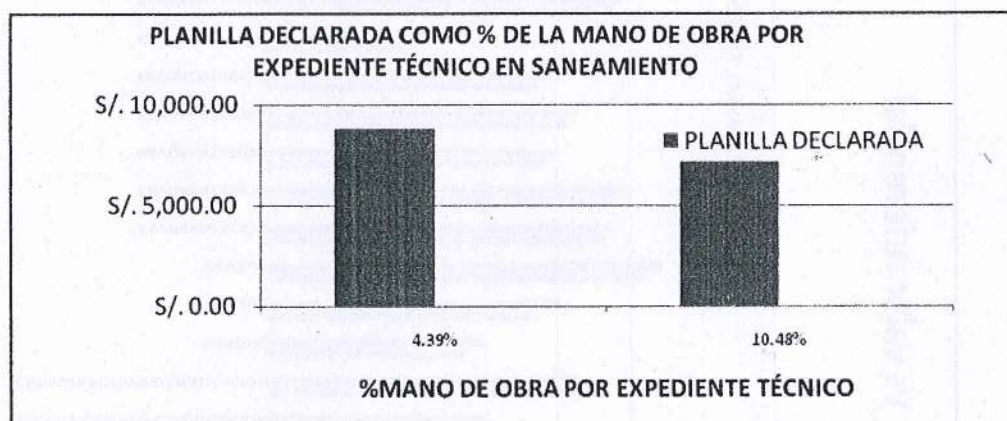
En la Obra del Puente la Planilla declarada alcanza el 6.76% de la mano de obra por expediente técnico.

Gráfico 9. Mano de obra declarada en puentes



En las obras de saneamiento se tiene una planilla declarada que va desde 4.39% a 10.48% de la Mano de Obra por expediente técnico.

Gráfico 10. Mano de obra declarada en saneamiento



La variación hallada va desde un mínimo de 2.05% a un máximo de 97.86% no se logra establecer una correlación clara, sin embargo la tendencia es que a Mayor mano de Obra por expediente técnico se tiene mayor Planilla Declarada, independientemente del tipo de obra.

La mayor aproximación entre mano de obra Declarada y por Expediente Técnico corresponde a una Obra de Electrificación y es la única que cuenta con cierre de libro de Planillas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

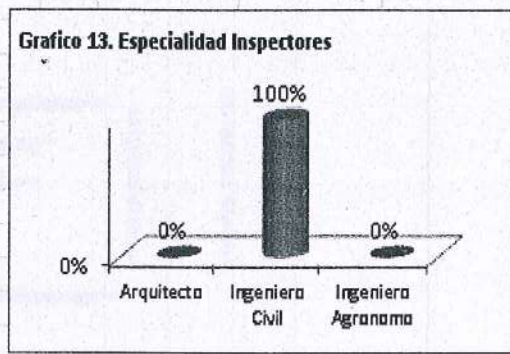
De la Muestra seleccionada podemos establecer que las obras adjudicadas estuvieron entre 90% y 100.08% del Valor referencial, el 20% de elementos de la muestra (8 obras) fueron adjudicadas al menos al 100% del valor referencial y el 80% (32 obras) debajo del 100% del valor referencial. (Gráfico 11).

En general los montos contratados son superados por los montos liquidados, esto debido a que al costo por obra, se le agregan los gastos de supervisión y eventualmente los adicionales de obra aprobados. (Grafico 12).

En relación a la encuesta practicada a inspectores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca: La prevalencia profesional es de ingenieros civiles.

Tabla 3. Especialidad Inspectores

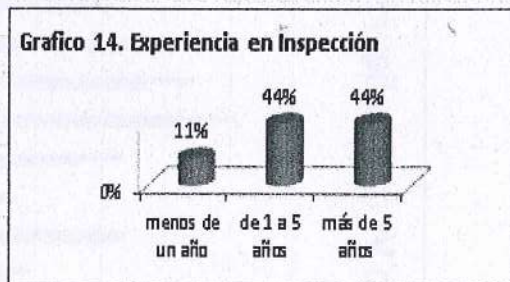
Indicadores	Nº	%
Arquitecto	0	0%
Ingeniero Civil	9	100%
Ingeniero Agronomo	0	0%
total	9	100%



La experiencia es variable, 11% tiene menos de 01 año en Supervisión de Obras, 44% tienen entre uno y cinco años, y el 44% más de 05 años.

Tabla 4. Experiencia en Inspección

Indicadores	Nº	%
menos de un año	1	11%
de 1 a 5 años	4	44%
más de 5 años	4	44%
Total	9	100%



No existe guía o protocolo de supervisión desarrollado por la Subgerencia de Supervisión y Control de Obras de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, así que la supervisión se desarrolla libremente de acuerdo a la discrecionalidad de cada inspector.

Tabla 5. Existencia de Guía de Supervisión

Indicadores	Nº	%
Si	0	0%
No	8	89%
Desconoce	1	11%
Total	9	100%

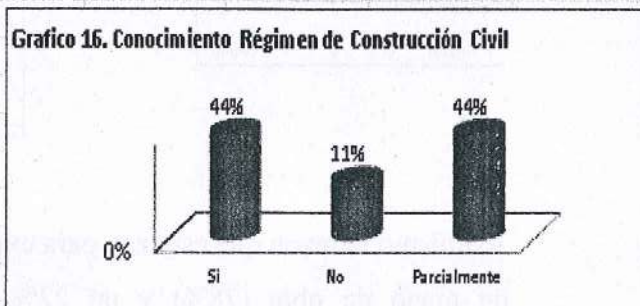


La supervisión que se desarrolla se centra en control de calidad de materiales y control de procedimientos constructivos, en relación a calidad de mano de obra muy eventualmente se dispone retiro o reemplazo de personal y no se controla planilla diaria.

El conocimiento del régimen de construcción civil es variable alrededor del 44% de los entrevistados manifiesta conocerlo, el otro 44% afirma conocerlo de modo parcial y un 11% declara desconocimiento del mismo.

Tabla 6. Conocimiento RCC

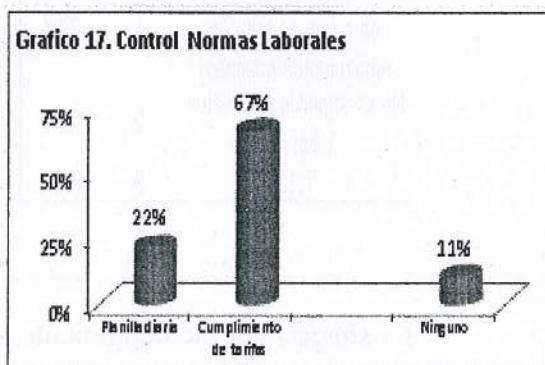
Indicadores	Nº	%
Si	4	44%
No	1	11%
Parcialmente	4	44%
Total	9	100%



En relación al control de normas laborales el 67% de los inspectores verifica la cuestión formal de la planilla declarada, el 22% ejerce cierto control diario del personal y un 11% omite estos aspectos en la supervisión que realiza.

Tabla 7. Control de normas laborales

Indicadores	Nº	%
Planilla diaria	2	22%
Cumplimiento de tarifas	6	67%
Ninguno	1	11%
total	9	100%



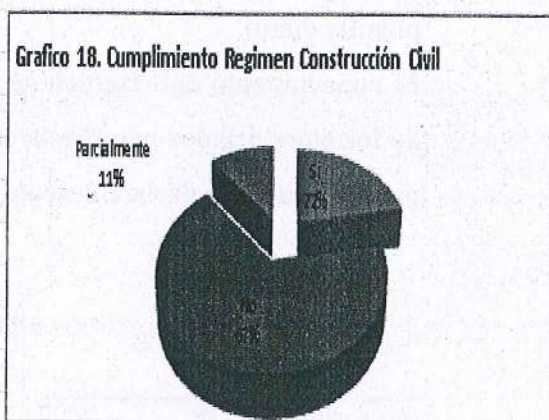
Como aspecto formal en el trámite de liquidación los inspectores exigen libro de planillas con autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, no exigen el cierre que efectúa este ministerio.

Según la percepción de los inspectores de obra, el 67% considera que no se cumple el régimen de construcción civil, el 11% manifiesta que su cumplimiento

es parcial y un 22% afirma que el régimen de construcción civil se cumple cabalmente.

Tabla 8. Cumplimiento del RCC

Indicadores	Nº	%
Si	2	22%
No	6	67%
Parcialmente	1	11%
Total	9	100%



Asimismo la razón que esbozan para explicar el incumplimiento es la mala calidad de mano de obra (78%) y un 22% manifiesta que no se cumplen pues la municipalidad no faculta a la inspección a intervenir en los aspectos laborales.

Tabla 9. Causas de incumplimiento RCC

Indicadores	Nº	%
Mala calidad de mano de obra (no se cumple rendimientos mínimos)	7	78%
No se supervisa aspectos laborales	2	22%
Total	9	100%



La síntesis del incumplimiento se manifiesta en subvaluación de la mano de obra empleada e incumplimiento de pago de tarifas de construcción civil.

En relación a la encuesta realizada a Contratistas en la muestra seleccionada se determinó que el 70% de los entrevistados tienen menos de 01 año dedicados a la actividad de la construcción, el 20% tienen entre uno y cinco años y el 10% más de cinco años.

