



Federación de Trabajadores
en Construcción Civil del Perú



CONVENIO COLECTIVO 2021-2022 DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN



**CARTILLA DE
DERECHOS
LABORALES DEL
RÉGIMEN ESPECIAL
DE CONSTRUCCIÓN
CIVIL**



MESA DE PARTES VIRTUAL: secretaria@ftccperu.com

Dirección: Prolongación Cangallo 670, La Victoria. Lima, Perú
Teléfonos: 2012370 / 3122034 / 3255495 / 987515423

Web: www.ftccperu.com
Facebook: [www.fb.com/FTCCPeru](https://www.facebook.com/FTCCPeru)
Twitter: [@ftccp](https://twitter.com/ftccp)
Youtube: FTCCP Construcción Civil
Instagram: www.instagram.com/ftccp
Issuu: <https://issuu.com/construccion>





FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ



Secretariado Ejecutivo de la FTCCP 2019-2023

Luis Villanueva Carbajal
Secretario general

Geremías A. Escalante Paulino
1° Secretario de Organización

Héctor E. Calla Chura
2° Secretario de Organización

Tito C. Zea Bendezú
1° Secretario de Defensa Laboral

Félix Rosales Gutiérrez
1° Secretario de Economía y Finanzas

Jhon Oliver Cruz Mauricio
1° Secretario de Bienestar Social

Wilder A. Ríos Gonzales
1° Secretario de Obras de Infraestructura

Jhon Irene Gonzales Cruz
1° Secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo

César O. Soberón Estela
1° Secretario de Prensa y Comunicaciones

Hernán Chiroque Nole
1° Secretario de Educación y Cultura

PRESENTACIÓN

CON LA DECIDIDA PARTICIPACIÓN y el respaldo de miles de trabajadores del sector construcción en el ámbito nacional, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) logró la solución del Pliego Nacional de Reclamos en Construcción Civil 2021-2022, conquistando aumento de salarios y mejores condiciones laborales para todos los trabajadores de la construcción en todo el país.

La solución y suscripción del convenio colectivo es un acto sindical trascendental que corona horas de arduas discusiones y defensa de los intereses de los trabajadores y la jornada nacional de lucha del 9 de setiembre, acción de la práctica del sindicalismo clasista que reafirma que *¡SIN LUCHAS NO HAY VICTORIAS!*

La negociación colectiva por rama de actividad es una herramienta eficaz para mejorar los salarios y condiciones de trabajo, así como encontrar soluciones a los problemas de los trabajadores, y es un mecanismo eficiente de distribución de la renta generada por la fuerza de trabajo, porque 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 muy peculiares y difíciles, por la situación crítica que atraviesa el país como consecuencia de la pandemia del covid-19, la coyuntura política, la crisis económica que atraviesa el país y la caída aproximada de 40% del sector construcción, cuyas consecuencias las sufrimos los trabajadores, y por las amenazas que acechan a este importante derecho conquistado por los trabajadores del andamio con movilizaciones, huelgas y vidas ofrendadas.

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 las diferentes obras públicas, que ejecute el Gobierno central, regional, o municipal, así como en obras del sector privado.

Secretariado Ejecutivo de la FTCCP



La V Asamblea Nacional de Delegados de la FTCCP, realizada el 10 de setiembre de 2021, aprobó la última propuesta de CAPECO de aumento salarial realizada tras la movilización del 9 de setiembre.

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 mis-

mas, 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 organizaciones 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’.



El 6 de junio de 2021, construcción civil salió a las calles contra el intento de golpe fujimorista en una jornada nacional de lucha convocada por la CGTP.

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 que, 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.º 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 les considera 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 12º y 14º del Decreto Legislativo N.º 727 “Ley de Fomento a 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

Los trabajadores que presten servicios en esta actividad se encuentran sujetos al régimen laboral especial de construcción civil, el mismo que tiene dos (02) características especiales descritas por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N.º 0261-2003-AA/TC:

- **La eventualidad:** La relación laboral en construcción civil es temporal, porque el vínculo laboral solo dura el tiempo que demore en ejecutarse la obra para la que es contratado el trabajador.
- **La ubicación relativa:** Debido a la temporalidad de la actividad, ello implica que no exista un lugar fijo donde establecerse, sino que el mismo varía, de acuerdo al lugar donde se va a ejecutar la obra.

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, los jornales, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, definición de las categorías y otros aspectos concernientes 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, suscritos por 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 estas las instituciones más representativas del sector construcción que agrupan a empleadores y trabajadores, respectivamente, en todo el país.

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 del incremento de jornales.

Base legal:

* TUO de la LRCT, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.



La movilización por la solución del Pliego Nacional de Reclamos en Construcción Civil se realizó el 10 de setiembre de 2021. En Lima, fuimos recibidos en el Ministerio de Trabajo.

II. CATEGORÍAS DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

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

- **Operario civil:** Albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, choferes, mecánicos, pintores y demás trabajadores calificados en una especialidad del ramo. También se considera en esta categoría a los maquinistas, 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 tiene un jornal básico mejorado superior al operario civil, como reconocimiento a su especialización; así mismo, goza 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. Son los trabajadores que tienen una especialidad en el ramo, pero que no han alcanzado plena calificación en dicha especialidad; trabajan como auxiliares del operario que tiene a su cargo la responsabilidad de la tarea, es decir, son los ayudantes de los operarios.

