



CARTILLA DE DERECHOS LABORALES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL 2018-2019



Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú



Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú

Dirección: Prolongación Cangallo 670, La Victoria. Lima, Perú
Teléfonos: 2012370 / 3122034 / 3255495 / 987515423
Correo: secretaria@ftccperu.com

Web: www.ftccperu.com
Facebook: www.facebook.com/FTCCPeru
Twitter: @ftccp
Flickr: FTCCP Construcción Civil

Secretariado Ejecutivo de la FTCCP

Mario Huamán Rivera
Secretario general

Luis Villanueva Carbajal
Secretario general adjunto

Félix Juárez Namuche
Secretario de Organización

Hernán Chiroque Nole
Secretario de Economía

Wilder Ríos Gonzales
Secretario de Defensa Laboral

Félix Rosales Gutiérrez
Secretario de Bienestar Social

Teobaldo Bravo Aldana
Secretario de Obras Pesadas

Geremías Escalante Paulino
Secretario de Educación y Cultura

PRESENTACIÓN

DEBIDO A LA BUENA CONDUCCIÓN de la dirección de nuestra federación y la comisión negociadora en las negociaciones realizadas, más la masiva participación de los trabajadores en la contundente movilización nacional del 19 de julio, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) logró la solución del Pliego Nacional de Reclamos 2018-2019 y suscribió el Convenio Colectivo por Rama de Actividad, cuyos resultados benefician a todos los trabajadores de construcción a nivel nacional, que laboren en obras públicas o privadas.

La negociación colectiva por rama es una herramienta eficaz para encontrar soluciones a los problemas de los trabajadores, y es un mecanismo eficiente de distribución de la renta generada por la fuerza del trabajo, la cual permite recuperar la pérdida adquisitiva de los salarios de los trabajadores por el alza del costo de vida y obtener aumentos reales.

Compañeros:

La negociación colectiva se desarrolló en condiciones en que el país atraviesa por una crisis política, económica y social, donde la corrupción llegó a las autoridades del gobierno y sus poderes públicos, la corrupción del caso “Lava Jato”, de “las consorciadas” y el “Club de la construcción”, que ha afectado seriamente a los proyectos de infraestructura, generando una fuerte recesión del sector cuyas consecuencias las sufrimos los trabajadores, y las amenazas que acechan a este importante derecho conquistado por los trabajadores del andamio con movilizaciones, huelgas y vidas ofrendadas.

Así mismo, a pesar de las cifras macroeconómicas adversas, como es la inflación oficial del periodo (01 de junio 2017 al 31 de mayo 2018 - INEI) de 0.93%, con la unidad, combatividad y acciones de masas realizadas por la federación y sus sindicatos a nivel nacional, se logró un importante aumento diario al jornal básico de S/ 2.90 para el operario, S/ 1.70 para

el oficial y S/ 1.60 para el peón, lo que significa un incremento salarial de 4.51% para el Operario, 3.27% para el Oficial y 3.44% para el Peón, logro que supera la pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios por el alza del costo de vida y obtener aumentos reales.

Por lo que exhortamos a los dirigentes, activistas y trabajadores a promover, difundir y hacer cumplir la escala salarial y los derechos laborales conquistados a través de la negociación colectiva. Estos deben aplicarse en obras públicas, sean del gobierno central, regional o municipal, así como en obras del sector privado, porque el alto grado de informalidad que hay en el sector también es una amenaza para la negociación colectiva.

Secretariado Ejecutivo de la FTCCP



INTRODUCCIÓN

ANTES DE EMPEZAR a desarrollar el Régimen Laboral Especial de Construcción Civil, resulta indispensable hacer un repaso en torno a los principales convenios internacionales que ha ratificado nuestro país en materia de libertad sindical, derecho a la sindicalización y negociación colectiva.

CONVENIO 87 DE LA OIT

Este convenio fue suscrito en la ciudad de San Francisco el 17 de junio de 1948 y protege la libertad sindical y el derecho a sindicalización. A continuación se transcriben algunos de los artículos sobre dicho convenio:

“Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a

las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.”

CONVENIO 98 DE LA OIT

Este convenio fue adoptado por la Conferencia de la OIT el 1 de Julio de 1949 y ratificado por nuestro parlamento mediante Resolución Nro. 14712 el 18 de noviembre de 1963; y está referido principalmente al derecho de sindicalización y negociación colectiva, normativa que permite el desarrollo de las organizaciones sindicales y propicia la negociación colectiva a fin de resolver conflictos de índole laboral así como mejorar las condiciones de trabajo y remunerativas de los trabajadores. Es así que dentro de su regulación tenemos:

“Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas or-

ganizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”



Firma del Acta Final de Negociación Colectiva por Rama del Sector Construcción Civil

* Luis Isasi Cayo, primer vicepresidente del Consejo Directivo de la CAPECO

* Enrique Espinoza Becerra, presidente de la CAPECO

* Christian Sánchez Reyes, ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

* Luis Villanueva Carbajal, secretario general adjunto de la FTCCP

* Mario Huamán Rivera, secretario general de la FTCCP

Auditorio de la FTCCP (La Victoria, Lima), 10 de agosto de 2018.

I. RELACIÓN LABORAL

1.1 Régimen de Construcción Civil

El Régimen Laboral Especial de Construcción Civil está dado por la especial naturaleza de las labores que implican la realización de dicha actividad, la organización del trabajo, la especialización de los trabajadores, entre otros. Ahora bien, resulta necesario recurrir a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) a fin de determinarse quiénes estarían inmersos en este régimen laboral especial de acuerdo a las actividades que desarrolla cada persona.

En la actualidad, se tiene la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 4 (2008), la cual, en su Sección F, desarrolla las actividades que comprenden a la industria de la Construcción; habiéndose establecido oficialmente su adopción en el Perú mediante Resolución Jefatural N° 024-2010-INEI, para todas las actividades económicas. En ese sentido, a todas aquellas personas que desarrollen actividades que se encuentren comprendidas en la Sección F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) se consideran trabajadores de construcción civil, sujetos al pago de las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, etc., que a este sector de trabajadores les corresponde.

En este punto resulta necesario aclarar que es una excepción a la regla general descrita en líneas arriba lo prescrito por el artículo 12° y 14° del Decreto Legislativo 727 “Ley de Fomento de la Inversión privada en la Construcción”, norma que está dirigida a promover la reactivación de la economía nacional, alentar las inversiones en la industria de la construcción así como establecer las normas orientadas a crear las condiciones necesarias para el desarrollo de la inversión privada en la actividad de la construcción.

** Nota Importante: Trabajadores excluidos del régimen de construcción civil.- Se exceptúa del régimen de construcción civil únicamente para el*

tema de contratos y remuneraciones a los trabajadores que realicen su prestación en las empresas de inversión limitada, que ejecutan obras cuyos costos individuales no excedan de 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), exceptuándose también a personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda, siempre que la obra no supere el límite señalado. En estos casos el régimen laboral es el que se aplica normalmente a cualquier trabajador de régimen común de la actividad privada, pudiéndose celebrar contratos sujetos a modalidad por obra o servicio y las remuneraciones se podrán fijar libremente.

1.2 Características Especiales de la Actividad de Construcción Civil

Dada las particularidades y características especiales de la actividad de construcción civil, los trabajadores que presten servicios en esta actividad 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 especial de los trabajadores de construcción civil, hay dos características: se caracteriza por la eventualidad de las labores y la ubicación relativa de sus trabajadores. Conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, en el régimen laboral especial de los trabajadores de construcción civil, podemos encontrar dos (2) rasgos particulares:

- * *La eventualidad:* Dado que la relación laboral no es permanente, esta relación dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra.
- * *La ubicación relativa:* No existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción, desenvolviéndose en diversos sitios, sin fijeza absoluta.

1.3 Contrato de Trabajo en el Régimen Laboral de Construcción Civil

El tipo de contrato de trabajo de los trabajadores del régimen laboral de construcción civil es de “Contrato Colectivo de Trabajo”, es decir que los jornales, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, definición de las categorías y otros aspectos con-

cernientes y vinculados a la relación laboral, son regulados a través de Convenios o Convenciones Colectivas de Trabajo, que son el resultado de un proceso de negociación que lo suscriben la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco), en representación de los empleadores, y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), en representación de los trabajadores, por ser éstas las instituciones más representativas que agrupan a empleadores y trabajadores, respectivamente, a nivel nacional.

Conforme a la naturaleza de los acuerdos y el pacto entre las partes, los acuerdos serán de carácter permanente, como es el caso de las condiciones de trabajo, o de un año, como en el caso de incremento de jornales.

Base Legal:

TUO de la LRCT, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR

II. CATEGORÍAS DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

CON EL OBJETO DE DEFINIR los trabajos y responsabilidades de los trabajadores de construcción civil, se les clasifica en:

- **Operario civil:** Son los albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, chóferes, mecánicos y demás trabajadores calificados en una especialidad en el ramo. En esta misma categoría se considera a los maquinistas que desempeñan las funciones de operarios mezcladores, concreteros y wincheros.

