



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

Tesis

Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017

Para Optar el Título profesional de Contador Público

AUTORA

Br. Anaya Gomero Ignacia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA

Implementación de estrategias vinculadas a mejorar el control interno y auditoría integral de las empresas en función a sus necesidades

LIMA - PERÚ

2017

“Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017”

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Dr. Edwin Vásquez Mora

Secretario

Mtro. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Vocal

Mtro. Genaro Edwin Sandoval Nizama

Asesor temático

CPC. Elio Antonio Barletti Baldassari

Dedicatoria

Agradezco a mis padres quienes me brindan su apoyo incondicional, por enseñarme valores, principios, perseverancia, empeño y sobre todo por creer siempre en mí.

A las personas que me acompañaron y sobre todo que me apoyaron en lo largo de mi carrera.

Agradecimiento

Agradezco a dios, por ser mi guía en todos los momentos de mi vida, a la vez agradezco a la universidad por haberme aceptado ser parte de ella.

Agradezco también a la universidad por permitirme a formar profesionalmente con sus exigencias y normas doctrinales para el mercado competente.

Presentación

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando el cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la universidad Norbert Winer, presento el trabajo de estudio de investigación titulado: “Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017”, la investigación es un estudio holístico cualitativa mixto de tipo proyectivo con un diseño transversal, porque ayuda a las áreas contables y recursos humanos de las empresas constructoras de Lima ya que el problema principal en la actualidad no se está llevando un correcto control de la planilla de remuneraciones de sus trabajadores obreros ya que la empresa no cuenta con una política y estructura adecuada con respecto al llevado de sus planillas..

Esta investigación consta de VIII capítulos:

Capítulo I: incluye desde problema de investigación, identificación del problema ideal, formulación del problema, objetivo general, objetivo específico, justificación metodológica y justificación práctica,

Capítulo II: Marco teórico, corresponde al sustento teórico, antecedentes, marco conceptual, metodología que comprende el sintagma, enfoque, tipo, diseño, categorías y sub categorías apriorísticas y emergentes, la unidad de análisis, instrumentos y técnicas, procedimiento y métodos de análisis y el Mapeamiento

Capítulo III: menciona a la descripción de la empresa, marco legal de la empresa, actividad económica de la empresa, información económica y financiera de la empresa, perspectiva empresarial

Capítulo IV: Hace referencia al trabajo de campo que se realizó dando a conocer el diagnóstico cuantitativo, cualitativo y la triangulación de datos que es el diagnóstico final de la investigación

Capítulo V: Propuesta de la investigación, abarcó los fundamentos, objetivos, estructura y validación de la propuesta de investigación.

Capítulo VI: Discusión

Capítulo VII: Conclusiones, sugerencia de la investigación.

Capítulo VIII: las referencias, los anexos donde se presentan la matriz de investigación, instrumento cuantitativo, las fichas de validación de los instrumentos cuantitativos, fichas de validación de la propuesta, y finalmente la evidencia de la propuesta.

Br. Anaya Gomero Ignacia

DNI: 45418149

Índice

	Pág.
Miembros del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	Vi
Índice	Viii
Índice de tablas	Xii
Índice de figuras	Xiii
Índice de cuadros	Xiv
Resumen	Xv
Abstract	Xvi
Introducción	Xvii
CAPÍTULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Problema de investigación	20
1.1.1 Identificación del problema ideal	20
1.1.2 Formulación del problema	22
1.2 Objetivos	22
1.2.1 Objetivo general	22
1.2.2 Objetivos específicos	22
1.3 Justificación	23
1.3.1 Justificación metodológica	23
1.3.2 Justificación práctica	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO

2.1 Marco teórico	25
2.1.1 Sustento teórico	25
2.1.2 Antecedentes	27
2.1.3 Marco conceptual	31
2.2 Metodología	48
2.2.1 Sintagma	48
2.2.2 Enfoque	48
2.2.3 Tipo	49
2.2.4 Diseño	49
2.2.5 Categorías y subcategorías apriorísticas y emergentes	50
2.2.6 Unidad de análisis	50
2.2.7 Técnicas e instrumentos	52
2.2.8 Procedimiento para la recopilación de datos	55
2.2.9 Mapeamiento	57

CAPÍTULO III

EMPRESA

3.1 Descripción de la empresa	59
3.2 Marco legal de la empresa	60
3.3 Actividad económica de la empresa	62
3.4 Información tributaria de la empresa	62
3.5 Información económica y financiera de la empresa	63

3.6 Proyectos actuales	63
3.7 Perspectiva empresarial	64

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE CAMPO

4.1 Diagnóstico cuantitativo	66
4.2 Diagnóstico cualitativo	71
4.3 Triangulación de datos: Diagnóstico final	74

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

“TÍTULO DE LA PROPUESTA”

5.1 Fundamentos de la propuesta	77
5.2 Objetivos de la propuesta	78
5.3 Problema	78
5.4 Justificación	80
5.5 Resultados esperados	80
5.6 Plan de Actividades (detallado por cada objetivo de la propuesta)	81
5.7 Evidencias (diseño de la maqueta, envases, embalajes, prototipo, etc.)	85
5.8 Presupuesto	86
5.9 Diagrama de Gantt/Pert CPM	86
5.10 Flujo de caja en un plazo de cinco años considerando tres escenarios	88
5.11 Viabilidad económica de la propuesta	90
5.12 Validación de la propuesta	90

CAPÍTULO VI

6.1 DISCUSIÓN	92
---------------	----

CAPÍTULO VII**CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

7.1 Conclusiones	95
------------------	----

7.2 Sugerencias	96
-----------------	----

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS	100
--------------------	-----

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la investigación	107
-------------------------------------	-----

Anexo 2: Matriz metodológica de categorización	108
--	-----

Anexo 3: Instrumento cuantitativo	109
-----------------------------------	-----

Anexo 4: Instrumento cualitativo	111
----------------------------------	-----

Anexo 5: Fichas de validación del instrumento cuantitativo	112
--	-----

Anexo 6: Fichas de validación de la propuesta	124
---	-----

Anexo 7: Evidencia de la visita a la empresa	126
--	-----

Anexo 8: Evidencia de la propuesta	128
------------------------------------	-----

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Muestra holística para la investigación	52
Tabla 2	Técnica e instrumentos de la investigación	53
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento encuestas y entrevistas	53
Tabla 4	Validez de expertos	54
Tabla 5	Prueba de confiabilidad	54
Tabla 6	Niveles referentes al Contrato de Trabajo de Construcción Civil	66
Tabla 7	Niveles referentes al Control de asistencia de los trabajadores	67
Tabla 8	Niveles referentes a la Remuneración básica	68
Tabla 9	Niveles referentes a las Planillas	69
Tabla 10	Niveles referentes a las Bonificaciones en Construcción civil	70
Tabla 11	Presupuesto de la propuesta	86
Tabla 12	Tareas de la Propuesta	86
Tabla 13	Datos en un escenario regular	88
Tabla 14	Flujo de caja en un escenario regular	88
Tabla 15	Datos en un escenario pesimista	88
Tabla 16	Flujo de caja en un escenario pesimista.	89
Tabla 17	Datos para un escenario optimista	89
Tabla 18	Flujo de caja en un escenario optimista	89
Tabla 19	Viabilidad económica de la propuesta	90
Tabla 20	Validación de la propuesta	90

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1 Mapeamiento Investigación Holística	57
Figura 2 Nivel de conocimiento sobre contratos de trabajo	66
Figura 3 Nivel de conocimiento sobre el control de asistencia	67
Figura 4 Nivel de conocimiento sobre la remuneración básica	68
Figura 5 Nivel de conocimiento sobre la planilla de trabajo	69
Figura 6 Nivel de conocimiento sobre las bonificaciones	70
Figura 7 Temas para capacitar	82
Figura 8 Análisis de cada multa	84
Figura 8 Diagrama de Gantt	87

Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro 1. Categorías y subcategorías apriorísticas y emergentes	50
Cuadro 2. Mejora de la Gestión de Planillas	82

Resumen

La presente investigación tiene la necesidad de proponer una mejora en el llevado de las planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora realizando correctamente el llenado de planillas, aplicando normas y políticas sujetas al régimen tributario de la construcción civil, para el correcto pago en las remuneraciones de los trabajadores, evitando que la empresa tenga sanciones tanto legales como tributarias.

El estudio de investigación es holístico con un enfoque mixto de tipo proyectivo, ya que se obtuvieron los datos necesarios, aplicando una serie de instrumentos como: cuestionario y entrevista lo que proporcionaron un mejor conocimiento sobre la gestión de planilla que se lleva en las empresas constructoras, por lo que se obtuvo una perspectiva más clara, encontrando así las deficiencias que tienen en la actualidad y proponer mejoras para la empresa. Los instrumentos se basaron en las categorías y sub categorías.

Se obtuvo como resultado que las empresas constructoras tienen deficiencias en la deducción de los gastos en la determinación de las planillas de remuneración , motivo por el cual la presente investigación tuvo como propuesta mejorar la gestión de las planillas, que los trabajadores conozcan y sepan los conceptos básicos del régimen de construcción civil y los jornales, analizar la situación tributaria de la empresa y establecer procedimientos para la correcta gestión de las planillas en una empresa constructora.

Palabras claves: Gestión de planillas, Trabajadores de construcción civil, contrato de trabajo, Remuneración y Bonificaciones

Resumo

A presente investigação tem a necessidade de propor uma melhoria na tomada dos formulários de folha de pagamento dos trabalhadores da empresa de construção que executam corretamente o preenchimento de folhas de pagamento, aplicando regras e políticas sujeitas ao sistema tributário da construção civil, pelo pagamento correto em as remunerações dos trabalhadores, evitando que a empresa tenha sanções legais e tributárias.

O estudo de pesquisa é holístico com uma abordagem mista do tipo projetivo, uma vez que foram obtidos os dados necessários, aplicando uma série de instrumentos, tais como: questionário e entrevista, que proporcionou um melhor conhecimento sobre os procedimentos que são realizados nas empresas de construção civil; o seu design não é experimental, uma vez que se baseou apenas na análise da incidência e da interação em um determinado momento. Os instrumentos foram elaborados de acordo com as categorias e sub-categorias do problema de pesquisa.

Foi obtido como resultado que as empresas de construção têm deficiências na dedução das despesas na determinação dos formulários de remuneração, motivo pelo qual o presente inquérito teve como proposta melhorar a gestão dos retornos, que os trabalhadores conheçam e conheçam os conceitos básicos do regime de construção civil e dos salários, analise a situação fiscal da empresa e estabeleçam procedimentos para o gerenciamento correto das folhas de pagamento em uma empresa de construção civil.

Palavras-chave: Gestão da folha de pagamento, Trabalhadores da construção civil, Contrato de trabalho, Remuneração e bônus

Introducción

El sector construcción es uno de los sectores más dinámicos de la Economía, pues sus actividades involucran a otras industrias relacionadas. Las características de la actividad de las empresas constructoras y de sus trabajadores son diferentes a las empresas de los demás sectores.

El principal problema de la investigación es que las empresas constructoras no aplican adecuadamente las normas laborales que lo corresponden esto ocasionado por la falta de conocimiento en la normativa o descuido por parte del personal encargado de la elaboración de las planillas. Por este motivo, las empresas de este rubro tenían multas y sanciones tributarias altas el cual los perjudicaba económicamente a las empresas.

El presente trabajo de investigación permite a la empresa no solo conocer las deficiencias de la gestión de planillas sino también a mejorar los riesgos a los que se encuentra expuesto alcanzando la eficiencia, eficacia y transparencia en sus operaciones.

En el presente trabajo de investigación se desarrolló de la siguiente manera

Capítulo II: Marco teórico, abarcó el marco fundamental, referencial, conceptual y la metodología de la investigación, definiciones conceptuales sobre Control Interno y Rentabilidad, formulación el tipo y diseño de estudio, técnicas e instrumentos.

Capítulo III: Trabajo de campo, abarcó el diagnóstico cuantitativo, cualitativo y la triangulación de datos, parte estadística de la tesis.

Capítulo IV: Propuesta de la investigación, abarcó los fundamentos, objetivos, estructura y validación de la propuesta de investigación.

Capítulo V: Discusión y conclusiones, abarcó la discusión, sugerencia y conclusiones de la investigación.

Finalmente, referencia bibliográficas, anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Problema de Investigación

1.1.1 Identificación del problema ideal

Actualmente la informalidad impera en la sociedad, las empresas constructoras cada vez buscan la contratación de una mano de obra más barata, y de esta forma explotar en un horario que supera la jornada laboral, obligando a estas personas a laborar al día por más de 10 horas, y aún más sin registrarlos en sus planillas, pagando por lo debajo evitándose impuestos o mayores cargas tributarias.

En España, las empresas constructoras utilizan personal externo, que este tampoco está registrado en planilla, para la búsqueda de personal como mano de obra en las construcciones de la empresa, esta búsqueda es a personas que pueden ser explotadas, nos referimos a inmigrantes sin papeles, o personas que creen que pueden ganar un poco más sin necesidad de un contrato, realizándose el pago informalmente; ignorando que estas personas de acuerdo a las normas legales y tributarias deben de estar registrados en planilla. (Caldentey, 2017)

Esto no solo pasa en Europa, en Sudamérica, específicamente en Bolivia, una empresa que realiza venezolana que realiza un construcción y reestructuración de las pistas en Cochabamba, realizo la convocatoria de personal para esta obra, sin embargo, estas personas no se les realizo ningún tipo de contrato, siendo no registrados en la planilla de la empresa, trabajando si sueldo alguno por 1 año y dos meses, sin un goce de beneficios ni un pago, esperando que la empresa envié desde Venezuela el pago, sin ninguna entidad boliviana, que haya regulado a esta empresa hasta ahora. (Erbol, 2017)

Por otro lado, en Perú, esto es cada vez más recurrente, las empresas no quieren registrar a sus trabajadores; reflejo de ello, es que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha, haya impuesto multas por más de 27 millones de nuevos soles a empresas que se negaron a esto; en este ámbito se visitaron cerca de 18, 853 empresas, de las cuales se verifico la situación laboral de 326 mil trabajadores, detectándose a 38, 764 que no están registrados en planilla. (RPP, 2010)

Lo paradójico de esta situación es que tanto el salario real como el mínimo se han incrementado en nuestro país, sin embargo, ese crecimiento no va de la mano con el nacimiento de empleos formales. Es probable que, de alguna manera, el incremento de ambos salarios haya provocado que las empresas, sobre todo las que poseen menos de 10 trabajadores, lancen ofertas de empleo de carácter informal, para evitarse enojosos costos de empleabilidad.

La empresa El Pilar SAC, es una empresa solida dedicada al rubro de construcción civil y servicios mineros que viene trabajando desde hace más de 20 años; esta realiza proyectos de construcción en provincia como: Obras civiles, Obras de drenaje, Obras de concreto, Perforación, Voladura y Acarreo; uno de los problemas de la empresa, es que esta no está llevando un correcto control de la planilla de remuneraciones de sus trabajadores, dado que la empresa no cuenta con una política y estructura adecuada en el llevado de sus planillas, según el régimen de construcción civil.

La gestión de las planillas es importante para determinar la correcta aplicación de las remuneraciones y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores de acuerdo a las normas laborales del trabajador de construcción civil. De igual manera los trabajadores

necesitan conocer las bases y los cálculos de los cuales se fundamenten en sus boletas de pago correspondiente, ante una eventual inspectoría.

1.1.2 Formulación del problema

¿Cómo mejorar la gestión de planillas para la empresa constructora?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Proponer un plan de mejora de los procesos de gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora de acuerdo la ley de construcción civil vigente.

1.2.2 Objetivos específicos

Diagnosticar los puntos críticos que se presentan en el llevado de la planilla de remuneraciones.

Conceptualizar las bases legales de las remuneraciones y de los beneficios laborales del régimen de construcción civil.

Diseñar un procedimiento para el llevado de la planilla de remuneración.

Validar los instrumentos de investigación y el procedimiento a través del juicio de personas especializadas en el tema

Evidenciar que gestionando correctamente el llevado de las planillas de remuneraciones de los trabajadores de construcción civil se evitara errores en el cálculo de las remuneraciones y beneficios sociales evitando los reclamos de los trabajadores, así como también,

sanciones y multas por parte de la Administración Tributaria al no declarar correctamente dichos conceptos y, a su vez mejorar la gestión de la empresa.

1.3 Justificación

La presente investigación busca mejorar el correcto llevado de la gestión de planillas de las empresas constructoras, desde un enfoque contable, tomándose información correspondiente de acuerdo a las normas laborales y tributarias y sujetándose al régimen laboral de construcción civil, aplicándose correctamente, los cálculos de los beneficios laborales como son las vacaciones, gratificación, compensación por tiempo de servicio, asignación escolar y bonificaciones, puesto que estos son muy diferentes al régimen común, y si se realiza errores de los cálculos de las remuneraciones y beneficios, la empresa cometerá infracciones las cuales conllevaran a sanciones legales y tributarias, que perjudicaran tanto a la empresa como a sus trabajadores.

1.3.1 Justificación Metodológica

La presente investigación holística del tipo proyectivo, sujeta a un enfoque mixto, es innovadora y de suma importancia, dado que permite conocer el actual estado de la gestión de las planillas en las empresas constructoras, brindando una propuesta de solución que permita el correcto llenado de las planillas de remuneración, sujeto a las normas tributarias.

1.3.2 Justificación práctica

La presente investigación, se basa en que la empresa deba realizar correctamente el llenado de planillas, aplicando normas y políticas sujetas al régimen tributario de la construcción civil, para el correcto pago en las remuneraciones de los trabajadores, evitando que la empresa tenga sanciones tanto legales como tributarias.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Sustento teórico

Para la presente investigación, se consultarán teorías que permitirán elaborar una propuesta de solución al problema en la empresa, las cuales son:

Teoría de la Contabilidad y el Control

Esta teoría radica en la situación de los contratos y como se ve reflejada en la empresa, puesto que esto ayuda a que los trabajadores acuerden realizar el trabajo encomendado, a cambio de que el empleador les dé una remuneración bajo un contrato en el cual se respeten todos sus beneficios sociales y este aplicado de acuerdo al régimen al que pertenecen.

Sunder (1997), menciona que para entender la contabilidad y el control en las organizaciones es necesario tener en cuenta tres ideas primordiales. Primera, todas las organizaciones son conjuntos de contratos entre individuos o grupos de individuos. Segunda, el suministro de información común entre las partes contratantes ayuda al diseño y ejecución de estos contratos. Finalmente, el control en las organizaciones es un balance sostenido o un equilibrio entre los intereses de sus participantes. Debe distinguirse del control de las organizaciones, lo cual sugiere manipulación o explotación de algunos de los participantes de la organización por otros (p.23).

Este concepto de la teoría nos indica que los empleadores determinan un acuerdo con los trabajadores en base a un contrato el cual tiene que respetarse, remunerándolos de manera correcta y que todos tengan un contrato como principio, a fin de que ambos cumplan sus intereses, sin embargo, esto no se está respetando actualmente.

Teoría de Pago o retribución

Esta teoría prioriza el pago o retribución de los trabajadores a través de la remuneración pactada en el contrato con el empleador, sin embargo, establece que las empresas, en muchos casos prefieren asegurar el pago de las maquinas a los pagos de trabajador.

Cevallos (2011) menciona que:

El trabajo es fruto de la interrelación combinada de esfuerzos tanto de hombres, operaciones de máquinas que unen sus energías para transformar o agregar ciertos insumos materiales, apoyados con inversiones o aportes de capital y entregan un producto o servicio al mercado consumidor. Este proceso lleva implícito un precio, o pago por los servicios del hombre, desgaste de las máquinas, utilización de insumos o materiales que estos medios aportan al proceso productivo; hasta aquí el aspecto económico es el factor modificador principal. Sin embargo, estos medios económicos forman parte de un medio ambiente interno de trabajo en el que se desarrollan y que éste los influye o modifican. (p.17)

Este concepto de la teoría de pago o retribución, refleja que los servicios del trabajador, requieren de un pago, esta remuneración en otras palabras, tiene que estar sujeta a la actividad que realizara el trabajador, dado que este no puede ser explotado ni estar laborando sin acuerdo de contrato en la empresa.

La teoría del flujo de riqueza

Esta teoría se basa en todas las manifestaciones de riqueza sin tener en cuenta la operación a la que está sujeta la empresa para la generación de la renta,

Según Alva (2012). La teoría del flujo de riqueza, es en sí, todo el aumento de la riqueza que proviene de operaciones con terceros. En este tipo de afectaciones se encuentran las rentas obtenidas por ganancias por realización de bienes de capital, ingreso de actividades accidentales, ingresos eventuales e ingreso a título gratuito (p.13).

Esta teoría relacionándola con nuestra investigación, se ve reflejada en la evasión de impuestos que realizan las empresas al no registrar a sus trabajadores en planilla y de esta forma, ahorrarse en pagos al estado cuya sanción tributaria es grave.

2.1.2 Antecedentes

En el desarrollo de esta investigación se consultaron tesis en la que se trató anteriormente este problema, cuáles fueron las siguientes:

Antecedentes nacionales

Villafuerte (2014), mediante su investigación denominada *Eficiencia operativa de la gestión de planillas mediante software praxis – GL en la municipalidad provincial de concepción*; cuyo objetivo fue mejorar la eficiencia operativa en la gestión de planillas de la municipalidad provincial de concepción. La investigación es de tipo aplicada de diseño experimental; en su justificación metodológica detalla que existe información real de municipalidades que muestran que, al implantar un software de gestión de planillas, éste contribuye considerablemente la eficiencia en sus procesos, por ello se recomendó un software de gestión de planillas que se aplicará en la Municipalidad Provincial de Concepción, el cual podrá ser replicado en otras instituciones de similar actividad.

Finalmente, esta investigación guarda relación con la tesis hacer que el registro de planillas sea más eficiente y se realice correctamente.