Nota importante:

En esta categoría están comprendidos los guardianes, ya sea que presten servicios a propietarios, contratistas o subcontratistas 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.º 197 D.T. del 5.7.1955.
- * Resolución Ministerial N.º 005 D.T. del 5.1.1956.
- * Resolución Ministerial N.º 233-2012-TR.



La ceremonia de suscripción del Convenio Colectivo del Sector Construcción 2021-2022 entre la FTCCP y la CAPECO se realizó el 20 de septiembre de 2021. En la foto: Gerónimo López, secretario general de la CGTP; Augusto Millones Santa Gadea, presidente del directorio del CONAFOVICER; Luis Isasi Cayo, presidente de la Comisión Negociadora de CAPECO; Luis Villanueva Carbajal, secretario general de la FTCCP, y Jorge Zapata Ríos, presidente de CAPECO.

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 2021 al 31 de mayo de 2022 son:

Operario	:	S/ 74.30
Oficial	:	S/ 58.45
Peón	:	S/ 52.50

Base legal:

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

* Resolución Ministerial N.º 183-2021-TR.

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.º 727.

Los efectos de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en construcción civil tienen 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.º 010-2003-TR.

3.2 Pago de las horas extras

Los trabajadores que realicen labores más allá de la jornada ordinaria establecida percibirán una sobretasa 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 sobretiempo o por el periodo extra que labora a pedido de su empleador y con consentimiento por parte del trabajador.

Nota:

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 Internacional de los Trabajadores (1º 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, para el 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.º 713 y su Reglamento: Decreto Supremo N.º 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 (1º de mayo).
- Fiestas Patrias (28 de julio).
- Día de los Trabajadores en Construcción Civil (25 de octubre).
- Navidad (25 de diciembre).

Base legal:

* Convenio Colectivo 2014-2015, punto 4º.

* Resolución Ministerial N.º 176-2014-TR, punto 4º.

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.º 713 y su Reglamento: Decreto Supremo N.º 012-1992-TR.

3.6 Día Internacional de los Trabajadores: Primero de Mayo

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 feriado por el Día Internacional de los Trabajadores (1º de mayo) con el día de descanso semanal obligatorio del trabajador, este 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.º 713.

* Decreto Supremo N.º 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:

- **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.
- **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:

- 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.
- Cuando el trabajador labore 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.
- 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.
- 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.
- Para el cómputo se considera el descanso médico debidamente acreditado, por un periodo de hasta 60 días al año.

Base legal:

- * Resolución Subdirectoral N.º 258-77-911000 del 15.3.77, punto 4º del acta.
- * Resolución Subdirectoral N.º 531-81-911000 del 24.7.81, punto 2º del acta.
- * Resolución Directoral N.º 155-94-DPSC, punto 4º del acta.
- * Auto Subdirectoral de la SDNC de la DRTPEL, que registró el Convenio Colectivo N.º 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.º 193-91-1SD-NEC del 19.6.1991, punto 3º.

* Resolución Directoral N.º 155-94-DPSC, punto 3º.



Los trabajadores de la construcción participamos en la vigilia contra el fraude electoral el 9 de junio de 2021, y nos mantuvimos activos en todas las acciones de lucha en defensa del voto popular.

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%. Al **Operario Soldador Homologado 6G** se le paga por BAE el equivalente al 18% de su jornal básico.

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, de acuerdo a la Convención Colectiva 2013-2014, si las empresas pagan por concepto de bonificación por alta especialización o similares sumas iguales o montos superiores a los que se acuerden, aquella bonificación mantendrá 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:

TRÁILER
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
SCOOPTRAM
TRACTOR
SCRAPER
SIDEBOOM
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.º 233-2012-TR, publicada el 28.9.2012.
- * Resolución Ministerial N.º 132-2013-TR, publicada el 3.8.2013.
- * Resolución Ministerial N.º 183-2021-TR.

3.10 Bonificación por movilidad

Los trabajadores en construcción civil percibirán una bonificación por movilidad a nivel nacional para atender los gastos de movilidad urbana e interurbana. Es decir, para que se movilice de su domicilio habitual a la obra y viceversa. Esta bonificación 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	:	S/ 8.00
Oficial	:	S/ 8.00
Peón	:	S/ 8.00

Base legal:

- * Resolución Ministerial N.º 667-73-TR del 19.9.1973.
- * Resolución Directoral N.º 777-87-DR-LIM, punto 1º, del 8.7.1987.
- * Resolución Ministerial N.º 212-2019-TR.

3.11 Pago de movilidad en domingos y feriados

La bonificación por movilidad para los trabajadores que laboran domingos o feriados será el equivalente a **S/ 5.00**

Base legal:

- * Resolución Ministerial N.º 259-2008-TR.
- * Resolución Ministerial N.º 212-2019-TR publicada el 5 de setiembre de 2019.

3.12 Reglamento para el pago de movilidad

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

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.

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.º 667-73-TR del 19.9.1973.



El 18 de mayo de 2021, el entonces candidato presidencial por Perú Libre, Pedro Castillo Terrones, visitó la FTCCP y firmó un compromiso con nuestro secretario general, Luis Villanueva Carbajal, en beneficio del sector construcción.



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.º 480 del 20 de marzo de 1964, punto 5º.

3.14 Bonificación por contacto con aguas servidas

Los trabajadores que laboren 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.º 131-2004 del 9.09.2004, punto 6º.

