

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
FRENTE A LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS, 2024**

PRESENTADA POR:

FRUCTUOSO MAMANI QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2026



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



3.7%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 24 MAR 2026, 11:29 PM

Originality & Authorship Report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.62% ● CHANGED TEXT 3.07%

Report #32125073

FRUCTUOSO MAMANI QUISPE // SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL FRENTE A LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS, 2024 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de poder analizar de qué forma el régimen de construcción civil viene regulando la situación laboral de los trabajadores frente a la informalidad laboral durante la ejecución de obras públicas, 2024; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado analizar que dentro del régimen de construcción civil se viene regulando una situación laboral donde se exige una formalización en la labor del trabajador, donde se pudo considerar las categorías para los trabajadores (operario, el oficial y peón), también se logró regular las escalas salariales y los beneficios dentro de su labor las cuales se llega a definir mediante los convenios colectivos; así tambien, se pudo conocer que la informalidad laboral dentro del régimen de construcción civil, llega a afectar a un gran sector de la clase trabajadora la cual llega a ser motivada por la alta autoconstrucción, la baja productividad, la inadecuada fiscalización estatal y los altos costos laborales así como tributarios, dando lugar a que se logre contratar a trabajadores de forma temporal o en su defecto se promueva la

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
FRENTE A LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS, 2024**

PRESENTADA POR:

FRUCTUOSO MAMANI QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ



PRIMER MIEMBRO

:

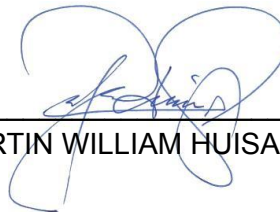
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA



SEGUNDO MIEMBRO

:

Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO



ASESOR DE TESIS

:

Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA



Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho

Puno, 31 de marzo del 2026.

DEDICATORIA

A mi familia, quienes son la razón de mi existencia.

AUTOR: FRUCTUOSO MAMANI QUISPE.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes que me enseñaron en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Privada San Carlos y todas las personas que me brindaron su apoyo para realizar el presente trabajo de investigación.

AUTOR: FRUCTUOSO MAMANI QUISPE.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.2. ANTECEDENTES	12
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	12
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN PERUANA	17
2.1.2. PRINCIPALES DERECHOS DEL TRABAJADOR	17

2.1.3. RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	18
2.1.4. ¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL?	18
2.1.5. ¿CUÁLES SON LAS CATEGORÍAS DE TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL?	18
2.1.6. CONTRATO LABORAL Y EL RÉGIMEN	19
2.1.7. FORMA ESPECIAL DE REMUNERACIÓN	19
2.1.8. REMUNERACIÓN BÁSICA	19
2.1.9. ¿LOS DESCANSOS SON REMUNERADOS POR PARTE DEL EMPLEADOR?	20
2.1.10. ¿QUÉ ES LA BONIFICACIÓN UNIFICADA DE CONSTRUCCIÓN (BUC)?	20
2.1.11. BONO POR ALTURA	20
2.1.12. BONO POR TRABAJAR EN EL TURNO NOCHE	21
2.1.13. BONO POR CONTACTO DIRECTO CON EL AGUA	21
2.1.14. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO	21
2.1.15. GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD	21
2.1.16. INFORMALIDAD LABORAL	22
2.1.17. CAUSAS DE LA INFORMALIDAD	22
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.	23
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.2.1. POBLACIÓN	25
3.2.2. MUESTRA	25
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	26

3.3.2. TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	27
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	28
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL.	29
4.2. RESULTADOS SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS.	34
4.3. RESULTADOS SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL FRENTE A LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS.	37
4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	43
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	56

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	57
Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.	58
Anexo 03: Ficha de análisis de norma.	66

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de poder analizar de qué forma el régimen de construcción civil viene regulando la situación laboral de los trabajadores frente a la informalidad laboral durante la ejecución de obras públicas, 2024; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a analizar que dentro del régimen de construcción civil se viene regulando una situación laboral donde se exige una formalización en la labor del trabajador, donde se pudo considerar las categorías para los trabajadores (operario, el oficial y peón), también se logró regular las escalas salariales y los beneficios dentro de su labor las cuales se llega a definir mediante los convenios colectivos; así también, se pudo conocer que la informalidad laboral dentro del régimen de construcción civil, llega a afectar a un gran sector de la clase trabajadora la cual llega a ser motivada por la alta autoconstrucción, la baja productividad, la inadecuada fiscalización estatal y los altos costos laborales así como tributarios, dando lugar a que se logre contratar a trabajadores de forma temporal o en su defecto se promueva la subcontratación.