Delgado (2012) mediante su investigación denominada *Metodología práctica para la gestión y administración en proyectos de construcción para micro y pequeñas empresas*, tuvo como objetivo, mejorar la administración de proyectos en micro y pequeñas empresas constructoras, en base al planteamiento de objetivos concretos y la utilización de la guía PMBOK (Project Mangement Body of Knowledge). La investigación presenta un enfoque científico, bajo un estudio de variables tanto cuantitativas como cualitativas; asimismo, esta investigación tuvo como conclusión, que en el país las obras no se planifican, por ello la convocatoria de personal para la obra es decadente y en muchos casos informal. Finalmente, esta investigación guarda relación con la tesis en mejorar la gestión de las planillas de las remuneraciones de los trabajadores a fin de establecer un correcto llevado de estas.

Quispe (2015). En su tesis titulada *Incidencia del sistema de pagos de obligaciones tributarias (spot) en la liquidez de las empresas constructoras de la ciudad de puno*, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del sistema de pago de obligaciones tributarias (SPOT) en la liquidez de las empresas constructoras de la ciudad de Puno; a través de un análisis de los fondos del sistema de detracciones de las empresas constructoras y evaluar las incidencias que presenta este, así como proponer lineamientos para que las empresas puedan evitar el procedimiento de ingreso como recaudación al tesoro público. La investigación está desarrollada, bajo un enfoque cuantitativo del tipo descriptivo y de diseño explicativo.

Urquiza (2015), mediante su investigación denominada *Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes San Pedro de Mala SAC*, cuyo objetivo fue determinar de qué manera la propuesta de formalización del régimen laboral tributario mejorara la rentabilidad de la empresa San Pedro de Mala SAC. La investigación es de tipo explicativo y descriptivo bajo el paradigma cuantitativo, con un diseño no experimental transversal, y una muestra de 15 personas, utilizando como instrumentos para el análisis de sus variables tanto dependientes como independientes, el análisis documental, los cuestionarios, y las guías de entrevista; asimismo esta investigación llegó a la conclusión de que al analizar el régimen tributario de la empresa, esta no está pagando los tributos correspondientes, por ello se la Sunat, le genera multas diversas. Finalmente, esta investigación, guarda relación con la tesis en mejorar la gestión de las planillas para su registro correcto, a fin de no caer en sanciones tributarias.

Alonzo (2015), mediante su investigación denominada *Infracciones laborales de las Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María*, cuyo objetivo fue determinar el grado de infracciones laborales y su implicancia en los trabajadores de Tingo María. Esta investigación fue de tipo experimental, además de usar los instrumentos como el recojo de información, la encuesta y la entrevista; asimismo esta investigación, además de determinar el grado de infracciones laborales, llegó a la conclusión de que la inscripción de los trabajadores a Essalud, no se realiza conforme indican las normas, cometiendo errores, y en muchos casos obviando a algunos trabajadores. Finalmente, esta investigación guarda relación con la tesis, en determinar las posibles infracciones que la empresa pueda caer debido al mal registro de las planillas de remuneración.

Antecedentes internacionales

En Colombia, Rodríguez & Lujo (2014), mediante su investigación denominada *La gerencia de sueldos y salarios, y su rol en la atracción y retención de los profesionales en las organizaciones no gubernamentales (ong's) de la ciudad de Cartagena de Indias*, cuyo objetivo fue analizar el rol de la gerencia de sueldos y salarios en la atracción y retención de los profesionales de las organizaciones no gubernamentales de la ciudad de Cartagena de Indias. Esta investigación presentó un enfoque cualitativo, con predominancia en lo inductivo, de carácter científico, además de usar como instrumentos la encuesta y el formulario; asimismo esta investigación posterior al análisis del rol de la gerencia de sueldos y salarios, tuvo como conclusión de que las inconformidades salariales, afectan a los trabajadores, dado que, al equivocarse en las planillas de remuneración, puede provocar un ambiente tenso y conflictivo. Finalmente, esta investigación, tiene relación con la tesis en mejorar la gestión de las planillas remunerativas a fin de evitar estos conflictos sociales.

En Colombia, Sandoval (2009), mediante su investigación denominada *Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica S.A*, tuvo como objetivo proponer la estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica S.A, apoyándose en teorías que permitieron brindar una propuesta asertiva al problema. La investigación es de tipo exploratoria, en la cual se usó el método de evaluación de cargos, cuya muestra fue de 21 cargos a nivel nacional; asimismo, esta investigación tuvo como conclusión en que, al hacer un análisis de las remuneraciones, se observó que para un mismo cargo hay diferentes métodos de evaluación salarial. Finalmente, esta investigación guarda relación con la tesis en analizar las planillas remunerativas y observar los métodos de aplicación en su registro, a fin de identificar los posibles errores y corregirlos.

En Colombia, Jaramllo y Aponte (2013) en su tesis titulada *Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones Colombianas* tien como objetivos Describir el papel que asume el área de gestión humana frente al escenario de flexibilidad salarial en las empresas Colombianas, Caracterizar el concepto y las prácticas de Flexibilidad Salarial implementados por las empresas estudiadas, Caracterizar cuáles son los efectos de la flexibilidad salarial percibidos por las empresas para ellas mismas y sus empleados.

2.1.3 Marco conceptual

Gestión de Planillas

Según el Decreto Supremo N° 001-98-TR (1972) en el que se indica que:

Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar planillas de pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo.

Por decreto supremo la empresa está obligada a llevar el registro de las planillas de sus trabajadores, la gestión de estas depende de la empresa, y el incumplimiento, recae en sanciones severas.

Las planillas de pago son un registro contable, brindan elementos que permiten demostrar, de manera transparente, ante la autoridad competente, la relación laboral del trabajador con la empresa, su remuneración y los demás beneficios que se le pagan. Estos registros pueden ser llevados en libros, hojas sueltas o micro formas (Miñano, 2013)

A raíz de este concepto, comprendemos que el registro de las remuneraciones y los beneficios está registrado en las planillas, y estas afectas a las normas contables.

Según la Sunat (2016), la planilla electrónica es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la entidad, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.

Esto indica que se la Sunat, lleva un control de los trabajadores a través del registro de planillas que realiza la empresa.

Corrales (2009) indica que:

El antecedente más remoto de la planilla es el recibo, del que deriva este central documento y que vendría a ser un recibo pormenorizado que incluye la nómina de las personas que reciben su retribución por el trabajo realizado en un tiempo determinado.

Esta nómina actualmente está sujeta en base al régimen laboral al que pertenece la empresa y sus trabajadores.

Contrato de Construcción Civil

Pérez y Merino (2010) indicaron que:

El contrato, en definitiva, es un acuerdo de voluntades que se manifiesta en común entre dos o más personas (físicas o jurídicas). Sus cláusulas regulan las relaciones entre los firmantes en una determinada materia.

Se establece en contrato en base a los acuerdos que hayan estipulado estas dos partes, respetando las leyes y normas del estado.

Coral (2015) mencionó que:

El contrato de obra civil es aquel en el que una parte denominada contratista, se obliga con la otra denominada contratante, a ejecutar unas labores relacionadas con reforma o construcción en un lugar específico, a cambio de una contraprestación económica (s/p).

Este contrato está sujeto a la firma y huella del contratista, la cual permitirá que se respeten los acuerdos y se le otorguen os beneficios sociales correspondientes a la constructora

Registro de asistencias

Emprendepyme (2016), indicó que:

Los controles de asistencia laboral son sistemas de control de accesos que permiten llevar un registro de las entradas y salidas de los empleados en una empresa; esta supervisión de la asistencia, permite comprobar la puntualidad y asistencia de los trabajadores.

Este registro de asistencia también sirve para contabilizar las horas extras que realizan los trabajadores en los diferentes turnos que hubiera en la empresa.

El registro de Control de Asistencia, permite al empleador controlar de forma permanente las horas laboradas por sus trabajadores. Además, faculta un mejor manejo de

las horas extras acumuladas a la jornada de trabajo, las cuales deben ser remuneradas por los empleadores. (Arias 2017)

A raíz de este control de asistencia, pueden ser reguladas estas horas extras, sin embargo, al no estar registrados los trabajadores en las planillas, no habría un sustento.

Según el (Decreto Supremo N° 004-2006.TR, 2006) indica que:

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral.

Este registro de asistencia también es aplicado a los trabajadores de construcción civil, pero en menor control, ya que estos pueden trabajar por semanas o días.

Para el Mintra (2012):

El registro de control de asistencia deberá contener como mínimo:

Nombre, denominación o razón social del empleador.

Número de Registro Único de Contribuyentes (RUC) del empleador.

Nombre y número del documento obligatorio de identidad (DNI) del Trabajador.

Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo.

Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo (horas extras).

Esto permitirá contabilizar las horas extras realizadas por los trabajadores, como también el pago que se les está realizando.

Remuneración

Este concepto tiene su origen en nuestro país por la Constitución Política del Estado; presente en el artículo 24 de la Constitución, en el cual se establece el derecho fundamental de todo trabajador a una remuneración justa y equitativa que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. En este sentido, la RMV es catalogada como el umbral mínimo de ingresos que debe percibir un trabajador que labora una jornada completa de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales. (Matos 2015)

Referente a esta remuneración, es concerniente aclarar que el pago de las jornadas laborales es diferente en régimen de construcción civil.

Serkovic (2017) indico que:

La retribución mínima a la que tiene derecho el trabajador no calificado, por su labor durante la jornada normal, se denominó en un primer momento sueldo o salario mínimo vital, sea que se trate de empleados u obreros; en el caso de los empleados, el mínimo remuneratorio se calculaba por mes; por día en el caso de los obreros.

Este sueldo o remuneración es fijado en base a un contrato, sin este, la empresa no puede registrar a sus trabajadores, dado que caería en sanciones legales y tributarias.

Empresarial (2017) mencionó que:

Se entiende por remuneración ordinaria aquella que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

Esta remuneración calculada semanalmente, es pactada con el trabajador, y estimada acorde al mercado.

Según la FTCCP, el jornal que perciben los trabajadores de construcción civil es el siguiente:

Operario: S/. 61.40

Oficial: S/. 50.30

Peón: S/. 44.90

A fin de ampliar este detalle se anexa la tabla de salarios y beneficios sociales del Pliego Nacional 2016 – 2017, en la cual se observarán también las comparaciones entre el régimen privado y el de construcción civil. (Ver anexo 3)

Según el MRL (2014):

Los beneficios sociales pertenecientes están incluidos dentro de las remuneraciones, dado que corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

Estos beneficios, so las gratificaciones, seguro Essalud o EPS, vacaciones entre otros, que no gozaría el trabajador sino estuviera bajo un contrato con la empresa.

Soto (2011), indicó que:

Existen beneficios sociales que son más conocidos que otros, bien por su mayor utilización o prestigio, así que mostramos una lista de los beneficios sociales más importantes en la empresa:

El plan de pensiones. Supone un plan de previsión que garantizan a los empleados una jubilación más digna en el futuro, y que se convierte en un complemento a la jubilación habitual.

Los seguros de vida, accidentes o invalidez. Para tener la seguridad de que si les pasa algo ni ellos mismos ni su familia se encuentren desprotegidos en circunstancias adversas no esperadas.

El seguro médico. Tan bueno para la empresa como para el trabajador, ya que el empleado recibe la atención médica que necesita cuando la necesita, sin tener que esperar largas colas de espera.

Dietas y desplazamientos. Muchos empleados reciben bonos de comida, pagos de dietas o desplazamientos no habituales. Sobre todo, está muy extendido el hecho de los bonos de comida para empleados en las grandes capitales pagando un costo de las comidas que si bien no llega a la totalidad puede ser interesante.

Ropa y material de trabajo.

El seguro dental.

Cursos o seminarios de formación para el reciclaje profesional o adquirir unos mayores conocimientos.

Material de trabajo como ordenadores, coches, internet o teléfonos móviles de empresa.

Las cestas de empresa. Son un incentivo muy interesante que suelen dar las empresas a sus empleados durante la navidad. Pueden ser cestas completas con jamón incluido, cestas más básicas o unas botellas de bebidas alcohólicas para celebrar las fechas.

El aguinaldo. En navidad muchas empresas dan el aguinaldo a sus empleados.

La guardería en la empresa. Ideal para los empleados que tienen niños y no pueden contratar a una empleada del hogar o una guardería, o si lo tienen no existen plazas.

Algún elemento de la producción de la empresa: productos o servicios que se ofrecen, una cierta cantidad o descuentos importantes para empleados.

Estos son algunos de los beneficios sociales, que no todas las empresas, les ofrecen a sus empleados, dado que como se indicó anteriormente, para acceder a ellos se debe de tener un contrato con la empresa, y la mayoría de las empresas son informales con las planillas de sus trabajadores.

Según la revista asesor empresarial (2015), los beneficios sociales de los trabajadores de construcción civil son los siguientes a los siguientes:

Gratificación

De conformidad con la Resolución Directoral N°777-87-DR-LIM, los trabajadores de construcción civil tienen derecho al pago de lo siguiente:

Por Fiestas Patrias, a cuarenta (40) jornales básicos, si es que el trabajador laboró en una misma obra los siete (7) meses anteriores, y se abona a razón de un sétimo (1/7) por mes calendario completo de labor, contando desde enero a julio.

Por Navidad, a cuarenta (40) jornales básicos, siempre y cuando el trabajador haya laborado cinco (5) meses anteriores a las fiestas de navidad, y se paga a razón de un quinto (1/5) por mes calendario completo laborado en la obra, contando desde agosto a diciembre.

En caso que el trabajador cesara antes de cumplir un (1) mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales (treintavos) de los sétimos y quintos del monto de cada una de las gratificaciones, como días haya laborado. Las gratificaciones se pagarán en la semana anterior a las Fiestas Patrias y Navidad salvo el caso de renuncia o despido, y el trabajador podrá percibir gratificaciones sólo en una obra; de lo

contrario, el monto cobrado indebidamente será descontado de la liquidación de beneficios sociales.

Vacaciones

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional, por cada año de trabajo para un mismo empleador, siempre y cuando cumplan con los requisitos que menciona el Decreto Legislativo N° 713, como son cumplir con el récord de doscientos sesenta (260) días efectivos de labor si la jornada es de seis (6) días a la semana (si la jornada fuese de 5 días a la semana, se deberá cumplir el récord de 210 días efectivos de labor).

En tal sentido, se considera los siguientes:

La jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.

La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.

Las horas de sobretiempo en número de cuatro (4) o más en un (1) día.

Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere sesenta (60) días al año.

El descanso previo y posterior al parto.

El permiso sindical.

Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.

El período vacacional correspondiente al año anterior; y,

Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Compensación por tiempo de servicios (CTS)

La Compensación por tiempo de servicios para los trabajadores de construcción civil es equivalente al quince por ciento (15%) de las remuneraciones básicas percibidas por el trabajador durante el tiempo de servicios que laboró para un mismo empleador.

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

A partir del 01 de junio de 1990 por R.S.D. 450-90-2SD-NEC de fecha 25 de mayo de 1990, se estableció que el cálculo de la CTS se determina aplicando el último jornal vigente a la fecha de cese del trabajador.

El quince por ciento (15%) en mención está conformado por un doce por ciento (12%) que corresponde realmente a la CTS y un tres por ciento (3%) es una sustitución de la participación de las utilidades.

Para determinar el tiempo de servicios sólo se computa los días efectivamente trabajados, no incluyéndose los días feriados, los dominicales, ni las faltas.

El pago de la CTS debe efectuarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al cese del trabajador.

Finalmente, los empleadores de la actividad de construcción civil presentarán a la Autoridad administrativa de Trabajo, cuando las obras lleguen a los 2/3 partes de su totalidad, una carta fianza para garantizar el abono de la CTS.(p.430-435).

Los trabajadores de construcción también tienen derecho a las vacaciones por un periodo de 30 días siempre y cuando cumplan con 260 días trabajado o 210 días trabajados con algunas excepciones al igual que su benéfico de CTS.

Estos detalles que integran los beneficios sociales de los trabajadores de construcción civil, permiten aclarar las diferencias entre el régimen privado y el de construcción civil.

Torres (2016), indicó que: Otros beneficios sociales para los trabajadores de construcción civil son:

Asignación por fallecimiento; cuando un trabajador fallece mediante, siempre y cuando tenga un contrato de obra, sus familiares recibirán un bono de S/. 3950.

Jubilación anticipada: Los trabajadores que tengan su pensión en AFP, reciben una aportación extra del 1% por parte del empleador.

Essalud Vida: El trabajador gozara de este seguro desde el primer día de trabajo, a diferencia del régimen privado que debe tener una antigüedad de 4 años

Estos beneficios sociales, son más para la protección del trabajador, tanto en su jubilación por en un accidente incurrido dentro de la empresa.

Bonificaciones

Según Benjamín (2013) en el régimen laboral de construcción civil, podemos encontrar las siguientes bonificaciones:

La Bonificación Unificada de la Construcción (BUC)

Esta tiene carácter de condición de trabajo y, de conformidad con la R.S.D. 193-91-1-1SDNEC, y se refiere a:

La bonificación por desgaste de herramientas y ropa

La bonificación por alimentación

La bonificación por agua potable la cual reemplaza la compensación por falta de agua potable y se otorga con prescindencia del hecho de que la obra cuente o no con agua potable.

La bonificación por especialización para el operario.

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

Operario: 32%

Oficial: 30%

Peón: 30%

Estas dos bonificaciones con características resaltantes, en el régimen de construcción civil, las cuales permiten a los trabajadores de construcción civil, contar con ciertos requisitos para el desarrollo de sus actividades.

Según el MEP (2016):

Las R.S.D. N° 367-85-SD-NEC, R.S.D. N° 232- 1SD-NEC y R.D. N° 77787-DL-LIM (10.07.1987) disponen que se debe pagar a los trabajadores de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana, el valor de seis (6) paisajes urbanos. Esta bonificación tiene algunas precisiones:

Se abona por el día trabajado, sin distinción de categoría

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

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

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

La Bonificación Acumulada por Movilidad para los trabajadores que laboren domingos o feriados será la equivalente a cuatro (4) pasajes urbanos.

Esta bonificación movilidad es una ayuda que le otorga la empresa constructora a los trabajadores de construcción civil, diferenciándola del régimen privado.

Observatorio (2014) mencionó que:

Es una iniciativa creada para mejorar la capacitación profesional y desarrollo personal de los trabajadores, conseguir una mayor promoción e integración social de los trabajadores, así como una mejora de la competitividad de las empresas, mediante la cual estas verán minimizados los costes de formación que ofrezcan a sus empleados.

Estas bonificaciones varían para el tipo de empresa, en algunas las bonificaciones son resumidas en capacitaciones y aguinaldos; en otras se entregan bonos feriados

Pérez (2016) menciona que:

Se llama bonificación al acto y resultado de bonificar: otorgar a alguien un descuento sobre un monto que debe abonar o un aumento sobre una cantidad que debe cobrar, por otro lado también se habla de bonificar cuando se asienta una determinada partida en la cuenta del haber.

Esos descuentos sujetos a la bonificación, pueden ser productos seleccionados por la empresa, seleccionados para sus colaboradores; o también descuentos en productos de otras marcas, mediante un convenio con estas empresas.

Régimen de Construcción Civil

SUNAFIL (2016), indicó que:

Los trabajadores de construcción civil en el Perú se rigen por un régimen especial, debido a las circunstancias particulares de esta actividad, considerado en obra cuyos costos individuales excedan las 50 UIT, de acuerdo con el artículo 14 de Decreto Legislativo N° 727.

Por ello la jornada laboral y los beneficios sociales que perciben estos, son diferentes ligados a su actividad.

En el Decreto Supremo 005-2013-TR (2013), se indicó que:

La personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que realizan obras de construcción civil, cuyos costos individuales exceden las cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias, incluyendo las que participan en aquellas como contratistas o subcontratistas, deberán exigir que los trabajadores que contraten para el desarrollo de su actividad, deberán estar inscritos en el RETCC (Registro Nacional de Trabajadores de Construcción).

Esto es a fin de tener una regulación de los trabajadores y reducir la informalidad que impera en el rubro de construcción civil.

Según la Ley N° 27657 (2013), esta establece que:

Las empresas contratistas y sub-contratistas deben inscribirse en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil RENOCC; este registro es automático, gratuito y se realiza mediante un aplicativo informático aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el RENOCC es administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y es base de información, entre otros fines,

para la realización de actividades de prevención de la violencia en la contratación de trabajadores de la actividad.

De esta forma también los trabajadores se aseguran que la empresa contratante este registrada y formalizada, a fin de no caer en estafadores o terceros que buscan la explotación de estos.

Soto (2011), mencionó que:

En el régimen de construcción civil, hay tres categorías de trabajadores el Operario, el Oficial y el Peón (Ver anexo 4), en el cual se que, cada trabajador recibe por concepto de asignación por escolaridad un monto equivalente a 30 jornales al año por cada hijo que tenga edad escolar, respecto a las horas extras; en el sector privado, el pago se realiza mediante una sobretasa del 25% para las dos primeras horas y 35% a partir de la tercera hora hacia delante; mientras que en el régimen de construcción civil, un trabajador por las horas extras realizadas, recibe su pago se mediante una sobre tasa del 60% para las dos primeras horas y 100% a partir de la tercera hora, además; en el sector privado se percibe un sueldo por concepto de gratificación más su bonificación extraordinaria; en el régimen de construcción civil un trabajador gana 40 jornales diarios por concepto de gratificación, más su bonificación extraordinaria.

Estos detalles son en base a la descripción del pago de las jornadas laborales de los trabajadores, aplicando el régimen de construcción civil y cumpliendo las normas tributarias.

Formalización

Sánchez (2010), mencionó que:

La formalización es la variable estructural clave para las personas que laboran en una organización; dado que su comportamiento como individuos se ve afectado de manera vital por el grado de dicha formalización. La cantidad de discrecionalidad individual está relacionada inversamente con la cantidad de programación previa del comportamiento por la organización. La formalización tiene consecuencias importantes para la organización y sus áreas en términos de procesos, tales como las comunicaciones y la innovación tecnológica. Igualmente, las reglas y procedimientos diseñados para manejar las consecuencias que enfrenta la organización forman parte de lo que se llama formalización. (p.38)

Este a nivel personal, infiere en la formalización de las personas, en base a las actividades que realizan en la organización, puesto que ello permitirá a la empresa desarrollar sus actividades correctamente.