* Resolución Ministerial N.º 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 del 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 compartan 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.

Nota:

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

3.16 Bonificación por altitud

Se pagará S/ 2.50 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.º 058-76-911000 del 22.1.1976, Art. 1º.
- * Resolución Ministerial N.º 249-2009-TR.
- * Resolución Ministerial N.º 233-2012-TR.
- * Resolución Ministerial N.º 176-2014-TR.
- * Resolución Ministerial N.º 182-2016-TR.
- * Resolución Ministerial N.º 212-2019-TR, publicada el 5 de setiembre de 2019.

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.º 256-2011-TR.
- * Resolución Ministerial N.º 233-2012-TR.
- * Resolución Ministerial N.º 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 sánduches y ½ litro de leche. En este turno no se paga media hora más por el refrigerio.

Base legal:

- * Resolución Ministerial N.º 082 del 24.4.1964.
- * Resolución Ministerial N.º 072 del 4.2.1967.
- * Resolución Directoral N.º 100-72-DPRTESS, Art. 6º.
- * Resolución Ministerial N.º 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 en que el trabajador ingresa a laborar en una obra.



Plantón frente al MEF y las oficinas del Congreso de la República (21 de mayo de 2021) y frente a la ONP en el Centro Cívico (27 de mayo), así como banderolazos en los puentes de la Vía Expresa del Paseo de la República (25 de mayo) fueron algunas acciones desarrolladas para demandar la restitución del derecho de jubilación con 15 años de aportes y 55 años de edad en construcción civil.

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.º 531-81-911000 del 24.7.1981.
- * Resolución Subdirectoral N.º 711-75-911000 del 23.4.1975.
- * Resolución Directoral N.º 155-94-DPSC.
- * Convenio Colectivo N.º 131-2004 del 9.9.2004, Punto 4º.
- * Resolución Ministerial N.º 315-2006-TR. publicado el 7.9.2006.
- * Resolución Ministerial N.º 169-2015-TR.

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

Los empleadores otorgarán 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 temperaturas en obras de infraestructura vial en los trabajos con mezcla de asfalto.

Base legal:

- * Resolución Ministerial N.º 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.º 143-73 DPRTESS del 26 .3.1973.
- * Resolución N.º 450-92-2SD-NEC.
- * Resolución Ministerial N.º 249-2009-TR.
- * Resolución Ministerial N.º 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.º 24324.
- * Decreto Legislativo N.º 713.



Observadores internacionales de las elecciones generales 2021 visitaron la sede de la FTCCP, el 8 de junio, para recoger la postura de los trabajadores ante la amenaza de un golpe fujimontesinista.

3.23 Jornada

En *proyectos remotos* de difícil acceso, 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 gozarán de una *bajada* mínima de 7 días pagados únicamente a jornal básico. 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 sobretasa correspondiente.

De existir a la fecha alguna bonificación, asignación, bono, gratificación, etc., que los empleadores estén pagando a sus trabajadores como compensación económica por los 7 días de bajada luego de su permanencia en el proyecto, dicho monto será considerado como pago a cuenta.

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 cancelará la diferencia respectiva hasta llegar al monto equivalente a los 7 jornales básicos; si el monto fuese mayor, se desglosará 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 de que la bonificación PAGO EN DESCANSO será abonada en la primera semana luego del retorno a obra por parte del trabajador.

La labor en construcción civil bajo el esquema antes descrito no corresponde a una Jornada Atípica Acumulativa.

Base legal:

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

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 sí 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 hora u horas que considere pertinente.

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.



El primero de mayo de 2021, los obreros de construcción civil salieron a las calles a conmemorar el Día Internacional de los Trabajadores.

IV. LICENCIAS Y/O PERMISOS REMUNERADOS

LAS LICENCIAS que les 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 N.º 46-SER del 23.2.1970.

* Resolución Directoral N.º 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 2015-2016 los empleadores acordaron 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.º 480 del 20.3.1964, Art. 8º.

* Resolución Directoral N.º 082 del 24.4.1964, Art. 4º.

* Resolución Subdirectoral N.º 479-82-911000 del 16.8.1982, punto 9º.

* Resolución Ministerial N.º 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 al empleador, quien otorgará el permiso correspondiente para su atención ambulatoria, teniendo en cuenta el lugar 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 solo 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 las 3:00 p.m., 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 de hasta diez (10) días calendario consecutivos es otorgado por el empleador al padre-trabajador. El inicio de la licencia por paternidad se hace efectivo en la oportunidad que el trabajador indique, entre la fecha de nacimiento del hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.

En caso de que la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del período de licencia se produce el día hábil inmediato siguiente.

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, este es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

Base legal:

- * Ley N.º 29409.
- * Decreto Supremo N.º 014-2010-TR.
- * Ley N.º 30807.

4.5 Licencia sindical

Tienen derecho a gozar de licencia sindical hasta dos dirigentes del comité de obra en los casos en 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 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.º 480 del 20.3.1964, Art. 10º.
- * Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.
- * Decreto Supremo N.º 011-92-TR.



Movilización en demanda de un gobierno del pueblo y para el pueblo, realizada el 20 de julio de 2021.

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, tal como 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 acerca del uso de este derecho dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el derecho; (b) Adjuntar certificado médico 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.º 30012.