Tabla 10. Experiencia en la actividad constructora

Indicadores	Nº	%
Menos de un año	7	70%
de 1 a 5 años	2	20%
Mas de 5 años	1	10%
Total	10	100%

Gráfico 20. Experiencia en Actividad Constructora



Respecto al tipo empresarial el 80% son personas naturales y el 20% personas jurídicas.

Tabla 11. Tipo empresarial

Indicadores	Nº	%
Persona natural	8	80%
Persona jurídica	2	20%
Total	10	100%

Gráfico 21. Tipo Empresarial

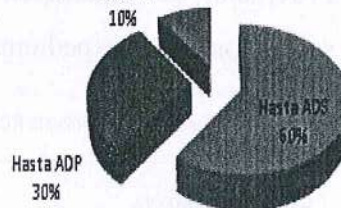


La capacidad de contratación es variable el 60% solo tiene acceso a Adjudicaciones de Menor Cuantía y Adjudicaciones Directas Selectivas, el 30% tiene una capacidad de contratación hasta Adjudicación Directa Pública y solo el 10% accede a Licitaciones Públicas.

Tabla 12. Capacidad de contratación

Indicadores	Nº	%
Hasta ADS	6	60%
Hasta ADP	3	30%
Licitaciones Públicas	1	10%
Total	10	100%

Gráfico 22. Capacidad de Contratación

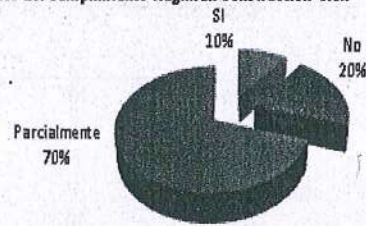


El 10% manifiesta cumplir el régimen de construcción civil, el 20% declara que incumple el régimen de construcción civil y un 70% manifiesta que efectúa un cumplimiento parcial.

Tabla 13. Cumplimiento del RCC

Indicadores	Nº	%
SI	1	10%
No	2	20%
Parcialmente	7	70%
Total	10	100%

Gráfico 23. Cumplimiento Regimen Construcción Civil

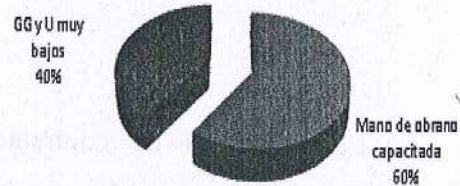


Desde la perspectiva de los contratista las razones para el incumplimiento es que en Cajamarca están divididas, el 60% considera que la mano de obra no cumple los rendimientos mínimos establecidos, y el 40% que los gastos generales y utilidades señaladas en los expedientes técnicos son muy bajos y obligan a minimizar costos en mano de obra.

Tabla 14. Razón incumplimiento RCC

Indicadores	Nº	%
Mano de obra no capacitada	6	60%
GG y U muy bajos	4	40%
Total	10	100%

Gráfico 24. Razón Incumplimiento Regimen de Construcción Civil

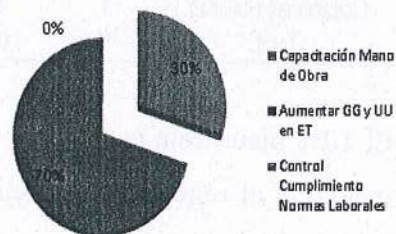


Los contratista entrevistados consideran que para cumplir el régimen de construcción civil es conveniente contar con programas permanentes de capacitación de mano de obra 30% y el 70% opina que se la Municipalidad Provincial de Cajamarca debe incrementar los gastos generales y utilidades señalados en los expedientes técnicos.

Tabla 15. Acciones para cumplimiento RCC

Indicadores	Nº	%
Capacitación Mano de Obra	3	30%
Aumentar GG y UU en ET	7	70%
Control Cumplimiento Normas Laborales	0	0%
Total	10	100%

Gráfico 25. Acciones para cumplimiento Regimen Construcción Civil



La perspectiva de los trabajadores la ha definido el secretario general del sindicato de construcción civil de Cajamarca, el gremio tiene una antigüedad de 41 años de funcionamiento, actualmente cuenta con una afiliación de 900 trabajadores.

Para el sindicato de construcción civil no existe responsabilidad social de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en torno al cumplimiento de normas laborales, -existen mecanismos para garantizar su cumplimiento pero a la Municipalidad no le ha interesado implementarlos (garantía de obligaciones laborales), las coordinaciones establecidas con la municipalidad no han tenido ningún resultado concreto. A este panorama se aúna que las empresas constructoras mantienen como política no contratar trabajadores sindicalizados y amenazan con despido a quienes reclaman sus derechos. El ministerio del trabajo no cumple con su labor inspectiva y si efectúa alguna inspección casi siempre es neutralizada por corrupción, el único lenguaje que se atiende es el de la protesta extrema y la presión social que tiene que ejercer el sindicato.

En la Municipalidad Provincial de Cajamarca no se cumple el régimen de construcción civil. Incluso en las obras que ejecuta por administración directa no se cumplen las tarifas de construcción civil.

Para mejorar el cumplimiento del régimen de construcción civil se debe dar facultad a los inspectores y supervisores de exigir dicho cumplimiento mediante medios de verificación adecuados.

El sindicato de construcción civil de Cajamarca, manifiesta combate las prácticas de extorsión instaladas en ciudades de la costa y precisa que los seudosindicatos de construcción civil dedicados a la delincuencia son fomentados por el Gobierno con el ánimo de desprestigiar al gremio de construcción civil y quebrar la unidad sindical de FTCCP.

Las obligaciones relacionadas con el régimen de construcción civil correspondientes a libros de planillas y DDJJ de información de planillas realizadas por el Ministerio de Trabajo presentan formatos totalmente distintos de los que por su parte emplea SUNAT para registro de remuneraciones, pago de seguro complementario de trabajo de riesgo, por lo que su presentación en la liquidación de obra es tan solo un aspecto formal que no merece ningún análisis de consistencia del área de liquidaciones.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

- La mano de obra declarada es una fracción de la mano de obra por expediente Técnico y se tiene un amplio margen de variación de 2.05% a 97.86%. El 50% de variación obtenida de la muestra está bajo el valor central 14.12% (mediana). En promedio la mano de obra declarada representa el 15.02% de la mano de obra por expediente técnico.
- Desde la perspectiva de los inspectores (78%) y contratistas (60%), la falta de capacitación de la mano de obra es un factor que impide que los trabajadores sean remunerados según lo dispuesto por el régimen de construcción civil, pues al no cumplir los rendimientos mínimos oficiales establecidos no debieran acceder a las tarifas dispuestas para el régimen de construcción civil. El sindicato en contraposición, manifiesta que el propio empresario busca contratar mano de obra barata: trabajadores que desconozcan aspectos esenciales del régimen de construcción civil (tarifas, beneficios) y por su necesidad de trabajo acepten las condiciones que se les imponen sin cuestionarlas.
- Otro de los factores identificados para la variación de la mano de obra declarada respecto a la mano de obra por expediente técnico, es el incumplimiento de pago de tarifas de construcción civil: los contratistas declaran solo parte de la planilla empleada. El 89% de los inspectores aceptan que hay una subvaluación de la mano de obra (planilla declarada) el resto de la mano de obra empleada es sometida al libre mercado.
- Un factor determinante para la variación entre la mano de obra declarada y la considerada por expediente técnico es que la Municipalidad Provincial de Cajamarca no ha establecido procedimientos de supervisión de obligaciones laborales, el 22% de los inspectores manifiestan como causa de la variación que no se supervisan aspectos laborales.
- Los contratistas (40%) afirman que los costos por gastos generales y utilidades considerados en los expedientes técnicos son insuficientes para

cubrir los costos reales de ejecución en los que se incurre, y la única opción de mantener rentabilidad es reducir los costos en mano de obra.

- La Municipalidad Provincial de Cajamarca no asume su responsabilidad social con el cumplimiento del régimen laboral de construcción civil, no ha implementado en sus contratos de obra garantías a sus contratistas por el pago oportuno de beneficios a los trabajadores (R.S. N° 27 15/03/85).
- La inspección y supervisión se limita al control de calidad del proceso constructivo y calidad de materiales e insumos utilizados, la Subgerencia de Supervisión y Control de Obra no ha desarrollado una guía o protocolo que oriente las acciones de supervisión e incluya aspectos laborales. Los inspectores perciben que el aspecto laboral es una situación totalmente ajena a sus funciones. La planilla declarada constituye solo una formalidad pues es un requisito de la liquidación de obra y de no ser así probablemente no existiría planilla declarada.
- Considerando la posición de dominio de la Municipalidad Provincial de Cajamarca (15 puntos), y el principio de Pareto (el 20% de las causas originan el 80% de los efectos) concluimos que si existiese una guía de supervisión que contemple acciones concretas referidas al control del cumplimiento del régimen de construcción civil la variación entre la mano de obra por expediente técnico y la mano de obra declarada sería mínima. El sindicato de construcción civil en Cajamarca, tiene una débil presencia (3 puntos), los contratistas locales prefieren contratar a no sindicalizados y la misma Municipalidad Provincial en su calidad de propietaria de las obras que ejecuta restringe su participación.
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se limita a acciones de carácter formal y a iniciativa del contratista, como las autorizaciones para apertura de libro de planillas, muy eventualmente cierre de libro pues no se exige en la liquidación de obra. La labor inspectiva es una actividad inexistente en las obras por contrata de la MPC.
- Las declaraciones que hace el contratista ante SUNAT, son unilaterales y no están sujetas a ningún tipo de verificación.