En temas empresariales, el Mincit (2012), mencionó que:

La informalidad empresarial tiene efectos negativos sobre el nivel de competitividad de la economía debido a las distorsiones que crea en el mercado y los efectos sobre las mismas empresas. La formalización debe entenderse más que como una obligación de registro, como un medio de inclusión económica, ambiental y social de las empresas en los mercados, para que estas aumenten sus índices de productividad, accedan al sistema financiero y sean sostenibles.

La informalidad, también acarrea en sanciones tributarias y legales, dado que realiza una competencia desleal, perjudicando a otras empresas constructoras y a los trabajadores que son explotados, a raíz de la informalidad.

Sanción Tributaria

Según la Sunat (2004), una sanción tributaria, es generada por una infracción tributaria, la cual es toda acción u omisión que importe la violación de normas tributarias, siempre que se encuentre tipificada; los tipos de infracciones tributarias, se generan por el incumplimiento de las obligaciones siguientes:

De inscribirse o acreditar la inscripción

De emitir y exigir comprobantes de pago

De llevar libros y registros contables

De permitir el control de la Administración Tributaria, informar y comparecer ante la misma

Otras obligaciones tributarias

El CDC (2012), menciona que:

Las multas se podrán determinar en función:

UIT: La Unidad Impositiva Tributaria vigente a la fecha en que se cometió la infracción y cuando no sea posible establecerla, la que se encontrara vigente a la fecha en que la Administración detecto la infracción.

IN: Total de Ventas Netas y/o ingresos por servicios y otros ingresos gravables y no gravables o ingresos netos o rentas netas comprendidos en un ejercicio gravable.

Estas multas están en función de la gravedad de la infracción o sanción tributaria, la que la empresa tendrá que estar dispuesta a pagar de lo contrario.

2.2 Metodología

2.2.1 Sintagma

La presente investigación está basada en un sintagma holístico, el cual permitió realizar un diagnóstico para elaborar la propuesta final de esta tesis.

La holística reúne las diversas definiciones de los modelos epistémicos, considerándolos importantes, ahora bien, estas definiciones puedan ser contradictorias entre ellas y que enfatizen aspectos parciales del proceso de investigación; la holística los complementa, siendo cada aspecto importante y necesario a fin de comprender la investigación como un todo. (Hurtado, 2010)

Para ello se requiere el sustento teórico de diversas fuentes de información, a fin de que permitan resolver este problema, utilizando toda ello en un conjunto.

2.2.2 Enfoque

La presente investigación es de un tipo mixta porque, esta conlleva a la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, a su vez su integración y discusión, donde se realizan inferencias del producto obtenido y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández y Mendoza, citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “los métodos mixtos se combinan al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo en un mismo estudio o proyecto de investigación” (p. 546). Esta combinación de los métodos tanto el cualitativo como el cuantitativo, permitirán brindar una posible solución como propuesta al problema de la investigación, por otro lado, el seguimiento riguroso de cada uno de estos métodos trae consigo la validación del desarrollo de su propia metodología y el acceso al conocimiento

científico desde una perspectiva particular de la muestra aplicada, su posición antagónica deja ver que dicho conocimiento estará, por tanto, parcializado y será de gran utilidad para el desarrollo de la propuesta.

2.2.3 Tipo

La presente investigación es de tipo proyectiva, se realizará una propuesta orientada a su aplicación por la empresa en el futuro.

En la fase proyectiva el investigador diseña y prepara las estrategias y procedimientos específicos para el tipo de investigación que ha seleccionado.

En la investigación holística, los tipos de investigación más que modalidades constituyen etapas del proceso investigativo universal. Esta característica marca la apertura hacia la integración de los diversos enfoques en las distintas disciplinas. Por otra parte, la investigación holística le permite al científico orientar su trabajo dentro de una visión amplia, pero al mismo tiempo precisa, y le da apertura hacia la transdisciplinariedad, y desde el tipo proyectiva, orientada al plan o propuesta de solución, orientada por un estudio profundo de la realidad o diagnóstico de contexto (Hurtado, 2001).

En esta investigación de tipo proyectiva se realizará una propuesta, diseño o plan con el propósito de alcanzar los objetivos trazados. Este proceso sistemático debe de estar fundamentado en cuáles serán las necesidades y posibles soluciones, logrando que al diseñar la propuesta esta se pueda alcanzar y posteriormente modificar.

2.2.4 Diseño

Para Hernández, Fernández, Baptista (2010), el diseño de la investigación es de tipo no experimental, ya que “es el estudio que realiza sin manipulación deliberado de variables y

en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 151).

El estudio de la presente investigación tiene un diseño transversal, puesto que desarrolla un análisis de las variables en un momento determinado de tiempo el cual se reúne un determinado grupo de personas.

2.2.5 Categorías y subcategorías apriorísticas y emergentes

Se observan las categorías y subcategorías (Ver anexo 2) que permiten evaluar la problemática de la Gestión de Planillas en la empresa El Pilar SAC.

Categorías
Categoría I
Gestión de planillas
Sub categorías apriorísticas
Contrato de trabajo
Registro de asistencias
Remuneración
Bonificación
Sub categorías Emergentes
Régimen de construcción civil
Formalización
Sanción Tributaria

Cuadro 1. *Categorías y sub categorías apriorísticas y emergentes*

Fuente: Elaboración Propia.

2.2.6 Unidad de análisis

Población

Según Tamayo (2007), la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluyendo la totalidad de unidades de análisis o entidades de población donde integran dicho

fenómeno y que deben de cuantificarse para determinado estudio integrado por un conjunto de entidades que participan de una determinada característica (p. 176)

Para Arias (2009):

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (p.81)

Bajo nuestro concepto, la población es un grupo de personas que viven en un área o espacio geográfico de la misma especie, que habita una extensión determinada en un momento dado, para este estudio la población será conformada por 180 de constructoras de operan en La Victoria.

Muestra

Para Landeau (2007) define la muestra como: “Una parte (sub-conjunto) de la población obtenida con el propósito de investigar propiedades que posee la población” (p. 16). La muestra para esta investigación la conformaran 30 trabajadores de constructoras alrededor del distrito de La Victoria.

Tabla 1

Muestra holística para la investigación.

Muestra Cualitativa	f	%	Muestra Cuantitativa	f	%
Gerente	1	35			
Contador	1	35	Trabajadores de Construcción	30	100
Asistente contable	1	30			
Total	3	100	Total	30	100

Fuente: *Elaboración propia.*

2.2.7 Técnicas e instrumentos

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), el instrumento de medición es un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200). Los instrumentos que se aplicarán en la presente investigación, serán para la obtención de datos tanto cuantitativos como cualitativos.

Por otro lado, tanto las técnicas como instrumentos de recolección de datos son medios por los cuales el investigador recaba información para alcanzar los objetivos de la investigación (Hurtado, 2000).

Un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que se utilizaron para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas, mientras que la técnica de la entrevista consiste en la interacción verbal entre dos o más personas, donde el entrevistador, mediante preguntas, obtiene la información de los entrevistados sobre una situación determinada. (Rodríguez y Valdeoriola, 2009)

Los instrumentos a aplicar en la presente investigación se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de la Investigación

Nro.	Técnicas	Técnicas
1	Técnica cualitativa	Entrevista
2	Técnica cuantitativa	Encuesta

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica de los instrumentos

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento encuestas y entrevistas

Datos	Encuesta	Entrevista
Nombre del instrumento	Diagnóstico sobre Gestión de planillas	Diagnóstico sobre Gestión de planilla
Objetivo	Identificar el nivel de conocimiento de la gestión de planillas en el rubro de construcción civil	conocer su opinión y diagnosticar sobre la gestión de planilla que se realiza en su centro de trabajo
Procedencia o lugar	Obras en La Victoria	Universidad Norbert Wiener
Autor	Ignacia Anaya Gomero	Ignacia Anaya Gomero
Forma de aplicación	Colectiva	Individual
Duración	8 minutos	25 minutos
Medición	Escala de Likert	Matriz relacional
Descripción del instrumento	El instrumento cuenta con 24 preguntas politómicas, las cuales nos permiten realizar un diagnóstico sobre el conocimiento de los trabajadores respecto a la gestión de las planillas	El instrumento cuenta con 7 preguntas abiertas, que buscan realizar un diagnóstico sobre la gestión de planilla, en base a los conocimientos de los especialistas.

Validez

El instrumento fue validado por expertos en Contabilidad.

Tabla 4

Validez de expertos.

Nro.	Expertos	Criterio
1	Barleti Bardassari Elio Antonio	Aplicable
2	Capristan Miranda Julio Ricardo	Aplicable
3	Vasquez Mora Edwin	Aplicable

Para este estudio se ha considerado la validez de tres expertos la cual se obtuvo mediante el certificado de validez a través de sus juicios de conocimientos, el grupo de expertos son docentes de Contabilidad, que trabajan en la Universidad Norbert Wiener, quienes poseen amplia experiencia, e hicieron las observaciones pertinentes que se consideraron para realizar el cuestionario

Confiabilidad

Para la confiabilidad se realizó la aplicación del mismo instrumento a 15 personas que trabajaban en la construcción de una obra cercana al distrito de El Agustino.

Tabla 5.

Prueba de confiabilidad.

Nro. de elementos	Alfa de Cronbach
22	0,843

N=15

Resultado en el que muestra que el instrumento es confiable y se puede ser aplicado en la presente investigación.

2.2.8 Procedimiento para la recopilación de datos

Procedimiento para recopilar datos cuantitativos

Para la recopilación de los datos cuantitativos se elaboró una encuesta, la cual se aplicó a 6 trabajadores de construcción civil de 6 empresas diferentes de construcción civil en que realizaban la construcción de obras en este distrito.

Se realizó esta encuesta al medio día, o interfiriendo con sus actividades en la obra.

Esta encuesta permitió obtener información sobre el conocimiento que poseen los trabajadores, respecto a la gestión de planillas remunerativas y contratos de obra.

Procedimiento para recopilar datos cualitativos

Para este procedimiento, se elaboró un guion de entrevista, el cual fue realizado a 3 especialistas:

El primero de ellos fue un Contador, quien labora también como docente en la Universidad Norbert Wiener, acordándose una hora en la cual esta persona tenía tiempo.

La segunda persona, fue el Contador General de una empresa constructora, el cual también se acordó la hora y el día para aplicarse la entrevista.

La tercera persona, fue un Contador independiente, que realiza la contabilidad general a otras empresas.

La realización de esta entrevista permitió obtener los datos cualitativos desde el punto de vista de los especialistas.

2.2.9 Mapeamiento

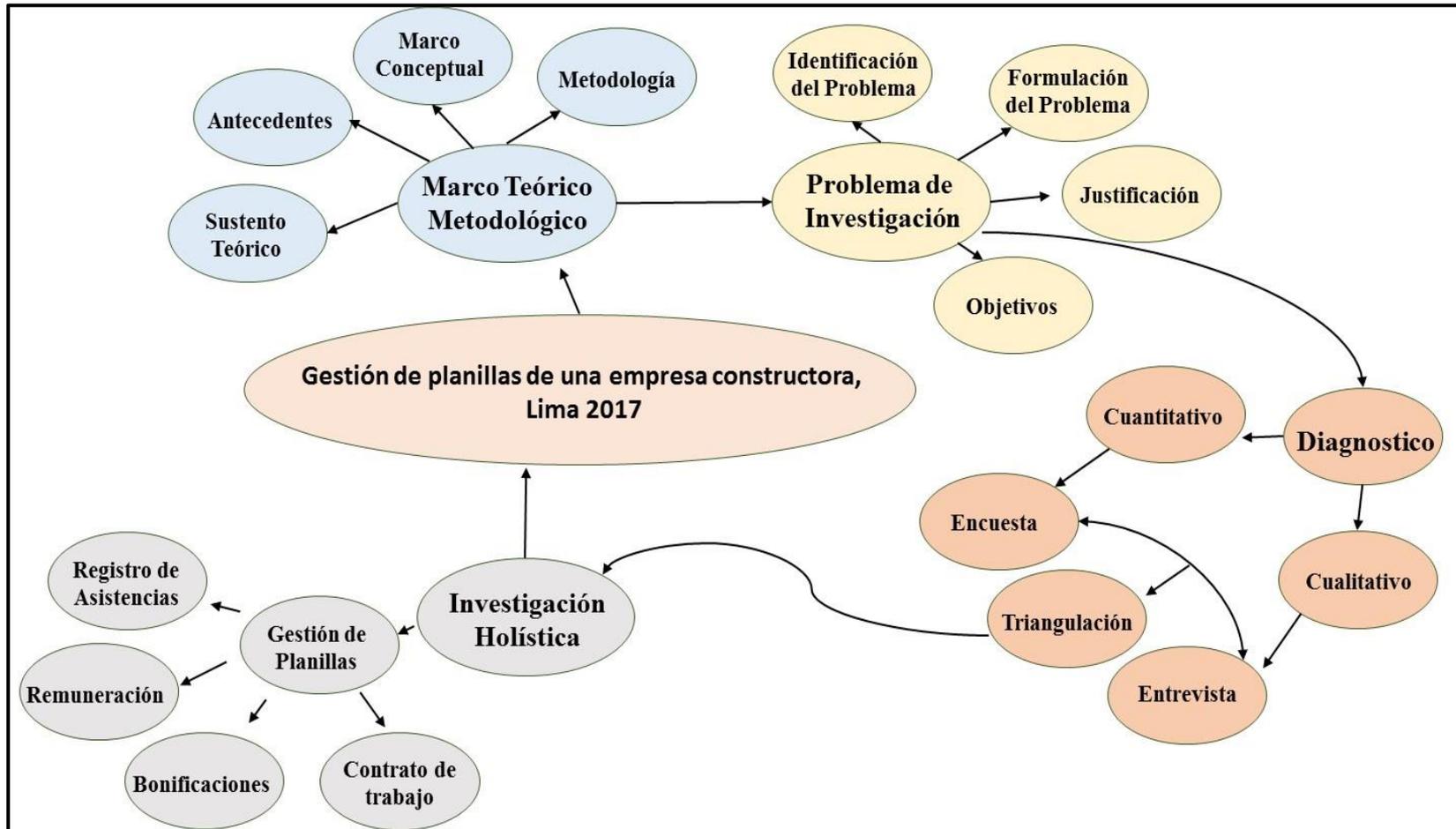


Figura 1. Mapeamiento Investigación Holística. Plan de Operaciones. Fuente: Elaboración Propia.

CAPITULO III

EMPRESA

3.1 Descripción de la empresa

Construcciones y Servicios Mineros "El Pilar" S.A.C, es una empresa solida con varios años de experiencia en el mercado, opera desde 1997, desarrollando importantes obras en el ámbito industrial, comercial, habitacional, infraestructura y minería; esta empresa tiene como objetivo fundamental satisfacer las necesidades de sus clientes, proporcionándoles cumplimiento, seguridad y buenos precios en los proyectos, que deseen contratar.

Visión

Ser una empresa líder en servicios, en los sectores de minería, construcción y medio ambiente, reconocida en el ámbito nacional.

Misión

Somos una empresa de servicios orientada a la minería, construcción y cuidado del medio ambiente, que basa su crecimiento en el mayor valor agregado que otorga a sus clientes, como consecuencia de la productividad y eficiencia con que se maneja el patrimonio de la compañía.

Valores

Confianza: opinión favorable en la que una persona o grupo es capaz de actuar de forma correcta en una determinada situación, es la seguridad que alguien tiene en otra persona o en algo.

Integridad: es la capacidad que se tiene de actuar en consecuencia con lo que se dice o lo que se considera que es importante.

Pertenencia: es la relación de una cosa con quien tiene derecho a ella.

Trabajo en Equipo: es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

Cualidades

Calidad: es aquella cualidad de las cosas que son de excelente creación, fabricación o procedencia

Productividad: es un término que describe aquella destreza que tiene el componente de una organización que genera una ganancia o un producto efectivo

Comunicación: es la acción de comunicar o comunicarse, se entiende como el proceso por el que se trasmite y recibe una información

Innovación: representa todas aquellas transformaciones que introducen originalidad y novedad

3.2 Marco legal de la empresa

La empresa constructora El Pilar es una sociedad anónima cerrada. Según el título I de la Ley General de Sociedades que indica lo siguiente en los artículos 234, 235 y 236

Artículo 234.- Requisitos La sociedad anónima puede sujetarse al régimen de la sociedad anónima cerrada cuando tiene no más de veinte accionistas y no tiene acciones inscritas en el Registro Público del Mercado de Valores. No se puede solicitar la inscripción en dicho registro de las acciones de una sociedad anónima cerrada.

Artículo 235.- Denominación La denominación debe incluir la indicación "Sociedad Anónima Cerrada", o las siglas S.A.C.

Artículo 236.- Régimen La sociedad anónima cerrada se rige por las reglas de la presente Sección y en forma supletoria por las normas de la sociedad anónima, en cuanto le sean aplicables.

La sociedad anónima cerrada es creada por un número de personas hasta 20 socios que pueden ser naturales o jurídicas, que tienen el ánimo de constituir una sociedad y participar en forma activa y directa en la administración, gestión y representación social.

En la actividad de construcción civil, los trabajadores que presten servicios se encuentran sujetos al régimen laboral especial de construcción civil. Estas características especiales han sido descritas por el Tribunal Constitucional señalando que el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil se caracteriza por la eventualidad de las labores y la ubicación relativa o rotabilidad de sus trabajadores.

En tal sentido, este régimen se encuentra normado esencialmente por los convenios colectivos que año a año celebran las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la rama del sector de la construcción. Asimismo, el legislador ha optado por señalar un límite de carácter cuantitativo respecto a la aplicación del régimen laboral de construcción civil, puesto que no toda labor de construcción podría calificar dentro de este régimen laboral especial. En ese sentido, como lo veremos más adelante, el Decreto Legislativo N° 727 señala que aquella construcción de obra que no supera las 50 UIT, se encontrará dentro del régimen laboral general.

3.3 Actividad económica de la empresa

La empresa Construcciones y Servicios Mineros "El Pilar" SAC, se dedica a la ejecución de obras civiles en interior o superficie mineral y actividades de apoyo como parte de su gestión empresarial está comprometida con la conservación del medio ambiente, y a proporcionar a sus colaboradores y visitantes un lugar de trabajo seguro libre de accidentes.

3.4 Información tributaria de la empresa

Según Sunat, la empresa pertenece al régimen general del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría

Grava la renta obtenida por la realización de actividades empresariales que desarrollan las personas naturales y jurídicas. Generalmente estas rentas se producen por la participación conjunta de la inversión del capital y el trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto por el inciso d) del artículo 17 del Reglamento del Impuesto a la Renta las rentas previstas en el inciso a) del artículo 28 de la Ley a que se refiere el segundo párrafo del citado artículo 28, son aquéllas que se derivan de cualquier otra actividad que constituya negocio habitual de compra o producción y venta, permuta o disposición de bienes.

De acuerdo con el inciso a) del artículo 17 del Reglamento del Impuesto a la Renta se considera agentes mediadores de comercio a los corredores de seguro y comisionistas mercantiles.

El inciso b) del artículo 17 del Reglamento del Impuesto a Renta, establece que la renta que obtengan los notarios a que se refiere el inciso c) del Artículo 28 de la Ley será la que provenga de su actividad como tal.

Comprobantes de pago

Pueden emitir los siguientes tipos de comprobante de pago: Factura, boletas de venta, ticket o cinta emitidos por máquinas registradoras, notas de débito y notas de crédito, liquidaciones de Compra, guías de remisión: remitente y transportista.

Libros y Registros Contables

Los contribuyentes deberán registrar sus operaciones en los siguientes libros y registros contables:

Si los ingresos brutos anuales no superan las 150 UIT se deberá llevar:

Registro de Ventas

Registro de Compras.

Libro Diario de Formato Simplificado.

En caso de superar dicha cantidad, se deberá llevar contabilidad completa; estas normas son de cumplimiento obligatorio para todas las empresas que realizan actividades comerciales del régimen de tercera categoría (aquellas provenientes del capital, trabajo o de la aplicación conjunta de ambos factores).

3.5 Información económica y financiera de la empresa

La empresa El Pilar SAC. se reserva en brindar la información económica y financiera de la empresa por un carácter de confidencialidad.

3.6 Proyectos actuales

Obra: Remodelación de Residencia de Ejecutivos - **Lugar:** Plomopampa

Obra: Tapón de Concreto Armado - **Lugar:** Nv. 180 Crucero 970

Obra: Remodelación de Cabinas de Salvataje - **Lugar:** Nv. 300 – Nv. 180

Obra: Remodelación de Comedor - **Lugar:** Mina Carmen Nv. 240

Obra: Cuneta Línea Trolley - **Lugar:** Casualidad

3.7 Perspectiva empresarial

Se espera que la empresa pueda ampliar sus operaciones a fin de desarrollar en un futuro las siguientes actividades:

Aumento de sus operaciones en el mercado internacional.

Apertura de una nueva sede administrativa.

Tercerización de las obras pequeñas.