4.7 Licencia por vacunación

Todos los trabajadores de la actividad pública o privada tienen derecho a la licencia con goce de haber que consiste en que el empleador debe reconocer una ausencia remunerada y extraordinaria al trabajador, hasta por 4 horas, a fin de que pueda asistir en la fecha programada para su vacunación contra el COVID-19, comunicando a su empleador con una anticipación de 48 horas.

En el supuesto de que el local de vacunación no opere en el día programado, el trabajador mantendrá el derecho a gozar de la licencia en la nueva fecha de vacunación programada.

Base legal:

* Ley N.º 31334, publicada el 7 de agosto de 2021.

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.

Base legal:

* Decreto Supremo N.º 001-98-TR.

* Decreto Supremo N.º 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.º 233-2012-TR.

5.3 Refrigerio

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

Base legal:

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

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.º 918 del 6.8.1965.
- * Resolución Suprema N.º 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 sándwiches y ½ litro de leche por trabajador en cada turno.

Base legal:

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

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 veinte (20) o más trabajadores dos (2) overoles tipo estándar, **sin que exista obligación del trabajador de devolverlos al término de su relación laboral.**

Base legal:

- * Decreto Supremo N.º 7 del 10.4.1958, Art. 3º.

- * Resolución Directoral N.º 777-87-DR-LIM del 8.7.1987.
- * Resolución Subdirectoral N.º 450-90-2sd-NECM del 25.5.1990.
- * Norma técnica G.050.
- * Resolución Ministerial N.º 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 11º.
- * Resolución Suprema N.º 021-83-TR del 23.3.1983, Art. 45º.
- * 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 de donde fueron contratados.

Base legal:

- * Resolución Ministerial N.º 256-2011-TR.
- * Decreto Supremo del 14.07.1946.



Construcción civil se unió a la Jornada de Lucha de la CGTP, el 18 de marzo de 2021. Aquí demandamos la restitución de nuestro derecho a la jubilación con 55 años de edad y 15 años de aportes.

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 total por accidente del titular, cubre una póliza de hasta S/ 79,701.93 soles, más un pago adicional de S/ 1,265.11 x 12 meses por Canasta Familiar, y en caso del fallecimiento o invalidez permanente total por accidente de la cónyuge o concubina, cubre una póliza de S/ 39,850.97 soles.

Base legal:

- * Convención Colectiva N.º 131-2004 del 9.9.2004, punto 2º.
- * Resolución Ministerial N.º 256-2011-TR.
- * Resolución Ministerial N.º 176-2014-TR, punto 2º.

5.10 Seguro de Vida Ley

El Seguro de Vida Ley es de carácter obligatorio; otorga la cobertura en caso de muerte natural, accidental o invalidez permanente total. El Seguro de Vida Ley debe ser contratado por el empleador y se activa desde el primer día de labores.

Con este seguro el empleador de la obra debe pagar a los beneficiarios del trabajador, en la oportunidad de su fallecimiento, una de las siguientes indemnizaciones:

- Por muerte natural: 16 remuneraciones asegurables.
- Por muerte accidental: 32 remuneraciones asegurables.
- Por invalidez total y permanente originada en un accidente: 32 remuneraciones asegurables.

En caso de trabajadores que a la fecha de la contingencia tengan menos de tres (3) meses de servicios, son de aplicación las siguientes reglas:

- Respecto al trabajador con antigüedad menor a tres (3) meses: El monto del beneficio por fallecimiento natural se establece en base a la remuneración mensual percibida por el trabajador en la fecha previa al fallecimiento.
- Respecto al trabajador con antigüedad menor a treinta (30) días: El monto del beneficio, sea cual fuere la contingencia, se establece en base a la remuneración mensual pactada en el contrato de trabajo.

Base legal:

- * Decreto de Urgencia N.º 044-2019, publicado el 30 de diciembre de 2019.
- * Decreto Supremo N.º 009-2020-TR.
- * Reglamento del Decreto Supremo N.º 044-2019, publicado en 10 de febrero de 2020.

5.11 Seguro complementario por trabajo de riesgo (SCTR)

Siendo la actividad de construcción civil una 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 N.º 26790: Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- * Decreto Supremo N.º 009-97-SA: Reglamento de la Ley N.º 26790.
- * Decreto Supremo N.º 003-98-SA: “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”.

5.12 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 N.º 26790: Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- * Decreto Supremo N.º 009-97-SA: Reglamento de la Ley N.º 26790.

5.13 Certificado de trabajo

Los empleadores, al término de la relación laboral, otorgarán 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.

5.14 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 al que se refiere la Ley 27605, en la oportunidad en que se requiera o solicite al empleador.

Base legal:

- * Resolución Ministerial N.º 214-2007-TR, publicada el 13.8.2007.
- * Ley N.º 27605, publicada en el Diario El Peruano del 22.12.2001.

5.15 Facilidades al comité de obra

Los trabajadores en 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 el caso de que el número de trabajadores en la obra sea mayor a 5 y menor a 20, se nombrará a 2 delegados.

La constitución del Comité de Obra y elección de los dirigentes se debe efectuar en asamblea con votación de los trabajadores asistentes, debién-

dose comunicar al empleador y al Ministerio de Trabajo, acompañando a esta comunicación el Acta de la Asamblea de Constitución y elección de la Junta Directiva.

Base legal:

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

5.16 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.