5.2 Recomendaciones:

- La investigación no ha determinado el costo real de la mano de obra empleada, resultaría conveniente establecer que relación existe entre éste y el costo de la mano de obra declarada, así como la relación con la mano de obra por expediente técnico.
- La Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras debe establecer un protocolo de supervisión que incorpore acciones de control de cumplimiento del régimen de construcción civil (control diario de planilla, cumplimiento de pago de tarifas), como parte de las actividades de supervisión, de este modo se conseguiría ajustar sensiblemente la variación entre mano de obra por expediente técnico y mano de obra declarada. Consiguiéndose que los beneficios establecidos en las tarifas de construcción civil, lleguen efectivamente a los trabajadores.
- La Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras debe establecer en las valorizaciones de obra un indicador de cumplimiento del régimen de construcción civil, iniciándose con la razón MOD /MOET (mano de obra Declarada/mano de obra por expediente técnico) que permita mantener límites aceptables según tipo de obra .
- La Municipalidad Provincial de Cajamarca debe fomentar una relación donde todos los actores del sector construcción local, se beneficien, en particular que las tarifas dispuestas en el régimen lleguen de manera efectiva a los trabajadores, siendo la municipalidad un agente eficaz de redistribución de ingresos a los sectores más desprotegidos.

VI. Bibliografía:

Adolfo Ciudad R. 1986. Problemas del Modelo Peruano en Relaciones de Trabajo. Revista Análisis Laboral. V,X, N° 112, 40 p.

Contraloría General de la República. 2000. Norma Técnica de control 600: Resolución de Contraloría N° 123-2000-CG.

Emilio Cachúan E. 2003. Supervisión en la Construcción de Obras Públicas y Privadas. Lima-Perú. Edit. Miano, 318 p.

Fernando Elías M. Derecho Laboral Relaciones Colectivas de Trabajo. JUS Editores, 139 p.

Francisco Boza F. 1998. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial RODHAS. 366 p.

Francisco Gómez V. 1996. Reflexiones acerca de la Negociación Colectiva. Ponencia del IV Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y la Seguridad y Salud. Editorial UNMSM. 314 p.

Francisco Gómez V. 2001. Derecho del Trabajo Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima, Edit. San Marcos. 475 p.

Francisco Gómez V. 2001. Relaciones Colectivas de Trabajo. Editorial San Marcos. 171 p.

Helios Sarthou. 1990. Objeto, contenido o materia de los convenios colectivos en Derecho Colectivo del Trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú. 231 p.

Ignacio García-Perrote E. Ley y Autonomía Colectiva: Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo. Madrid Edit.Oceano. 223 p.

Jesús Ramos S. 2003. Costos y Presupuestos en Edificación 8ª Ed. Lima-Perú. Edit. Cámara Peruana de la Construcción. 376 p.

Jorge Rendón V. 2001. Derecho del Trabajo Colectivo. Lima, Servicios Gráficos Edial. 157 p.

José Luis Daza. 1989. La negociación colectiva articulada. Lima, Editorial ADEC-ATC. 189 p.

Luis Alcalá-Zamora C., Guillermo Cabanellas F. 1989. Tratado de Política Laboral y Social. Edit. JUS, 381 p.

Marcial Rubio C. 1999. Estudio de la Constitución Política de 1993. PUCP, Fondo Editorial Lima. 278 p.

Mario Pasco C. 1989. La negociación colectiva articulada. Lima, Editorial ADEC-ATC. 197 p.

Miguel Salinas S. 2004. Costos y Presupuestos de Obra. 3ª Ed. Lima-Perú. Edit. Instituto de la Construcción y Gerencia. 110 p.

Oficina Internacional del Trabajo. Convenio 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva.

Oficina Internacional del Trabajo. 1959. Libertad Sindical Manual de Educación Obrera.

Ricardo Castillo A. 1996. Costos Directos e Indirectos en Construcción 3ª Ed. Cámara Peruana de la Construcción, 382 p.

Ricardo Marcenaro F. 1995. El Trabajo en la Nueva Constitución. Lima. Cuzco S.A. Editores, 187 p.

Roberto Dromi. 1995. Licitación Pública. Ediciones Ciudad Argentina. Buenos Aires. 559 p.

SEACE. 2007. Anexo I: Definiciones TUO de Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado. Perú. 190 p.

APÉNDICE



ENCUESTA INSPECTORES

Marque con un aspa (X) la alternativa o redacte la respuesta que corresponda a las siguientes preguntas.

1.- ¿Cuál es su especialidad profesional?

- a. Arquitecto. b. Ing. Civil. c. Ing. Agrónomo.
d. Otros (Especifique) :.....

2.- ¿Cuánto tiempo viene laborando, en la MPC, como Inspector de Obra?

- a. Menos a 01 año. b. Entre 01 y 05 años. c. Más de 05 años.

3.- Existe guía o Protocolo de Supervisión elaborado por la MPC que oriente la Inspección

- a. SI. b. NO. c. Desconoce.

4.- ¿Qué actividades o Controles Desarrolla en su labor de Inspección?

- a. En la calidad de material..... b. Correcta ejecución de procesos constructivos
c. Alternativa a y b..... d. Cumplimiento de normas laborales

5.- ¿Conoce el Régimen de Construcción Civil?

- a. SI. b. NO. c. Parcialmente

6.- ¿Si se incluyen aspectos laborales en la Inspección que realiza que aspectos priorizaría?

- a. Planilla diaria b. Tarifas c. Condiciones de trabajo

7.- ¿Existe Protocolo o Chek List, para la Liquidación de Obra?

- a. SI. b. NO. c. Desconoce.

8 ¿En la Liquidación, que documento (s) relacionado al Regimen de Construcción Civil exige?

- a. Libro Planillas b. Libro de planillas cerrado c. Ninguno

9 ¿Los Contratistas de la MPC cumplen el Régimen de Construcción Civil?

- a. SI. b. NO. c. Parcialmente

10 ¿Cuál (es) son los factores que originan el incumplimiento del Régimen de Construcción Civil?

- a. Mala calidad de mano de obra (no se cumplen rendimientos mínimos) b. No se supervisa obligaciones laborales

11 ¿Qué aspectos del Régimen de Construcción Civil se incumplen regularmente?

- a. Subvaluación mano de obra b. Incumplimiento tarifas c. Ambas



ENCUESTA CONTRATISTAS

Marque con un aspa (X) la alternativa o redacte la respuesta que corresponda a las siguientes preguntas.

1.- ¿Qué tiempo lleva dedicado a la actividad de la Construcción?

- a. Menos de 1 año b. De 1 a 5 años c. Mas de 05 años

2.- ¿Qué tipo de empresa representa.?

- a. Persona Natural b. Person Jurídica c. Consorcio

3.- ¿Qué capacidad de contratación posee?

- a. ADS b. ADP. c. Licitaciones

4.- ¿Cumple el Régimen de Construcción Civil?

- a. Si b. No c. Parcialmente

5.- ¿En caso de incumplimiento o cumplimiento parcial, cual considera la razón del mismo

.....
.....

6.- ¿Qué mecanismo considera adecuado implementar para cumplimiento del régimen de construcción civil?

- a. Programas permanentes de Capacitación de mano de obra
- b. Aumentar gastos generales y utilidades en lo expedientes técnicos
- c. Establecer controles de cumplimiento de normas laborales



ENTREVISTA SINDICATO DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

- 1 ¿Cuántos años de funcionamiento tienen el sindicato de Construcción Civil en Cajamarca?

- 2 ¿Cuántos trabajadores Sindicalizados hay en Cajamarca) .

- 3 ¿Cuáles son las dificultades que percibe el sindicato, para plena vigencia del régimen de construcción civil?

- 4 ¿Cuál es la percepción del sindicato del cumplimiento del régimen de Construcción Civil en obras por contrata de la Municipalidad Provincial de Cajamarca?

- 5 ¿Qué medidas considera necesario implementar para garantizar el cumplimiento del Regimen de Construcción civil

- 6 En ciudades de la costa, Construcción Civil se ha vuelto fachada para la delincuencia y extorción, y lejos de velar por el cumplimiento del regimen de Construcción Civil se busca beneficios personales.
¿Cuál es la explicación que encuentra el sindicato a esta problemática?