Palabras clave: Construcción civil, Derechos, Normativa, Trabajadores, Vulneración.

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze how the civil construction regime regulates the labor situation of workers in the face of informal employment during the execution of public works projects in 2024. The research was basic and descriptive in nature, and the technique used was the analysis of the information gathered in accordance with the stated objectives. The study reached the following conclusions: It was found that the civil construction regime regulates a labor situation that requires formalization of the worker's employment, considering the categories for workers (operator, skilled worker, and laborer). Salary scales and benefits within their work were also regulated through collective bargaining agreements. It was also found that informal employment within the civil construction sector affects a large segment of the working class. This is driven by high rates of self-construction, low productivity, inadequate government oversight, and high labor and tax costs, leading to the hiring of temporary workers or, alternatively, the promotion of subcontracting.

Keywords: Civil construction, Rights, Regulations, Workers, Violation.

INTRODUCCIÓN

Dentro del estudio se ha llegado a analizar una realidad donde no se viene respetando los derechos de los trabajadores de construcción civil logrando exponerlos a un total desamparo frente algún accidente de trabajo, así mismo se pudo observar en diversos marco doctrinales que las empresas contratantes no vienen garantizando la entrega o pago de sus beneficios laborales que les corresponde de acuerdo a ley. Por otro lado, se ha llegado analizar el marco teórico así como del marco normativo relacionado a los derechos de los trabajadores de construcción civil a fin de promover de que más investigadores a nivel jurídico logren profundizar el tema generando cierta conciencia en el estado peruano de poder estar vigilante frente a los abusos que logra cometer las empresas constructoras al momento de contratar a su personal.

Cabe destacar que dentro de la investigación se llegó analizar cómo el estado viene descuidando en poder crear un Registro Nacional para los trabajadores de construcción civil, a fin de promover de que las empresas no logren vulnerar sus derechos laborales a fin de que futuros proyectos de que logren desarrollarse a nivel del rubro de construcción civil puedan contratar su personal de manera debida. Es así que mediante los resultados encontrados se ha logrado concebir una herramienta técnica a fin de procurar de cautelar los derechos de los trabajadores de construcción civil ya que se pretende mostrar una información confiable, consistente y metodológicamente estructurada, la cual podrá ser utilizada para la formalización del rubro de la construcción civil.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación,

seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de las labores que logran desarrollar los obreros de construcción a nivel de obra públicas y privadas, se encuentran sujetos al Régimen Laboral de Construcción Civil, dando lugar a que se puedan celebrar convenios colectivos muy peculiares para el rubro así mismo ceñirse al cumplimiento de sus disposiciones normativas; pero cabe resaltar que la incertidumbre logra suscitarse cuando los trabajadores logran laborar a nivel de las empresas privadas sin que reciban la debida protección legal para su régimen laboral, frente a esta situación el Tribunal Constitucional ha logrado señalar que los obreros deben de ser contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nro. 728 con sujeción a su marco normativo especial.

Por otro lado, debemos de considerar que a nivel de las diversas entidades estatales, lograron utilizar un sistema de contratación para la realización y ejecución de obras públicas, donde se promueve la contratación de obreros de forma frecuente. Donde las empresas que logran ganar la buena pro a fin de ejecutar las obras públicas logran contratar trabajadores bajo un alto índice de informalidad haciendo esquivo lo regulado por la normativa a fin de incumplir sus obligaciones de carácter laboral para con sus obreros, vulnerando así los derechos que son regulados a nivel del marco constitucional.

Estas empresas dedicadas al rubro de la construcción logran estar inmersos en estos actos lesivos, con el propósito de poder eludir responsabilidades laborales y consecuentemente reducir costos directos o los costos que logran desarrollarse durante la ejecución de sus

actividades de forma directa produciendo perjuicio en razón a los derechos laborales de los obreros de construcción civil; muchas veces estas empresas logran contratar a trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios en lugar de celebrar contratos laborales a fin de garantizarles otro tipo de derechos altamente beneficiosos para él así como para su familia.

Dentro de este contexto expuesto podemos afirmar que estamos frente a una realidad laboral dentro de la contratación pública donde existen empresas privadas que vienen ganando la buena pro para la ejecución de obras civiles en favor del estado y no logran tener a todos sus trabajadores (obreros) en planilla, ni mucho menos se les otorga los seguros de que de acuerdo al régimen de construcción civil les corresponde llegando a vulnerar los derechos laborales de los trabajadores e infringiendo lo que manda la ley, en ese sentido lo referido debe ser contrastado con la característica de respeto irrestricto de los derechos laborales y el compromiso que las empresas logran adquirir con el estado.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué forma el régimen de construcción civil viene regulando la situación laboral de los trabajadores frente a la informalidad laboral durante la ejecución de obras públicas, 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera el régimen de construcción civil resulta eficiente a fin de prevenir la informalidad laboral de los trabajadores de construcción civil, 2024?