CAPITULO IV
TRABAJO DE CAMPO

4.1 Diagnóstico Cuantitativo

Medidas de Frecuencia

Tabla 6

Niveles referentes al Contrato de Trabajo de Construcción Civil

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Regular	28	93,3
Eficiente	2	6,7
Total	30	100,0

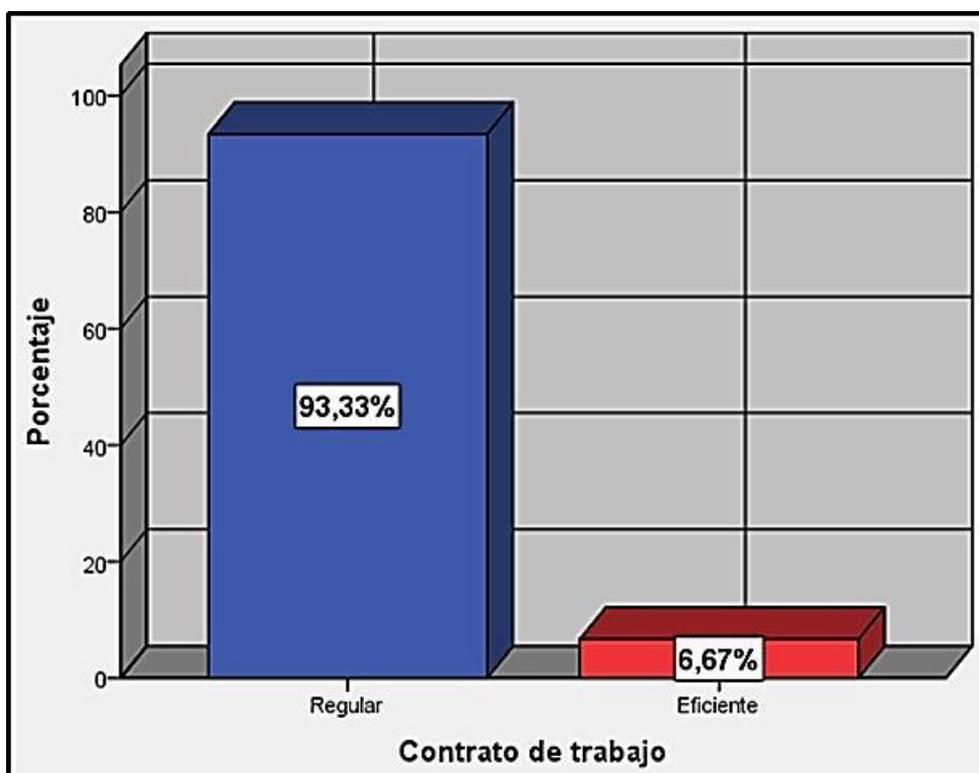


Figura 2. Nivel de conocimiento sobre contratos de trabajo de los trabajadores de construcción civil.

En la tabla 6 y figura 2 indica que un 93,33% del total de encuestados, indicó que el nivel del conocimiento de poseían acerca del contrato de trabajo es regular, a su vez un 6,67% manifestó que el conocimiento que poseían de los contratos de trabajo era eficiente.

Tabla 7

Niveles referentes al Control de asistencia de los trabajadores

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	7	23,3
Regular	23	76,7
Total	30	100,0

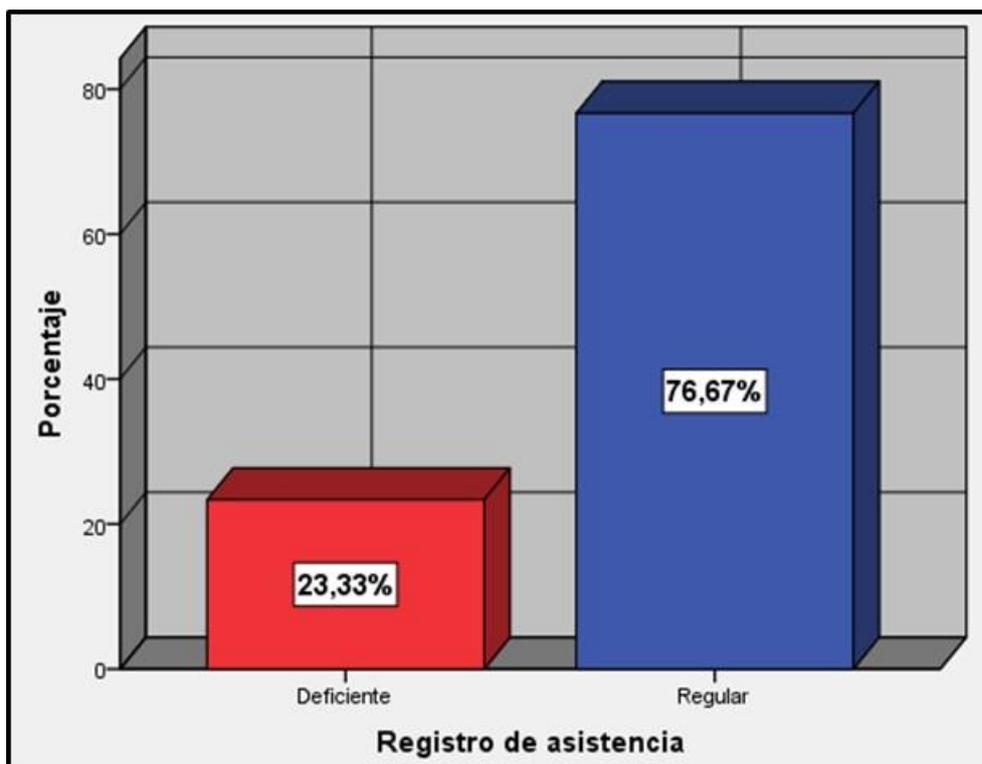


Figura 3. Nivel de conocimiento sobre el control de asistencia de los trabajadores de construcción civil.

En la tabla 7 y figura 3 indica que un 23,33% de los encuestados, indicó que el conocimiento que tenían respecto al registro de asistencia, era deficiente, mientras que un 76,67% indicó que el conocimiento que tenían sobre este tema es regular.

Tabla 8

Niveles referentes a la Remuneración básica

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	16	53,3
Regular	14	46,7
Total	30	100,0

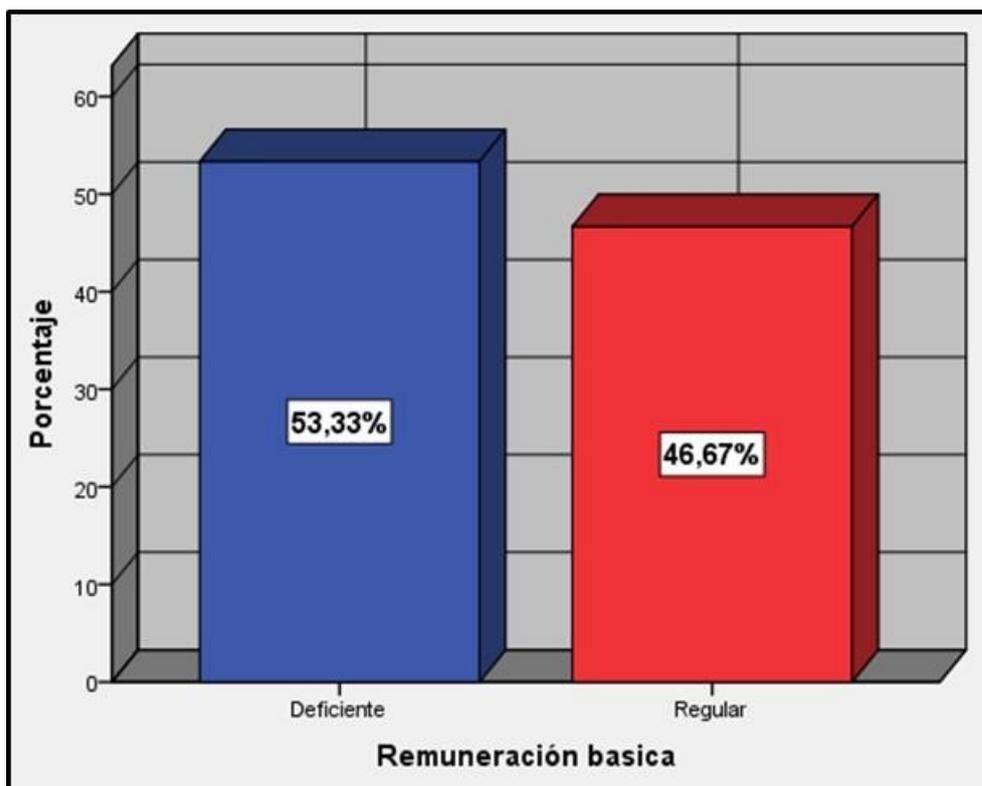


Figura 4. Nivel de conocimiento sobre la remuneración básica a los trabajadores de construcción civil

En la tabla 8 y figura 4 indica que un 53,33% indicó que el conocimiento sobre la remuneración básica de los trabajadores de construcción civil era deficiente, por otro lado, un 46,67% indicó que este conocimiento era regular.

Tabla 9

Niveles referentes a las Planillas

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Regular	19	63,3
Eficiente	11	36,7
Total	30	100,0

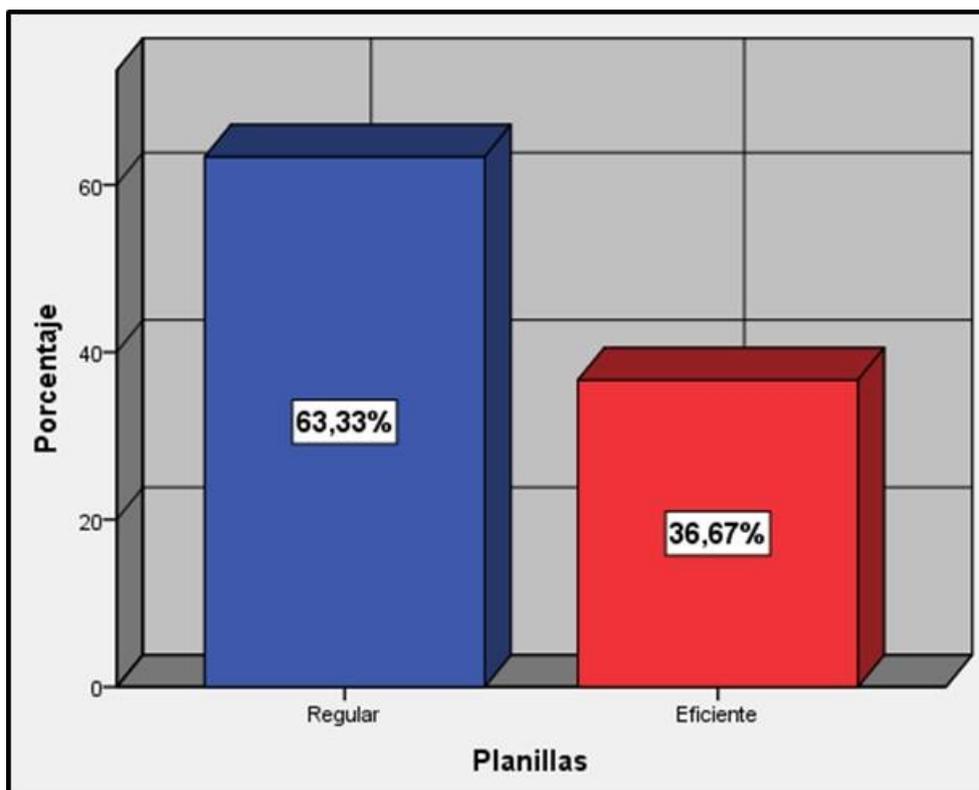


Figura 5. Nivel de conocimiento sobre la planilla de trabajo de los trabajadores de construcción civil.

En la tabla 9 y figura 5 indica que, del total de los encuestados, el 63,33% indicó que el conocimiento de que poseen sobre las planillas, la declaración y su registro es regular, mientras que el otro 36,67% indicó que el conocimiento era eficiente.

Tabla 10.

Niveles referentes a las Bonificaciones en Construcción civil

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	12	40,0
Regular	18	60,0
Total	30	100,0

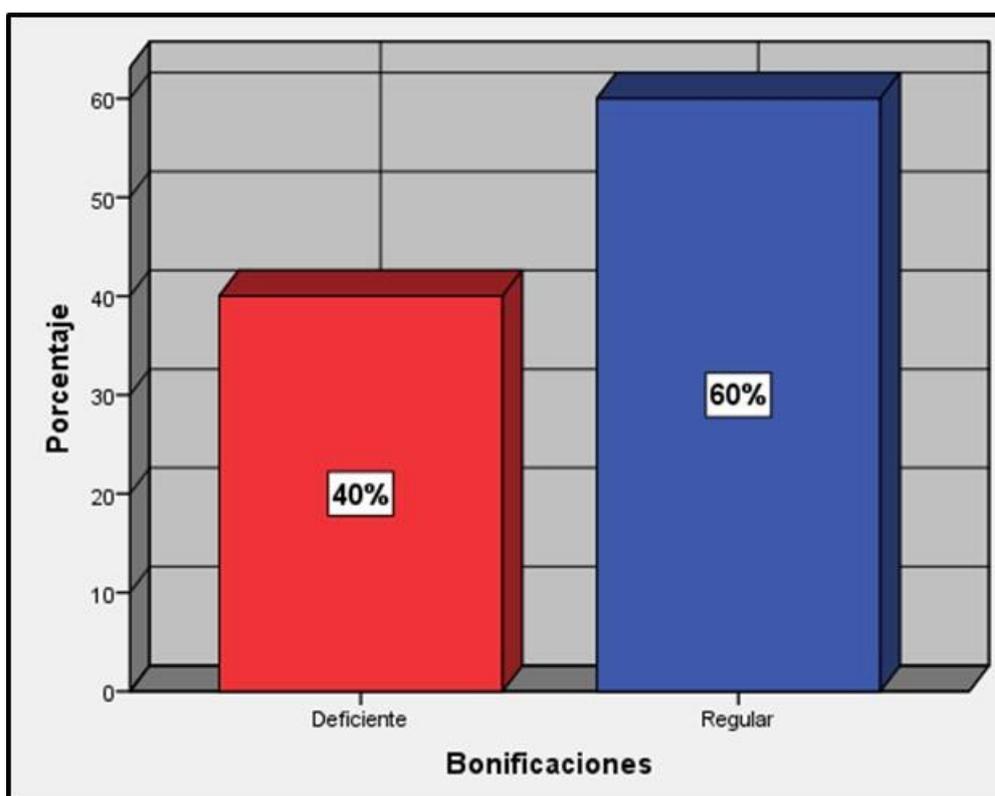


Figura 6. Nivel de conocimiento sobre las bonificaciones de los trabajadores de construcción civil.

En la tabla 10 y figura 6 indica que El 40% de los encuestados, indico que el conocimiento que poseen sobre las bonificaciones en el régimen de construcción civil, es deficiente mientras que el 60% restante indico que este conocimiento es regular.

Diagnóstico Cualitativo

Preguntas de la entrevista	Sujetos encuestados	Sujeto 1 Contador Docente	Sujeto 2 Contador de una empresa constructora	Sujeto 3 Contador Independiente	Codificación	Categoría Emergente	Conclusiones aproximativas
1. ¿Qué tipo de contratos de trabajo se debe hacer a los trabajadores de construcción civil?		Los contratos se debe hacer por contratos por obra	Los contratos que se emite a los trabajadores es por obra y servicios específicos	Se debe hacer contrato por la modalidad de presentar un servicio para una obra	C1: Contratos de trabajo		Los trabajadores de construcción firman un contrato de trabajo por obra, estas pueden durar desde un mes a más.
2. ¿Considera que se debería entregar una copia de contrato a los trabajadores? ¿Por qué?		Si, por que en el momento que firman tienen derecho de tener el documento que han firmado	Si, para que el trabajador tenga conocimiento de lo que ha firmado en su contrato	Sí, porque están en su derecho de tener una copia de lo que están firmando			Se debe de entregar una copia de contrato a los trabajadores para que estos, tengan conocimiento de que están firmando y las actividades o funciones que están comprometiéndose a realizar.

<p>3. ¿Cuál es la importancia del registro de asistencia del trabajador?</p>	<p>Determinar el pago de las remuneraciones de manera adecuada</p>	<p>Es importante porque de acuerdo a sus horas trabajadas se realizara el pago de sus remuneraciones</p>	<p>Es un documento o sistema que permite determinar las horas de trabajo, de cada trabajador.</p>	<p>C2: Remuneraciones</p>		<p>El registro de asistencia es importante, ya que de la información que se obtenga servirá para que se realice el cálculo del pago de sus remuneraciones.</p>
<p>4. ¿Cómo debería pagarse a los trabajadores del régimen de construcción semanal o mensual? ¿Por qué?</p>	<p>Se debería pagar semanal, respetando el régimen de construcción civil, ya que, las obras pueden durar menos de un mes.</p>	<p>El pago debería ser semanal ya que las obras no tienen un tiempo determinado y pueden requerir el personal solo por una semana.</p>	<p>La mayoría de las empresas constructoras pagan por semana, pero siempre cumpliendo con el régimen de construcción civil.</p>	<p>C3: Régimen de Construcción Civil</p>	<p>Régimen de construcción civil</p>	<p>El pago que se realiza a los trabajadores de construcción civil pueden ser tanto semanal o mensual, puesto que las obras no tienen una fecha exacta de culminación, por lo cual estas, pueden ser por días o por meses, siempre y cuando se respete el régimen de construcción civil</p>
<p>5. ¿Cree usted que las empresas cumplen con establecer las categorías y remuneraciones de los obreros de construcción civil? ¿Por qué?</p>	<p>Algunas, sobre todas las empresas formalizadas si cumplen y el pago se da por 4 categorías</p>	<p>Si cumplen dado que es una obligación por parte del empleador respetar la categoría del trabajador.</p>	<p>Cumplen solo las empresas formales ya que a las empresas informales les conviene pagar menos de sus categorías</p>	<p>C4 Formalización</p>	<p>Formalización</p>	<p>Las empresas formales cumplen con el pago de las remuneraciones, de acuerdo a sus categorías establecidas por ley , en cambio las informales no cumplen con sus respectivo pago que les corresponde a cada trabajador según su categoría.</p>

<p>6. ¿Considera que Las empresas realizan la declaración del trabajador en el T - Registro en momento oportuno? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, porque de lo contrario se hacen acreedores de una sanción por la Sunat</p>	<p>Si dado que el no declarar las planillas, están realizando una omisión al cumplimiento de las normas de la SUNTA, por lo cual pueden ser sancionadas tributariamente o multadas por el incumplimiento.</p>	<p>Si por que están obligados a declarar a todos sus trabajadores</p>	<p>C5: Sanción Tributaria</p>	<p>Sanción Tributaria</p>	<p>La declaración de las planillas en el T Registro, son de carácter obligatorio para la empresa, por lo cual, se tiene que declarar el día en que el trabajador iniciara sus labores, ya que de no declarar, la empresa se hará acreedora de una sanción o multa tributaria, según lo establece la Sunat.</p>
<p>7. ¿Cree usted que las empresas cumplen con pagar la Bonificación Unificada Especializada (BUC) y la Bonificación por alta Especializada (BAE)? ¿por qué?</p>	<p>Si, por que es cumplimiento a la ley porque de lo contrario se harían acreedores de una sanción administrativas</p>	<p>Cumplen las empresas formales por que les corresponde, las informales no cumplen o cumplen pero no de acuerdo a ley</p>	<p>Sí , porque de lo contrario estarían incurriendo con una multa por no cumplir la ley</p>	<p>C4 Formalización C5: Sanción Tributaria</p>	<p></p>	<p>Las empresas formales cumplen con el pago de las bonificaciones que les corresponden a los trabajadores de construcción civil; de no cumplir de acuerdo a ley serán sancionadas.</p>

4.2 Triangulación de datos: Diagnóstico final

Las empresas constructoras, actualmente presentan carencias en la declaración de sus planillas, esto se ve reflejado en la informalidad que impera en este rubro, dado que muchos de los trabajadores del sector construcción, son llevados a la obra sin documentos, explotándolos y pagándoles menos del mínimo diario, de esta forma evitando impuestos.

Respecto al análisis cuantitativo por sub categoría, en el conocimiento del Contrato de trabajo, el 93,33% de los encuestados indico que tenía un conocimiento regular respecto a ello, mientras que un 6,67% indico que el conocimiento reflejado en este, está en un nivel eficiente; por otro lado los especialistas indicaron que los trabajadores de construcción firman un contrato de trabajo por obra, estas pueden durar de un mes a más y se debe de entregar una copia de contrato a los trabajadores para que estos, tengan conocimiento de lo que están firmando y las actividades o funciones que están comprometiéndose a realizar en la obra de construcción.

En el registro de asistencia el 23,33% de los encuestados indica que su conocimiento de ese registro es deficiente, mientras que un 76,67%, indico que su conocimiento respecto a este tema era regular, ahora bien, los especialistas mencionaron, que el registro de asistencia es importante, ya que de la información que se obtenga servirá para que se realice el cálculo del pago de sus remuneraciones.

Respecto a la remuneración básica el 53,33% de encuestados indicó que el conocimiento en este aspecto es deficiente y un 46,67% menciona que este conocimiento es regular para ellos, sin embargo, os especialistas indicaron que, el pago que se realiza a los trabajadores de construcción civil, puede ser tanto semanal o mensual, puesto que las

obras no tienen una fecha exacta de culminación, por lo cual estas, pueden ser por días o por meses, siempre y cuando se respete el régimen de construcción civil, respecto a ello, solo las empresas formales cumplen con el pago de las remuneraciones, de acuerdo a sus categorías establecidas por ley, en cambio las informales no cumplen con ello.

Por otro lado, en el conocimiento de las planillas, el 63,33% regular, mientras que un 36,67%, indicó que este conocimiento estaba para ellos en un nivel eficiente; los especialistas mencionaron que la declaración de las planillas se realiza en el T Registro, y esta declaración es de carácter obligatorio para la empresa, por lo cual, se tiene que declarar el día en que el trabajador iniciara sus labores, para que la Sunat, tenga un registro de ello.

Por ultimo en el conocimiento de las bonificaciones, el 40% indica que posee un nivel deficiente y un 60% restante indicó que posee un regular respecto a ello; mientras que los especialistas mencionaron que, las empresas formales cumplen con el pago de sus bonificaciones que les corresponden a los trabajadores de construcción civil; de no cumplir de acuerdo a ley, serán sancionadas.

CAPITULO V

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

**“PLAN DE MEJORA DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE
PLANILLAS PARA LA CONSTRUCTORA EL PILAR SAC”**

5.1 Fundamentos de la propuesta

Actualmente las empresas constructoras presentan problemas con el registro de su personal, dado que la empresa les paga a sus trabajadores en base a otro tipo de jornada laboral, y está sujeta al régimen de construcción civil, el departamento de contabilidad debe cumplir con las normas bajo este régimen tributario.

La teoría de la contabilidad y el control, indica que la remuneración entre el empleador y la empresa está sujeta a un contrato, sin este, no se puede acordar las actividades a realizar, dado que sería la empresa caería en la informalidad, y ello en una sanción tributaria; es por ello que en la gestión de planillas, la propuesta se basa que los trabajadores tengan estos conocimientos, a fin de hacer que la empresa cumpla con las normas tributarias y realice una correcta declaración de planillas.