APENDICE 1

MUESTRA OBRAS POR CONTRATA - 2006

N° (A)	NOMBRE DEL PROYECTO(B)	MONTO CONTRATADO (C)	ADICIONALES (D)	MORA (E)	REAJUSTES (F)	REINTEGRO REAJUSTES (G)	INTERESES (H)	Σ DEDUCTIVOS (I)	GASTOS SUPERVISIÓN (J)	MONTO LIQUIDADO (K)	VALOR REFERENCIAL TÉCNICO (L)	Σ MANDO DE OBRA SEGÚN EXPEDIENTE TÉCNICO (M)	TOTAL PLANILLA DECLARADA (N)	TIPO EDIFICACIÓN (O)	%MOET (P.)
1	CONSTRUCCION Y MEJORAMIENTO DE LA CARRETERA PORCION - CHAMICAS	S/. 362,908.80			S/. 10,927.79				S/. 14,200.00	S/. 388,036.59	S/. 403,232.00	S/. 88,806.89	S/. 4,444.00	CARRETERA	6.46%
2	MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DE LA IE N° 183 - MOLLEPAMPA BAJA - CAJAMARCA	S/. 257,684.54	S/. 25,625.38		S/. 8,192.24			S/. 14,062.67		S/. 277,439.47	S/. 262,812.29	S/. 62,637.54	S/. 31,058.13	EDIFICACION	49.59%
3	MEJORAMIENTO C.E. N° 82055 MIGUEL IGLESIAS - CAJAMARCA	S/. 228,979.84	S/. 16,386.11		S/. 1,257.00				S/. 10,500.00	S/. 228,979.84	S/. 228,979.84	S/. 24,598.97	S/. 9,109.69	EDIFICACION	37.04%
4	RECONSTRUCCION Y MEJORAMIENTO DEL C.E. N° 821285 CHICALOMA, PORCONILLO ALTO - CAJAMARCA	S/. 384,192.00	S/. 30,836.53		S/. 8,868.36			S/. 8,319.40	S/. 5,760.30	S/. 418,337.79	S/. 426,880.00	S/. 135,265.57	S/. 5,431.00	EDIFICACION	4.02%
5	SEGUNDA CONVOCATORIA	S/. 318,380.20	S/. 30,160.59		S/. 2,454.11			S/. 12,097.62	S/. 11,068.65	S/. 349,865.93	S/. 353,755.77	S/. 108,204.67	S/. 4,095.60	EDIFICACION	3.79%
6	MEJORAMIENTO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 99 - SANTA ROSA - LA TUPUNJA	S/. 104,972.20	S/. 13,146.67		S/. 2,843.31			S/. 2,843.31	S/. 6,000.00	S/. 121,428.45	S/. 104,972.20	S/. 32,541.38	S/. 3,688.56	EDIFICACION	11.33%
7	MEJORAMIENTO DEL C.E. N° 821489-CASHAPAMPA	S/. 205,972.39	S/. 53,831.67		S/. 4,605.04	S/. 2,207.09		S/. 34,185.75	S/. 8,641.11	S/. 241,091.55	S/. 205,972.39	S/. 102,986.20	S/. 3,355.69	EDIFICACION	3.26%
8	MEJORAMIENTO DE LA IE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO - PARIMARCA	S/. 480,438.14	S/. 79,870.84		S/. 16,271.41			S/. 32,828.12	S/. 7,123.70	S/. 550,975.97	S/. 502,528.36	S/. 126,941.37	S/. 3,058.80	EDIFICACION	2.37%
9	REMODELACION DE LA SALA DE REGIDORES Y REGISTRO CIVIL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA	S/. 73,216.81			S/. 1,705.65			S/. 5,369.65	S/. 3,294.71	S/. 72,846.52	S/. 73,216.81	S/. 14,215.63	S/. 3,000.00	EDIFICACION	21.10%
10	CONSTRUCCION SSHI CENTRO EDUCATIVO N° 82126 LA RAMADA - CAJAMARCA	S/. 56,509.02			S/. 56.51				S/. 2,800.00	S/. 59,252.51	S/. 62,787.79	S/. 17,792.01	S/. 1,650.00	EDIFICACION	9.27%
11	MEJORAMIENTO DEL CENTRO EDUCATIVO N° 821183-SAN ANTONIO DE AGOMARCA	S/. 202,255.85	S/. 33,120.37		S/. 6,181.25	S/. 687.27		S/. 14,659.06	S/. 7,156.00	S/. 234,743.68	S/. 202,255.85	S/. 59,510.87	S/. 1,221.00	EDIFICACION	2.05%
12	ELECTRIFICACION CASERIO AGOMARCA - SAN ANTONIO	S/. 274,271.31			S/. 756.65			S/. 8,573.73	S/. 8,750.00	S/. 275,243.23	S/. 304,745.89	S/. 22,377.99	S/. 21,899.14	ELECTRIFICACION	97.86%
13	MEJORAMIENTO DEL CANAL DE RIEGO VICTORIA YANAMARCA, RUMICUCHO, NIÑOPUO	S/. 268,570.15			S/. 5,795.04				S/. 16,837.75	S/. 291,302.94	S/. 289,411.27	S/. 94,626.06	S/. 19,450.36	ENCANALAMIENTO-CANALIZACION	20.55%
14	CONSTRUCCION MURO DE ENCALZAMIENTO EN LA QUEBRADA LOS SHILCOS LOTIZACION LUIS ALBERTO SANCHEZ - LETARSA	S/. 424,175.54			S/. 34.02				S/. 15,700.00	S/. 439,499.37	S/. 431,488.91	S/. 86,165.29	S/. 8,855.34	CANALIZACION	10.28%
15	SEGUNDA CONVOCATORIA	S/. 271,277.15	S/. 10,789.77		S/. 706.04		S/. 10,940.98	S/. 47,705.77	S/. 7,000.00	S/. 255,010.17	S/. 301,419.05	S/. 53,064.30	S/. 16,388.18	PARQUE	30.88%
16	MEJORAMIENTO Y PAVIMENTACION PLAZA DE ARMAS Y CALLE PRINCIPAL DE PARIMARCA	S/. 361,989.73	S/. 33,729.93		S/. 12,510.28		S/. 9,037.41	S/. 1,555.62	S/. 16,616.55	S/. 432,228.28	S/. 402,210.81	S/. 64,971.37	S/. 8,303.61	PARQUE	12.78%
17	CONSTRUCCION PARQUE ECOLOGICO DE CAJAMARCA	S/. 521,750.07	S/. 50,380.36		S/. 11,782.50			S/. 290.98	S/. 10,800.00	S/. 610,739.10	S/. 543,500.07	S/. 142,744.84	S/. 5,740.00	PARQUE	4.02%
18	PAVIMENTACION JR. CINCO ESQUINAS (Entre Via de Evitamiento y Jr. Amancases)	S/. 466,056.86	S/. 77,064.65		S/. 10,808.28			S/. 31,916.75	S/. 24,046.85	S/. 546,158.09	S/. 475,568.22	S/. 55,594.16	S/. 21,260.53	PAVIMENTACION	38.24%
19	PAVIMENTACION JR. COLONIAL (Entre Jr. Las Ruinas y Av. Via de Evitamiento)	S/. 494,924.87	S/. 38,892.51		S/. 7,011.85			S/. 12,390.65	S/. 12,453.75	S/. 540,892.13	S/. 505,025.36	S/. 65,653.30	S/. 12,298.89	PAVIMENTACION	18.67%
20	PAVIMENTACION DEL PARQUE SAN LUIS, JR. ARNALDO MARQUEZ (Entre Jr. San Roque y Via de Evitamiento) EN URB. SAN LUIS	S/. 382,221.51	S/. 27,797.86		S/. 2,031.78			S/. 3,117.26	S/. 10,500.00	S/. 419,453.89	S/. 394,042.80	S/. 46,839.27	S/. 11,608.69	PAVIMENTACION	24.79%
21	PAVIMENTACION AV. PRINCIPAL Y CALLES URB. DOCENTES UNC - II ETAPA	S/. 412,246.75	S/. 14,652.80		S/. 6,538.96			S/. 5,589.51	S/. 13,000.00	S/. 442,829.00	S/. 430,487.76	S/. 55,034.15	S/. 9,692.61	PAVIMENTACION	17.61%
22	PAVIMENTACION DEL JR. JORGE CHAVEZ (ENTRE EL JR ALFONSO LUGARTE Y JR MARISCAL CACERES)	S/. 370,131.08	S/. 19,802.92		S/. 8,161.78				S/. 19,840.00	S/. 416,935.78	S/. 396,414.37	S/. 79,282.87	S/. 8,825.00	PAVIMENTACION	11.13%
23	PAVIMENTACION JR. LUCERO CUADRA 01 Y 02 (Entre Jr. El Ronquillo y Jr. Cruz de Mayo)	S/. 191,588.88	S/. 23,828.50		S/. 5,894.12	S/. 14,368.17		S/. 28,860.65	S/. 7,000.00	S/. 213,800.02	S/. 212,876.54	S/. 39,816.75	S/. 7,496.65	PAVIMENTACION	18.83%
24	PAVIMENTACION JR. YANACCOCHA (Entre Jr. José Villanueva y Paje San Pedro) I PSJE YANACCOCHA-BARRIO CHONTAPACHA (II ETAPA)	S/. 478,248.10	S/. 47,805.45		S/. 6,650.32	S/. 13,943.81			S/. 11,886.90	S/. 558,534.56	S/. 488,009.27	S/. 86,458.02	S/. 7,415.99	PAVIMENTACION	8.58%
25	PAVIMENTACION DEL JR. EL BOSQUE CUADRA 01 (Entre Via de Evitamiento y Jr. Los Pisos)	S/. 107,276.31			S/. 1,741.36			S/. 6,034.92	S/. 2,800.00	S/. 105,782.75	S/. 119,185.80	S/. 17,209.54	S/. 7,000.60	PAVIMENTACION	40.68%
26	PAVIMENTACION DEL JR. MARISCAL CACERES (ENTRE AV ARGENTINA Y JR JORGE CHAVEZ)	S/. 291,978.11			S/. 5,658.63			S/. 4,224.90	S/. 6,500.00	S/. 299,912.04	S/. 291,730.89	S/. 44,288.09	S/. 6,850.00	PAVIMENTACION	15.47%
27	PAVIMENTACION JR. ZOILIO LEON (Entre Jr. Irene Silva y Jr. 26 de Octubre)	S/. 119,305.74			S/. 1,986.01			S/. 1,893.81		S/. 119,407.94	S/. 132,561.93	S/. 17,861.34	S/. 5,690.19	PAVIMENTACION	32.22%