¿Cuáles son las causas que promueven la informalidad laboral de los trabajadores de construcción civil, 2024?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Carcamo y Fernandez (2020), han logrado desarrollar su estudio a fin de poder realizar el análisis de la dinámica del trabajo informal a nivel del rubro de construcción en la ciudad de Ocaña Norte de Santander, donde los autores llegaron concluir que se debe de brindar un mayor seguimiento a los empresarios del rubro de la construcción de la forma en cómo

vienen realizando los contratos de trabajo y cómo logran establecer las condiciones de trabajo en favor de sus trabajadores, así mismo deben de brindar la debida capacitación a los empleadores así como a los trabajadores de construcción civil a fin de que no se deje sin protección a los trabajadores a sabiendas de que se tiene en el mercado la informalidad en la contratación del personal de construcción civil.

Bonilla y Valencia (2023), han logrado desarrollar su estudio en el país de Guatemala, donde lograron analizar cómo se viene dando la protección a los trabajadores informales en la Construcción, a fin de poder explorar la realidad jurídica sobre la cobertura del Régimen Especial del Seguro de los Trabajadores de la Construcción civil pero desde una perspectiva de la actividad informal. Donde los autores pudieron establecer la existencia de una brecha significativa entre lo que significa el amparo de los trabajadores a nivel del sector construcción y la realidad de los trabajadores informales con relación al marco normativo vigente. Es por ello que resulta fundamental y prioritario de poder implementar medidas a fin de poder asegurar para que los trabajadores de construcción civil logren recibir la debida cobertura y protección necesaria siempre en cuando se tenga la debida contingencia a nivel del marco normativo en materia laboral bajo el rubro de construcción civil. Dentro del análisis realizado se presenta el respectivo aporte bajo un contexto crítico y reflexivo en relación al tema investigado.

Garzón et. al (2022), ha realizado su estudio en el país de Bogotá, donde pudo analizar el efecto económico en el rubro de la construcción como consecuencia del COVID-19, Donde los autores lograron determinar que resulta imperativo que las entidades públicas y privadas en el país de Colombia puedan crear políticas y estrategias efectivas a fin de reducir los diversos impactos que vienen repercutiendo como consecuencia de la COVID-19 en el rubro de la construcción. Así mismo se pudo determinar que la colaboración de los diversos actores, así como la identificación de las necesidades prioritarias resultan se elementales para impulsar la recuperación económica y competitivas en el rubro de la construcción. Donde el estado así como las empresas puedan dotar de mecanismos legales para poder cautelar los derechos de los trabajadores de construcción civil.

Shang et al. (2020), pudieron realizar su estudio donde lograron enfocar a los impulsores y las barreras para los trabajadores polivalentes en el sector de construcción civil, bajo el contexto de las labores que logran desarrollar a fin de ser evaluados a nivel de la industria de la construcción de Singapur. Es así que los autores pudieron analizar cómo la situación laboral del sector de la construcción en Singapur genera las diversas contribuciones como parte de los factores que impulsan los beneficios que deben de ser entregados de parte del estado hacia los trabajadores en mérito a los reglamentos laborales vigentes. El estudio viene aportando bajo una perspectiva de salvaguardar los derechos laborales y seguridad social de los trabajadores de construcción civil.

Dhal (2020), pudo realizar su investigación a fin de determinar la situación precaria en el rubro constructivo, a fin de poder evaluar las condiciones laborales de los trabajadores. Es así que el autor del estudio pudo determinar la existencia de las deficiencias laborales en el rubro de construcción, así mismo pudo determinar que no existe una regulación que proteja a los trabajadores debido a que el apoyo es mínimo por parte del gobierno. El estudio viene aportando la moción jurídica de poder adecuar el marco normativo laboral referente a la forma de contratar el personal por parte de las empresas de construcción civil a fin de mejorar sus condiciones y beneficios laborales.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Castro (2020), dentro de su investigación ha desarrollado el análisis sobre la normatividad laboral y contingencias de remuneraciones en las Mypes contratistas de telecomunicaciones de la empresa Gilat To Home Perú S.A. trabajo desarrollado en la ciudad de Huancayo, donde el autor haciendo uso de una metodología de tipo aplicada, bajo un enfoque de estudio de carácter mixto, ha logrado determinar que todo trabajador sujeto a subordinación tiene que estar debidamente registrado en planilla a fin de poder evitar el empleador posibles sanciones laborales cuando se suscite la inspección de la Sunafil, estas acciones conllevarán que se logre promover la formalidad a los empresarios y trabajadores donde no se tenga acciones de abuso en contra de los trabajadores.