Por otro lado, la teoría de pago o retribución, consiste en que las empresas prefieren asegurar la disponibilidad de las maquinas, en vez de la de los trabajadores, por lo cual optan por no planificar el personal requerido para la obra y esto al ser el último requerimiento, lo delegan a terceros, quienes contratan personal sin documentos, realizándoles su pago o retribución sin estar registrados en planilla.

Por último, la teoría del flujo de riqueza, está basada en todas las manifestaciones de riqueza, como fuentes para la empresa, sin contar la finalidad operativa de la empresa, estos pueden ser ingresos por actividades alternas a la operación o evadiendo impuestos, como es recurrente en las empresas constructoras; en el caso de; no registrar en la planilla al trabajador de acuerdo a su categoría, pagándole sin estar registrado en planilla, no contabilizando sus horas extras, entre otros motivos; estas teorías, permitirán desarrollar la

propuesta en torno a los problemas en la gestión de las planillas para la constructora El Pilar.

5.2 Objetivos de la propuesta

Diseñar un plan de mejora en la gestión de las planillas para la constructora El Pilar SAC, alcanzando los siguientes objetivos:

Que los trabajadores conozcan y sepan los conceptos básicos del régimen de construcción civil y los jornales, aplicados a este.

Analizar la situación tributaria de la empresa

Establecer procedimientos para la correcta gestión de las planillas

5.3 Problema

La constructora El Pilar Sac, presenta carencias en la correcta gestión de sus planillas, las cuales requieren una propuesta de solución para evitar las sanciones tributarias y legales, que puedan perjudicar a la empresa con el tiempo.

En el análisis, respecto al Contrato de trabajo, en el que el 93,33% de los encuestados indico que tenía un conocimiento regular respecto a ello, mientras que un 6,67%, además de que los especialistas indicaron que los trabajadores de construcción, tienen que firman un contrato de trabajo por obra, estas pueden durar de un mes a más y se debe de entregar una copia de contrato a los trabajadores a fin de que se tenga conocimiento de lo que están firmando y las actividades o funciones que están comprometiéndose a realizar en la obra de construcción; esto radica en la desinformación que tienen los trabajadores de construcción, dado que muchos de ellos solo tienen secundarias completa, por lo cual se limitan solo a sus actividades, ignorando el régimen

tributario y los derechos que tienen, inclusive algunos de estos, no requieren de un contrato ya que piensan que ganaran más si la empresa les paga por lo bajo, dejando de lado sus beneficios.

Mientras que, en el registro de asistencia el 23,33% indicó que el conocimiento respecto a este registro está en un nivel deficiente, ahora bien un 76,67%, indicó que su conocimiento respecto a este tema está en un nivel regular, complementando ello los especialistas indicaron que este registro de asistencia es importante, a fin de obtener información pertinente para el cálculo del pago de las remuneraciones; por ello los trabajadores, cuando la empresa, los retribuye por sus servicios, estos se dan con la sorpresa de que hay descuentos o muchas veces ni se les paga por no estar en planilla, ya que en el registro de asistencia, no aparecen ni sus nombres; por otro lado en la remuneración básica el 53,33% de encuestados indicó que el conocimiento en este aspecto es deficiente y un 46,67% menciona que este conocimiento es regular para ellos, sin embargo, los especialistas indicaron que, el pago que se realiza a los trabajadores de construcción civil, puede ser tanto semanal o mensual, puesto que las obras no tienen una fecha exacta de culminación; a raíz de ello, las planillas tienen que declararse en torno a la obra; como también es deber de los trabajadores tener el conocimiento de ello, a fin de incurrir en la formalidad, tanto de la comunicación en la empresa, como en la constructora.

Sin embargo, en el conocimiento de las planillas, el 63,33% regular, mientras que un 36,67%, indicó que este conocimiento estaba para ellos en un nivel eficiente; además de que los especialistas mencionaron que la declaración de las planillas se realiza en el T Registro, y esta declaración es de carácter obligatorio para la empresa, en base a ello esta declaración está sujeta a un registro de los trabajadores, tanto del día que ingresaron a

laborar, como del día que culminaron; más este registro no este conocimiento la mayoría de los trabajadores no lo tienen claro, eso también se ve reflejado en el conocimiento de las bonificaciones, puesto que el 40% indica que posee un nivel deficiente y un 60% restante indicó que posee un regular respecto a ello; mientras que los especialistas mencionaron que, las empresas formales cumplen con el pago de sus bonificaciones; es por ello que las bonificaciones tienen que estar claras para los trabajadores, a fin de que estos sepan lo que deben de tener para cumplir con su actividades correctamente.

5.4 Justificación

Esta propuesta permitirá a la constructora mejorar la gestión de planillas que tiene realizando, y hacer los trabajadores conozcan el régimen tributario de construcción civil, así como su contenido, de manera general; de esta forma permitirá que los trabajadores puedan sustentar correctamente los errores producidos en el pago de las planillas de remuneraciones.

Esta propuesta servirá también para otras empresas constructoras, y además agregara valor en las investigaciones de contabilidad, dado que muchas de estas investigaciones, independientemente de la especialidad de Contabilidad o Ingeniería de Sistemas, proponen un software para la mejora; no identificando que el error está en el procedimiento, y si este no se corrige, seguirá el error.

5.5 Resultados esperados

Los resultados que se esperan con la implementación de esta propuesta en la constructora El Pilar Sac, se podrán conocer una vez aplicado el instrumento realizado para la obtención de los datos cuantitativos; sin embargo, se consideran tres periodos para alcanzar estos

resultados los cuales serán a corto plazo en Julio del 2018, mediano plazo diciembre 2018 y largo plazo en Julio del 2019; estos resultados esperados serán los siguientes:

A un corto plazo se espera que el nivel de conocimiento de los trabajadores respecto a los contratos de trabajo, registro de asistencia, remuneración básica, planillas, la declaración, su registro y las bonificaciones en el régimen de construcción civil, estén en un 30% a nivel eficiente, a mediano plazo en un 70% y a largo plazo en un 100%; esto a través de las capacitaciones que se le brindaran a los trabajadores de la constructora en referencia, al régimen tributario de construcción civil; dado que las obras no tienen una duración, la empresa tendrá que tener un registro de los trabajadores que ya hayan sido capacitados por la empresa, y este será un beneficio adicional, para su nueva contratación en una posterior obra, ya que la empresa realiza diversas obras por todo el Perú, ya sean pequeñas o grandes en su inversión.

En base a la gestión de planillas interna, se espera que con la realización del estado de la situación tributaria de la empresa, se puedan identificar la razón de las sanciones aplicadas por la SUNAT y elaborar medidas contables para que no se repitan estas.

5.6 Plan de actividades

Las actividades a desarrollarse en la propuesta, permitirán cumplir el objetivo de la constructora el cual es mejorar la gestión de las planillas, estas son las siguientes:

Plan de mejora de la Gestión de las Planillas

N°	Actividad	Descripción	Tarea	Cronograma	Responsable
1	Capacitación	Capacitación base manual de beneficios y y obligaciones laborales	Capacitación interna	08/01/2018 al 20/01/2018	Contador genera
2	Análisis	Determinar la situación en el que la empresa ha incurrido en la infracción por el incorrecto llevado de planilla en el periodo anterior	Identificación de las infracciones	20/01/2018 al 27/01/2018	Asistente contable
3	Estrategia	Desarrollar una estrategia que permita corregir este mal	Desarrollo de la estrategia	29/01/2018 al 03/02/2018	Asistente contable

Cuadro 2 Mejora de la Gestión de Planillas

Fuente: Elaboración propia

Actividad N° 1

La primera actividad consiste en realizar una capacitación en el régimen tributario de construcción civil, dirigida a los trabajadores de construcción, esto a fin de capacitarlos en temas concernientes al:

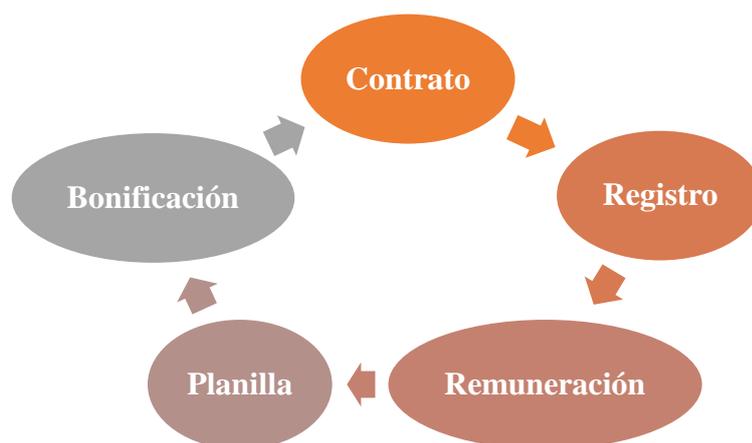


Figura 7. Temas para capacitar. Fuente: Elaboración Propia.

Estos temas ayudarán a que estos sepan lo que conlleva el cumplimiento de un contrato y cuán importante es tenerlo; a fin de que estos puedan reclamar con sustento ante

algún problema en su contrato; y de esta manera también ayudar a la empresa, cumpliendo correctamente con la SUNAT; esta capacitación será llevada a cabo por el Contador General de la constructora.

El objetivo de esta capacitación, más allá del conocimiento que adquieran los trabajadores, sobre temas tributarios; es que estos puedan tener una base cuando quieran refutar algún problema, concerniente al pago de sus remuneraciones; ya sea la acumulación de las horas extras o algún pago omiso de sus beneficios sociales; esta permitirá al área de contabilidad, corregir estos errores, y con ello no recaer en alguna multa o sanción a futuro.

La realización de esta capacitación será en las oficinas de la empresa; para lo cual se dispondrá de 02 horas por semana; comenzando en la segunda semana de enero y terminado la tercera semana; una hora y media para la capacitación y otra media hora para la evaluación; de esta forma la empresa se aseguraría que los trabajadores recibieron y entendieron esta información.

Actividad N° 2

Como segunda actividad, se desarrollará un análisis en el cual se determinarán las infracciones y sanciones que ha incurrido la empresa, durante el periodo 2016, por un llevado incorrecto de las planillas o casos aislados con los trabajadores, a fin de identificar cuáles son las más recurrentes y en cuanto ha perjudicado económicamente a la constructora.

Estas infracciones recaerían en sanciones tributarias, las cuales las multas, no solo perjudicarían económicamente a la empresa, sino que podrían clausurarla o inhabilitarla en el desarrollo de sus funciones; por lo cual el objetivo de este análisis tributario sería buscar

el motivo que genero esta sanción; al analizar cada multa y separarla por tipo tributario como también por multa económica.



Figura 8. Análisis de cada multa. Fuente: Elaboración Propia.

Actividad N° 3

Esta estrategia, consta de procedimiento netamente contables para prevenir a la empresa y que esta no vuelva a recaer en las mismas multas y que también esta pueda cumplir cabalmente no solo con el llevado de planillas ante la Sunat; sino también en el pago de la remuneración de los trabajadores.

Los procedimientos estarán redactados en el Manual de Cumplimiento tributario, enfocado en el cumplimiento de la gestión de planillas, estos procedimientos serán los siguientes:

Llenado de las horas y los días de laboro por el encargado de gestión de personal de cada obra.

Recepción de las planillas por el Asistente Contable

Verificación del llenado de planillas con el registro de asistencia y de jornada laboral.

Envió d las Planillas al Analista Contable.

Verificación de la jornada laboral, según el régimen tributario, agregándose los beneficios sociales y las bonificaciones correspondientes al cargo y al periodo.

Verificación en contrastación con el análisis de la situación tributaria de la empresa en el periodo 2016.

Envió de las planillas a la Sunat, según los procedimientos estipulados por esta institución.

Estos procedimientos, son realizados en base a verificaciones; comparándolos en algunos procedimientos con otros registros llevados en la empresa y con el análisis realizado en el anterior periodo; si hay alguna corrección a realizarse, se realizara inmediatamente y se continuara con el siguiente procedimiento.

De igual manera, como se indicó anteriormente, estos procedimientos estarán colocados en el manual del cumplimiento tributario; detallándose cada procedimiento; esta estrategia será desarrollada en la última semana de enero, y el presupuesto para el desarrollo de la estrategia, recaerá en la impresión cuyo valor de los 3 juegos entregados al área contable, serán de S/. 150.00.

5.7 Evidencias

Como evidencia se desarrollará y anexara el análisis de la situación de las infracciones tributarias en el periodo 2016, ocurrido en la constructora, también se anexará los procedimientos que se elaboraran en la empresa, como estrategia a utilizarse para no recaer nuevamente en estas infracciones, cumpliendo cabalmente con la SUNAT.

5.8 Presupuesto

Tabla 11

Presupuesto de la propuesta.

Mejora en la Gestión de Planillas			
Actividades de la Propuesta	Cantidad	Costo Und	Total
Capacitación interna			
Impresión del Manual de Capacitación	32	S/. 5	S/. 160
Desayuno de Capacitación	32	S/. 100	S/. 100
Impresión de exámenes de evaluación	32	S/. 1,5	S/. 48
Anáisis de situación tributaria			
Impresión del registro de infracciones en el 2016	3	S/. 40	S/. 120
Estrategia de Cumplimiento Tributario			
Impresión de los procedimientos de cumplimiento tributario	3	S/. 50	S/. 150
Total		S/. 197	S/. 578

Fuente: Elaboración Propia.

5.9 Diagrama de Gantt/ Pert CPM

Tabla 12

Tareas de la Propuesta.

N°	Actividad	Inicio Actividad	Fin Actividad	Responsable
	Planeamiento Tributario	08/01/18	03/02/18	
1	Capacitar a los trabajadores de construcción civil	08/01/18	20/01/18	Contador General
2	Análisis de la situación tributaria en la constructora	22/01/18	27/01/18	Asistente Contable
3	Desarrollar una estrategia de cumplimiento tributario	29/01/18	03/02/18	Asistente Contable

Fuente: Elaboración Propia.

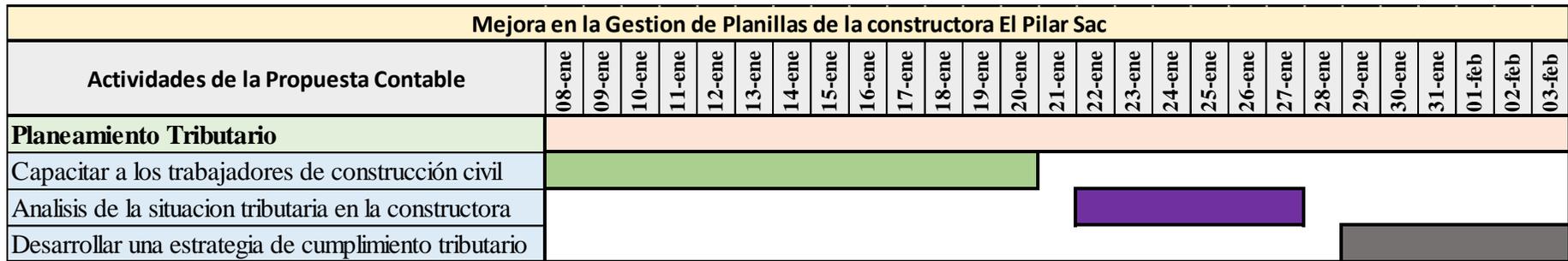


Figura 9. Diagrama de Gantt. Fuente: Elaboración propia

5.10 Flujo de caja en un plazo de cinco años considerando tres escenarios

Escenario Regular:

Tabla 13

Datos en un escenario regular.

Tasa de Crecimiento de Ingresos	6,00%
Promedio de Ingresos del 2015 a 2016	S/. 1.236.357,00
Tasa de Crecimiento de Gastos	3,50%
Costo de Oportunidad del Capital	10%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 14

Flujo de caja en un escenario regular.

Año	FLUJO DE CAJA					
	Año - 0	Año - 1	Año - 2	Año - 3	Año - 4	Año - 5
Ingresos						
Total de Ingresos		S/. 1.310.538,42	S/. 1.389.170,73	S/. 1.472.520,97	S/. 1.560.872,23	S/. 1.654.524,56
Gastos						
Gastos Varios		S/. 142.434,25	S/. 147.419,45	S/. 152.579,13	S/. 157.919,40	S/. 163.446,58
Planillas - AFP - ESSALUD // EPS		S/. 474.780,83	S/. 491.398,16	S/. 508.597,09	S/. 526.397,99	S/. 544.821,92
Impuestos		S/. 368.429,92	S/. 381.324,97	S/. 394.671,34	S/. 408.484,84	S/. 422.781,81
Total Gastos		S/. 985.645,00	S/. 1.020.142,58	S/. 1.055.847,57	S/. 1.092.802,23	S/. 1.131.050,31
Flujo de Caja	-S/. 578,00	S/. 324.893,42	S/. 369.028,15	S/. 416.673,40	S/. 468.070,00	S/. 523.474,25
VAN		S/. 1.415.953,57				

Fuente: Elaboración propia

Escenario Pesimista:

Tabla 15

Datos en un escenario pesimista.

Tasa de Crecimiento de Ingresos	5,00%
Promedio de Ingresos del 2015 a 2016	S/. 1.236.357,00
Tasa de Crecimiento de Gastos	4,00%
Costo de Oportunidad del Capital	10%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 16

Flujo de caja en un escenario pesimista.

Año	FLUJO DE CAJA					
	Año - 0	Año - 1	Año - 2	Año - 3	Año - 4	Año - 5
Ingresos						
Total de Ingresos		S/. 1.298.174,85	S/. 1.363.083,59	S/. 1.431.237,77	S/. 1.502.799,66	S/. 1.577.939,64
Gastos						
Gastos Varios		S/. 142.434,25	S/. 148.131,62	S/. 154.056,88	S/. 160.219,16	S/. 166.627,92
Planillas - AFP - ESSALUD // EPS		S/. 474.780,83	S/. 493.772,06	S/. 513.522,94	S/. 534.063,86	S/. 555.426,42
Impuestos		S/. 368.429,92	S/. 383.167,12	S/. 398.493,80	S/. 414.433,56	S/. 431.010,90
Total Gastos		S/. 985.645,00	S/. 1.025.070,80	S/. 1.066.073,63	S/. 1.108.716,58	S/. 1.153.065,24
Flujo de Caja	-S/. 578,00	S/. 312.529,85	S/. 338.012,79	S/. 365.164,14	S/. 394.083,08	S/. 424.874,40
VAN		S/. 1.245.654,83				

Fuente: Elaboración Propia

Escenario Optimista:

Tabla 17

Datos para un escenario optimista.

Tasa de Crecimiento de Ingresos	7,00%
Promedio de Ingresos del 2015 a 2016	S/. 1.236.357,00
Tasa de Crecimiento de Gastos	3,00%
Costo de Oportunidad del Capital	10%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18

Flujo de caja en un escenario optimista

Año	FLUJO DE CAJA					
	Año - 0	Año - 1	Año - 2	Año - 3	Año - 4	Año - 5
Ingresos						
Total de Ingresos		S/. 1.322.901,99	S/. 1.415.505,13	S/. 1.514.590,49	S/. 1.620.611,82	S/. 1.734.054,65
Gastos						
Gastos Varios		S/. 142.434,25	S/. 146.707,28	S/. 151.108,49	S/. 155.641,75	S/. 160.311,00
Planillas - AFP - ESSALUD // EPS		S/. 474.780,83	S/. 489.024,25	S/. 503.694,98	S/. 518.805,83	S/. 534.370,01
Impuestos		S/. 368.429,92	S/. 379.482,82	S/. 390.867,31	S/. 402.593,32	S/. 414.671,12
Total Gastos		S/. 985.645,00	S/. 1.015.214,35	S/. 1.045.670,78	S/. 1.077.040,90	S/. 1.109.352,13
Flujo de Caja	-S/. 578,00	S/. 337.256,99	S/. 400.290,78	S/. 468.919,71	S/. 543.570,92	S/. 624.702,52
VAN		S/. 1.589.365,25				

Fuente: Elaboración propia

5.11 Viabilidad económica de la propuesta

Tabla 19

Viabilidad económica de la propuesta

Tasas	Regular	Pesimista	Optimista
Tasa Crecimiento de Ingresos	6,00%	5,00%	7,00%
Tasa Crecimiento de Gastos	3,50%	4,00%	3,00%
VAN	S/. 1.415.953,57	S/.1.245.654,83	S/. 1.589.65,25

Fuente: Elaboración Propia

Estos resultados determinan que la propuesta denominada Mejora en la gestión de Planillas para la Constructora El Pilar SAC, es viable dado que en cualquiera de los tres escenarios no influye en ninguna pérdida.

5.12 Validación de la propuesta

La Validación fue realizada por dos Contadores especialistas en empresas de construcción civil:

Tabla 20

Validación de la propuesta.

Nro.	Expertos	Criterios
1	Sujeto 1	Aplicable
2	Sujeto 2	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO VI
DISCUSIÓN

6.1 Discusión de los resultados

El régimen de construcción civil contiene características especiales tanto en lo laboral, como en lo legal y tributaria. Por lo que el estado ha creado leyes y normas las cuales se deben aplicar al régimen de construcción civil, generando el pago de su impuesto, debido al incremento de las empresas constructoras en el país y poco conocimiento de las leyes laborales, es por ello que el objetivo general es proponer una mejora para la correcta gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora de acuerdo la ley de construcción civil vigente.

Por otro lado es necesario que las empresas constructoras tengan claras la gestión de planillas ya que ayudaran a mejorar a la empresa

De acuerdo al estudio y a las encuestas realizadas se obtuvieron datos que afirman que el 93,33% indicó que a la mayoría de sus trabajadores si lo hacen firmar el contrato de trabajo, a su vez un 6,67% manifestó que si hacen firmar a todos sus trabajadores sus contratos, sin embargo se sustenta en la teoría de contabilidad y el control que los trabajadores acuerdan realizar el trabajo encomendando a cambio de que el empleador les dé una remuneración bajo un contrato en el cual se respete todos sus beneficios.