APÉNDICE 1

MUESTRA OBRAS POR CONTRATA - 2006

N° (A)	NOMBRE DEL PROYECTO(B)	MONTO CONTRATADO (C)	ADICIONALES (D)	MORA (E)	REAJUSTES (F)	REAJUSTES REALIZADOS (G)	INTERESES (H)	DEDUCTIVOS (I)	GASTOS SUPERVISIÓN (J)	MONTO LIQUIDADO (K)	VALOR REFERENCIAL EXPEDIENTE TECNICO (L)	2° MANO DE OBRA SEGUN EXPEDIENTE TECNICO (M)	TOTAL PLANILLA DECLARADA (N)	TIPO EDIFICACIÓN (O)	%MOCT (P)
28	PAVIMENTACIÓN DE LA AV. UNIVERSITARIA DE LA ASOCIACIÓN DE DOCENTES UNC.	S/. 380,985.19	S/. 37,101.88		S/. 2,031.40			S/. 8,064.35	S/. 10,999.70	S/. 433,053.83	S/. 384,326.92	S/. 49,262.66	S/. 5,361.00	PAVIMENTACIÓN	10.92%
29	PAVIMENTACIÓN DEL JR. LOS SAUCOS LOTIZACIÓN 22 DE OCTUBRE	S/. 87,081.05							S/. 1,733.33	S/. 88,794.38	S/. 90,846.31	S/. 10,353.22	S/. 5,112.00	PAVIMENTACIÓN	49.38%
30	CONSTRUCCIÓN DE GRADEROS EN EL PASAJE EL PEDREGAL	S/. 100,775.69			S/. 2,072.63			S/. 5,629.95	S/. 5,100.00	S/. 102,118.57	S/. 100,775.65	S/. 26,039.57	S/. 5,040.37	PAVIMENTACIÓN	19.35%
31	PAVIMENTACIÓN PROLONGACIÓN SAN PABLO, PROLONGACIÓN CIRO ALEGRIA, PROLONGACIÓN ESTRECHO Y PASAJE LUIS REBAZA	S/. 267,267.73	S/. 64,978.37		S/. 4,281.93	S/. 482.65		S/. 49,325.14	S/. 10,680.00	S/. 296,365.94	S/. 296,964.14	S/. 39,503.34	S/. 4,224.82	PAVIMENTACIÓN	10.69%
32	PAVIMENTACIÓN CALLES INGRESOS 1 Y 2 FONAVI II A LA ALTURA DE LA AV. HOYOS RUBIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA	S/. 295,929.50	S/. 29,704.98		S/. 2,876.02			S/. 11,970.81	S/. 9,000.00	S/. 325,539.69	S/. 301,866.84	S/. 39,064.45	S/. 4,204.14	PAVIMENTACIÓN	10.76%
33	PAVIMENTACIÓN JR. ANDRÉS AVELINO CÁCERES (Entre Av. Tahuantinsuyo y Héroes del Cenepa) Y JR. JERUSALEN (Entrada al Taller Municipal)	S/. 361,800.89	S/. 32,529.74		S/. 5,850.89			S/. 4,695.98	S/. 10,473.64	S/. 405,959.38	S/. 402,000.93	S/. 48,517.30	S/. 3,990.01	PAVIMENTACIÓN	8.22%
34	PAVIMENTACION DEL PASAJE BRASIL (ENTRE AV ARGENTINA Y EL JR JORGE CHAVEZ)	S/. 151,298.06							S/. 6,889.98	S/. 158,198.04	S/. 154,385.78	S/. 20,070.15	S/. 3,820.00	PAVIMENTACIÓN	19.03%
35	MEJORAMIENTO DE INFRAESTRUCTURA EN LA PLATAFORMA DEPORTIVA DE LA LOTIZACIÓN CASURCO	S/. 175,814.09	S/. 37,065.62					S/. 22,929.35	S/. 7,000.00	S/. 197,550.36	S/. 175,814.09	S/. 60,209.05	S/. 21,030.00	PLATAFORMA DEPORTIVA	34.93%
36	CONSTRUCCIÓN DE VEREDAS BARRIO SANTA ELENA	S/. 155,363.25			S/. 158.64			S/. 6,895.70	S/. 7,000.00	S/. 155,626.09	S/. 158,533.93	S/. 38,643.58	S/. 8,031.00	PLATAFORMA DEPORTIVA	20.78%
37	INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA LUIS ALBERTO SANCHEZ	S/. 154,749.16	S/. 20,306.30		S/. 1,552.37	S/. 79.72		S/. 16,719.85	S/. 7,500.00	S/. 187,467.70	S/. 157,907.30	S/. 22,608.11	S/. 5,244.44	PLATAFORMA DEPORTIVA	23.20%
38	CONSTRUCCIÓN DEL PUENTE EL CARMEN SOBRE EL RIO PORCON EN EL CENTRO POBLADO DE HUAMBOCANCHA BAJA - CAJAMARCA	S/. 505,954.92	S/. 54,122.09		S/. 8,561.93			S/. 3,491.19	S/. 12,000.00	S/. 578,197.55	S/. 533,406.46	S/. 99,120.94	S/. 6,702.00	PUENTE	6.76%
39	INSTALACION DE LAS LOCALIDADES DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO DE LAS LOCALIDADES DE SAN FRANCISCO PARTE ALTA, ROSAMAYO, PENCAPAMPA Y EL MIRADOR	S/. 551,789.54	S/. 45,130.64		S/. 10,254.27			S/. 1,306.68	S/. 15,090.00	S/. 620,867.77	S/. 571,615.00	S/. 200,134.55	S/. 8,795.54	SANEAMIENTO	4.39%
40	MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO DEL CASERIO DE AGOPAMPA BAJA, AGOCLUCHO	S/. 134,815.70			S/. 253.93				S/. 6,710.00	S/. 141,789.63	S/. 149,755.22	S/. 68,251.87	S/. 7,165.91	SANEAMIENTO	10.49%