- **Operario especializado:** Son los trabajadores operarios en construcción civil que están debidamente certificados por el empleador, por el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico) o por cualquier otro centro de capacitación debidamente autorizado, para realizar trabajos especializados.

Las especialidades varían en su denominación según la especialidad que realiza y el tipo de obra. Este tipo de trabajadores en su mayoría tienen

un jornal básico mejorado superior al operario civil, como reconocimiento a su especialización, así mismo gozan del pago de bonificaciones adicionales como es el caso de la Bonificación por Alta Especialización (BAE) dependiendo de su especialidad y del tipo de obra donde se encuentre laborando.

- **Oficial:** También se les conoce como ayudantes u oficiales a 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 hubiera alcanzado plena calificación de la especialidad.

Nota Importante: En esta categoría están comprendidos los guardianes, ya sea que presten servicios a propietarios, contratistas o sub-contratistas de obras de construcción.

- **Peón:** Son trabajadores no calificados que realizan labores diversas en la construcción.

Base Legal: Decreto Supremo del 2.3.1945

- Resolución Ministerial N° 197 D.T. del 5.7.1955
- Resolución Ministerial N° 005 D.T. del 5.1.1956
- Resolución Ministerial N° 233-2012-TR

III. REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

EN EL RÉGIMEN LABORAL de construcción civil, la remuneración se encuentra constituida por diversos conceptos remunerativos, los cuales desarrollamos a continuación:

3.1 Jornales Básicos

Los jornales básicos, vigentes para las tres categorías desde el 1 de junio de 2018 al 31 de mayo de 2019 son:

OPERARIO : S/ 67.20
OFICIAL : S/ 53.70
PEÓN : S/ 48.10

Base Legal:

TUO de la LRCT aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- Resolución Ministerial N° 224-2018-TR.

a) Alcance del aumento al jornal básico:

Los incrementos al jornal básico se aplican a todos los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional que laboren en obras públicas o privadas según la categoría de cada trabajador, con excepción de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 727.

Los efectos de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en construcción civil, tiene carácter vinculante para todos los empleadores y trabajadores de la actividad de toda la República, a partir del primero de junio de cada año.

Base Legal:

TUO de la LRCT aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

3.2 Pago de las Horas Extras

Los trabajadores que realicen labores más allá de la jornada ordinaria establecida, percibirán una sobre tasa por horas extras trabajadas, de la siguiente forma:

- Hasta la décima hora (novena y décima), una sobretasa del 60% sobre el jornal básico.
- Después de la décima hora y hasta las 11:00 p.m., una sobretasa del 100% sobre el jornal básico.
- Después de las 11:00 p.m. la remuneración por horas extras se pactará en forma convencional por las partes.

Estos son los pagos que como sobretasa debe percibir el trabajador por sobre tiempo o por el periodo extra que labora a pedido de su empleador y con consentimiento por parte del trabajador.

** Se entiende por “forma convencional” al acuerdo entre el trabajador y el empleador que previamente pactaron sobre el monto de sobretasa que por hora extra laborada después de las 11:00 p.m. se pagará*

Base Legal:

- Convenio Colectivo del 2 de junio de 1946 punto 3º aprobado por Decreto Supremo del 14 de julio de 1946
- Pacto de 8 de mayo de 1951, Punto 1º

3.3 Domingos y Feriados Trabajados

El trabajador que labora el día domingo o en los días: Año Nuevo (1 de enero), Jueves Santo y Viernes Santo, Día del Trabajo (1 de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de julio) Santa Rosa de Lima (30 de agosto), Combate de Angamos (8 de octubre), Día de los Santos (1 de noviembre), Inmaculada Concepción (8 de diciembre), Navidad (25 de diciembre), tiene derecho al pago de una sobretasa del 100% (es decir, percibe doble jornal por día trabajado).

Con respecto a los demás feriados del año, la forma de pago se aplica el mismo tratamiento de los feriados remunerados de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada.

Base Legal:

- Artículo 4º del Decreto Supremo del 2.3.1945.
- Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento Decreto Supremo N° 012-1992-TR.

3.4 Pago por Trabajo en Días Feriados

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

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

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

- * Año Nuevo (1 de Enero).
- * Viernes Santo.
- * Día Internacional de los Trabajadores (1° de Mayo).
- * Fiestas Patrias (28 de Julio).
- * Días de los Trabajadores en Construcción Civil (25 de Octubre).
- * Navidad (25 de Diciembre).

Base Legal:

- Convenio Colectivo 2014-2015; Punto 4°.
- Resolución Ministerial N° 176-2014-TR, Punto 4°.

3.5 Remuneración por Día de Descanso Semanal Obligatorio (DSO)

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio es equivalente a un jornal básico, así mismo se paga en forma proporcional a los días trabajados en la semana, es decir que corresponde al pago de un jornal básico al trabajador que labora 6 días o 48 horas en la semana.

Se debe tener en cuenta que en los casos fortuitos como aluvión, terremotos, catástrofes, etc., en que se interrumpa la labor, el trabajador no pierde la remuneración del día de descanso semanal obligatorio.

Base Legal:

- Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 012-1992-TR

3.6 1° de Mayo “DÍA INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES”

Ese día el trabajador tiene derecho a percibir el íntegro de su remuneración y descansar por ser un feriado establecido por ley. En caso coincida el día de descanso semanal obligatorio del trabajador con el feriado por el Día Internacional de los Trabajadores (1° de Mayo), el trabajador tiene derecho a que se pague además de su día de descanso, una remuneración adicional por feriado del Primero de Mayo.

Base Legal:

- Decreto Legislativo N° 713
- Decreto Supremo N° 012- 1992-TR

3.7 Gratificaciones

Los trabajadores en construcción civil tienen derecho a dos gratificaciones anuales correspondientes a Fiestas Patrias y Navidad que el empleador debe pagar de la siguiente manera:

- a) Gratificación por Fiestas Patrias, equivalente a 40 jornales básicos y se pagará a razón de un sétimo de 40 jornales básicos por mes laborado por el trabajador en la obra durante los meses de Enero a Julio del año respectivo.
- b) Gratificación por Navidad, equivalente a 40 jornales básicos y se pagará a razón de un quinto de 40 jornales básicos por mes laborado por el trabajador en la obra durante los meses de Agosto a Diciembre del año respectivo.

Para el pago de las gratificaciones señaladas se deberá tener presente lo siguiente:

- a) Cuando el trabajador labore en la misma obra un periodo completo de siete meses o de cinco meses, según el caso, percibirá el íntegro de las gratificaciones.
- b) Cuando el trabajador labora en una obra, un periodo menor a cada uno de los indicados anteriormente, percibirá tantos sétimos o quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas (40 jornales), como meses calendarios completos hubiere laborado el trabajador en dicha obra.
- c) Si el trabajador ingresa a laborar a una obra y es cesado antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales de los sétimos o de los quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas como días haya trabajado.

- d) El empleador deberá de abonar las gratificaciones al trabajador en la semana anterior a la de Fiestas Patrias o la Navidad, salvo el caso de retiro o despedida anterior a cada una de esas oportunidades.
- e) Para el computo se considera el descanso médico debidamente acreditado, por un periodo de hasta 60 días al año.

Base Legal:

- Resolución Subdirectoral N° 258-77-911000 del 15.3.77, Punto 4° del acta
- Resolución Subdirectoral N° 531-81-911000 del 24.7.81, Punto 2° del acta
- Resolución Directoral N° 155-94- DPSC, Punto 4° del acta
- Auto Subdirectoral de la SDNC de la DRTPEL, que registró el Convenio Colectivo N° 131-2004 del 9.9.2004.

3.8 Bonificación Unificada de la Construcción (BUC)

Es una bonificación única que se le otorga al trabajador en construcción civil y está integrada por varias bonificaciones: bonificación por desgaste de herramientas y ropa, por alimentación, por falta de agua potable, y por especialización para operario.

Esta bonificación es un porcentaje del jornal básico y se otorga por día trabajado. No se computa para las gratificaciones, asignación escolar, compensación vacacional. Ni por indemnización por tiempo de servicio.

Se otorgan en los siguientes porcentajes:

OPERARIO	32% del jornal básico por día trabajado.
OFICIAL	30% del jornal básico por día trabajado.
PEÓN	30% del jornal básico por día trabajado.

Base Legal:

- Resolución Subdirectoral N° 193-91-1SD –NEC-del 19.6.1991 Punto 3°.
- Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, Punto 3°.