El 63.33% de los encuestados indican que el conocimiento que tienen sobre las planillas de construcción es regular, ya que las empresas formales cumplen con el pago correcto, mientras que las informales no cumplen con sus pagos que les corresponde, tal como lo indica en su tesis el autor delgado (2012) que en el país las obras no planifican, por ello la convocatoria de personal para las obras es decadente y en muchos casos informales.

El 40% de los encuestados, indico que el conocimiento que poseen sobre las bonificaciones en el régimen de construcción civil, es deficiente mientras que el 60% indico que este conocimiento es regular, ya que la mayoría confunde el régimen de

construcción civil con el régimen común ya que sus cálculos de sus beneficios laborales son diferentes en su mayoría.

En nuestro país de acuerdo a las encuestas realizada se observa que el nivel de una mala gestión de planillas es alto, las empresas buscan crecer y tener más ganancias para su empresa.

A través del cuestionario y las entrevistas muestran que no se tiene clara las rentabilidades que representa tener una buena gestión de planilla en la parte laboral de la empresa ya que por ser otro tipo de régimen muchas empresas confunden a la hora su aplicación y calculo, con el presente trabajo se obtiene el resultado y se demuestra que los gastos laborales, legales y tributarios.

Uno de los problemas es la falta de conocimiento sobre el régimen de construcción, por ellos se debe respetar de acuerdo a ley su normar, sin embargo los entrevistados al preguntarle : ¿ cumplen con establecer las categorías y remuneraciones de los obreros de construcción civil ? concluyeron que Las empresas formales cumplen con el pago de las remuneraciones, de acuerdo a sus categorías establecidas por ley , en cambio las informales no cumplen con sus respectivo pago que les corresponde a cada trabajador según su categoría. Algunas empresas tienen un concepto de rentabilidad como las ganancias obtenidas pero no incluyen los gastos laborales de la ´planilla porque para ellos es como generar más gastos y no como una forma de ayuda a su empresa a mejorar a tener un correcto llevado de planilla para q pueda evitarse sanciones laborales y tributarias

CAPITULO VII
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

7.1 Conclusiones

Primero: Actualmente la informalidad impera en la sociedad, las empresas constructoras cada vez buscan la contratación de una mano de obra más barata, y de esta forma explotar al trabajador en un horario que supera la jornada laboral establecida pagando por lo debajo de su jornal establecido evitándose pagar impuestos o mayores cargas tributarias. Por lo Se concluye que es fundamental que en el procesado de gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora se cuente con el conocimiento preciso de las normas y leyes laborales de los trabajadores de construcción civil. A su vez deberá existir pautas donde se esté evaluando la gestión de planillas para garantizar una buena mejora y obteniendo mayor rentabilidad empresarial.

Segunda: La empresa construcciones y servicios mineros el pilar S.A.C. debe comparar el objetivo a realizar como es el diagnostico de los puntos críticos, Conceptualización sobre las bases legas de las remuneraciones y de los beneficios laborales del régimen de construcción civil, el diseño de un procedimiento para el llevado de la planilla de remuneración, Validar los instrumentos de investigación y el procedimiento a través del juicio de personas especializadas en el tema y se ha evidenciado gestionando correctamente el llevado de las planillas de remuneraciones. para alcanzar la mejora de la gestión de planilla alineándose con la toma de decisiones dentro de la empresa, para proceder a su rendimiento favorable.

Tercera: La metodología de la investigación está basada en un sintagma holístico para ello se requiere el sustento teórico de diversas fuentes de información.

Tiene un enfoque tipo mixta porque, esta conlleva a la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, a su vez su integración y discusión. Es de tipo proyectiva el investigador diseña y prepara las estrategias y procedimientos específicos para el tipo de investigación que ha seleccionado. Y con un diseño es de tipo no experimental, ya que es el estudio que realiza sin manipulación deliberado de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Cuarta: la investigación se concluyó que los resultados realizados fueron a través de los instrumentos cuantitativos que fueron las encuestas realizas con un total de 24 preguntas abiertas a un grupo de personas con conocimientos relacionados a la investigación y los instrumentos cualitativos fue las entrevistas realizadas a los expertos del tema con 7 preguntas abiertas las cuales han tenido relación con las sub categorías, para este estudio se ha considerado la validez de 3 expertos la cual se obtuvo mediante el certificado de validez a través de sus juicios de conocimientos, obteniendo así cuales son los problemas más comunes o más elevadas que se cometen a la hora de hacer las planillas de remuneración

Quinta: la propuesta planteada a la investigación fue Diseñar un plan de mejora en la gestión de las planillas para la constructora El Pilar SAC, ya que presenta carencias en la correcta gestión de sus planillas, las cuales requieren una propuesta de solución para evitar las sanciones tributarias y legales, que puedan perjudicar a la empresa con el tiempo. Esta propuesta permitirá a la constructora mejorar la gestión de planillas que tiene realizando, y hacer los trabajadores conozcan el régimen

tributario de construcción civil, así como su contenido, de manera general; de esta forma permitirá que los trabajadores puedan sustentar correctamente los errores producidos en el pago de las planillas de remuneraciones.

7.2 Sugerencias

Por lo tanto, según la investigación se puede sugerir en:

Primera: Se sugiere que se contrate y se registre a todos los obreros directos a planilla y de acuerdo a su categoría que lo corresponde, a la vez las áreas relacionadas al llenado de la información de planilla de remuneración conozcan las funciones y normas con referente al régimen de construcción civil ya que son diferentes cálculos y diferentes leyes laborales al régimen común, para que así las empresas tengan mejor rentabilidad y a su vez se pueda eviten pagar multas elevadas y sanciones tributarias a futuro por lo que se debe tener las evaluaciones constantes a todos los trabajadores de las empresas constructoras.

Segunda: Se sugiere levantas todas las observaciones encontradas en la empresa construcciones y servicios mineros el pilar S.A.C. de acuerdo a los diagnósticos de los puntos críticos y errores comunes que se han encontrado en la investigación, también aprender todos los conceptos y cálculos básicos legales y labores del régimen construcción civil, a su vez cumplir con todos los procedimientos establecidos de acuerdo a los diseños que se han elaborado y planteado en los objetivos específicos para alcanzar una mejora de la gestión de planilla en las empresas constructoras.

Tercera: Se sugiere que todos los conceptos que se han encontrado en la

investigación de acuerdo a las sub categorías apriorísticas y las sub categorías emergentes se tiene que aprender ya que es fundamental para el llevado adecuado de la gestión de planillas de una empresa constructora para que el contador general con el apoyo de especialistas tributarios dé a conocer las normas establecidas por ley, para que los cálculos de su remuneración y beneficios estén correctos

Cuarta: Se sugiere que de acuerdo a las encuestas y entrevistas realizadas a los trabajadores de las empresas constructoras tengan conocimiento de conceptos y cálculos de las planillas y a su vez que todo el trabajador tiene que firmar contrato de trabajo, debe estar registrados en el T registro de sunat, pagar su remuneración y bonificaciones establecidos y por cada categoría que se encuentren laborando.

Quinta: Se sugiere aplicar la propuesta ya que permitirá a la empresa constructora mejorar la gestión de planillas que tiene realizando, y hacer que los trabajadores conozcan el régimen laboral y tributario de construcción civil, así como su contenido, de manera general; de esta forma permitirá que los trabajadores puedan sustentar correctamente los errores producidos en el pago de las planillas de remuneraciones, Esta propuesta servirá también para otras empresas constructoras.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS

- Aempresarial. (Febrero, 2012). Área Tributaria. *El impuesto a la Renta y las teorías que determinan su afcción*. Revista Área Tributaria, 249, 13-14.
- Aempresarial. (Julio, 2015). Área Tributaria, *Beneficios sociales de los trabajadores de construcción civil*. Revista Área Tributaria, 223 10-14.
- Aempresarial. (2017). *¿Qué es remuneración ordinaria?*. Recuperado de: <http://aempresarial.com/web/informativo.php?id=32023>. Obtenido el 06 de octubre del 2017.
- Alonzo, K. (2015). *Infracciones laborales de las mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María*. (Tesis de Pregrado). Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Alva, M. (2012). *El impuesto a la renta y las teorías que determinan su afcción*. Perú: Carlos Cevallos Román.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme, C.A.
- Arias, M. (2017). *MTPE multa empresas por no cumplir con un Registro de control de asistencia*. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/mtpe-multa-empresas-por-no-cumplir-con-un-registro-de-control-de-asistencia/>. Obtenido el 04 de octubre del 2017.
- Caldentey, D. (2017). *Pistoleros S.a.: vuelve los reclutadores de obreros en negro para la construcción*. Recuperado de: <https://www.lainformacion.com/espana/pistoleros-s-a-vuelven-los-reclutadores-de-obreros-en-negro-para-la-construccion/6336182>. Obtenido el 21 de octubre del 2017.
- Castro, Y., & Lugo, S. (2014). *La Gerencia de sueldos y salarios, y su rol en la atracción y retención de los profesionales en las organizaciones no gubernamentales (ONG'S)*

de la Ciudad de Cartagena de Indias. (Tesis de Pregrado). Colombia: Universidad de Cartagena.

Cevallos, R. (2011). *Administración de Salarios y gestión de Recursos Humanos*. Ecuador: Carlos Cevallos Román.

CDC. (2012). *Tipos de sanción tributaria*. Recuperado de: <http://clubdecontadores.com/tipos-de-sancion-tributaria/>. Obtenido el 12 de noviembre del 2017.

Coral, A. (2015). *Definición de contrato de obra civil*. Recuperado de: <https://actualicese.com/modelos-y-formatos/contrato-de-obra-civil/>. Obtenido el 06 de octubre del 2017.

Corrales. R. (2009). *La Planilla Nociones Fundamentales*. Recuperado de: <http://www.jusdem.org.pe/webhechos/N010/planilla.htm>. Obtenido el 07 de octubre del 2017.

Decreto N° 001-98-TR (2004). *Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago*. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.

Decreto N° 004-2006-TR (2006). *Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada*. SERVIR.

Decreto N° 005-2013-TR (2013). *Reglamento Nacional de trabajadores de construcción civil*. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.

Delgado, C. (2012). *Metodología Práctica para la gestión y administración en proyectos de construcción para micro y pequeñas empresas*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Nacional de Ingeniería.

emprendepyme. (2016). *Control de asistencia laboral*. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/control-de-asistencia-laboral.html>. Obtenido el 02 de octubre del 2017.

ERBOL. (2017). *Constructora venezolana Dell'Acqua no paga sueldo a obreros hace 14 meses*. Recuperado de: <http://www.elpaonline.com/index.php/2013-01-15-14-16-26/nacional/item/270905-constructora-venezolana-dell-acqua-no-paga-sueldo-a-obreros-hace-14-meses>. Obtenido el 03 de octubre del 2017.

FTCCP. (2016). *Federación de trabajadores en construcción civil del Perú*. Recuperado de: http://www.ftccp.com/images/BibliotecaVirtual/TablaSalarial/2016-2017_Tablasalarial_reintegros.pdf Obtenido el 03 de octubre del 2017.

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-HILL.

Hurtado, J. (2010). *Guía para la comprensión Holística de la Ciencia*. Caracas: Fundación Sypal.

Hurtado, J. (2000). *Investigación Holística*. Bogotá: Fundación Sypal-Magisterio

Hurtado, J. (2001). *El Proyecto de Investigación*. Bogotá: Fundación Sypal-Magisterio

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Alfa.

Ley N° 27657. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 04 de diciembre de 2013.

Martínez, B. (2013). *Manual Práctico Laboral*. Lima: Entrelíneas SRL

- Matos, M. (2015). *Remuneración mínima vital*. Recuperado de: <http://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-remuneracion-minima-vital>.
Obtenido el 08 de octubre del 2017.
- MEP. (2016). *Régimen de construcción civil*. Recuperado de: https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites_tributarios/MEP_Contabilidad_TramitesTributario_RegimenDeConstruccionCivil.pdf. Obtenido el 03 de NOVIEMBRE del 2017.
- MINTRA. (2010). *MTPE multo a empresas por no negarse a poner en plantilla a trabajadores*. Recuperado de: <http://rpp.pe/economia/economia/mtpe-multo-a-empresas-por-negarse-a-poner-en-planilla-a-trabajadores-noticia-260908>. Obtenido el 02 de octubre del 2017.
- MRL. (2014). *Banco de preguntas frecuentes*. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf>. Obtenido el 06 de octubre del 2017.
- MINCIT. (2012). *Formalización empresarial*. Recuperado de: http://www.mincit.gov.co/minindustria/publicaciones/5308/formalizacion_empresa_rial%202012. Obtenido el 08 de octubre del 2017.
- Observatoriorsc. (2014). *¿Qué son las bonificaciones?*. Recuperado de: http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/09/Info_formacion_bonificada.pdf. Obtenido el 21 de noviembre del 2017

- Pérez, J. (2016). *Definición de bonificación*. Recuperado de: <https://definicion.de/bonificacion/>. Obtenido el 08 de octubre del 2017.
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). *Definición de contrato*. Recuperado de: <https://definicion.de/contrato/>. Obtenido el 06 de octubre del 2017.
- Quispe, M. (2015). *Incidencia del sistema d epagos de obligaciones tributarias (SPOT) en la liquidez de las empresas constructoras de la ciudad de Puno, Años 2014 - 2015*. (Tesis de Pregrado). Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Rodríguez, D. y Valldeoriola, J. (2009). *Metodología de la investigación*. Barcelona: UOC.
- RPP. (2010). *MTPE multo a empresas por no negarse a poner en plantilla a trabajadores*. Recuperado de: <http://rpp.pe/economia/economia/mtpe-multo-a-empresas-por-negarse-a-poner-en-planilla-a-trabajadores-noticia-260908>. Obtenido el 02 de octubre del 2017.
- Sánchez, A. (2010). *La formalización de la estructura organizacional*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/337/formalizacion%20en%20la%20estructura%20organizacional.htm>. Obtenido el 03 de noviembre del 2017.
- Sandoval, C. (2009). *Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica S.A.* (Tesis de Pregrado). Colombia: Universidad De La Salle.
- Soto, B. (2011). *Los beneficios sociales más importantes de la empresa*. Recuperado de: <https://www.gestion.org/recursos-humanos/politica-salarial/4291/los-beneficios-sociales-mas-importantes-de-la-empresa/>. Obtenido el 04 de octubre del 2017.

- Sunafil. (2016). *Régimen Laboral de construcción civil*. Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/component/k2/item/3845-regimen-laboral-de-la-construccion-civil.html>. Obtenido el 01 de noviembre del 2017.
- Sunat. (2016). *Infracciones, Sanciones y Delitos*. Recuperado de: <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/codigo/libro4/titulo1.htm>. Obtenido el 03 de noviembre del 2017.
- Sunat. (2004). *Concepto - Planilla Electrónica*. Recuperado de: <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica>. Obtenido el 06 de octubre del 2017.
- Sunder, S. (1997). *Teoría de la contabilidad y el control*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de Investigación Científica*. Ciudad de México, México: Edición Limusa.
- Torres, M. (2016). *Ventajas de trabajar en el régimen de construcción civil*. Recuperado de: <https://www.noticierocontable.com/regimen-construccion-civil/>. Obtenido el 08 de octubre del 2017
- Urquizo, J. (2015). *Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes San Pedro de Mala SAC*. (Tesis de Pregrado). Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Villafuerte, F. (2014). *Eficiencia operativa de la gestión de planillas mediante el software Praxis-Gl en la Municipalidad Provincial de Concepción*. (Tesis de Pregrado). Perú: Universidad Nacional de Centro del Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la investigación

Título de la Investigación	Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017	
Planteamiento d la investgación	Objetivos	Justificación
Formulacion del Probema	Objetivo General	La presente investigación, se basa en que la empresa deba realizar correctamente el llenado de planillas, aplicando normas y políticas sujetas al régimen tributario de la construcción civil, para el correcto pago en las remuneraciones de los trabajadores, evitando que la empresa caiga en sanciones tanto legales como tributarias.
¿De qué manera mejorar la gestión de planillas para la empresa constructora?	Proponer una mejora para la correcta gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores de la empresa constructora de acuerdo la ley de construcción civil vigente	
	Objetivos Especificos	
	Diagnosticar los puntos críticos que se presentan en el llevado de la planilla de remuneraciones.	
	Conceptualizar las bases legas de las remuneraciones y de los beneficios laborales del régimen de construcción civil.	
	Diseñar un procedimiento para el llevado de la planilla de remuneración.	
	Validar los instrumentos de investigación y el procedimiento a través del juicio de personas especializadas en el tema.	
	Evidenciar que gestionando correctamente el llevado de las planillas de remuneraciones de los trabajadores de construcción civil se evitara errores en el cálculo de las remuneraciones y beneficios sociales evitando los reclamos de los trabajadores, así como también, sanciones y multas por parte de la Administración Tributaria al no declarar correctamente dichos conceptos y, a su vez mejorar la gestión de la empresa.	
Metodología		
Sistema y Enfoque	Tipo y Diseño	Método e instrumentos
Holístico y de enfoque mixto (Cuantitativo y Cualitativo)	Proyetiva y Diseño no experimental	Encuestas y entrevistas

Anexo 2: Matriz metodológica de categorización

Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Unidad de Analisis	Técnicas	Instrumentos
Proponer una mejora para la correcta gestión de planillas de remuneraciones de los trabajadores la empresa constructora de acuerdo la ley de construcción civil vigente	Diagnosticar los puntos críticos que se presentan en el llevado de la planilla de remuneraciones.	Gestión de Planillas	Contrato de trabajo	Gerencia de Recursos Humanos	Encuesta	Ficha de Encuesta
	Conceptualizar las bases legales de las remuneraciones y de los beneficios laborales del régimen de construcción civil.		Registro de asistencias	Contabilidad		Proyección de Datos Estadísticos
	Diseñar un procedimiento para el llevado de la planilla de remuneración.		Remuneración	Gerencia de Recursos Humanos		Cuestionario
	Validar los instrumentos de investigación y el procedimiento a través del juicio de personas especializadas en el tema.					
	Evidenciar que gestionando correctamente el llevado de las planillas de remuneraciones de los trabajadores de construcción civil se evitara errores en el cálculo de las remuneraciones y beneficios sociales evitando los reclamos de los trabajadores, así como también, sanciones y multas por parte de la Administración Tributaria al no declarar correctamente dichos conceptos y, a su vez mejorar la gestión de la empresa.		Bonificaciones	Contabilidad	Entrevista	Ficha de Evaluación de expertos

Anexo 3: Instrumentos**CUESTIONARIO GESTIÓN DE PLANILLA CONSTRUCTORA LIMA**

INSTRUCCIÓN: Estimado Sr, este cuestionario tiene como objeto conocer su opinión sobre la gestión de planilla que se realiza en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 19-24 años () 25-30 años () 30-35 años () 35 a más ()

Grado de instrucción: secundaria () técnica () universidad ()

INDICACIONES: marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

ITEMS	ASPECTOS CONSIDERADOS	VALORACIÓN				
	SUB CATEGORÌA CONTRATO DE TRABAJO					
1	¿Informa a los trabajadores las condiciones de contrato?	5	4	3	2	1
2	¿Los trabajadores tienen conocimiento de un contrato colectivo?	5	4	3	2	1
3	¿Entrega a los trabajadores una copia de los contratos?	5	4	3	2	1
4	¿en el contrato de trabajo mencionan todos los elementos que están con respecto a su régimen laboral?	5	4	3	2	1
5	¿Los trabajadores firman contrato?	5	4	3	2	1
SUB CATEGORÌA REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIAS						
6	¿Los trabajadores firman diariamente el control de asistencia?	5	4	3	2	1
7	¿Tiene usted acceso al registro de control de asistencia?	5	4	3	2	1
8	¿Considera usted que la información del registro es útil para las empresas?	5	4	3	2	1
9	¿Los registros de asistencia de los trabajadores son revisados?	5	4	3	2	1

SUB CATEGORÌA REMUNERACIÓN BÁSICA						
10	¿Ha recibido una capacitación de remuneración para trabajadores de construcción civil?	5	4	3	2	1
11	¿Cumple su empresa con pagar las remuneraciones de acuerdo a lo establecido por ley?	5	4	3	2	1
12	Las remuneraciones se aplican de acuerdo a la tarifa según la clase de trabajador de acuerdo a la norma	5	4	3	2	1
13	Está siempre pendiente de los cambios normativos referentes a las remuneraciones de los trabajadores de construcción civil	5	4	3	2	1
14	¿Tiene conocimiento que los trabajadores en construcción civil están categorizados por las normas laborales?	5	4	3	2	1
15	¿sabe usted que categoría es la más baja y cuál la más alta?	5	4	3	2	1
SUB CATEGORÌA PLANILLA						
16	¿Todos los obreros están en planilla de régimen de construcción civil?	5	4	3	2	1
17	¿La elaboración de planilla es semanal?	5	4	3	2	1
18	¿Cumplen con declarar a todos los obreros?	5	4	3	2	1
19	¿Las declaraciones de planilla son mensuales?	5	4	3	2	1
SUB CATEGORÌA BONIFICACIONES						
20	¿Se cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal?	5	4	3	2	1
21	¿Se les otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de la construcción civil?	5	4	3	2	1
22	¿Se les otorga bonificación por prima de producción?	5	4	3	2	1
23	¿Los trabajadores tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde?	5	4	3	2	1
24	¿Se les otorga bonificaciones adicionales a las establecidas en las normas laborales?	5	4	3	2	1

Muchas gracias

Ficha de entrevista

Nombre del entrevistado:

Cargo:

Día:hora:.....

Nro.	Preguntas
1	¿Qué tipo de contratos de trabajo se debe hacer a los trabajadores de construcción civil?
2	¿Considera que se debería entregar una copia de contrato a los trabajadores? ¿Por qué?
3	¿Cuál es la importancia del registro de asistencia del trabajador?
4	¿Cómo debería pagarse a los trabajadores del régimen de construcción semanal o mensual? ¿Por qué?
5	¿ Cree usted que las empresas cumplen con establecer las categorías y remuneraciones de los obreros de construcción civil?. ¿Por qué?
6	¿Considera que Las empresas realizan la declaración del trabajador en el T - Registro en momento oportuno? ¿Por qué?
7	¿Cree usted que Las empresas cumplen con pagar la Bonificación Unificada Especializada (BUC)y la Bonificación por alta Especializada(BAE). ¿por qué?