MEDIANA
14.12%
MEDIA
15.04%
DESVIACION
ESTANDAR
18.06%

APENDICE 2

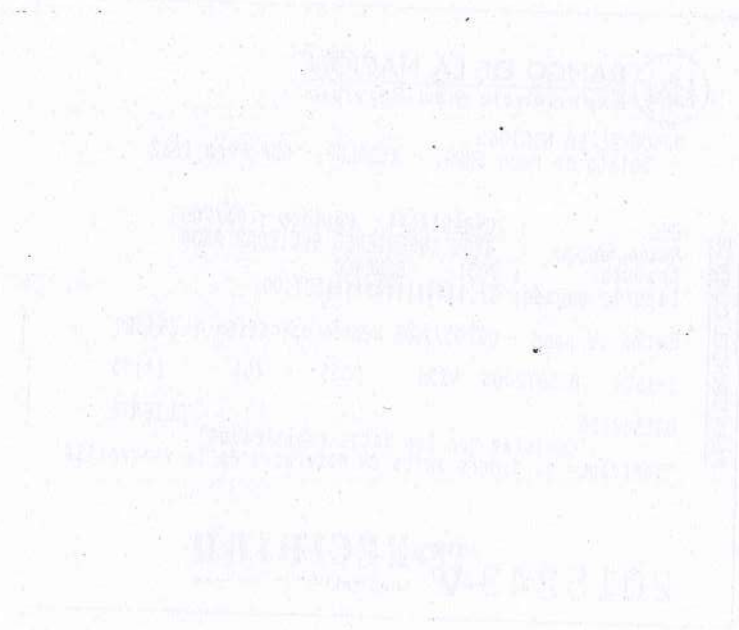
OBRAS POR CONTRATA - 2006

N°	NOMBRE DEL PROYECTO	MONTO CONTRATADO	Σ ADICIONALES	MORA	Σ REAJUSTES	REINTEGRO REAJUSTES	INTERESES	Σ DEDUCTIVOS	GASTOS SUPERVISIÓN	MONTO LIQUIDADO	VALOR REFERENCIAL EXPEDIENTE TECNICO	Σ MANO DE OBRA SEGÚN EXPEDIENTE TECNICO	TOTAL PLANILLA DECLARADA	TIPO EDIFICACIÓN
1	PAVIMENTACIÓN DEL JR. IRENE PEREYRA Y TARCISIO BAZAN (Entre Jr. Mariano Ibarico y el Jr. Camilo Blas)	S/. 79,635.43												PAVIMENTACIÓN
2	MEJORAMIENTO DEL C.E.I. N° 028 - SANTA ELENA (SEGUNDA ETAPA)- SEGUNDA CONVOCATORIA	S/. 66,909.18												EDIFICACIÓN
3	PAVIMENTACIÓN CALLE CORICANCHA (Entre Vía de Evitamiento Sur y Av. Anahuajib)	S/. 295,774.75	S/. 13,553.95					S/. 14,630.69	S/. 11,000.00	S/. 305,698.01	S/. 328,638.61	S/. 47,732.48	S/. 3,333.83	PAVIMENTACIÓN
4	PAVIMENTACIÓN AV. ALFONSO UGARTE (Entre Av. Independencia y Jr. Sucre)	S/. 83,957.80	S/. 6,810.81						S/. 5,300.00	S/. 85,068.61	S/. 83,957.80	S/. 9,191.30		PAVIMENTACIÓN
5	CANALIZACIÓN DE AGUAS JR. RONQUILLO-BARRIO URUBAMBA	S/. 77,878.84												ENCAUZAMIENTO CANALIZACIÓN
6	PAVIMENTACIÓN JR. DESAMPARADOS Y PSJE. SANTA ROSA (Entre Jr. Antenor Ortega y Diego Ferré)	S/. 148,552.36	S/. 1,130.64	S/. 1,100.39	S/. 604.52			S/. 7,576.10	S/. 6,000.00	S/. 148,711.42	S/. 148,552.36	S/. 19,311.81	S/. 1,072.96	PAVIMENTACIÓN
7	CONSTRUCCIÓN DE GRADEROS EN EL PASAJE EL PEDREGAL	S/. 100,775.69			S/. 2,072.33			S/. 5,829.95	S/. 5,100.00	S/. 102,118.57	S/. 100,775.69	S/. 26,039.57	S/. 5,040.37	PAVIMENTACIÓN
8	CONSTRUCCIÓN DE ESCALINATA JR. ROMERO (Entre Av. Perú y Jr. Los Olivos)	S/. 104,769.51	S/. 6,652.87		S/. 81.93			S/. 4,522.25	S/. 900.00	S/. 107,708.20	S/. 104,769.51	S/. 25,401.98	S/. 3,100.00	PAVIMENTACIÓN
9	REMODELACION DE LA SALA DE REGISTROS Y REGISTRO CIVIL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA	S/. 73,215.81			S/. 1,705.65			S/. 5,369.65	S/. 3,294.71	S/. 72,846.52	S/. 73,215.81	S/. 14,215.63	S/. 3,000.00	EDIFICACIÓN
10	CONSTRUCCION PARQUE CENTRAL PORCON ALTO	S/. 189,558.15			S/. 1,178.67			S/. 9,095.61	S/. 7,500.00	S/. 189,199.21	S/. 189,558.15	S/. 36,365.84	S/. 4,700.00	PARQUE
11	PAVIMENTACIÓN DEL JR. LOS SAUCOS LOTIZACIÓN 22 DE OCTUBRE	S/. 87,061.05			S/. 37,061.05				S/. 1,733.33	S/. 88,794.38	S/. 90,646.31	S/. 10,353.22	S/. 5,112.00	PAVIMENTACIÓN
12	PAVIMENTACIÓN DEL JR. LOS EUCALIPTOS	S/. 201,886.60	S/. 12,476.67		S/. 902.88			S/. 1,567.19	S/. 6,500.00	S/. 220,198.96	S/. 208,130.52	S/. 25,683.69	S/. 1,794.10	PAVIMENTACIÓN
13	PAVIMENTACIÓN JR. LOS PINOS (Entre Calle Cedros y Calle Robles)	S/. 138,238.93	S/. 11,666.88	S/. 7,314.23	S/. 1,387.39			S/. 5,541.50	S/. 7,138.62	S/. 152,890.32	S/. 138,238.93	S/. 14,414.64	S/. 3,038.00	PAVIMENTACIÓN
14	PAVIMENTACIÓN PROLONGACION SAN PABLO, PROLONGACION CIRO ALEGRIA, PROLONGACION ESTRECHO Y PASAJE LUIS REBAZA	S/. 267,267.73	S/. 64,973.37		S/. 4,281.93	S/. 482.65		S/. 49,325.14	S/. 10,680.00	S/. 298,365.54	S/. 296,964.14	S/. 39,503.34	S/. 4,224.62	PAVIMENTACIÓN
15	INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA LAS TORRECITAS-SAN ANTONIO	S/. 206,012.55			S/. 175.12				S/. 10,000.00	S/. 216,187.67	S/. 228,902.83	S/. 59,756.73	S/. 5,100.00	PLATAFORMA DEPORTIVA
16	MEJORAMIENTO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 99 -SANTA ROSA - LA TULIPUNA	S/. 104,972.20	S/. 13,146.67		S/. 153.89			S/. 2,843.31	S/. 6,000.00	S/. 121,423.45	S/. 104,972.20		S/. 3,688.56	EDIFICACIÓN
17	PAVIMENTACIÓN JR. ANDRÉS AVELINO CÁCERES (Entre Av. Tahuantinsuyo y Héroes del Cenepa) Y JR. JERUSALEN (Entrada al Taller Municipal)	S/. 361,900.89	S/. 32,529.74		S/. 5,850.89			S/. 4,695.98	S/. 10,473.84	S/. 405,959.38	S/. 402,000.93	S/. 48,517.30	S/. 3,990.01	PAVIMENTACIÓN
18	MEJORAMIENTO C.E. N° 62005 MIGUEL IGLESIAS -CAJAMARCA	S/. 228,979.84	S/. 16,366.11		S/. 1,257.00				S/. 10,500.00	S/. 257,102.95	S/. 228,979.84	S/. 24,586.97	S/. 9,108.66	EDIFICACIÓN
19	PAVIMENTACION JR. LAS ORQUIDEAS (Entre Calle Camino Real y la Vía de Evitamiento) Y DEL JR. LAS PETUNIAS (Entre Jr. Las Orquideas y Prolong. Jr. Chanchamayo)	S/. 311,008.17			S/. 732.89			S/. 5,585.25	S/. 9,000.00	S/. 315,155.81	S/. 311,008.48	S/. 34,894.24		PAVIMENTACIÓN
20	INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA LUIS ALBERTO SANCHEZ	S/. 154,749.16	S/. 20,306.30		S/. 1,552.37	S/. 79.72		S/. 16,719.85	S/. 7,500.00	S/. 167,467.70	S/. 157,907.30	S/. 22,609.11	S/. 5,244.44	PLATAFORMA DEPORTIVA
21	AGUA POTABLE Y LETRINIZACION CASERIO CHOROPUNTA	S/. 157,590.28								S/. 157,590.28	S/. 164,156.54	S/. 50,514.69	S/. 2,050.00	SANEAMIENTO
22	PAVIMENTACION JR. MANUEL IBANEZ ROSSAZA (Entre Jr. Los Angeles y Psje. Los Rubies de la Asociación Docentes de la UNO)	S/. 295,746.05												PAVIMENTACIÓN
23	CONSTRUCCION DE LA CARRETERA CHAMIS -CHOROMAYO	S/. 366,325.04												CARRETERA
24	MEJORAMIENTO DEL CENTRO EDUCATIVO N° 821183-SAN ANTONIO DE AGOMARCA	S/. 202,255.85	S/. 33,120.37		S/. 618.125	S/. 667.27		S/. 14,839.06	S/. 7,158.00	S/. 234,743.68	S/. 202,255.85	S/. 59,510.87	S/. 1,221.00	EDIFICACIÓN
25	PAVIMENTACION JR. YANACOCCHA (Entre Jr. José Villanueva y Psje. San Rafael) Y PSJE YANACOCCHA-BARRIO CHONTAPACCHA (II ETAPA)	S/. 478,248.10	S/. 47,805.45		S/. 6,650.32	S/. 13,943.81			S/. 11,986.90	S/. 558,534.59	S/. 488,008.27	S/. 86,458.02	S/. 7,413.98	PAVIMENTACIÓN
26	MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DE LA I.E. N° 183 - MOLLEPAMPA BAJA - CAJAMARCA	S/. 257,684.54	S/. 25,625.36		S/. 8,192.24			S/. 14,062.67			S/. 262,912.29	S/. 62,637.54	S/. 31,059.13	EDIFICACIÓN