3.9 Bonificación por Alta Especialización (BAE)

Se otorga a los operarios especializados que estén certificados por el empleador o por el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico) o por cualquier otro centro de capacitación debidamente autorizado, para realizar trabajos especializados, y se paga de la siguiente manera:

- *Operario Operador de Equipo Mediano*, se le paga por BAE el equivalente al 8% de su jornal básico.
- *Operario Topógrafo*, se le paga el 9% de su jornal básico.
- *Operario Operador de Equipo Pesado*, se le paga por BAE el equivalente al 10% de su jornal básico.
- *Operario Operador Electromecánico*, se le paga por BAE el equivalente al 15 % de su jornal basico.

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

Asimismo, las empresas que al momento de la suscripción de la convención colectiva 2013-2014 paguen por concepto de bonificación por alta especialización o similares, sumas iguales o montos superiores a los que se acuerden, mantendrán su vigencia.

Esta bonificación se paga por día laborado en jornada semanal obligatoria, con excepción de los domingos, feriados o descanso semanal obligatorio y no se considerará para el pago de beneficios sociales, ni para la indemnización por tiempo de servicios, ni vacaciones.

Las especialidades de Operario que percibirán la Bonificación por Alta Especialización (BAE), son:

- a) Operador de Equipo Mediano, están comprendidas las siguientes especialidades:
MANLIFT
RETROEXCAVADORA

MINICARGADOR

b) Operador de Equipo Pesado, están comprendidas las siguientes especialidades:

TRÁYLER

MOTONIVELADORA

VOLQUETE

BULLDOZER

CAMIÓN GRÚA

CAMIÓN MIXER (INCLUYE LOS AUTOCARGABLES)

CARGADOR FRONTAL

DUMPER

EXCAVADORA

GRÚA

GRÚA TORRE

JUMBO

PAVIMENTADORA

PLANTA CHANCADORA

PLANTA CONCRETO

PLANTA DE ASFALTO

RODILLO

SCCOPTRAM

TRACTOR

SCRAPER

SIDEBROOM

PALA MECÁNICA

PERFORADORA

ZARANDA

CAMIÓN OFF ROAD

CAMIÓN CISTERNA

TELEHANDLER

CAMABAJA

CAMIÓN LUBRICADOR

ROBOT SHOTCRETE

c) Operario Electromecánico, están comprendidas las siguientes especialidades:

ELECTRICISTA INDUSTRIAL

ELECTRICISTA LINIERO.
SOLDADOR
HOMOLOGADO, (6G, 4G, 3G, Y HDB)
MANIOBRISTA MONTAJE
MECÁNICO
ALINEAMIENTO
MECÁNICO ARMADOR
MECÁNICO MONTAJE
MECÁNICO ESTRUCTURA
CALDERERO
OXIGENISTA
INSTRUMENTISTA
TUBERO ALINEADOR
TUBERO MONTAJE
PINTOR
ELECTROMECAÁNICO
ARENADOR

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 233-2012 – TR, publicada el 28.9.2012
- Resolución Ministerial N° 132-2013 - TR., publicada el 3.8.2013

3.10 Bonificación por Movilidad

Los trabajadores en construcción civil perciben una bonificación por movilidad acumulada, para atender los gastos de movilidad urbana e interurbana. Es decir, para desplazarse de su domicilio habitual a la obra y viceversa. Este concepto es equivalente a seis (6) pasajes urbanos, no es computable para el cálculo de los beneficios sociales y se abona por día trabajado, siendo el monto similar para las tres categorías.

OPERARIO : seis pasajes urbanos.
OFICIAL : seis pasajes urbanos.
PEÓN : seis pasajes urbanos.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 667-73-TR del 10.9.1973
- Resolución Directoral N° 777-87-DR-LIM, Punto1°, del 8.7.1987

3.11 Pago de Movilidad en Domingos y Feriados

La bonificación acumulada por movilidad para los trabajadores que laboren domingos o feriados será la equivalente a cuatro (4) pasajes urbanos.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 259-2008-TR.

3.12 Reglamento para el pago de movilidad

La bonificación acumulada por movilidad diaria se otorgará a todos los trabajadores de construcción civil de la República que laboren dentro del radio urbano con excepción de:

- a) Los trabajadores que residan en campamentos y que el empleador sea quien proporcione transporte al inicio y al término de la jornada diaria o semanal del trabajo.
- b) En los casos en que el empleador proporcione transporte a sus trabajadores de un lugar determinado de la ciudad a la obra o centro de trabajo ubicados fuera del radio urbano, los trabajadores percibirán la bonificación acumulada por movilidad.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 667-73-TR del 19.9.1973

3.13 Bonificación por contacto directo con agua

Los trabajadores de construcción civil, percibirán una bonificación del 20% sobre el jornal básico cuando laboren en contacto directo con agua, entendiéndose aquellas labores en que el trabajador tenga que ingresar al agua e incluso sumergirse en ella, tal es el caso de trabajos realizados en inundaciones, ríos, lagos, represas entre otros.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 480 del 20 de marzo de 1964, punto 5°

3.14 Bonificación por contacto con aguas servidas

Los trabajadores que laboran en contacto directo con aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores percibirán una bonificación, la misma que será ascendente al 20 % sobre el jornal básico.

Base Legal:

- Convenio Colectivo N° 131-2004 del 9.09.2004, Punto 6°
- Resolución Ministerial N° 214-2007-TR.

3.15 Bonificación por altura

El empleador debe otorgar a los trabajadores de construcción civil una bonificación del 7% sobre el jornal básico por cada cuatro pisos a partir de cuarto piso, esta bonificación se pagará por toda labor efectuada en el exterior de una obra de construcción, siendo las labores las siguientes:

- Los que realicen labores de revestimiento de fachadas.
- Los que realicen trabajos de andamio, revoques, edificación de toda clase, revestimiento de toda clase, molduras, encofrados de aleros y otros.
- Los que realicen trabajos en fachadas interiores en las que se usen andamios y que comparten los mismos riesgos que las labores señaladas.
- Los que realicen trabajos en tanques elevados a partir de los 5 metros de altura.

En los trabajos donde no se puedan precisar los cuatro pisos, se considera la bonificación a partir de los diez metros, contados desde la cota del suelo. Esta bonificación se aplica a todas las categorías.

** Para el caso de los trabajadores que laboran en el tendido de cables eléctricos, en torres, en el montaje de estructuras metálicas prefabricadas o soldadas, en el montaje in situ de partes prefabricadas de puentes y en todas las actividades electromecánicas que generen riesgos de caída, este beneficio será de aplicación a partir de los cinco metros de altura contados a partir de la cota del suelo y solo en aquellas labores que impliquen riesgo de caída para el trabajador. Este beneficio no se considerará para los efectos del pago de los beneficios sociales.*

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 5° y 17°
- Resolución Ministerial N° 918 del 6.8.1965, Art. 5°
- Resolución Subdirectoral N° 604-75 del 8.4.1975
- Resolución Ministerial N° 072 del 4.2.1967
- Resolución Ministerial N° 187-2010-TR
- Resolución Ministerial N° 233-2012-TR

3.16 Bonificación por altitud

Se pagará S/ 2.00 por día laborado, a los trabajadores en construcción civil que presten servicios en obras o centros de trabajo ubicados a partir de los tres mil metros sobre el nivel del mar, sin tener en cuenta su lugar de procedencia, en tanto se mantenga dicha condición de trabajo. Esta bonificación no será computable para el pago de beneficios sociales.

Base Legal:

- Resolución Subdirectoral N° 058-76-911000 del 22.1.1976, Art. 1°.
- Resolución Ministerial N° 249-2009-TR.
- Resolución Ministerial N° 233-2012-TR.
- Resolución Ministerial N° 176-2014-TR.
- Resolución Ministerial N° 182-2016-TR

3.17 Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero

Los empleadores otorgarán en las obras de edificación una bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero equivalente a la suma de S/ 1.90 diario para los trabajadores de construcción civil que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo la cota cero, considerado que el pago de la bonificación se efectuará hasta la culminación de las obras de estructura al nivel indicado.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 256-2011-TR
- Resolución Ministerial N° 233-2012-TR
- Resolución Ministerial N° 132-2013-TR

3.18 Bonificación por turno noche

Se considera turno noche a partir de las 11:00 p.m., hasta las 6:00 a.m. Por tanto el trabajador que labore en ese horario debe recibir una bonificación de parte del empleador equivalente al 25% sobre el jornal básico; asimismo el empleador deberá otorgar un refrigerio al trabajador consistente en dos sándwich y ½ litro de leche. En este turno no se paga media hora más por el refrigerio.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 082 del 24.4.1964.
- Resolución Ministerial N° 072 del 4.2.1967.
- Resolución Directoral N° 100-72 -DPRTSS Art. 6°.
- Resolución Ministerial N° 169- 2015-TR.

3.19 Bonificación por Asignación escolar

El empleador debe otorgar al trabajador en construcción civil una bonificación por asignación escolar por cada hijo de hasta 22 años cumplidos que curse estudios de educación inicial, básica, técnica o superior, esta bonificación se pagará desde el momento que el trabajador ingresa a laborar en una obra.