Anexo 5: Ficha de Validación del Instrumento

Anexo 2. Certificado de validez por Juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Elio Antonio Baletti Baldassari..... identificado con DNI Nro 25602799..... Especialista en Contabilidad..... Actualmente laboro en LOS SISTEMAS S.A. Ubicado en LIMA..... Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.

Relevancia: El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.

Claridad: La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.

Suficiencia: La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

Nro	DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 1: CONTRATO DE TRABAJO	Coherencia				Relevancia				Claridad				Suficiencia				Puntaje	Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	¿Informa a los trabajadores las condiciones de contrato?				✓				✓				✓				✓	16	
2	¿Los trabajadores tienen conocimiento de un contrato colectivo?				✓				✓				✓				✓	16	
3	¿Entrega a los trabajadores una copia de los contratos?				✓				✓				✓				✓	16	



4	¿En el contrato de trabajo mencionan todos los elementos que están con respecto a su régimen laboral?					✓						✓					✓			✓	16
5	¿Los trabajadores firman contrato?					✓						✓					✓			✓	16
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 2: REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIAS																					
6	¿Los trabajadores firman diariamente el control de asistencia?					✓						✓					✓			✓	16
7	¿Tiene usted acceso al registro de control de asistencia?					✓						✓					✓			✓	16
8	¿Considera usted que la información del registro es útil para las empresas?					✓						✓					✓			✓	16
9	¿Los registros de asistencia de los trabajadores son revisados?					✓						✓					✓			✓	16
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 3: REMUNERACIÓN BÁSICA																					
10	¿Ha recibido una capacitación de remuneración para trabajadores de construcción civil?					✓						✓					✓			✓	16
11	¿Cumplen su empresa con pagar las remuneraciones de acuerdo a lo establecido por ley?					✓						✓					✓			✓	16
12	¿Las remuneraciones se aplican de acuerdo a la tarifa según la clase de trabajador de acuerdo a la norma?					✓						✓					✓			✓	16
13	¿Está siempre pendiente de los cambios normativos referentes a las remuneraciones de los trabajadores de construcción civil?					✓						✓					✓			✓	16

14	¿Tiene conocimiento de los tipos de categoría que existen en construcción civil con respecto a los obreros?				✓				✓				✓			✓	16
15	¿Sabe usted que categoría es la más baja y la más alta?				✓				✓				✓			✓	16
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 4: PLANILLA																	
16	¿Todos los obreros están en planilla de régimen de construcción civil?				✓				✓				✓			✓	16
17	¿La elaboración de planilla es semanal?				✓				✓				✓			✓	16
18	¿Cumplen con declarar a todos los obreros?				✓				✓				✓			✓	16
19	¿Las declaraciones de planilla son mensuales?				✓				✓				✓			✓	16
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 5: BONIFICACIONES																	
20	¿Se cumple con otorgarles a los trabajadores el descanso semanal?				✓				✓				✓			✓	16
21	¿Se les otorga todos los beneficios establecidos en las normas laborales a los trabajadores de construcción civil?				✓				✓				✓			✓	16
22	¿Sabe usted cuales son las bonificaciones que le corresponde sus trabajadores?				✓				✓				✓			✓	16
23	¿Los trabajadores tienen conocimiento de las bonificaciones que les corresponde?				✓				✓				✓			✓	16
24	¿Se les otorga bonificaciones adicionales a las establecidas en las normas laborales?				✓				✓				✓			✓	16

(si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que el instrumento No debe de ser aplicado:

1. Debe de añadir Dimensión/sub categoría.....
.....
2. Debe añadir..... ítems en la dimensión/sub categoría
.....
3.
.....

Es todo cuanto informo;


Firma

Anexo 2. Certificado de validez por Juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, EDWIN VÁSQUEZ HERRERA identificado con DNI Nro 43313660 Especialista en CONTABILIDAD ACREDITADA Actualmente laboro en UNI WTIERRE Ubicado en LINCE Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.

Relevancia: El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.

Claridad: La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.

Suficiencia: La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

Nro	DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 1: CONTRATO DE TRABAJO	Coherencia				Relevancia				Claridad				Suficiencia				Puntaje	Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	¿Informa a los trabajadores las condiciones de contrato?				✓				✓				✓				✓	16	
2	¿Los trabajadores tienen conocimiento de un contrato colectivo?				✓				✓				✓				✓	15	
3	¿Entrega a los trabajadores una copia de los contratos?				✓				✓				✓				✓	16	
4	¿En el contrato de trabajo mencionan todos los																		

	elementos que están con respecto a su régimen laboral?				✓			✓				✓			✓	16
5	¿Los trabajadores firman contrato?				✓			✓				✓			✓	15
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 2: REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIAS																
6	¿Los trabajadores firman diariamente el control de asistencia?				✓			✓				✓			✓	16
7	¿Tiene usted acceso al registro de control de asistencia?				✓			✓				✓			✓	15
8	¿Considera usted que la información del registro es útil para las empresas?				✓			✓				✓			✓	16
9	¿Los registros de asistencia de los trabajadores son revisados?				✓			✓				✓			✓	16
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 3: REMUNERACIÓN BÁSICA																
10	¿Ha recibido una capacitación de remuneración para trabajadores de construcción civil?				✓			✓				✓			✓	16
11	¿Cumplen su empresa con pagar las remuneraciones de acuerdo a lo establecido por ley?				✓			✓				✓			✓	15
12	¿Las remuneraciones se aplican de acuerdo a la tarifa según la clase de trabajador de acuerdo a la norma?				✓			✓				✓			✓	15
13	¿Está siempre pendiente de los cambios normativos referentes a las remuneraciones de los trabajadores de construcción civil?				✓			✓				✓			✓	16
14	¿Tiene conocimiento de los tipos de categoría				✓			✓				✓			✓	16

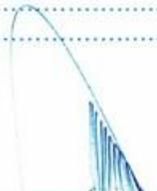
Q

(si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que el instrumento Sí No debe de ser aplicado:

1. Debe de añadir Dimensión/sub categoría.....
.....
2. Debe añadir..... ítems en la dimensión/sub categoría
.....
3.
.....

Es todo cuanto informo;


DR EDWIN VASQUEZ MORA
CPC

Anexo 2. Certificado de validez por Juicio de Expertos



Universidad
Norbert Wiener

CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Julio Ricardo Capristán Miranda identificado con DNI Nro 06663183 Especialista en FINANZAS Actualmente laboro en U. WIENER Ubicado en LINCE Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.

Relevancia: El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.

Claridad: La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.

Suficiencia: La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

Julio Ricardo Capristán Miranda

Nro	DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 1: CONTRATO DE TRABAJO	Coherencia				Relevancia				Claridad				Suficiencia				Puntaje	Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	¿Informa a los trabajadores las condiciones de contrato?				✓				✓				✓				✓	16	
2	¿Los trabajadores tienen conocimiento de un contrato colectivo?				✓				✓				✓				✓	16	
3	¿Entrega a los trabajadores una copia de los contratos?				✓				✓				✓				✓	16	

(si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que el instrumento Si No debe de ser aplicado:

1. Debe de añadir Dimensión/sub categoría.....
.....
2. Debe añadir..... ítems en la dimensión/sub categoría
.....
3.
.....

Es todo cuanto informo;


Firma

Anexo 6: Fichas de Validación de la propuesta

Anexo 1. Ficha de validez de la propuesta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Título de la investigación:
 Nombre de la propuesta: MEJORA EN LA GESTIÓN DE PLANILLAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PILAR SX

Yo, ELIO ANTONIO BAOLETTI BALDASSARI identificado con DNI Nro 25602299 Especialista en CONTABILIDAD Actualmente laboro en LOS UTOINOS S.A.C. Ubicado en LIMA Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

Pertinencia: La propuesta es coherente entre el problema y la solución.

Relevancia: Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.

Construcción gramatical: se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	La propuesta se fundamenta en las ciencias contables	X		X		X			
2	La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	X		X		X			
3	La propuesta se sustenta en un diagnóstico previo.	X		X		X			
4	Se justifica la propuesta como base importante de la investigación aplicada proyectiva	X		X		X			
5	La propuesta presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	X		X		X			
6	La propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática	X		X		X			
7	La propuesta tiene un plan de acción e intervención bien detallado	X		X		X			
8	Dentro del plan de intervención existe un cronograma detallado y responsables de las diversas actividades	X		X		X			
9	La propuesta es factible y tiene viabilidad	X		X		X			
10	Es posible de aplicar la propuesta al contexto descrito	X		X		X			

Y después de la revisión opino que:

1. ... LA SOLICITUD TIENE FUNDAMENTO CREDITO.....
2. ... LA SOLICITUD TIENE SUSPENSO EN DIAGNOSTICO PRELIMINAR.....
3. ... LA SOLICITUD TIENE VIABILIDAD.....

Es todo cuanto informo;


Firma

Anexo 7: Evidencia de la visita a la empresa

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10

Cortar Copiar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Verdana 12 Ajustar texto Combinar y centrar Número % 000

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Forma

AG14 $=((K14+Y14)*23.2\%)$

RALES		REMUNERACIONES AFECTAS															
Apellidos y Nombres	Cese	Cargo	Categoria	Jornal Básic.	Tareas Ord.			Dominical		Fer.No Lab.		Horas Extras			BUC	Vaca-ciones	Sub Total Remas. Afecta
					D.	Hr.	Importe	Días	Importe	Import.	Import.	Hr. (25%)	Importe	Hr. (35%)			
1 Antezana Roca Marco Antonio		ingeniera	Residente	112.00	30	208	3,360.00		0.00	0	0.00	0	0.00	0	280.00	3,640.00	
				112.00	30.00	208.00	3,360.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	280.00	3,640.00	
14 1 Castillo Vega Dario Dante		Operario	Operario	61.40	15	120	921.00	1	61.40	-	0.00		0.00	0	213.67	92.10	1,288.17
15 2 De La Cruz Salinas Sergio		Capataz	Capataz	64.11	27	216	1,730.97	4	256.44	-	0.00		0.00	0	277.47	173.10	2,437.98
16 3 Galarza Leonardo Andres Alejandro		Oficial	Oficial	50.30	27	216	1,358.10	4	191.14	-	0.00		0.00	0	167.86	135.81	1,852.91
17 4 Hermitaño Carhuaz Jose Maria		Oficial	Oficial	50.30	22	176	1,106.60	2	100.60		0.00		0.00	0	132.90	110.66	1,450.76
18 5 Huincho Clemente Juan		Operario	Operario	61.40	27	216	1,657.80	4	245.60		0.00		0.00	0	380.47	165.78	2,449.65
19 6 Maximiliano Zevallos Nemias David		Operario	Operario	61.40	27	216	1,657.80	4	245.60		0.00		0.00	0	353.11	165.78	2,422.29
20 7 Rivera Chuco Ricardo Melquiades		Oficial	Oficial	50.30	27	216	1,358.10	4	201.20		0.00		0.00	0	184.43	135.81	1,879.54
21 8 Rivera Perez Eduardo Herculano		Oficial	Oficial	50.30	27	216	1,358.10	4	201.20	-	0.00		0.00	0	163.11	135.81	1,858.22
22 9 Rojas Rivera Nicolas Antony		Peon	Peon	44.90	27	216	1,212.30	4	179.60	-	0.00		0.00	0	114.93	121.23	1,628.06
23 10 Rojas Rivera Victor José		Operario	Operario	61.40	27	216	1,657.80	4	245.60	-	0.00		0.00	0	353.11	165.78	2,422.29
24 11 Saavedra Soriano Jeiner		Oficial	Oficial	50.30	27	216	1,358.10	4	201.20		0.00		0.00	0	168.00	135.81	1,863.11
				606.11	280.00	2,240.00	15,376.67	38.80	2,129.58	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,509.06	1,537.67	21,552.98
		TOTAL PL		718.11	310.00	2,448.00	18,736.67	38.80	2,129.58	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,509.06	1,817.67	25,192.98

PLANILLA-POR SECCIONES CALCULO DE EPPS BOLET-EMPLE BOL-OBrero Vida Ley Empleados Vida Ley obrero NOMINAL-PENS NOMINAL SALUD Hoja1



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali
Sub Dirección de Inspecciones, seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección: Jr. Inmaculada N° 999 interior
Teléfonos 576443/ Fax 575240
Correo electrónico drtpeu@peru.com

Expediente N° 657-2017-GRU-GRDS-DRTPE-SDIT

COMPARECENCIA

EMPRESA: CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS MINEROS EL PILAR S.A.C.

Dirección: JR. ALMENDRAS (COSTADO DE HALLEY KM 7) Mz C Lte9

Departamento: UCAYALI, Provincia: CORONEL PORTILLO

Distrito: YARINACOCHA

Inicio : 3.40 PM

En relación con la orden de inspección N° 383 y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5.3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y artículo 6° de su reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, SE REQUIERE LA COMPARECENCIA de la empresa arriba identificada, ante DRTPE/ INSPECTOR DE TRABAJO JULIO CESAR OLLERO SORIA, ubicada en el JR.INMACULADA N°999 , a horas 09:00 H del día 01-08-2017 aportando la siguiente información:

- A) CONSTANCIA DE ALTA Y BAJA AL T-REGISTRO
- B) BOLETA DE PAGOS DESDE OCT-2016 HASTA JUNIO 2017 Y ACREDITEN PAGO CORRESPONDIENTE CON VOUCHER DE DEPOSITO O CONSTANCIA DE TRANSFERENCIA Y BOLETA FIRMADA.
- C) HOJA DE LIQUIDACIÓN DE CTS CON FIRMA DE ENTREGA Y CONSTANCIA DE DEPÓSITO A LA CUENTA CORRESPONDIENTE A FAVOR DEL DENUNCIANTE NOV 2016, Y MAYO DEL 2017.
- D) BOLETAS DE PAGO Y DOCUMENTOS ADICIONALES QUE ACREDITAN PAGO DE GRATIFICACIONES 2016 Y 2017.
- E) DECLARACIÓN A LA RENTA 2016 + CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN + ANEXOS
- F) ACREDITAR HABER PAGADO, SI CORRESPONDE, EL REPARTO DE UTILIDADES EJERCICIO 2016, HOJA DE LIQUIDACIÓN Y PAGO CORRESPONDIENTE.
- G) PODER PARA COMPARECER SEGÚN R.M. 169-2013-TR.

La documentación requerida se refiere al período: 2016-2017.

y a los siguientes trabajadores afectados: FRANCISCO MEGO LLERENA

Con la presentación de los documentos originales, se entregará fotocopia de los documentos N° A) AL G)

ASUNTO: VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL

Cabe recordarle que su inasistencia constituirá OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, sancionable con multa de entre 11 y 20 UIT, según dispone los artículos 36° y 39° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45° y 46° de su reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR.

En la ciudad de : PUCALLPA, 25 de JULIO del 2017

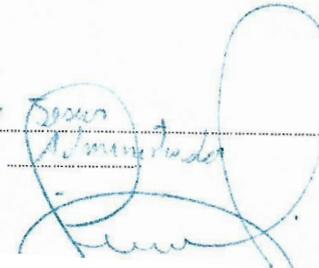
Termino : 3.40 PM

Firmado por: 
JULIO CESAR OLLERO SORIA
Inspector del Trabajo
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

Don / Doña:  Recipientes Debe Seren

Documento Nacional de Identidad: 46527572 Cargo: Administrador

Fecha de recepción: 25-07-2017 Firma: 

Anexo 8: Evidencia de la propuesta

Manual de beneficios laborales y obligaciones del empleador

CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS MINEROS EL PILAR S.A.C



www.pilarsac.com



**Construcciones y Servicios Mineros
"El Pilar" S.A.C.**



Manual de beneficios del trabajador y obligaciones del empleador



CONTENIDO

Capítulo I	Contratación Laboral
Capítulo II	Registro de T – Registro
Capítulo III	Remuneración
Capítulo IV	Planilla
Capítulo V	Beneficios Sociales





Introducción

En los últimos años en nuestro país se han venido obteniendo diversos cambios normativos en relación a las obligaciones y derechos de los trabajadores en la relación laboral; y, con ello se han implementado diversos requisitos, registros, procedimientos que hacen que en el día a día el derecho laboral sea cambiante. Es por dicha razón que la empresa El Pilar S.A.C., busca la necesidad de conocer los últimos cambios normativos y actualizarlos de forma debida y oportuna, se propuso realizar el presente manual titulado "Manual de beneficios del trabajador y obligaciones del empleador". En dicho manual se desarrolla de forma completa las diversas obligaciones del empleador, como el registro en Planillas, T-Registro y PLAME, una explicación y aplicación actualizada sobre las boletas de pago y los registros de asistencia, contratación laboral y sus diversas modalidades, registros, así como las modalidades formativas laborales.



CAPITULO I



La

Contratación Laboral y Modalidades Formativas Laborales

1) **Contrato de trabajo** Las normas laborales no desarrollan una definición exacta del contrato de trabajo, como sí lo hace la doctrina; sin embargo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala la presunción de este contrato a plazo indeterminado, cuando la prestación de servicios se realiza en forma remunerada y subordinada. En términos generales podríamos anotar que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración.

2) **Formas de celebración**

El contrato de trabajo puede ser celebrado en forma verbal o escrita, por lo que podemos señalar que no existe formalidades para su celebración; sin embargo, en los casos de los contratos sujetos a modalidad (que más adelante lo abordamos detalladamente) solo pueden ser celebrados en forma escrita, conforme a lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Podrán celebrarse a plazo indeterminado (no existe plazo de término) o a plazo determinado o sujeto a modalidad (existe un término del contrato), pudiendo ser, en ambos casos, a tiempo completo o a tiempo parcial.

3) **Características**

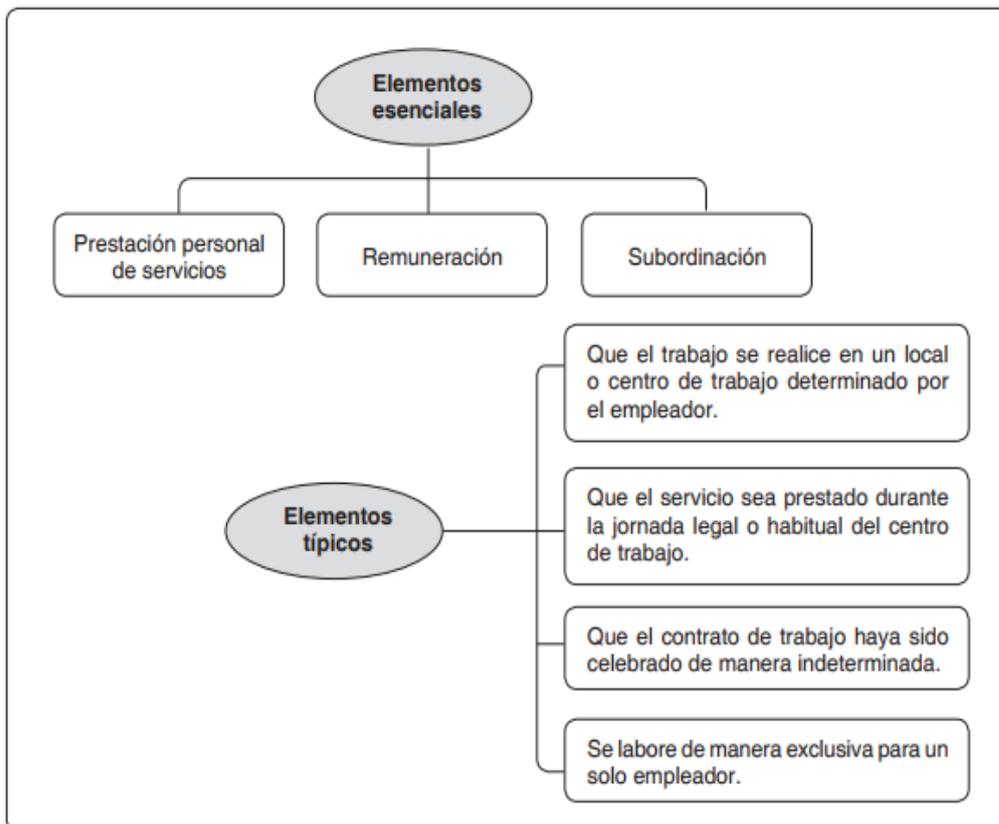
- Consensual, porque basta con el consentimiento de las partes para que el contrato de trabajo se perfeccione, es decir, no requiere ninguna formalidad



para su validez, con las excepciones propias de ciertos contratos especiales que, por razones de orden público, requieren de ciertas formalidades para ser válido (por ejemplo: contrato del menor y adolescente, del extranjero, los contratos modales).

4) Elementos esenciales y típicos

Los elementos esenciales son aquellos elementos indispensables para que exista un contrato de trabajo; sin embargo, también existen otros elementos que si bien no son indispensables para su determinación permiten su identificación, estos segundos son los llamados elementos típicos.



5) Modalidades



Contratos de obra o servicio

- Contrato específico: Los contratos para obra determinada o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

6) Plazo de Contratación

Como se ha indicado, en los puntos anteriores, podrán celebrarse contratos por periodos menores a los plazos máximos establecidos, pero que sumados no excedan el límite máximo permitido, para cada uno de ellos.

Asimismo, el empleador podrá celebrar en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.





CAPITULO II



Registro de T – Registro

1) T – Registro

El T-Registro es un aplicativo creado por la SUNAT con la finalidad de declarar empleadores, trabajadores, pensiones, personal de modalidades formativas laborales y personal de terceros, que servirá de base para el dispositivo PLAME. Cabe indicar, que en el T-Registro no se declara a los prestadores de cuarta categoría; sin embargo, dichos prestadores es declarado a través del PLAME.