Nota:

Así mismo, los subcontratistas que laboren en una obra no están exceptuados de cumplir con lo señalado en el Decreto Legislativo N.º 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.º 480 del 20.3.1964, Art. 9º.
- * Resolución Subdirectoral N.º 193-91 del 19.6.1991.
- * Resolución Directoral N.º 100-72-DPRTESS de 14.4.1972.
- * TUO de LRCT aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.
- * Decreto Supremo N.º 011-92-TR.
- * Decreto Legislativo N.º 1187.
- * Decreto Supremo N.º 003-2017-TR.

5.17 Facilidades sindicales

En tanto se restrinjan las actividades presenciales con ocasión de las medidas de prevención y control del covid-19 o se mantenga el estado de emergencia sanitaria establecido por el Gobierno con ocasión de la crisis causada por el covid-19, los empleadores facilitarán a los dirigentes sindicales su asistencia a reuniones y actuaciones sindicales de representación; respetándose las medidas sanitarias y el marco normativo vigente.

A tal efecto, los empleadores facilitarán el uso de los medios tecnológicos

por parte de los trabajadores o, en su caso, facilitarán el uso de espacios físicos especiales para la comunicación con el representante de los empleadores, así como con los trabajadores de la obra.

Base legal:

*Resolución Ministerial N.º 224-2020-TR.

5.18 Aporte de los trabajadores a favor de la FTCCP

El aporte de los trabajadores a favor de la FTCCP equivale a seis (6) veces el monto del aumento de los jornales básicos y el incremento sobre la bonificación unificada de la construcción (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.

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.

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.º 100-72-DPRTESS del 13.04.1972, Art. 4º.

* Convención Colectiva N.º 131-2004 del 9.9.2004, punto 7º.

* Resolución Ministerial N.º 224-2018-TR. del 11.09.2018.

* Resolución Ministerial N.º 224-2020-TR.

5.19 Capacitación en SENCICO

Los trabajadores en construcción civil 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°.

5.20 Capacitación técnica y certificación de competencias laborales

En reconocimiento de la necesidad de la capacitación y certificación exigida por las disposiciones legales vigentes, los empleadores brindarán las facilidades necesarias, consistentes en hacer coordinaciones que faciliten el ingreso de los evaluadores a la obra, en los casos que corresponda, a fin de que los trabajadores puedan capacitarse y obtener su certificación de competencias laborales. El ingreso de los evaluadores podrá hacerse durante la jornada de trabajo, de modo que puedan evaluar a los trabajadores en el campo y cumpliendo con los requisitos y protocolos correspondientes.

Estas certificaciones serán expedidas por SENCICO, CAPECO, CONAFOVICER y demás entidades habilitadas públicas o privadas, lo que incluye a las obras inscritas en el RENOCC, según las disposiciones vigentes.

Base legal:

* Resolución Ministerial N.° 224-2020-TR.

5.21 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 íntegro de sus remuneraciones 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°.

5.22 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.º 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 N.º 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- * Decreto Supremo N.º 005-2012-TR.
- * Norma Técnica G.050.
- * Decreto Supremo N.º 011-2019-TR. (Reglamento de SST) 15.07.2019.
- * Resolución Ministerial N.º 256-2020-TR, “Guía de elección de los representantes ante el Subcomité de SST en obras de construcción”.

5.23 Útiles de aseo

En tanto se mantenga el estado de emergencia sanitaria declarado por el Gobierno, en relación con las medidas de prevención y control del covid-19, los empleadores entregarán quincenalmente a los trabajadores una botella de alcohol en gel de 400 ml, para el uso en su hogar, y un bote pequeño vacío.

Esta entrega tendrá vigencia desde la firma del Convenio Colectivo 2020-2021 en Construcción Civil (14 de setiembre de 2020) hasta la culminación del estado de emergencia sanitaria.

Base legal:

- *Resolución Ministerial N.º 224-2020-TR.



Tras la segunda vuelta de las elecciones generales de 2021, los intentos de golpe fujimorista volcaron al pueblo a las calles durante meses. Esta marcha del 6 de julio de 2021 es una muestra.

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.º 266-77/VC-1100 del 3.11.1977.

* Resolución Suprema N.º 155-81-VI-1100 del 20.10.1981.

* Resolución Suprema N.º 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 o APP en el momento del pago de las remuneraciones y entregarlas y/o depositarlas a la institución correspondiente.

Base legal:

* Decreto Ley N.º 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 elijan.
- De acuerdo a la Ley N.º 27252, se establece un aporte complementario de 2%, de los cuales 1% está a cargo del empleador y 1% a cargo del trabajador, por ser la actividad de construcción civil de alto riesgo.

Base legal:

* Ley N.º 27252.

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

6.4 Renta de quinta categoría

Las rentas de quinta categoría son los montos que se perciben por concepto de remuneraciones, siendo esta 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 está 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 34º del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N.º 179-2004-EF, siendo que resultan gravadas las rentas obtenidas que sean superiores a 7 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

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 40º del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, para determinar cada mes las retenciones por rentas

de quinta categoría a las que se refiere el artículo 75° del T.U.O. de la Ley del Impuesto a la Renta, se debe tener en cuenta que el monto de los ingresos del trabajador debe superar el equivalente a 7 UIT: $7 \times S/ 4,400.00 = 30,800.00$ para el año 2021; procediéndose de la siguiente manera:

- a. La remuneración mensual se multiplicará por el número de meses que falte para terminar el ejercicio (Año fiscal - De 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 - De 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/ 30,800.00).
- 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 N.° 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 2021 es de S/ 4,400.00

5 UIT = S/ 22,000
20 UIT = S/ 88,000
35 UIT = S/ 154,000
45 UIT = S/ 198,000

Base legal:

* Decreto Supremo N.º 179-2004-EF.