El trabajador debe acreditar tal condición, por cada año con las partidas de nacimiento y la constancia de estudio otorgada por la autoridad de educación correspondiente, en cualquier momento, mientras dure el vínculo laboral. También percibirá este derecho el trabajador con descansos médicos debidamente acreditados hasta 60 días al año.

El monto que debe pagar el empleador por esta asignación, es de 30 jornales básicos por año, por cada hijo, para los trabajadores de las tres categorías en construcción civil, y debe ser cancelada en la última semana de cada mes calendario.

Base Legal:

- Resolución Subdirectoral N° 531-81-911000 del 24.7.1981
- Resolución Subdirectoral N° 711-75-911000 del 23.4.1975
- Resolución Directoral N° 155-94-DPSC.

- Convenio Colectivo N° 131-2004 del 9.9.2004, Punto 4°
- Resolución Ministerial N° 315-2006-TR. publicado el 7.9.2006
- Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.

3.20 Bonificación por contacto con agentes químicos / altas temperaturas e infraestructura vial

Los empleadores otorgaran la suma de S/ 3.50 por día trabajado, para la compra de una bebida rehidratante solo para la cuadrilla de trabajadores que laboren en contacto con agentes químicos y altas temperatura en obras de infraestructura vial en los trabajos con mezcla de asfalto

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.

3.21 Asignación por sepelio

Los empleadores en construcción civil otorgarán la asignación por sepelio a los familiares de los trabajadores fallecidos durante la vigencia del contrato de trabajo, siendo el monto de esta asignación el de una (1) Unidad Impositiva Tributaria (UIT), siempre y cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), conforme a las condiciones establecidas para su otorgamiento.

Base Legal:

- Resolución Directoral N° 143-73 DPRTESS del 26 .3.1973.
- Resolución N° 450-92-2SD-NEC.
- Resolución Ministerial N° 249-2009 –TR.
- Resolución Ministerial N° 256-2011-TR.

3.22 Descanso por el Día de los Trabajadores en Construcción Civil

El 25 de octubre de cada año se celebra el “DÍA DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL”; por tanto, ese día, el trabajador percibe el pago de su salario sin laborar, para la forma de pago se aplica el mismo tratamiento de los feriados remunerados. Este descanso o feriado es gremial.

Base Legal:

- Ley N° 24324
- Decreto Legislativo Nro. 713

3.23 Jornada

En Proyectos remotos de difícil acceso las partes acuerdan que será permitida una PERMANENCIA MÍNIMA en los campamentos de 28 días consecutivos y como máximo de 35 días consecutivos luego de los cuales los trabajadores gozaran de una Bajada mínima de 7 días pagados únicamente a jornal básico, Las partes igualmente dejan constancia que los trabajadores tienen libertad de disponer de su día de descanso semanal obligatorio y si desean lo podrán laborar quedando el empleador obligado a pagar dicho día de labor con la sobre tasa correspondiente.

Las partes dejan constancia que de existir a la fecha alguna bonificación, asignación, bono, gratificación etc., que los empleadores estén pagando a sus trabajadores a forma de compensación económica por los 7 días de bajada luego de su permanencia en el proyecto, dicho monto será considerado como pago a cuenta de la suma que se acuerda pagar mediante el presente convenio.

Si dicha bonificación a la fecha es igual a la que se pacta mediante este acuerdo no habrá pago adicional alguno, si dicha bonificación es menor la empresa cancelara la diferencia respectiva hasta llegar al monto equivalente a los 7 jornales básicos, si el monto fuese mayor se desglosara dicha suma en dos conceptos, una denominada pago en descanso que será equivalente a 7 jornales básicos y la diferencia mantendrá la denominación con la cual se ha estado abonando hasta la fecha.

Se deja constancia que la Bonificación PAGO EN DESCANSO será abonada en la primera semana luego del retorno a obra por parte del trabajador.

Las partes ratifican que la labor en construcción civil bajo el esquema antes descrito no corresponde a una Jornada Atípica Acumulativa”.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.

3.24 Compensación vacacional

El trabajador de construcción civil tiene derecho a percibir por concepto de vacaciones truncas el 10% del jornal básico por día efectivo de trabajo y los descansos médicos debidamente acreditados hasta por un periodo de 60 días al año, en este caso hay que tener en cuenta las siguientes situaciones del trabajador.

- * Si es despedido después de 6 días de labor efectiva, tiene derecho a 10% de todos los salarios ganados durante el tiempo en que laboró.
- * Si renuncia por voluntad tendrá derecho al 10% siempre que la renuncia se produzca después de 18 días de labor efectiva.
- * Si la despedida o renuncia coinciden al cumplimiento de los 18 días de labor efectiva el trabajador tiene derecho a una compensación vacacional equivalente a dos jornadas.
- * Para el pago de éste benéfico se toma en cuenta el último jornal básico.
- * El trabajador que labore un año de servicios continuos con el mismo empleador y en una misma obra tiene derecho a vacaciones anuales pagadas, esto es treinta (30) días consecutivos de vacaciones pagadas con treinta (30) salarios a base del jornal vigente en la época del descanso.
- * El derecho anual de vacaciones se obtiene después de haber cumplido un mínimo de 260 días de trabajo, o de haber percibido 40 salarios dominicales.
- * Cuando un trabajador no goza del descanso vacacional en su oportunidad y se acumulan 2 periodos consecutivos, percibirá triple remuneración.

Base Legal:

- Decreto Supremo N° 09 del 25.7.1959.
- Resolución Suprema N° 144-69 del 14 .7.1969.
- Resolución Ministerial N° 918 del 6.8.1965.
- Punto 3° del Acta de fecha del 13.8.1993, que solucionó el pliego 1993.
- Convenio Colectivo N° 131-2004 del 09.09.2004, Punto 4°.

3.25 Compensación por tiempo de servicios - CTS (Indemnización)

Los trabajadores de construcción perciben una indemnización por tiempo de servicios equivalente al 15% del total de los jornales básicos percibidos por el trabajador durante su prestación efectiva de servicios, en el 15% está considerado el 3% que corresponde a la asignación anual sustitutoria de la participación en las utilidades.

Para percibir este derecho se considera los días efectivamente trabajados y los descansos médicos debidamente acreditados hasta 60 días al año. No se considera el pago del salario dominical, pero si se toma en cuenta en dicho monto el importe de lo pagado por horas extras sin la sobretasa, este cálculo se efectúa con el último jornal básico.

Base Legal:

- Decreto Supremo del 23.10.1942, Art. 5°
- Decreto Supremo del 5.12.1946, Art. Único
- Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964
- Resolución Ministerial N° 299 del 25.2.1963
- Resolución Subdirectoral N° 450-90-2SD-NEC, del 25.5.1990
- Decreto Supremo N° 001-97-TR
- Convenio Colectivo N° 131-2004 del 9.9.2004, Punto 4°

3.26 Inclemencias Extremas del Clima

En caso de que se presenten inclemencias de clima extremo. No habituales en el lugar donde se desarrollan los trabajos; el empleador en uso de su facultad directriz podrá suspender las labores por la o las horas que considere pertinentes.

En dichos casos corresponderá pagarle al trabajador el 100% de las horas ordinarias dejadas de trabajar sin necesidad de que las mismas sean recuperadas.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 132-2013-TR. Publicada el 3.8.2013

3.27 Pago Total de Gratificaciones y otros por Descanso Médico

Los empleadores convienen en computar para el cálculo de los abonos, las Gratificaciones por Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo, indemnización, vacaciones y asignación escolar, los días en que dure el descanso médico del trabajador, debidamente certificado con un límite que no supere los sesenta (60) días al año.

Base Legal:

- Acta de Negociación Colectiva de Construcción Civil 2004-2005

IV. LICENCIAS Y/O PERMISOS REMUNERADOS

LAS LICENCIAS que le son concedidas a los trabajadores del Régimen Laboral Especial de Construcción Civil, son las siguientes:

4.1 Para inscripción de nacimiento de hijo

El empleador, concederá medio día de permiso sin pérdida de salario dominical, cuando el padre concurra a inscribir el nacimiento de un hijo, debiéndose comprobar tal hecho con el documento que expida la entidad a cargo del registro de nacimientos.

Base Legal:

- Resolución Subdirectoral. 46-SER del 23.2.1970
- Resolución Directoral. 40-70-DRTL del 3.4.1970

4.2 Permisos por duelo

De acuerdo con el Acta de Acuerdos de fecha 6.3.64 los trabajadores de construcción civil gozan de tres (3) días de permiso con goce de salario, en caso de fallecimiento de padres, cónyuges o hijos, debidamente comprobado.