Mendieta (2020), a nivel de su investigación donde pudo analizar las contingencias que

genera la informalidad laboral en la empresa Aladino S.R.L. a nivel de la ciudad de Trujillo durante el año 2018, pudo determinar que las contingencias que viene generando la informalidad laboral en el rubro empresarial de la construcción son cuantiosas a nivel de las multas que viene recibiendo la cual llega a la suma de S/. 191485,8 monto de dinero que se logra desglosar en un total de de S/. 111649,70 dinero que debe ser regularizado; mientras que el intereses asciende a la suma total de S/.3,504.35, estos monstruos de dinero logran promoverse como consecuencia de las sanciones impuestas como consecuencia de la vulneración de derechos laborales por parte de la empresa en contra de los trabajadores, a nivel del estudio el autor invita a que las empresas logren ser más formales y cumplan con pagara los beneficios laborales a sus trabajadores a fin de evitar multas elevadas que son gastos excesivos e innecesario para la empresa.

Garro (2016), pudo desarrollar su estudio a fin de poder analizar sobre el nivel de seguridad y salud en obras de construcción civil a nivel del distrito de El Tambo durante el año 2016. A nivel de los resultados que fueron obtenidos se tiene que el 79% de los obreros que fueron encuestados vienen percibiendo la existencia de riesgos mecánicos las cuales vienen asociados a las actividades de riesgo en el uso de herramientas manuales, neumáticas, hidráulicas, etc, lo que hace que el trabajador esté seriamente a expuesto a sufrir lesiones, hecho que logra concebirse como un riesgo relacionado a la causa importante de los accidentes de trabajo en el rubro de la construcción, por otro lado se ha evidenciado que los trabajadores no cuentan con los equipos de seguridad para el desarrollo de sus actividades convirtiéndolos en personas altamente vulnerables a los accidentes de trabajo, sumado a ello los empleadores no logran pagarles ningún tipo de seguro de trabajo de riesgo.

Diaz (2025), ha logrado realizar su estudio a fin de analizar el beneficio laboral nic - 19 y su impacto en obligaciones laborales dentro del sector de la construcción en tiempos de pandemia en el distrito de Miraflores en los periodos del 2020 al 2021. Es así que el autor del estudio pudo evidenciar la existencia de violacion en el otorgamiento de los beneficios laborales y las obligaciones laborales en el sector construcción por parte del empleador hacia sus trabajadores en tiempos de pandemia, en consecuencia resulta fundamental

gestionar cada uno de los beneficios laborales a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral en favor de los trabajadores de construcción civil generando un entorno laboral seguro y eficiente.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Quispe (2018), pudo desarrollar su estudio llegando analizar las diversas características laborales de los trabajadores de construcción civil, quienes se encuentran inscritos en el registro nacional de trabajadores de construcción civil RETCC a nivel de la región Puno durante el periodo de los años 2015 al 2017. Es así que el autor pudo determinar que el rubro de la construcción civil consiste ser en un sector que viene representando un buen porcentaje de informalidad laboral, donde existe asu vez una alta rotación de personal, donde los empleadores logran contratar a los trabajadores bajo supuesto de fraude laboral y de manera temporal en para laborar en obra, llegando muchas veces a ofrecer remuneraciones atractivas pero en la práctica las plazas de trabajo son totalmente informales, donde no se les llega a pagar sus beneficios laborales a los trabajadores, es así que el autor pudo determinar las características laborales de los trabajadores de construcción civil vienen siendo conformado por cuatro factores relevantes, las cuales son el factor personal y laboral, el factor académico, el factor capacitación y el factor género, que el trabajador debe de acreditar para poder laborar en una obra.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué forma el régimen de construcción civil viene regulando la situación laboral de los trabajadores frente a la informalidad laboral durante la ejecución de obras públicas, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar de qué manera el régimen de construcción civil resulta eficiente a fin de prevenir la informalidad laboral de los trabajadores de construcción civil, 2024.