* Ley N.º 30296, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 31.12.2014.



El II Encuentro Nacional de Trabajadoras en Construcción Civil del Perú se realizó el 8 de marzo en el auditorio de la FTCCP. Las obreras de la construcción pudieron compartir sus experiencias en el ámbito de la construcción y recibir su certificado por competencias laborales del CONAFOVICER.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

El Decreto Supremo N.º 013-2019-TR (12 de agosto de 2019) aprueba el “Reglamento de reconocimiento y pago de prestaciones económicas de la Ley 26790”, para el otorgamiento de las prestaciones económicas de EsSalud, entre ellas, el subsidio de incapacidad temporal para el trabajo.

Como regla general el reconocimiento de este subsidio es a partir del vigésimo primer día de incapacidad, siendo responsabilidad del empleador asumir el pago por los primeros 20 días. El derecho al subsidio de Incapacidad Temporal para el Trabajo se adquiere a partir del vigésimo primer día y hasta un plazo máximo de once (11) meses y diez (10) días consecutivos en cada caso de enfermedad, en tanto no realice trabajo remunerado.

En el caso de construcción civil, en lo que se refiere a la incapacidad temporal para el Trabajo, y Maternidad, la prestación económica debe ser asumida por empleador mediante el abono a su trabajador(a) en la misma fecha en que se pagan las remuneraciones, durante el periodo subsidiado.

Posteriormente, EsSalud reembolsa al empleador lo abonado a sus trabajadores, debiendo efectuar los trámites correspondientes. El trabajador debe canjear el certificado médico particular por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) a fin de validar la incapacidad temporal.

El pago del subsidio por Maternidad es un derecho de la asegurada titular en actividad durante los noventa y ocho (98) días de goce del descanso por alumbramiento. El subsidio se extenderá por treinta (30) días adicionales en los casos de nacimiento múltiple o niños con discapacidad.

Para acceder al subsidio, la asegurada deberá tener derecho de cobertura y vínculo laboral al momento de la contingencia, durante el período subsidiado y al momento de la concepción.

Base legal:

* Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

* Decreto Supremo N.º 013-2019-TR, Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas.

TABLAS SALARIALES 2021-2022



INCREMENTO AL JORNAL BÁSICO		
Del 01.06.2021 al 31.05.2022		
CATEGORÍAS	Sl.	
OPERARIO	Sl.	2.50
OFICIAL	Sl.	1.90
PEÓN	Sl.	1.70
Periodo Fiestas Patrias		
Reintegro por día laborado		
OPERARIO		
Jornal Básico		2.50
D. S. O.		0.42
BUC 32 %		0.80
Indem. 12%		0.30
Util. 3%		0.08
Vacac. 10%		0.25
Grat. F. Patrias		0.48
Ley N° 30334		0.04
Asig. Escolar 1h.		0.21
TOTAL		5.07
OFICIAL		
Jornal Básico		1.90
D. S. O.		0.32
BUC 30 %		0.57
Indem. 12%		0.23
Util. 3%		0.06
Vacac. 10%		0.19
Grat. F. Patrias		0.36
Ley N° 30334		0.03
Asig. Escolar 1h.		0.16
TOTAL		3.81
PEÓN		
Jornal Básico		1.70
D. S. O.		0.28
BUC 30 %		0.51
Indem. 12%		0.20
Util. 3%		0.05
Vacac. 10%		0.17
Grat. F. Patrias		0.32
Ley N° 30334		0.03
Asig. Escolar 1h.		0.14
TOTAL		3.41

INCREMENTO AL JORNAL BÁSICO	
Del 01.06.2021 al 31.05.2022	
CATEGORÍAS	S/.
OPERARIO	S/. 2.50
OFICIAL	S/. 1.90
PEÓN	S/. 1.70
Periodo Fiestas Navideñas	
Reintegro por día laborado.	
OPERARIO	
Jornal Básico	2.50
D. S. O.	0.42
BUC 32 %	0.80
Indem. 12%	0.30
Util. 3%	0.08
Vacac. 10%	0.25
Grat. F. Navidad	0.67
Ley N° 30334	0.06
Asig. Escolar 1h.	0.21
TOTAL	5.28
OFICIAL	
Jornal Básico	1.90
D. S. O.	0.32
BUC 30 %	0.57
Indem. 12%	0.23
Util. 3%	0.06
Vacac. 10%	0.19
Grat. F. Navidad	0.51
Ley N° 30334	0.05
Asig. Escolar 1h.	0.16
TOTAL	3.97
PEÓN	
Jornal Básico	1.70
D. S. O.	0.28
BUC 30 %	0.51
Indem. 12%	0.20
Util. 3%	0.05
Vacac. 10%	0.17
Grat. F. Navidad	0.45
Ley N° 30334	0.04
Asig. Escolar 1h.	0.14
TOTAL	3.55