Mediante la convención colectiva 2015 Los empleadores acuerdan ampliar de 3 a 5 días el permiso pagado por duelo cuando ocurra algunas de

las situaciones señaladas arriba siempre que el lugar donde se ejecute la obra haga poco accesible el traslado y/o transporte del Trabajador hasta su lugar de origen o residencia habitual a fin de que pueda acompañar a su familia ante el fallecimiento de un familiar directo. Este permiso es aplicable para las tres categorías.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 8°
- Resolución Directoral N° 082 del 24.4.1964, Art. 4°
- Resolución Subdirectoral N° 479-82-911000 del 16.8.1982, Pto. 9°
- Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.

4.3 Permisos para atenderse en EsSalud

Cuando el trabajador tenga que asistir a atenderse a EsSalud, por una enfermedad común se comunicará a su empleador un día antes de la atención, pero si es una urgencia médica o accidente de trabajo, se comunicará de inmediato, para el cual, el empleador otorgará el permiso correspondiente para su atención ambulatoria, teniendo en cuenta el lugar en donde se realizará la atención médica, sin perjuicio de su salario dominical o del día de descanso obligatorio.

Si la atención médica es en la mañana y el trabajador no tiene descanso médico, y sólo tiene constancia de atención donde se especifica el horario de salida por atención médica recibida, obligatoriamente tiene que regresar a su centro de trabajo. Sin embargo si el trabajador concurre a EsSalud a partir de la 3:00 pm., el trabajador puede regresar al día siguiente.

Base Legal:

- Convenio colectivo del 4 de noviembre de 1974, punto 16°

4.4 Licencia de paternidad

Este permiso es otorgado por el empleador al padre-trabajador de hasta cuatro (4) días hábiles consecutivos. El inicio de la licencia por paternidad se hace efectivo en la fecha que el trabajador lo indique entre el nacimiento de su hijo y el día en que la madre, el hijo o ambos sean dados de alta por el centro médico respectivo.

El trabajador debe comunicar al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días naturales respecto a la fecha probable del parto.

Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

Base Legal:

- Ley N° 29409
- Decreto Supremo N° 014-2010-TR.

4.5 Licencia sindical

Tienen derecho a gozar licencia sindical hasta dos dirigentes del comité de obra en los casos que tengan que acudir ante las autoridades u organismos de grado superior. Si en la obra laboran dirigentes de Sindicatos o Federación, se les deberá otorgar la licencia sindical correspondiente, previa solicitud al empleador.

Las licencias sindicales son pagadas, es decir, los dirigentes no pierden sus salarios, la legislación nacional establece como límite anual hasta 30 días al año, pudiéndose superar por acuerdos de partes, la cual se debe de comunicar al empleador con una anticipación no menor a veinticuatro (24) horas, salvo que por causas imprevisibles o de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 10°
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- Decreto Supremo N° 011-92-TR.

4.6 Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave

Los trabajadores en construcción civil, al igual que los demás trabajadores de la actividad pública, régimen laboral privado entre otros, tienen el derecho a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.

Esta licencia es otorgada por el empleador por el plazo máximo de siete (7) días calendario, con goce de haber. En caso de ser necesario más días de licencia, estos serán concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional.

Los requisitos para el goce de este derecho son a) Comunicar al empleador dando cuenta del uso de este derecho dentro de las cuarenta y ocho horas de producido o conocido el derecho. b) Adjuntar medico suscrito por el profesional de la salud autorizado a fin de acreditar el estado grave o terminal o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.

Base Legal:

- Ley N° 30012.

V. OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES

5.1 Libros de planilla y boletas de pago

El trabajador tiene derecho a ser inscrito en el libro de planillas de su empleador dentro de las 72 horas de haber ingresado a laborar.

Los datos que debe proporcionar el trabajador son: nombres y apellidos, sexo y fecha de nacimiento, domicilio, fecha de ingreso o reingreso, cargo u ocupación, número de registro de asegurado y fecha de cese.

Las planillas de las empresas que desarrollen actividades en construcción civil, podrán ser llevadas por cada obra o en conjunto por varias obras centralizándolas en una, pero en este caso cada obra deberá contar con una copia simple de planillas.

Los empleadores sujetos al régimen laboral de construcción civil deberán llevar las planillas electrónicas, debiendo declarar obligatoriamente por este medio la información relativa a sus trabajadores inscritos en dichas planillas.

Asimismo, en relación a las boletas de pago, El empleador debe entregar el original de dicha boleta al trabajador a más tardar, el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago, el duplicado quedara con el empleador.

Base Legal:

- Decreto Supremo N° 001-98-TR
- Decreto Supremo N° 009-2011-TR

5.2 Protector solar

Los empleadores colocarán y pondrán a disposición de los trabajadores en el campamento o instalaciones de la obra, dispensadores de protección solar, para el uso de los trabajadores, en las obras que se ejecuten en estación de verano o zonas de clima soleado.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 233-2012-TR

5.3 Refrigerio

Los empleadores de la construcción otorgarán a los trabajadores que laboren en turno noche y turno corridos un refrigerio de dos sándwich y ½ litro de leche

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 18°
- Resolución Ministerial N° 072 del 4.2.1967, Art. 5°

5.4 Agua potable

Los empleadores de la construcción están obligados a suministrar a los trabajadores de construcción agua para el consumo, esta deberá ser potable, en los lugares en donde no exista red pública de agua, el transporte y almacenamiento deberá garantizar su potabilidad.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 918 del 6.8.1965
- Resolución Suprema N° 023-81-TR del 23.3.1983

5.5 Turnos corridos

Los trabajadores en construcción civil que laboren turnos corridos, percibirán ocho horas y media de salario por ocho horas de trabajo, con descanso intermedio de 30 minutos para que el trabajador pueda tomar sus alimentos. En estos casos el empleador está obligado a otorgar a los trabajadores de las tres categorías un refrigerio que debe consistir en dos sándwich y ½ litro de leche por trabajador en cada turno.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 18°
- Resolución Ministerial N° 072 del 4.2.1967, Art. 5°

5.6 Uniformes de trabajo

Los empleadores de la construcción otorgarán al inicio de su relación laboral a cada uno de los trabajadores que laboran en obras públicas o privadas y que emplean a (20) veinte o más trabajadores (2) dos overoles tipo estándar, sin que exista obligación del trabajador de devolverlos al término de su relación laboral.

Base Legal:

- Decreto Supremo N° 7 del 10.4.1958, Art. 3°
- Resolución Directoral N° 777-87-DR-LIM del 8.7.1987
- Resolución Subdirectoral N° 450-90-2sd-NECM del 25.5.1990
- Norma técnica G50
- Resolución Ministerial N° 315-2006-TR, publicada el 7.9.2006

5.7 Botiquín

Las normas básicas de seguridad obligan a las empresas constructoras a tener en sus obras un botiquín de primeros auxilios.

Base Legal:

- Pacto de 1946 punto 11°
- Resolución Suprema N° 021-83-TR del 23.3.1983, Art. 45°
- Norma Técnica G.050

5.8 Destaque de trabajadores

Los empleadores en construcción civil asumirán el costo de los pasajes de ida y vuelta de los trabajadores, así como el alojamiento y alimentación, cuando aquellos sean contratados para ser destacados y alojados en lugar distinto donde fueron contratados

Base Legal:

- Resolución Ministerial 256-2011-TR
- Decreto Supremo del 14.07.1946

5.9 Seguro de vida EsSalud “+Vida Seguro de Accidentes”

Los empleadores contratarán a favor de sus trabajadores la Póliza de Seguro de EsSalud “+Vida Seguro de Accidentes”, adicional al seguro complementario por trabajo de riesgo (SCTR), cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Este seguro en caso de fallecimiento por accidente o invalidez permanente del titular cubre una póliza de hasta S/ 63,000 soles, y en caso del fallecimiento de la esposa cubre una póliza de S/ 31,500 soles.

Base Legal:

- Convención Colectiva N° 131-2004 del 9.9.2004, Punto 2°
- Resolución Ministerial N° 256-2011-TR
- Resolución Ministerial N° 176-2014-TR; Punto 2°

5.10 Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo

Siendo la actividad de construcción civil un actividad considerada de alto riesgo y catalogada como tal en el anexo 5 del Reglamento de la Ley 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social de Salud”; los empleadores que realicen dicha actividad riesgosa se encuentran en la obligación de contratar a favor de cada uno de sus trabajadores la Póliza del Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo en sus dos coberturas de prestaciones de salud así como de prestaciones económicas.

Base Legal:

- Ley 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”
- Decreto Supremo N° 009-97-SA – Reglamento de la Ley 26790
- Decreto supremo N° 003-98-SA “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de riesgo”

5.11 Aseguramiento en EsSalud

Teniendo los trabajadores de construcción civil la calidad de trabajadores dependientes, es obligación de las entidades empleadoras registrarlos o inscribirlos en el sistema de seguridad social de salud a cargo de EsSalud, estando a cargo del empleador el pago de las correspondientes aportaciones conforme a la normatividad sobre la materia.

Base Legal:

- Ley 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”
- Decreto Supremo N° 009-97-SA – Reglamento de la Ley 26790.