Es obligatoria la utilización del T-Registro a partir del 01.08.2011, sin embargo, las multas se aplicarán a partir del mes de julio de 2012. Cabe indicar que, la falta de incorporación de los trabajadores en el T-Registro, será sancionada como falta grave por cada trabajador afectado, conforme al numeral 24.1 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección

del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR.





2) Plazos

El empleador deberá registrarse, así como a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes, de acuerdo a los siguientes plazos: a) Trabajador, prestador de servicios a que se refiere el numeral, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, y personal de terceros: "dentro del día en que se produce el ingreso a prestar sus servicios", independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados. Excepcionalmente: -El empleador deberá registrar sus datos de manera previa al registro de los sujetos señalados. Cualquier modificación o actualización de los datos de la información existente en el T-REGISTRO, deberá ser efectuada por el empleador dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de haber ocurrido el evento o de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento. La baja de los sujetos registrados deberá ser efectuada dentro del primer día hábil siguiente a la fecha en que se produjo el término de la prestación de servicios. El empleador debe entregar a los trabajadores, la constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja que se efectúe en el T-Registro, de acuerdo a los siguientes plazos:

- a) Alta en el Registro: el día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios.
- b) Modificación o actualización de datos: dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
- c) Baja en el Registro: solo en aquellos casos que sea solicitado, ésta se deberá entregar dentro de los dos (02) días calendario siguiente de la fecha en que se presentó la solicitud. Se entenderá cumplida la obligación cuando el empleador remita la constancia



generada
por el T-

Registro, a través de medios físicos o electrónicos, siempre que se acredite la recepción de la misma por parte de los

3) Entrega de constancia al trabajador

El empleador deberá entregar a los trabajadores y personal de servicios, 4a - 5.a categoría, la constancia de alta, modificación o actualización que se efectúe en el T-Registro, con los plazos establecidos en el D.S. N° 018-2007-TR (Modificado por el D.S. N° 015-2010-TR).

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios			
Datos de Identificación			
Tipo y Número de Documento:	LE/DNI - 09989243	Fecha de Nacimiento:	30/11/1976
Apellidos y Nombres:	PONCE POMA HILDA SARA	Sexo:	Femenino
Nacionalidad:	PERU	País emisor de Documento:	PERU
Teléfono (código y número):		Primera dirección:	JR. FRANCISCO OLAZABAL 120 URB. STA LUZMILA LIMA-LIMA-COMAS
Correo electrónico:		Segunda dirección:	Detalle
Categoría			
Resumen de Prestadores Trabajador Pensionista Personal de Terceros			
Datos laborales			
Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de Fin (dd/mm/aaaa)	Motivo de baja del registro	Establecimiento donde labora: 20514363855 - TRANSPORTE HEDE EM
Período laboral: 01/10/2010		Detalle	Cod. Local Local: 0000 URB. URBANIZACION NARA Detalle
Tipo de trabajador: EMPLEADO	Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa): 01/10/2010	Detalle	Tipo: DOMICILIO FISCAL
Régimen laboral: DECRETO LEGISLATIVO No 728			Jornada laboral: <input type="checkbox"/> Jornada de trabajo máxima
Categoría ocupacional: EMPLEADO			<input checked="" type="checkbox"/> Jornada atípica o acumulativa
Nivel educativo: EDUCACION TECNICA COMPLETA			<input type="checkbox"/> Trabajo en horario nocturno
Código Nombre			Situación especial: <input type="radio"/> Trabajador de dirección
			<input type="radio"/> Trabajador de confianza
			<input checked="" type="radio"/> Ninguna



CAPITULO III



Remuneración



FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Reconocido Oficialmente el 23-08-1962 por Resolución Sub-Directorial N° 56
Afiliado a la CGTP - FLEMACON - UIS

Sede Institucional: Prolongación Cangallo N° 670 - La Victoria
Telefax: 312-2034 / 201-2370 / 325-5495 Cel.: 987515423
E-mail: secretaria@ftccperu.com
Web: www.ftccperu.com

TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES						
PLIEGO NACIONAL 2017 - 2018						
(Del 01.06.2017 al 31.05.2018)						
OPERARIO					Indemnizac.	vacaciones
Jornal	64.30	* 6 días	385.80	diario	9.65	6.43
Jornal Dominical	10.72	* 6 días	64.30	semanal	57.87	38.58
BUC 32 %	20.58	* 6 días	123.46			
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20			
Total Salarios			616.76			
Descuento ONP 13%			74.56			
Descuento CONAF. 2%			9.00			
Pago Neto Semanal			533.19			
					Fiest. Patri.	Fiest. Navid.
				diario	12.25	17.15
				mensual	367.43	514.4
				Total	2572.00	2572.00
Ley N° 29351, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador						
OFICIAL					Indemnizac.	vacaciones
Jornal	52.00	* 6 días	312.00	diario	7.80	5.20
Jornal Dominical	8.67	* 6 días	52.00	semanal	46.80	31.20
BUC 30 %	15.60	* 6 días	93.60			
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20			
Total Salarios			500.80			
Descuento ONP 13%			59.49			
Descuento CONAF. 2%			7.28			
Pago Neto Semanal			434.03			
					Fiest. Patri.	Fiest. Navid.
				diario	9.90	13.87
				mensual	297.14	416
				Total	2080.00	2080.00
Ley N° 29351, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador						
PEON					Indemnizac.	vacaciones
Jornal	46.50	* 6 días	279.00	diario	6.98	4.65
Jornal Dominical	7.75	* 6 días	46.50	semanal	41.85	27.90
BUC 30 %	13.95	* 6 días	83.70			
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20			
Total Salarios			452.40			
Descuento ONP 13%			53.20			
Descuento CONAF. 2%			6.51			
Pago Neto Semanal			392.69			
				Gratific.	Fiest. Patri.	Fiest. Navid.
				diario	8.86	12.40
				mensual	265.71	372
				Total	1860.00	1860.00
Ley N° 29351, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador						
Asignación Escolar por un hijo			HORAS EXTRAS			
	diario	mensual	Simples	60%	100%	Indemniz.
OPERARIO	5.36	160.75	8.04	12.86	16.08	1.21
OFICIAL	4.33	130.00	6.50	10.40	13.00	0.98
PEON	3.88	116.25	5.81	9.30	11.63	0.87



FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Reconocido Oficialmente el 23-08-1962 por Resolución Sub-Directorial N° 56
Afiliado a la CGTP - FLEMACON - UIS

Sede Institucional: Prolongación Cangallo N° 670 - La Victoria
Telefax: 312-2034 / 201-2370 / 325-5495 Cel.: 987515423
E-mail: secretaria@ftccperu.com
Web: www.ftccperu.com

**TABLA SALARIAL CON BENEFICIOS SOCIALES
REGIMEN DE CONSTRUCCION CIVIL
(Del 01.06.2017 al 31.05.2018)**

OPERARIO						
Jornal Basico	64.30	*	6	días		385.80
Descanso Semanal Obligatorio	10.72	*	6	días		64.30
BUC 32 %	20.58	*	6	días		123.46
Bonificación Por Movilidad	7.20	*	6	días		43.20
Indemnización 15%	9.65	*	6	días		57.87
Vacaciones 10%	6.43	*	6	días		38.58
Gratificación F. Patrias	12.25	*	7	días		85.73
B. Extraordinaria Ley 29351	1.10	*	7	días		7.72
Total Bruto Salarios						806.66
Descuento SNP 13%						79.58
Descuento CONAFOVICER 2%						9.00
Pago Neto Semanal						718.08
OFICIAL						
Jornal	52.00	*	6	días		312.00
Descanso Semanal Obligatorio	8.67	*	6	días		52.00
BUC 30 %	15.60	*	6	días		93.60
Bonificación Por Movilidad	7.20	*	6	días		43.20
Indemnización 15%	7.80	*	6	días		46.80
Vacaciones 10%	5.20	*	6	días		31.20
Gratificación F. Patrias	9.90	*	7	días		69.33
B. Extraordinaria Ley 29351	0.89	*	7	días		6.24
Total Bruto Salarios						654.37
Descuento SNP 13%						63.54
Descuento CONAFOVICER 2%						7.28
Pago Neto Semanal						583.55
PEON						
Jornal	46.50	*	6	días		279.00
Descanso Semanal Obligatorio	7.75	*	6	días		46.50
BUC 30 %	13.95	*	6	días		83.70
Bonif. Por Movilidad	7.20	*	6	días		43.20
Indemnización 15%	6.98	*	6	días		41.85
Vacaciones 10%	4.65	*	6	días		27.90
Gratificación F. Patrias	8.86	*	7	días		62.00
B. Extraordinaria Ley 29351	0.80	*	7	días		5.58
Total Bruto Salarios						589.73
Descuento SNP 13%						56.82
Descuento CONAFOVICER 2%						6.51
Pago Neto Semanal						526.40
Si tiene hijos estudiando y trabaja en horas extras, sumara ademas lo siguiente						
Asignación Escolar por un hijo				Horas Extras		
Categoría	Diario	Men.	Simple	60%	100%	Indem. 15%
Operario	5.36	160.75	8.04	12.86	16.08	1.21
Oficial	4.33	130.00	6.50	10.40	13.00	0.98
Peón	3.88	116.25	5.81	9.30	11.63	0.87



FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ

Reconocido Oficialmente el 23-08-1962 por Resolución Sub-Directorial N° 56
Afiliado a la CGTP - FLEMACON - UIS

Sede Institucional: Prolongación Cangallo N° 670 - La Victoria

Telefax: 312-2034 / 201-2370 / 325-5495 Cel.: 987515423

E-mail: secretaria@ftccperu.com

Web: www.ftccperu.com

TABLA SALARIAL CON BENEFICIOS SOCIALES REGIMEN DE CONSTRUCCION CIVIL (Del 01.06.2017 al 31.05.2018)

OPERARIO						
Jornal Basico	64.30	*	6	días	385.80	
D. S. O	10.72	*	6	días	64.30	
BUC 32 %	20.58	*	6	días	123.46	
Bonificación Por Movilidad	7.20	*	6	días	43.20	
Indemnización 15%	9.65	*	6	días	57.87	
Vacaciones 10%	6.43	*	6	días	38.58	
Gratificación Navidad	17.15	*	7	días	120.03	
B. Extraordinaria Ley 29351	1.54	*	7	días	10.80	
Total Salarios					844.04	
Descto. SNP 13%					79.58	
Descto. CONAFOVICER 2%					9.00	
Pago Neto Semanal					755.46	
OFICIAL						
Jornal Basico	52.00	*	6	días	312.00	
D. S. O	8.67	*	6	días	52.00	
BUC 30 %	15.60	*	6	días	93.60	
Bonif. Por Movilidad	7.20	*	6	días	43.20	
Indem. 15%	7.80	*	6	días	46.80	
Vacac. 10%	5.20	*	6	días	31.20	
Gratificación Navidad	13.87	*	7	días	97.07	
B. Extraordinaria Ley 29351	1.25	*	7	días	8.74	
Total Salarios					684.60	
Descto. SNP 13%					63.54	
Dscto. CONAFOVICER 2%					7.28	
Pago Neto Semanal					613.78	
PEON						
Jornal Basico	46.50	*	6	días	279.00	
Jornal Dominical	7.75	*	6	días	46.50	
BUC 30 %	13.95	*	6	días	83.70	
Bonif. Por Movilidad	7.20	*	6	días	43.20	
Indem. 15%	6.98	*	6	días	41.85	
Vacac. 10%	4.65	*	6	días	27.90	
Gratificación Navidad	12.40	*	7	días	86.80	
B. Extraordinaria Ley 29351	1.12	*	7	días	7.81	
Total Salarios					616.76	
Dscto. SNP 13%					56.82	
Dscto. CONAFOVICER 2%					6.51	
Pago Neto Semanal					553.43	
El que tiene hijos estudiando y trabaja horas extras sumara						
Asignación Escolar por un hijo			Horas Extras			
Categorías	Diario	Mensual	Simples	60%	100%	Indem. 15%
Operario	5.36	160.75	8.04	12.86	16.08	1.21
Oficial	4.33	130.00	6.50	10.40	13.00	0.98
Peón	3.88	116.25	5.81	9.30	11.63	0.87



CAPITULO IV



Planilla

La Planilla Electrónica es el documento llevado a través de medios electrónicos, presentado mensualmente a través del medio informático desarrollado por la SUNAT. Se encuentra conformada por la información de Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro.

Contenido

La Planilla Electrónica está conformada por: - La información de la Planilla Electrónica: datos del empleador, datos de trabajadores, pensionistas, prestaciones de servicios - cuarta categoría, prestadores de servicios - modalidad formativa y personal de terceros. - Las tablas perimétricas: tipo de actividad, tipo de establecimiento, tipo de documento de identidad, ocupación, régimen pensionario, etc. - La estructura de los archivos de importación, así como los instrumentos que resulten necesarios para el uso de la Planilla Electrónica.

Categorías de trabajadores

Se considera trabajador del régimen de construcción civil a toda persona natural que realiza una labor 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.



a. Operarios

Así se le denomina a los albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, choferes, mecánicos y demás trabajadores calificados en una especialidad en el ramo. Son considerados también operarios, los maquinistas que desempeñan las funciones de operarios, mezcladores, concreteros, wincheros y obreros dedicados a la instalación de redes sanitarias, de aire acondicionado y ascensores.

b. Oficiales o ayudantes

Son los trabajadores que desempeñan las mismas ocupaciones pero que laboran como auxiliares del operario que tenga a su cargo la responsabilidad de la tarea y que no hubieran alcanzado plena calificación en la especialidad.

También se consideran como oficiales a los guardianes, tanto si prestan sus servicios a propietarios, como a contratistas o sub-contratistas de construcción civil.

c. Peones

Son los trabajadores no calificados que son ocupados, indistintamente, en diversas tareas de la industria.



CAPITULO V



Bonificaciones que percibe un trabajador del régimen de construcción civil

- 1) **Bonificación unificada de la construcción (BUC):** El BUC se paga sobre la base de un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la categoría a cual pertenezca el trabajador. Los porcentajes correspondientes son, 32 % Operario, 30 % Oficiales y 30 % Peón de acuerdo con la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC.
- 2) **Bonificación por movilidad acumulada:** Comprende el valor de 6 pasajes urbanos, y se le paga al trabajador de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana por día trabajado sin distinción de categoría. Si el trabajador labora el día domingo o feriado se le abonará adicionalmente 4 pasajes urbanos.
- 3) **Bonificación por trabajo en altura:** Equivale al 7 % de la remuneración básica del obrero por cada 4 pisos por toda labor efectuada en el exterior de un edificio a partir del cuarto piso. Asimismo, si no se pudiera determinar los 4 pisos, se considera el pago de este beneficio a partir de los 10 metros contados desde la cota del suelo.
- 4) **Bonificación por altitud:** Los trabajadores que realicen labores en lugares ubicados a partir de los 3 mil metros sobre el nivel del mar, se les deberá pagar un monto que asciende a S/.1.80 por día laborado.



- 5) **Bonificación por trabajo nocturno:** La jornada nocturna está comprendida desde las 11:00 pm. hasta las 6:00 am. El trabajador que labora en este horario percibirá una bonificación adicional equivalente al 25% de su jornal básico, según su categoría. Estas labores deben ser rotativas.

- 6) **Bonificación por alta especialización (BAE):** Es de carácter permanente y en base al jornal básico, únicamente a los operarios que estén debidamente certificados por el empleador o por institución educativa deben realizar trabajos especializados. La escala es:
 - ✓ Operario operador de equipo mediano 8 %
 - ✓ Operario operador de equipo pesado 10 %
 - ✓ Operario electromecánico 15 %
 - ✓ Topógrafos 9%

- 7) **Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero:** Para los trabajadores que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo cota cero, la cual asciende a S/ 1.90 diarios.

- 8) **Bonificación por trabajos con altas temperaturas en infraestructuras vial (mezcla asfáltica):** Se otorga a trabajadores que laboren en contacto con mezcla asfáltica a temperaturas de 180 grados. El monto de esta asciende a S/ 3.50 por cada día de trabajo para la compra de bebidas hidratantes.

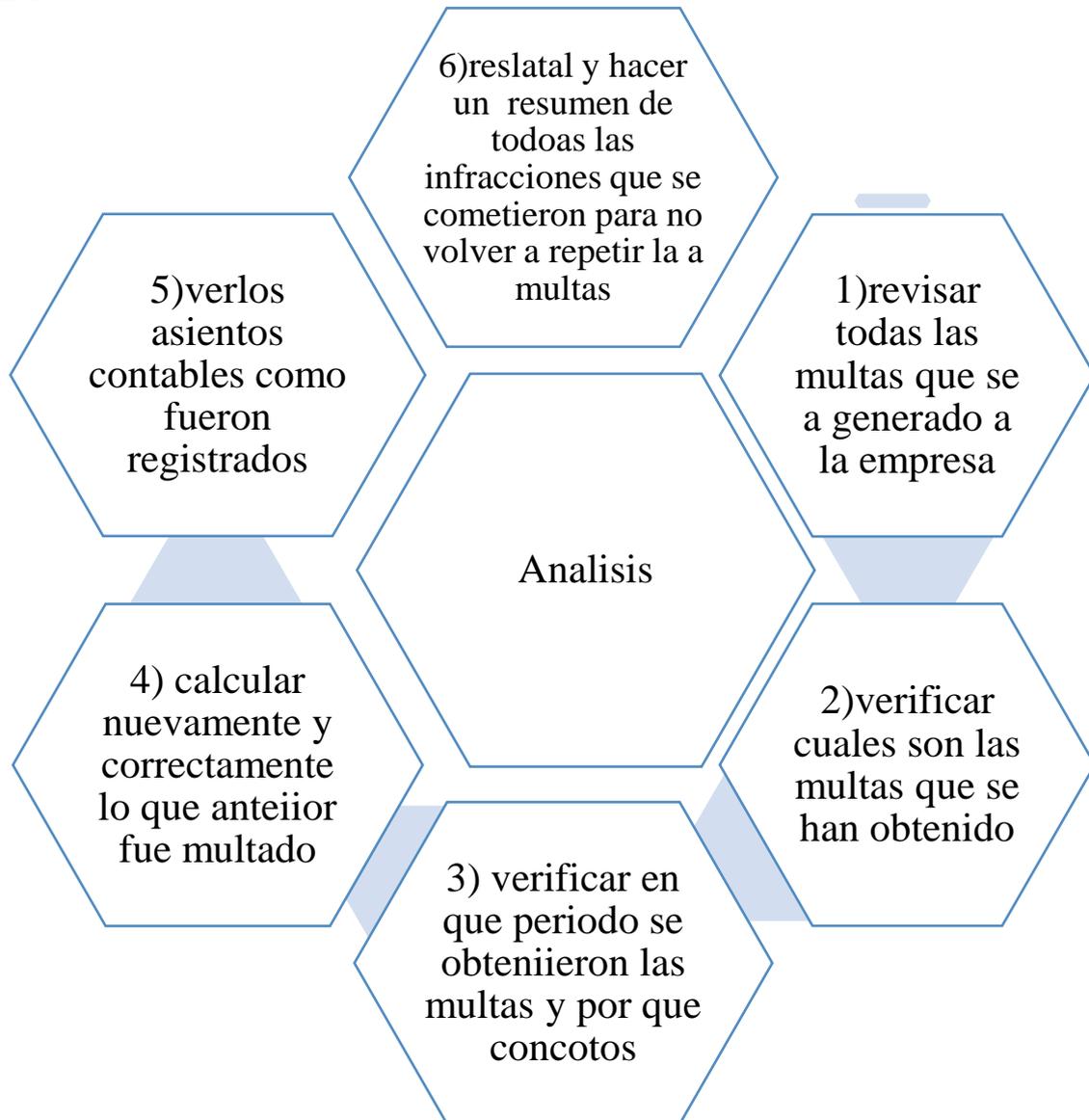
Asignaciones que percibe el trabajador de construcción civil?



- **Asignación por escolaridad:** Por cada hijo que curse estudios de nivel inicial, primarios o secundarios, estudios técnicos o superiores hasta la edad de 22 años acreditados con las partidas de nacimiento y el documento otorgado por la autoridad de educación correspondiente.
- **Asignación por defunción:** Se abona a los familiares del trabajador fallecido durante un contrato de trabajo. La asignación asciende a 1 UIT. Para gozar de esta asignación el costo de la obra debe ser igual o mayor a 50 UIT.
- **Asignación especial:** Para los trabajadores que laboren en días feriados y es equivalente al 10% del BUC y del 10% BAE (según la ocupación que desempeñe el trabajador). Se aplica únicamente en los siguientes feriados:
 - ✓ enero año nuevo
 - ✓ marzo variable jueves y viernes santo
 - ✓ 1 mayo día del trabajo
 - ✓ 28 julio fiestas patrias
 - ✓ 25 octubre día de los trabajadores de construcción civil
 - ✓ 25 diciembre navidad



Análisis





Estrategias para prevenir multas laborales

Visita inspectora	Materia a revisar	Comparecencia	Evaluar	Los documentos
Debemos atender al inspector de forma inmediata, una demora en la atención en más de 10 minutos podría ocasionar una multa. Algunas personas no atienden al inspector pues no se encuentra el encargado o no se tienen los documentos a la mano. Si ello es así, se puede recibir el requerimiento de información y pedir una nueva fecha para presentar la información.	Esta información nos va a ayudar a preparar los documentos y saber qué información nos podría pedir el inspector (Por ejemplo, Gratificaciones Legales).	Se deberá llevar los poderes originales, siendo un error frecuente que se lleve solo una fotocopia, considerándose en dicho caso como una inasistencia. Asimismo, recomendamos que se incluya en el poder a varios representantes, pues ante un evento de fuerza mayor, pueda apersonarse cualquier de ellos.	as empresas deben evaluar periódicamente el cumplimiento de las normas laborales, principalmente respecto a la desnaturalización de sus contratos temporales, locación de servicios, pago de beneficios laborales, seguridad y salud en el trabajo, entre otras materias, las cuales vienen siendo inspeccionadas constantemente por la Sunafil.	Los documentos (pues están archivados, en otra sede, etc.), se deberá solicitar formalmente un plazo adicional para poder cumplir con lo requerido. Si no se presenta la información, se podría considerar como una falta de colaboración.