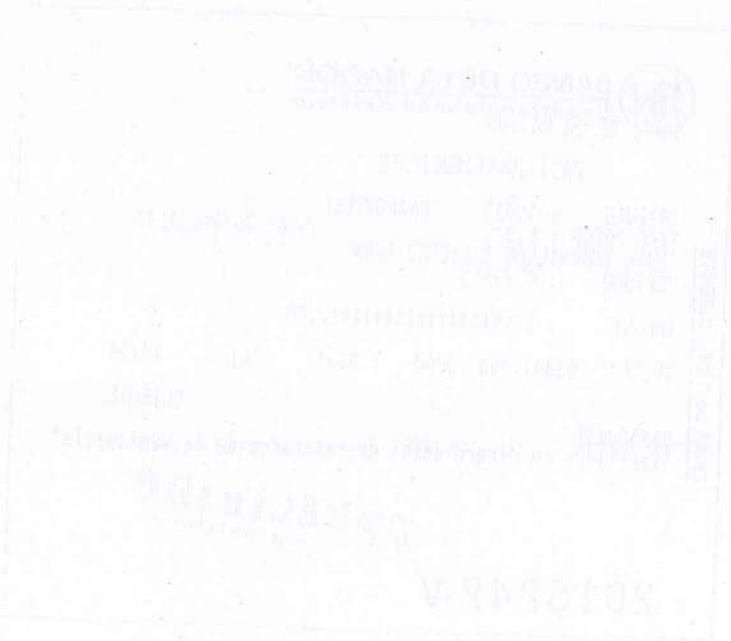
APENDICE 2

OBRAS POR CONTRATA - 2006

N°	NOMBRE DEL PROYECTO	MONTO CONTRATADO	Σ ADICIONALES	MORA	Σ REAJUSTES	REINTEGRO REAJUSTES	INTERESES	Σ DEDUCTIVOS	GASTOS SUPERVISIÓN	MONTO LIQUIDADO	VALOR REFERENCIAL EXPEDIENTE TÉCNICO	Σ MANO DE OBRA SEGÚN EXPEDIENTE TÉCNICO	TOTAL PLANILLA DECLARADA	TIPO EDIFICACIÓN
27	PAVIMENTACIÓN JR. EL BOSQUE CUADRA 02 (Entre Vía de Evitamiento Norte y Río Mashcón)	S/. 161,130.87	S/. 6,684.23		S/. 1,037.61				S/. 600.00	S/. 169,432.71	S/. 161,130.87	S/. 18,711.54	S/. 1,238.77	PAVIMENTACIÓN
28	PAVIMENTACIÓN AV. PRINCIPAL Y CALLES URB. DOCENTES UNC - II ETAPA	S/. 412,246.75	S/. 14,632.80		S/. 6,538.96			S/. 5,689.51	S/. 13,000.00	S/. 442,623.00	S/. 430,487.76	S/. 55,034.15	S/. 9,692.61	PAVIMENTACIÓN
29	PASAJE LUMINACUCHO	S/. 459,021.34	S/. 45,385.58					S/. 5,260.19	S/. 25,455.00	S/. 524,601.73	S/. 478,147.24	S/. 63,668.78	S/. 1,859.00	PAVIMENTACIÓN ENCAUZAMIENTO CANALIZACIÓN
30	CANALIZACIÓN QUEBRADA AROIMAYO - TRAMO JR AROIMAYO CUADRA 01 A 03	S/. 564,686.73												PAVIMENTACIÓN
31	CONSTRUCCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA VIAL DEL JR. NICOLÁS ARIOLA (Entre Psje. Libertad y Jr. Estrecho)	S/. 466,056.58												PAVIMENTACIÓN PARQUE
32	REMEDIACIÓN DEL PARQUE ECOLÓGICO DE LA URB. JOSÉ SABOGAL	S/. 185,929.04			S/. 4,575.22			S/. 5,897.97	S/. 7,500.00	S/. 192,106.29	S/. 185,929.04	S/. 4,029.33		PAVIMENTACIÓN
33	PAVIMENTACIÓN CALLES INGRESOS 1 Y 2 FONAVI (A LA ALTURA DE LA AV. HOYOS RUBIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA)	S/. 295,629.50	S/. 29,704.98		S/. 2,876.02			S/. 11,870.81	S/. 9,000.00	S/. 325,539.69	301866.84	S/. 39,064.45	S/. 4,204.14	PAVIMENTACIÓN
34	PAVIMENTACIÓN PSJE. SAN LORENZO (Entre Jr. Leoncio Prado y Psje. San Ignacio) ; PAVIMENTACIÓN PSJE. VERGARA (Entre Jr. Leoncio Prado y Psje. San Ignacio) ; PAVIMENTACIÓN JR. LEONCIO PRADO CUADRA 1	S/. 145,888.01	S/. 17,558.14		S/. 3,226.14			S/. 2,768.15	S/. 4,050.00	S/. 167,933.14	S/. 145,621.12			PAVIMENTACIÓN
35	CONSTRUCCIÓN MURO DE ENCAUZAMIENTO EN LA QUEBRADA LOS SHILCOS LOTIZACIÓN LUIS ALBERTO SÁNCHEZ - LETAPA	S/. 424,175.54			S/. 34.02	S/. 410.19			S/. 15,700.00	S/. 439,699.37	S/. 431,488.91	S/. 86,165.28	S/. 1,500.00	PAVIMENTACIÓN ENCAUZAMIENTO CANALIZACIÓN
36	CONSTRUCCIÓN DE VEREDAS BARRIO SANTA ELENA	S/. 155,363.25			S/. 153.54			S/. 6,895.70	S/. 7,000.00	S/. 155,626.09	S/. 159,533.93	S/. 38,643.58	S/. 8,655.34	PLATAFORMA DEPORTIVA
37	PAVIMENTACIÓN E ILUMINACIÓN DEL PASAJE MIGUEL CARDUCCI	S/. 51,147.18	S/. 7,455.94		S/. 179.87			S/. 6,211.15	S/. 2,600.00	S/. 55,172.84	S/. 56,930.20	S/. 13,502.29	S/. 3,400.00	PAVIMENTACIÓN
38	MEJORAMIENTO DEL CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCEDE - LETAPA	S/. 125,302.63												EDIFICACIÓN
39	PAVIMENTACIÓN JR. JACARANDÁ (Entre Vía de Evitamiento y Jr. Delfín Cerro)	S/. 262,970.25	S/. 0.00		S/. 410.06			S/. 2,919.01	S/. 13,328.50	S/. 273,789.80	S/. 271,104.07	S/. 31,306.90	S/. 1,873.00	PAVIMENTACIÓN
40	PAVIMENTACIÓN JR. CINCO ESCUINAS (Entre Vía de Evitamiento y Jr. Amanceaes)	S/. 465,056.86	S/. 77,084.85		S/. 10,908.28			S/. 31,918.75	S/. 24,046.85	S/. 546,153.09	S/. 475,568.22	S/. 55,594.16	S/. 21,260.53	PAVIMENTACIÓN
41	MEJORAMIENTO DEL C.E. N° 821062 EL MILAGRO DEL CPM HUAMBOCANCHA ALTA - CAJAMARCA	S/. 530,773.53	S/. 56,854.43		S/. 14,861.98			S/. 8,838.48	S/. 21,725.00	S/. 623,070.16	S/. 536,136.13	S/. 117,651.90		EDIFICACIÓN
42	PAVIMENTACIÓN DEL PARQUE SAN LUIS, JR. ARNALDO MARGUEZ (Entre Jr. San Roque y Vía de Evitamiento) EN URB. SAN LUIS	S/. 382,221.51	S/. 27,797.86		S/. 2,031.78			S/. 3,117.26	S/. 10,500.00	S/. 419,433.89	S/. 394,042.80	S/. 48,839.27	S/. 11,609.69	PAVIMENTACIÓN
43	PAVIMENTACIÓN DEL JR. LAS CUICARDAS (Entre los Jrs. Chanchamayo y Argamos) Y DEL JR. LOS PENSAMIENTOS (Entre el Jr. Las Cuicardas y la Vía de Evitamiento) DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA	S/. 240,700.96												PAVIMENTACIÓN
44	MEJORAMIENTO DESDE REPRESA P. MIRANDA PTE. EL INGENIO Y PUENTE EL ALISO COLORADO - RÍO GRANDE	S/. 249,759.07												PAVIMENTACIÓN
45	PAVIMENTACIÓN JR. COLONIAL (Entre Jr. Las Ruínas y Av. Vía de Evitamiento)	S/. 461,924.87	S/. 38,892.51		S/. 7,011.65			S/. 12,390.65	S/. 12,453.75	S/. 540,882.13	S/. 505,025.36	S/. 65,653.30	S/. 12,258.89	PAVIMENTACIÓN
46	CONSTRUCCIÓN SSHH CENTRO EDUCATIVO N° 82128 LA RAMADA - CAJAMARCA	S/. 55,509.02			S/. 56.51				S/. 2,600.00	S/. 59,252.51	S/. 62,797.79	S/. 17,932.01	S/. 1,650.00	EDIFICACIÓN
47	PAVIMENTACIÓN PASAJE CARAJAL ALTA CUADRA 4 DEL JR. BOLOGNESI EN EL BARRIO ARANJUEZ	S/. 73,064.52												PAVIMENTACIÓN
48	PAVIMENTACIÓN JR. JULIO C. TELLO (Entre Jr. Amanceaes y Jr. Paul Rivet) URB. SAN LUIS	S/. 211,207.41							S/. 600.00	S/. 73,694.52	S/. 69,059.69	S/. 7,231.47	S/. 1,577.00	PAVIMENTACIÓN
49	PAVIMENTACIÓN DE LA CALLE LUIS ALBERTO SÁNCHEZ (Entre las Calles Daniel A. Cármon y Psje. Cinco Amigos) Y PSJE. CINCO AMIGOS (Entre la Vía de Evitamiento y la Prolog. del Jr. Miguel Iglesias)	S/. 327,200.00	S/. 3,455.45						S/. 9,600.00	S/. 345,155.45	S/. 340,931.79	S/. 40,164.66	S/. 2,122.22	PAVIMENTACIÓN