V Encuentro Nacional de Formadores en Seguridad y Salud en el Trabajo
Clausura. Centro Recreacional Pedro Huilca Tecse. Huachipa, 25 de mayo de 2018.

5.12 Certificado de Trabajo

Los empleadores, al término de la relación laboral, otorgaran a sus trabajadores obreros un certificado de trabajo, en el que debe señalarse la ocupación, categoría, jornal, y periodo laborado.

Base Legal: - Decreto Supremo del 21 de Julio de 1946

5.13 Comprobante de pago de retenciones y aportes

Los empleadores, entregarán a los trabajadores de la obra una certificación que acredite el pago de los aportes y retenciones por concepto de pensiones y de salud a que se refiere la Ley 27605; en la oportunidad en que se requiera o solicite al empleador.

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 214-2007-TR. Publicado el 13.8.2007
- Ley N° 27605, publicada en el Diario el Peruano 22.12.2001

5.14 Facilidades al comité de obra

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a que sus empleadores les faciliten un lugar adecuado de la obra, para el funcionamiento del Comité de Obra, sin entorpecer el normal desarrollo de la obra.

En las obras en las que se cuenten con 20 o más trabajadores se elegirá el Comité de Obra entre los trabajadores que laboren en dicha obra, en caso el número de trabajadores en la obra sea mayor a 5 y menor a 20, se nombrará a 02 delegados.

La constitución del Comité de Obra y elección de los dirigentes se debe efectuar en asamblea con votación de los trabajadores asistentes, debiéndose comunicar al empleador y al Ministerio de Trabajo, acompañando a ésta comunicación el Acta de la Asamblea de Constitución y elección de la Junta Directiva.

Base Legal:

- Resolución Subdirectoral N° 531-81 del 24.7.1981.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- Decreto Supremo N° 011-92-TR.



5.15 Descuentos por Cuota Sindical

Los empleadores están obligados a descontar de la remuneración del trabajador en la oportunidad de pago, las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias fijadas en el estatuto del referido sindicato o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria autorizada y firmada por cada uno de los trabajadores, las gestiones se realizarán a través del comité de obra y el sindicato de cada jurisdicción, para estos efectos se debe cumplir con lo siguiente.

La organización sindical perceptora de la cuota sindical debe proceder a la apertura de una cuenta en el sistema financiero. El registro sindical otorga a la organización sindical personería para efectos de ser titular de una cuenta en el sistema financiero.

El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención. Está prohibido el abono de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad bajo sanción administrativa, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento.

Cuando la organización sindical esté afiliada a organizaciones de grado superior, el empleador descuenta de la cuota sindical la parte proporcional y la abona a la cuenta del sistema financiero de tal organización, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención.

El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda.

Si la organización sindical no es titular de una cuenta del sistema financiero, el empleador que retiene la cuota sindical se constituye en depositario hasta que la organización sindical le comunique la cuenta de su titularidad. Mientras dure esta situación no se genera ningún tipo de interés u otro beneficio en favor de ninguna de las partes.

** Así mismo señalar que los subcontratistas que laboren en una obra ,no están exceptos de cumplir con lo señalado en el decreto legislativo 1187 ,deberán depositar la cuota sindical a la cuenta bancarizada del sindicato, no entregar a la mano a los delegados de la obra.*

Base Legal:

- Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 9°
- Resolución Subdirectoral N° 193-91 del 19.6.1991
- Resolución Directoral N° 100-72-DPRTESS de 14.4.1972
- TUO de LRCT aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR
- Decreto Supremo N° 011-92-TR
- Decreto Legislativo N° 1187
- Decreto Supremo N° 003-2017-TR

5.16 Aporte de los trabajadores a favor de la FTCCP

El aporte de los trabajadores a favor de la FTCCP, equivale a tres (3) veces el monto del aumento de los jornales básicos y el incremento sobre el BUC, todo ello correspondiente únicamente al día 1 de junio de cada año.

Esta es una contribución que hacen los trabajadores a la FTCCP por la solución de la negociación colectiva de cada año.

Que, los talonarios que la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) entregará y que constan de tres secciones, llevarán inserto el referido artículo en cada una de las secciones, lo que da cuenta de la contribución.

Que, dentro de los 10 días siguientes a la realización del descuento las empresas depositarán el monto total de las contribuciones descontadas, en una cuenta corriente bancaria, a nombre de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

Base Legal:

- Resolución Directoral N° 100-72-DPRTESS del 13 .04.1972, Art. 4°
- Convención Colectiva N° 131-2004 del 9.9.2004, Punto 7°
- Resolución Ministerial N° 224-2018-TR. del 11 .09.2018

5.17 Capacitación en SENCICO

Los trabajadores en construcción tienen derecho a las facilidades del caso, para que asistan a los cursos teóricos y prácticos que dicte el Sencico dentro del horario que señale. Esta obligación estará a cargo de las empresas constructoras y contratistas del sector construcción.

Base Legal:

- Resolución Suprema N° 531-81 del 24.7.1981, Art. 16°

5.18 Pago de remuneraciones por terceros

En aplicación del Art. 18 del Decreto Supremo N° 001-98-TR.modificado por el Decreto Supremo N° 017-2001-TR, cuando un trabajador retire el integro de sus remuneración de la entidad bancaria en que ha sido depositada, no sufrirá descuento alguno.

Base Legal:

- Convenio colectivo N° 148-2005 del 21.9.2005, punto 4°
- Decreto Supremo N° 001-98-TR, Art. 18

5.19 Constitución de los comités de seguridad y salud en el trabajo

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituirán en cada centro de trabajo, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará conformado en forma paritaria por igual número de representantes de los trabajadores y del empleador conforme lo dispone la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Decreto Supremo N° 005-2012-TR “Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” sus modificatorias y la Norma Técnica G-050.

Base Legal:

- Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR
- Norma Técnica G-050



Firma de convenio entre el CONAFOVICER y la Federación Peruana de Lucha.

Los hijos de obreros de construcción civil tienen facilidades para estudiar lucha grecorromana en las diferentes sedes del Conafovicer. La firma se realizó en el auditorio de la FTCCP el 16 de agosto de 2016.

VI. RETENCIONES

6.1 CONAFOVICER

El Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores en Construcción Civil del Perú (Conafovicer) fue creado a solicitud de los trabajadores.

Los empleadores están obligados a retener y depositar en el Banco de la Nación o Banco Continental el 2% del jornal básico que se abona por día laborado a los trabajadores, incluido el día domingo y feriados.

El empleador deberá hacer el depósito dentro de los quince (15) días siguientes al mes de la retención. Si no cumple con el depósito fijado, se incurre en mora.

Base Legal:

- Resolución Suprema N° 266-77/VC-1100 del 3.11.1977.
- Resolución Suprema 155-81- VI -1100
- Resolución Suprema 001-95-MTC

6.2 Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

Los empleadores de construcción civil están obligados a retener la aportación de los trabajadores al SNP en el momento del pago de las remuneraciones y entregarlas y/o depositarlas a la institución correspondiente.

Base Legal: Decreto Ley N° 19990

6.3 Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Las aportaciones a este régimen se distribuyen de la siguiente manera:

- Fondo de pensiones a cargo del trabajador, 10% de la remuneración asegurable
- Prima de seguro, de acuerdo a la AFP que elijan.

- Comisión variable, de acuerdo a la AFP que alijan.
- De acuerdo a la ley N° 27252 se establece un aporte complementario de 2%, de los cuales 1% esta a cargo del empleador y 1% a cargo del trabajador, por ser la actividad de construcción civil de alto riesgo.

Base Legal:

- Ley N° 27252
- Decreto Supremo N° 054-97-EF.(Texto Único .Ordenado de la Ley del Sistema Privado y Administración del Fondo de Pensiones)

6.4 Renta de Quinta Categoría

La renta de quinta categoría son los montos que se perciben por concepto de remuneraciones, siendo ésta el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (retribución a su trabajo), en dinero o en especie, sin interesar la forma o la denominación, siempre que sea de su libre disposición, por el trabajo personal prestado en relación de dependencia, con contrato de trabajo a tiempo determinado o indeterminado, que esta normado por la legislación laboral, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales. Conforme al artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF siendo que resultan gravadas las rentas obtenidas que sean superiores a 7 Unidades Impositivas Tributarias.

6.4.1 Determinación de la renta de quinta categoría

Para la determinación de la renta neta de quinta categoría, se calcula en función a una proyección de todos los ingresos del trabajador que tengan carácter remunerativo —como se tiene detallado en el punto anterior— ingresos que serán percibidos durante el periodo de un año (enero-diciembre).