REINTEGRO POR DÍA LABORADO		
Operadores Especializados		
Incremento al Jornal Básico		
Del 01.06.2021 al 31.05.2022		
CATEGORÍAS	S/.	
OPERARIO	S/.	2,50
OPERARIO (Op. Equipo Mediano)		
Jornal Básico		2,50
D. S. O.		0,42
BUC 32 %		0,80
BAE 8%		0,20
Indem. 12%		0,30
Util. 3%		0,08
Vacac. 10%		0,25
Grat. F. Patrias		0,48
Ley N° 30334		0,04
Asig. Escolar 1h.		0,21
TOTAL		5,27
OPERARIO (Op. Equipo Pesado)		
Jornal Básico		2,50
D. S. O.		0,42
BUC 32 %		0,80
BAE 10%		0,25
Indem. 12%		0,30
Util. 3%		0,08
Vacac. 10%		0,25
Grat. F. Patrias		0,48
Ley N° 30334		0,04
Asig. Escolar 1h.		0,21
TOTAL		5,32
OPERARIO (Electromecánico)		
Jornal Básico		2,50
D. S. O.		0,42
BUC 32 %		0,80
BAE 15%		0,38
Indem. 12%		0,30
Util. 3%		0,08
Vacac. 10%		0,25
Grat. F. Patrias		0,48
Ley N° 30334		0,04
Asig. Escolar 1h.		0,21
TOTAL		5,44
OPERARIO (Topógrafo)		
Jornal Básico		2,50
D. S. O.		0,42
BUC 32 %		0,80
BAE 9%		0,23
Indem. 12%		0,30
Util. 3%		0,08
Vacac. 10%		0,25
Grat. F. Patrias		0,48
Ley N° 30334		0,04
Asig. Escolar 1h.		0,21
TOTAL		5,29

(*) La Bonificación por Alta Especialización BAE del Soldador Homologado 60 del grupo de Operarios Electromecánicos se eleva del 15% al 18% reintegro por día laborado es de S/. 5,52.

REINTEGRO POR DÍA LABORADO		
Operadores Especializados		
Incremento al Jornal Básico		
Del 01.06.2021 al 31.05.2022		
CATEGORIAS	Sí.	
OPERARIO	Sí.	2.50
OPERARIO (Op. Equipo Mediano)		
Jornal Básico		2.50
D. S. O.		0.42
BUC 32 %		0.80
BAE 8%		0.20
Indem. 12%		0.30
Util. 3%		0.08
Vacac. 10%		0.25
Grat. F. Navidad		0.67
Ley N° 30334		0.06
Asig. Escolar 1h.		0.21
TOTAL		5.48
OPERARIO (Op. Equipo Pesado)		
Jornal Básico		2.50
D. S. O.		0.42
BUC 32 %		0.80
BAE 10%		0.25
Indem. 12%		0.30
Util. 3%		0.08
Vacac. 10%		0.25
Grat. F. Navidad		0.67
Ley N° 30334		0.06
Asig. Escolar 1h.		0.21
TOTAL		5.53
OPERARIO (Electromecánico)		
Jornal Básico		2.50
D. S. O.		0.42
BUC 32 %		0.80
BAE 15%		0.38
Indem. 12%		0.30
Util. 3%		0.08
Vacac. 10%		0.25
Grat. F. Navidad		0.67
Ley N° 30334		0.06
Asig. Escolar 1h.		0.21
TOTAL		5.65
OPERARIO (Topógrafo)		
Jornal Básico		2.50
D. S. O.		0.42
BUC 32 %		0.80
BAE 9%		0.23
Indem. 12%		0.30
Util. 3%		0.08
Vacac. 10%		0.25
Grat. F. Navidad		0.67
Ley N° 30334		0.06
Asig. Escolar 1h.		0.21
TOTAL		5.50

(*) La Bonificación por Alta Especialización BAE del Soldador Homologado 6G del grupo de Operarios Electromecánicos se eleva del 15% al 18% reintegro por día laborado se S/. 5,73.

**TABLA DE SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES
PARA EL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
(RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 183-2021-TR Del 01.06.2021 al 31.05.2022)**

OPERARIO				Indemnizac.	vacaciones	
Jornal Básica	74.30 * 6 días	445.80	Diario	11.15	7.43	
D.S.O.	12.38 * 6 días	74.30	Semanal	66.87	44.58	
BUC 32 %	23.78 * 6 días	142.66				
Bonif. Por Movilidad	8.00 * 6 días	48.00				

Total Salarios		710.76	Gratific.	Fiest. Patri.	Fiest. Navid.	
Descuento ONP 13%		86.16	Diario	14.15	19.81	
Descuento CONAF. 2%		10.40	Mensual	424.57	594.4	
Pago Neto Semanal		614.20	Total	2972.00	2972.00	
			Ley N.º 30334, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador			
OFICIAL				Indemnizac.	vacaciones	
Jornal Básico	58.45 * 6 días	350.70	Diario	8.77	5.85	
D.S.O.	9.74 * 6 días	58.45	Semanal	52.61	35.07	
BUC 30 %	17.54 * 6 días	105.21				
Bonif. Por Movilidad	8.00 * 6 días	48.00				

Total Salarios		562.36	Gratific.	Fiest. Patri.	Fiest. Navid.	
Descuento ONP 13%		66.87	Diario	11.13	15.59	
Descuento CONAF. 2%		8.18	Mensual	334.00	467.6	
Pago Neto Semanal		487.31	Total	2338.00	2338.00	
			Ley N.º 30334, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador			
PEÓN				Indemnizac.	vacaciones	
Jornal Básico	52.50 * 6 días	315.00	Diario	7.88	5.25	
D.S.O.	8.75 * 6 días	52.50	Semanal	47.25	31.50	
BUC 30 %	15.75 * 6 días	94.50				
Bonif. Por Movilidad	8.00 * 6 días	48.00				