ANEXO





BANCO DE LA NACION
Experiencia a su Servicio

BANCO DE LA NACION
Boleta de Pago SUNAT - ESSALUD - ONP Foro 1662

PARA USO DEL CLIENTE

RUC : 20484044644 Período : 03/2005
Razón Social : BRAN INGENIEROS SOCIEDAD ANON
Tributo : 7031 SENCICO
Importe pagado: S/.*****1507.00

Fecha de pago : 03/05/2005 Número operación : 394589

394589 03MAY2005 9250 0355 761 14:05

035500150 CLIENTE

"Conforme con los datos registrados"
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

2015243-V **RECIBIDO**
Banco de la Nación



BANCO DE LA NACION
Experiencia a su Servicio

BANCO DE LA NACION

PAGO CONTRIBUCIONES

PARA USO DEL CLIENTE

TRIBUTO : 90035 CONAFOVICER NRO: 20484044644
TIPO DOCUM : R.U.C.
BRAN INGENIEROS SOCIEDAD ANON
PERIODO : 03/2005

IMPORTE : S/.*****116.00

395362 03MAY2005 9700 0355 761 14:06

035500151 CLIENTE

"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

2015242-V **RECIBIDO**
Banco de la Nación

BRAN INGENIEROS SAC
Ing. Brenda K. Cumpa Luna
RESIDENTE

FORMULARIO : BRAN INGENIEROS S.A.C
 PERIODO : 0600-PDT Remuneraciones
 FORMA DE PAGO : 03/2005
 RECTIFICATORIA : EFECTIVO
 TRABAJADORES : NO
 : 25
 IMP.RESULT. MONTO PAGO
 Pensiones 266 266
 EsSalud 1,036 0
 Artistas
 ESSALUD Vida
 et 5ta
 Salud Agrar.
 Contr. 20530
 TOTAL 266
 C 62619716 Fec.Generación: 11/04/2005
 Tv6.2.0 PDTvs4.2 PDTvp4133199

BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ
 475-000
 11 ABR. 2005
 PIURA
 CANALES DE ATENCIÓN
 FUR
 CREDITO SERV. 0
 BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ
 475-000

BRAN INGENIEROS SAC
 Ing. Brenda K. Cumpa Luna
 INGENIERA RESIDENTE

CONSTANCIA DE PRESENTACION

IGU 4 RA
MARZO - 2005

CONSTANCIA DE PRESENTACION

IDENTIFICACION DE LA TRANSACCION : 04749748-51
 Numero de orden : 11/04/2005
 Fecha

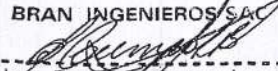
DATOS DE LA DECLARACION : 20484044844
 RUC : 'BRAN INGENIEROS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA'

Nombre o Razon social : 0621 - PDT IGV-RENTA MENSUAL-IEV
 Formulario : 03/2005
 Periodo : No
 Rectificatoria

DETALLE DE TRIBUTOS

Tributos	Deuda	Pago
IGV- OPER. INT. - CTA. PROPIA	4,934.00	0.00
RENTA - AGRARIOS 885-C. PROPIA	1,875.00	0.00
RENTA-4TA. CATEG.-RETENCIONES	0.00	0.00
Totales	S/. 6,809.00	S/. 0.00

NC:69361625 PDTvs:4.2 PDTvp:183550

BRAN INGENIEROS S.A.

 Ing. Brenda R. Cumpa Luna.
 INGENIERO EN ADMINISTRACION

PLANILLA DE PAGO DE APORTES PREVISIONALES - LEY N° 27252

PERIODO DE DEVENGUE (mm/aaaa) **03 - 2005** REMISION CON MEDIO MAGNETICO SI NO


N° 48 - 0047196

480047196

EMPLEADOR

RUC: **2049404664** Tipo Cuenta: 1. Cta. Corriente 2. Cta. Ahorro
 Cuenta Bancaria: Cuentas: Ingresos: Retiro:
 Nombre y Apellido: **BRAN INGENIEROS S.A.C.** Ubicación Local: **Piura CENTRO**
 Domicilio: **AREQUIPA N° 642 4° DJO** Provincia: **PIURA** Teléfono: **30-9394**
 RUC: **73100082** N° Documento de Comercio: **CUMPA ARNALDO** N° Documento de Comercio: **LUNA HERVAZO** Teléfono y Anexo: **30-9394**
 N° Documento de Comercio: **DIVA** N° Documento de Comercio: **PIURA**

N°	CUSPP	APELLIDOS Y NOMBRES		Méd. Previsional	Seg. Invalidez	Seg. Cesantía	Seg. Vejez	Fondo de Pensiones			Relaciones y Retenciones			
		Paterno	Materno					Nombre	Apore. Obligado (100%)	Apore. Voluntario (20%)	Apore. Voluntario del Trabajador (20%)	Apore. Voluntario del Empleador	Total Fondo de Pensiones	Seguros
1	20221CMAEDI	MORE	ACEDO	CRISTOBAL	01/03/03/05	775.61	71.61	7.95	79.56	79.56	79.56	8.03	17.48	27.51
2	57497IACSTR2	CASTREJON	GUARVIZ	ARNALDO	01/03/03/05	553.05	49.79	5.52	55.31	55.31	55.31	5.59	13.55	19.14
3	49989IAYCER9	NIÑE	CHERO	ARUELIO	01/01/03/01	209.10	18.82	2.07	20.91	20.91	20.91	2.11	5.72	7.23
4	49989IAYCER9	VASQUEZ	RIOS	CARIDUE	01/03/03/01	531.36	47.82	5.31	53.13	53.13	53.13	5.31	13.02	18.39
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
					Total Pagar	2089.12	183.04	20.12	208.91	208.91	208.91	21.10	51.12	272.27
					Total Cobrar	2089.12	183.04	20.12	208.91	208.91	208.91	21.10	51.12	272.27
					Ingresos Retenciones									0.94
					Total Fondo de Pensiones				5284.72	5284.72	5284.72			73.18

III. RESUMEN DE LOS APORTES
 Forma de Pago al Fondo: Efectivo Cheque N° Banco
 Forma de Pago por Retenciones y Retenciones (AFP): Efectivo Cheque N° Banco
 N° de hojas asociadas: N° hojas declaradas:
 N° de hojas cobradas: N° hojas declaradas:
 Tipo de Pago: Normal Escomprobante
 Regulación de Planilla N° Liquidación de Cobranza N°
 Fecha: **23 MAY 2005**
 REPRESANTANTE: **CAJA**
 FE Y SELLO DE CAJA: 

SECURIDAD JURAMENTO QUE LOS DATOS DECLARADOS SON EXPRESION FIEL DE LA REALIDAD
 BRAN INGENIEROS SAC
 ARNALDO CUMPA REYES
 FIRMA DEL EMPLEADOR O REPRESENTANTE LEGAL
 0103105105
 Kool...

AFP Horizonte

PERIODO DE DEVENGUE (mm/aaaa) **03 2005** SI NO EMPLEADOR

EMPRESA DEL EMPLEADOR: **Bona Inversiones SAC** RUC: **2014820446914** Cuentas Anexas: **4** Tipo Cuenta: **Previsión**

Dirección: **Av. E. V. P. N° 642 - 40950** Provincia: **Piura** Departamento: **Piura** Teléfono: **309394**

Representante Legal: **Cumpa Reyes Arvalo DNI 17400082** Tipo Doc. Ident. No documento de identificación: **17400082** Área o Departamento: **Personal**

II. DETALLE DE APORTES OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS (En Nuevos Soles)

N°	CURP	Apellidos y Nombres	Monto de Pospasal		Fecha (dd/mm/aaaa)	Remuneración Aportable	Aporte Obligatorio	Fondo de Pensiones		Total Fondo de Pensiones	Seguros	Comisión % sobre B.A.	Total Retenciones Retribuciones
			Tipos	Id (mm/aaaa)				Aporte voluntario del Trabajador (Con Fin Previsional Sin Fin Previsional)	Agente Empleador				
1	5867111111111111	JULCAMERO TUCTO BELUSSEIO	01	03 03 05	563.05	48.79	-	55.31	5.52	55.31	4.91	12.45	17.36
2	5578011111111111	JULCAMERO TUCTO ALFONSO	01	03 03 05	563.05	49.79	-	55.31	5.52	55.31	4.91	12.45	17.36
3	6050711111111111	SANTILLAN SOLON MARID SULTRE	01	03 03 05	563.05	49.79	-	55.31	5.52	55.31	4.91	12.45	17.36
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													

III. RESUMEN DE LOS APORTES

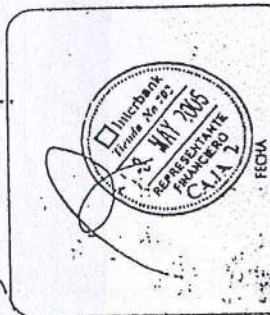
Total Pagos: **1489.15** Total General: **1489.15**

IV. FORMA DE PAGO

Forma de Pago al Fondo: Efectivo Cheque N° Banco

V. INFORMACION GENERAL

Forma de Pago: Normal Estemporáneo Regularización de N° Parilla Liquidación de Obrero N°



Firma y Sello de CAIA

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS SON EXPRISION FIEL DE LA REALIDAD

Firma del Empleador o Representante Legal: *[Signature]*

BRUNO INGENIEROS SAC
Ronda y Jimena Lima