Conforme a lo establecido en el Artículo 40° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, para determinar cada mes las retenciones por rentas de quinta categoría a que se refiere el Artículo 75° del T.U.O. de la Ley de

Impuesto a la Renta, debiéndose tener en cuenta que el monto de los ingresos del trabajador debe superar el equivalente a 7 UIT: $7 \times S/ 4,150.00 = 29,050.00$ para el año 2018; procediéndose de la siguiente manera:

a. La remuneración mensual se multiplicará por el número de meses que falte para terminar el ejercicio (Año fiscal – Enero a Diciembre), incluyendo el mes al que corresponda la retención.

b. Al resultado se le sumará las gratificaciones ordinarias que correspondan al ejercicio y en su caso, las participaciones de los trabajadores y la gratificación extraordinaria, que hubieran sido puestas a disposición de los mismos en el mes de la retención.

c. Al resultado obtenido en el punto anterior, se le sumará, en su caso, las remuneraciones, gratificaciones extraordinarias, participaciones de los trabajadores y otros ingresos puestos a disposición de los mismos en los meses anteriores del mismo ejercicio (Año fiscal – Enero a Diciembre).

d. A la suma que se obtenga por aplicación de los puntos anteriores se le restará el monto equivalente a las siete (7) Unidades Impositivas Tributarias (S/ 29,050.00).

e. Al resultado obtenido conforme a las operaciones aritméticas realizadas hasta el punto anterior, se le aplicará las tasas previstas según el monto obtenido, las mismas que según lo dispuesto por el artículo 53° del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Impuesto a la Renta modificado por la Ley 30296, se aplica una escala progresiva acumulativa cuando los ingresos por remuneraciones o rentas de trabajo superan las 7 UIT; siendo esta escala progresiva y acumulativa, la siguiente:

Monto adicional sobre las 7 UIT (Inafectas)	Tasa Aplicable
Hasta 5 UIT	8 %
Más de 5 UIT hasta 20 UIT	14 %
Más de 20 UIT hasta 35 UIT	17 %
Más de 35 UIT hasta 45 UIT	20 %
Más de 45 UIT	30 %

En soles son los siguientes montos, teniendo en cuenta que el valor de la UIT para el 2018 es de S/ 4,150.00

5 UIT = S/ 20,750

20 UIT = S/ 83,000

35 UIT = S/ 145,250

45 UIT = S/ 186,750

Base Legal:

- Decreto Supremo N° 179-2004-EF

- Ley N° 30296, publicado en El Diario Oficial El Peruano 31.12.2014



Delegación de dirigentes internacionales

Dirigentes de construcción civil de Argentina, Brasil, Chile, Panamá, Uruguay de la UOCRA, FETRACOMA, SINTEC, SUNTRACS y SUNCA convocados por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) para el lanzamiento de la Campaña "25 kilos, ¡no más!".

TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES
PLIEGO NACIONAL 2018 - 2019
(Del 01.06.2018 al 31.05.2019)

OPERARIO					Indemnizac.	vacaciones	
Jornal	67.20	* 6 días	403.20	diario	10.08	6.72	
Jornal				semanal	60.48	40.32	
Dominical	11.20	* 6 días	67.20				
BUC 32 %	21.50	* 6 días	129.02				
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20				

Total Salarios			642.62				
Descuento ONP 13%			77.93				
Descuento CONAF. 2%			9.41				
Pago Neto Semanal			555.29				
					Fiest. Patri.	Fiest. Navid.	
				diario	12.80	17.92	
				mensual	384.00	537.6	
				Total	2688.00	2688.00	
				Ley N° 30334, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador			
OFICIAL					Indemnizac.	vacaciones	
Jornal	53.70	* 6 días	322.20	diario	8.06	5.37	
Jornal				semanal	48.33	32.22	
Dominical	8.95	* 6 días	53.70				
BUC 30 %	16.11	* 6 días	96.66				
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20				

Total Salarios			515.76				
Descuento ONP 13%			61.43				
Descuento CONAF. 2%			7.52				
Pago Neto Semanal			446.81				
					Fiest. Patri.	Fiest. Navid.	
				diario	10.23	14.32	
				mensual	306.86	429.6	
				Total	2148.00	2148.00	
				Ley N° 30334, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador			
PEON					Indemnizac.	vacaciones	
Jornal	48.10	* 6 días	288.60	diario	7.22	4.81	
Jornal				semanal	43.29	28.86	
Dominical	8.02	* 6 días	48.10				
BUC 30 %	14.43	* 6 días	86.58				
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20				

Total Salarios			466.48				
Descuento ONP 13%			55.03				
Descuento CONAF. 2%			6.73				
Pago Neto Semanal			404.72				
					Gratific.	Fiest. Navid.	
				diario	9.16	12.83	
				mensual	274.86	384.8	
				Total	1924.00	1924.00	
				Ley N° 30334, 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	5.60	168.00		8.40	13.44	16.80	1.26
OFICIAL	4.48	134.25		6.71	10.74	13.43	1.01
PEON	4.01	120.25		6.01	9.62	12.03	0.90

TABLA SALARIAL MENSUAL CON BENEFICIOS SOCIALES
RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
(Del 01.06.2018 al 31.05.2019)

OPERARIO						
Jornal Basico	67.20	*	26	días	1747.20	
D.S.O	67.20	*	4	días	268.80	
BUC 32 %	21.50	*	26	días	559.10	
Bonificación Por Movilidad	7.20	*	26	días	187.20	
Indemnización 15%	10.08	*	26	días	262.08	
Vacaciones 10%	6.72	*	26	días	174.72	
Gratificación Navidad	17.92	*	30	días	537.60	
B. Extraordinaria Ley 30334	1.61	*	30	días	48.38	
Total Salarios					3785.09	
Descto. SNP 13%					357.48	
Descto. CONAFOVICER 2%					40.32	
Pago Neto Mensual					3387.29	
OFICIAL						
Jornal Basico	53.70	*	26	días	1396.20	
D. S. O.	53.70	*	4	días	214.80	
BUC 30 %	16.11	*	26	días	418.86	
Bonif. Por Movilidad	7.20	*	26	días	187.20	
Indem. 15%	8.06	*	26	días	209.43	
Vacac. 10%	5.37	*	26	días	139.62	
Gratificación Navidad	14.32	*	30	días	429.60	
B. Extraordinaria Ley 30334	1.29	*	30	días	38.66	
Total Salarios					3034.37	
Descto. SNP 13%					282.03	
Dscto. CONAFOVICER 2%					32.22	
Pago Neto Mensual					2720.12	
PEON						
Jornal Basico	48.10	*	26	días	1250.60	
Jornal Dominical	48.10	*	4	días	192.40	
BUC 30 %	14.43	*	26	días	375.18	
Bonif. Por Movilidad	7.20	*	26	días	187.20	
Indem. 15%	7.22	*	26	días	187.59	
Vacac. 10%	4.81	*	26	días	125.06	
Gratificación Navidad	12.83	*	30	días	384.80	
B. Extraordinaria Ley 30334	1.15	*	30	días	34.63	
Total Salarios					2737.46	
Dscto. SNP 13%					252.62	
Dscto. CONAFOVICER 2%					28.86	
Pago Neto Mensual					2455.98	
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	5.60	168.00	8.40	13.44	16.80	1.26
Oficial	4.48	134.25	6.71	10.74	13.43	1.01
Peón	4.01	120.25	6.01	9.62	12.03	0.90

TABLA SALARIAL CON BENEFICIOS SOCIALES
REGIMEN DE CONSTRUCCION CIVIL
(Dei 01.06.2018 al 31.05.2019)

OPERARIO						
Jornal Basico	67.20	*	6	días		403.20
Descanso Semanal Obligatorio	11.20	*	6	días		67.20
BUC 32 %	21.50	*	6	días		129.02
Bonificación Por Movilidad	7.20	*	6	días		43.20
Indemnización 15%	10.08	*	6	días		60.48
Vacaciones 10%	6.72	*	6	días		40.32
Gratificación F. Patrias	12.80	*	7	días		89.60
B. Extraordinaria Ley 30334	1.15	*	7	días		8.06
Total Bruto Salarios						841.09
Descuento SNP 13%						83.17
Descuento CONAFOVICER 2%						9.41
Pago Neto Semanal						748.51
OFICIAL						
Jornal	53.70	*	6	días		322.20
Descanso Semanal Obligatorio	8.95	*	6	días		53.70
BUC 30 %	16.11	*	6	días		96.66
Bonificación Por Movilidad	7.20	*	6	días		43.20
Indemnización 15%	8.06	*	6	días		48.33
Vacaciones 10%	5.37	*	6	días		32.22
Gratificación F. Patrias	10.23	*	7	días		71.60
B. Extraordinaria Ley 30334	0.92	*	7	días		6.44
Total Bruto Salarios						674.35
Descuento SNP 13%						65.62
Descuento CONAFOVICER 2%						7.52
Pago Neto Semanal						601.21
PEON						
Jornal	48.10	*	6	días		288.60
Descanso Semanal Obligatorio	8.02	*	6	días		48.10
BUC 30 %	14.43	*	6	días		86.58
Bonif. Por Movilidad	7.20	*	6	días		43.20
Indemnización 15%	7.22	*	6	días		43.29
Vacaciones 10%	4.81	*	6	días		28.86
Gratificación F. Patrias	9.16	*	7	días		64.13
B. Extraordinaria Ley 30334	0.82	*	7	días		5.77
Total Bruto Salarios						608.54
Descuento SNP 13%						58.78
Descuento CONAFOVICER 2%						6.73
Pago Neto Semanal						543.02
Si tiene hijos estudiando y trabaja horas extras, sumara además lo siguiente						
Asignación Escolar por un hijo				Horas Extras		
Categoría	Diario	Men.	Simple	60%	100%	Indem. 15%
Operario	5.60	168.00	8.40	13.44	16.80	1.26
Oficial	4.48	134.25	6.71	10.74	13.43	1.01
Peón	4.01	120.25	6.01	9.62	12.03	0.90

TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES
PLIEGO NACIONAL 2018 - 2019
(Del 01.06.2018 al 31.05.2019)

OPERARIO (Op. De Equipo Mediano)					Indemnizac.	Vacaciones
Jornal (*)	67.20	* 6 días	403.20	diario	10.08	6.72
Jornal Dominical	11.20	* 6 días	67.20	semanal	60.48	40.32
BUC 32 %	21.50	* 6 días	129.02			
Bon. por Alta Esp. 8%	5.38	* 6 días	32.26			
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20			
Total Salarios			674.88	diario	12.80	17.92
Descuento ONP 13%			82.12	mensual	384.00	537.60
Descuento CONAF. 2%			9.41	Total	2688.00	2688.00
Pago Neto Semanal			583.35	Ley N° 30334, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador		
OPERARIO (Op. De Equipo Pesado)					Indemnizac.	Vacaciones
Jornal (*)	67.20	* 6 días	403.20	diario	10.08	6.72
Jornal Dominical	11.20	* 6 días	67.20	semanal	60.48	40.32
BUC 32 %	21.50	* 6 días	129.02			
Bon. por Alta Esp. 10%	6.72	* 6 días	40.32			
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20			
Total Salarios			682.94	diario	12.80	17.92
Descuento ONP 13%			83.17	mensual	384.00	537.60
Descuento CONAF. 2%			9.41	Total	2688.00	2688.00
Pago Neto Semanal			590.37	Ley N° 30334, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador		
OPERARIO (Electromecánico)					Indemnizac.	Vacaciones
Jornal (*)	67.20	* 6 días	403.20	diario	10.08	6.72
Jornal Dominical	11.20	* 6 días	67.20	semanal	60.48	40.32
BUC 32 %	21.50	* 6 días	129.02			
Bon. por Alta Esp. 15%	10.08	* 6 días	60.48			
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20			
Total Salarios			703.10	Gratific.		
Descuento ONP 13%			85.79	diario	12.80	17.92
Descuento CONAF. 2%			9.41	mensual	384.00	537.60
Pago Neto Semanal			607.91	Total	2688.00	2688.00
				Ley N° 30334, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador		
OPERARIO (Topógrafo)					Indemnizac.	vacaciones
Jornal (*)	67.20	* 6 días	403.20	diario	10.08	6.72
Jornal Dominical	11.20	* 6 días	67.20	semanal	60.48	40.32
BUC 32 %	21.50	* 6 días	129.02			
Bon. por Alta Esp. 9%	6.05	* 6 días	36.29			
Bonif. Por Movilidad	7.20	* 6 días	43.20			
Total Salarios			678.91	Gratific.		
Descuento ONP 13%			82.64	diario	12.80	17.92
Descuento CONAF. 2%			9.41	mensual	384.00	537.60
Pago Neto Semanal			586.86	Total	2688.00	2688.00
				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 cada hijo				HORAS EXTRAS		
Diario	Mensual	Simples	60%	100%	Indemniz.	
5.60	168.00	8.40	13.44	16.80	1.26	

(*) El Jornal Basico de los operarios altamente especializados que se señalan en la presente tabla, es referencial, ya que este tipo de trabajadores tienen un Jornal Basico mejorado superior al operario civil por su alta especialización y por el tipo de obra donde se encuentran laborando.

especialización, por un nivel superior al que se encuentran laborando.



Foro “Campaña ‘25 kilos, ¡no más!’ en los Juegos Panamericanos Lima 2019”

Luis Villanueva Carbajal, secretario general adjunto de la FTCCP, en discurso de apertura. Auditorio de la OIT (San Isidro, Lima), 5 de setiembre de 2018.



Organización
Internacional
Del Trabajo

CAMPAÑA 25 KILOS, ¡NO MÁS!

ANTECEDENTES

La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) conjuntamente con la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) implementarán una campaña basada en movilizaciones, distribución de información a empleadores, trabajadores, autoridades gubernamentales, factores vinculados a las empresas productoras y emparadoras de cemento y derivados, la cual se denomina: “25 kilos, ¡No más!”, la campaña busca reducir el peso de las bolsas de cemento, para la consecuentemente mejora en la calidad de vida de los trabajadores, focalizada en la obras de infraestructura deportiva para los Juegos Panamericanos Lima 2019. Esta campaña recibe el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo a través de la Oficina Regional para América Latina.

La protección de la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, corresponde a esta “Campaña 25 kilos, ¡No Más!” que desarrolla la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, de cuyo seno se desprende una legislación laboral internacional que coincide en estos aspectos con los Convenios 155, 187 y, en particular, el Convenio 127 de OIT sobre peso máximo de carga; y la Recomendación 128 del mismo año, sobre peso máximo.

Recordemos que la ausencia de una política de prevención hace que cada día mueran más de 6,300 personas en el mundo por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo. Al año, más de 2,3 millones. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo en todo el mundo; muchos de los cuales inhabilitan temporal y permanentemente a los trabajadores y trabajadoras.

En la actualidad, en el Perú, el peso de las bolsas de cemento que se comercializa es de 42.5 kilogramos, lo que genera diversos problemas en la integridad del trabajador, por cuanto el exceso de carga genera lesiones progresivas y permanentes atentando contra su salud y continuidad en el trabajo.

No cabe duda que el levantamiento y manipulación de cargas mayores a los 25 Kilos causa lesiones musculoesqueléticas de la espalda, cuello, hombros y codos, más otras lesiones que provocan el desgaste precoz del trabajador o trabajadora, acortando su vida productiva.

Sobre el tema, existen recomendaciones de organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Si bien esta Campaña hoy está dirigida a toda la actividad de la construcción, es necesario considerar para otras actividades se debe generalizar el peso de carga a 25 kg, a fin de prevenir lastimosas enfermedades a los trabajadores.

La determinación del peso de carga a 25 kg ya tiene antecedentes en otras partes del mundo. Así, en países de la Unión Europea, los fabricantes, gobiernos, empleadores y sindicatos, han convenido que cargas de más de 25 kilos, representan “un riesgo no tolerable”; por lo tanto, el peso máximo de las bolsas de cemento en Europa es de 25 kilos. En Australia, de 20 kg.

En América Latina, tenemos el ejemplo de Uruguay que en el año 2008 aprobó el Decreto 423/07 sobre Reducción de las Cargas Transportadas Manualmente que regula el peso en las bolsas de productos comerciales, incluyendo las bolsas de cemento en 25 kg, cada una.

Compañeros: Difundamos en las diferentes obras a nivel nacional la CAMPAÑA “25 KILOS, ¡NO MÁS!” y sensibilicemos en los trabajadores, empleadores y autoridades correspondientes la necesidad de reducir el peso de las bolsas de cemento a “25 kilos, ¡NO MÁS!”, con la finalidad de salvaguardar la salud física de las y los trabajadores, a efecto que se reconvierta el empaque a una presentación sencilla en su manipulación, el acarreo y acomodo.

**¡JUNTOS LUCHEMOS Y HAGAMOS REALIDAD EN EL PERÚ,
LAS BOLSAS DE CEMENTO “25 KILOS, ¡NO MÁS!”!**



FTCCP e ICM en la obra de la villa deportiva de los Juegos Panamericanos Lima 2019

En el marco de la visita del secretario global de Educación de la ICM, Tos Afonuevo, y el representante regional de la ICM para América Latina, Nilton Freitas, a la FTCCP, ambas instituciones realizaron una visita a las obras de la Villa Deportiva Nacional (Videna) para impulsar la "Campana "25 kilos, ¡no más!" para las bolsas de cemento. San Luis, 21 de mayo de 2018. Lima, Perú.

CAMPAÑA SINDICAL NACIONAL

25 KILOS

¡NO MÁS!



**Campaña Nacional de la
Federación de Trabajadores en
Construcción Civil del Perú, por
la reducción del peso de la bolsa
de cemento a 25 kilos...¡No Más!**

Federación de Trabajadores en
Construcción Civil del Perú



Internacional de Trabajadores de la
Construcción y la Madera (ICM)