Total Salarios		510.00	Gratific.	Fiest. Patri.	Fiest. Navid.	
Descuento ONP 13%		60.06	Diario	10.00	14.00	
Descuento CONAF. 2%		7.35	Mensual	300.00	420	
Pago Neto Semanal		442.59	Total	2100.00	2100.00	
			Ley N.º 30334, Exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador			
Asignación escolar por hijo			HORAS EXTRAS			
	Diario	Mensual	Simples	60%	100%	Indemniz.
OPERARIO	6.19	185.75	9.29	14.86	18.58	1.39
OFICIAL	4.87	146.13	7.31	11.69	14.61	1.10
PEON	4.38	131.25	6.56	10.50	13.13	0.98

TABLA DE SALARIOS - OPERARIOS ESPECIALIZADOS

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N.º 183-2021-TR

Del 01.06.2021 al 31.05.2022

OPERARIO (Op. De Equipo Mediano)						Indemnizac.	Vacaciones	
Jornal Básico	74.30	*	6	días		11.15	7.43	
D.S.O.	12.38	*	6	días	diario			
BUC 32 %	23.78	*	6	días	semanal	66.87	44.58	
Bonif. Alta Esp. 8%	5.94	*	6	días				
Bonif. Por Movilidad	8.00	*	6	días				
Total Salarios								
Descuento ONP 13%								
Descuento CONAF. 2%								
Pago Neto Semanal								
746.42								
90.79								
10.40								
646.22								
						Fiest. Patri.	Fiest. Navid.	
					diario	14.15	19.81	
					mensual	3424.57	594.40	
					Total	2972.00	2972.00	
					Ley Nº 30334, Exonera a las graf. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador			
OPERARIO (Op. De Equipo Pesado)						Indemnizac.	Vacaciones	
Jornal Básico	74.30	*	6	días		11.15	7.43	
D.S.O.	12.38	*	6	días	Diario			
BUC 32 %	23.78	*	6	días	Semanal	66.87	44.58	
Bonif. Alta Esp. 10%	7.43	*	6	días				
Bonif. Por Movilidad	8.00	*	6	días				
Total Salarios								
Descuento ONP 13%								
Descuento CONAF. 2%								
Pago Neto Semanal								
755.34								
91.95								
10.40								
662.98								
						Fiest. Patri.	Fiest. Navid.	
					Diario	14.15	19.81	
					Mensual	424.57	594.40	
					Total	2972.00	2972.00	
					Ley Nº 30334, Exonera a las graf. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador			
OPERARIO (Electromecánico)						Indemnizac.	Vacaciones	
Jornal Básico	74.30	*	6	días		11.15	7.43	
D.S.O.	12.38	*	6	días	diario			
BUC 32 %	23.78	*	6	días	Semanal	66.87	44.58	
Bonif. Alta Esp. 15%	11.15	*	6	días				
Bonif. Por Movilidad	8.00	*	6	días				
Total Salarios								
Descuento ONP 13%								
Descuento CONAF. 2%								
Pago Neto Semanal								
777.63								
94.85								
10.40								
672.37								
						Fiest. Patri.	Fiest. Navid.	
					Diario	14.15	19.81	
					Mensual	424.57	594.40	
					Total	2972.00	2972.00	
					Ley Nº 30334, Exonera a las graf. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador			
OPERARIO (Topógrafo)						Indemnizac.	vacaciones	
Jornal Básico	74.30	*	6	días		11.15	7.43	
D.S.O.	12.38	*	6	días	diario			
BUC 32 %	23.78	*	6	días	semanal	66.87	44.58	
Bonif. Alta Esp. 9%	6.69	*	6	días				
Bonif. Por Movilidad	8.00	*	6	días				
Total Salarios								
Descuento ONP 13%								
Descuento CONAF. 2%								
Pago Neto Semanal								
750.88								
91.37								
10.40								
649.10								
						Fiest. Patri.	Fiest. Navid.	
					Diario	14.15	19.81	
					Mensual	424.57	594.40	
					Total	2972.00	2972.00	
					Ley Nº 30334, Exonera a las graf. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador			
ASIGNACIÓN ESCOLAR POR CADA HIJO					HORAS EXTRAS			
Diario		Mensual			Simple	60%	100%	Indemniz.
6.19		185.75			9.29	14.86	18.58	1.39



Construcción civil participó en la defensa de la embajada de Cuba en el Perú (17 de julio de 2021) ante los ataques de una turba reaccionaria y también en el festejo del 42° aniversario del triunfo de la Revolución Sandinista (19 de julio), que liberó al pueblo nicaragüense en 1979.





BWI
Building and Wood
Workers' International
www.bwint.org



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) iniciaron en 2018 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 consecuente mejora en la calidad de vida de los trabajadores y recibe el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo a través de su 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 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 comercializan es de 42.5 kilogramos, lo que genera diversos problemas en la integridad del trabajador, por cuanto el exceso de carga ocasiona 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 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!”!**



Federación de
Trabajadores en
Construcción Civil
del Perú

CAMPAÑA 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!