Conocer las causas que promueven la informalidad laboral de los trabajadores de construcción civil, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

En mérito a los aportes de los doctrinarios los derechos laborales constituyen en una obligación para el empleador en favor de los trabajadores, cuyo hecho viene siendo regulado a nivel del marco normativo nacional. Cabe resaltar que a nivel del estado peruano las diversas empresas vienen siendo supervisados a fin de garantizar el respeto irrestricto de los derechos laborales de los trabajadores, dentro de ellas se encuentra el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial (Mujica, 2019).

2.1.2. PRINCIPALES DERECHOS DEL TRABAJADOR

Cada uno de los derechos de los trabajadores vienen siendo regulados en los diversos regímenes laborales que forman parte del marco normativo peruano. Es así que a nivel de la carta magna se tiene a nivel de los artículos 24 y 27, donde se llegan a agrupar una serie de derechos laborales de forma individual, es así que mediante el artículo 24 se llega a reconocer el derecho a tener una remuneración equitativa y suficiente; así mismo se tiene regulado en el artículo 25 donde se llega a regular la jornada de trabajo como el descanso semanal y anual derecho que le es reconocido al trabajador; por otro lado se tiene en el artículo 26 donde se vienen regulando el respeto a la igualdad de oportunidades e irrenunciabilidad de los derechos laborales; así también se menciona que la interpretación que se llegue a dar a la norma laboral debe ser favorable al trabajador, también debemos mencionar que en el artículo 27 se logra a prohibir el despido arbitrario, dando lugar al

respeto de la estabilidad laboral como consecuencia de la relación laboral (Quispe, 2019).

2.1.3. RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Dentro del sector de la construcción se vienen presentando ciertas particularidades en relación a las condiciones laborales así como en su ámbito legal de aplicación. En consecuencia este régimen que llega a normar la actividad de la construcción civil viene siendo regulado mediante la Resolución Ministerial Nro. 051-96-TR, donde se llega a establecer en el supuesto de no haber una conformidad sobre el nivel de negociación, la actividad laboral deberá ser llevada en mérito a lo establecido por la empresa constructora o lo que pueda considerarse en la obra. Dentro de este contexto se presenta el Decreto Legislativo Nro. 727 donde se viene regulando las condiciones en las cuales deben de laborar los trabajadores de construcción civil en favor de la empresa constructora o entidad pública del estado (Garro, 2016).

2.1.4. ¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL?

Estos trabajadores son aquellos que se dedican al rubro de la construcción que prestan sus servicios a una empresa sea privada o en favor de una institución pública del estado para cuyo efecto la obra en relación a sus costos pueden exceder las 50 UITs, trabajadores que deben estar inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil, la cual es administrado por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo a nivel nacional (FTCCP, 2018).

2.1.5. ¿CUÁLES SON LAS CATEGORÍAS DE TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL?

Dentro de ellas tenemos a los siguientes:

Operario: En ella encontramos a los albañiles, carpinteros, pintores, electricistas, gasfiteros, y demás trabajadores que tengan alguna especialidad.

Oficial: Dentro de esta categoría se tiene a los ayudantes de los operarios.

El Peón: Dentro de este grupo están los trabajadores no calificados son quienes realizan diversas tareas en las obras (FTCCP, 2018).

2.1.6. CONTRATO LABORAL Y EL RÉGIMEN

- Cuando el trabajador presenta una labor eventual o temporal, deberá mantener su vínculo laboral mientras que dure la ejecución de la obra para lo cual fue contratado.
- El trabajador de construcción civil al no tener una ubicación como puesto de trabajo la misma que no es permanente a fin de conocer donde desarrollará sus labores, su labor se presenta en función de ser relativa en mérito al trabajo que logra desarrollar en la obra.
- Los operarios, también se encuentran en el rubro de ser maquinistas quienes logran desempeñar funciones de operador de mezcladoras de concretos, niveladoras, entre otros.
- También son considerados como operarios los albañiles, quienes desempeñan la labor de carpintería, gasfitería, etc.
- Mientras que los ayudantes u oficiales, están considerados como los auxiliares de los operarios, así también son considerados como oficiales los guardianes, quienes prestan sus servicios a los propietarios dentro de la obra misma (Carmona, 2021).

2.1.7. FORMA ESPECIAL DE REMUNERACIÓN

A nivel del Ministerio de Trabajo ha logrado regular en el artículo 14 del Decreto Legislativo Nro. 727, que los obreros del sector de construcción tienen que se afectos a la firma de una contrato laboral en mérito al marco normativo que la regula, la cual puede darse de forma individual o colectivo frente a los empleadores. Por tanto, frente a esta situación se presenta situaciones de flexibilidad en los contratos y salarios, donde se logra pagar muchas veces por jornada de trabajo, tarea realizada, destajo o rendimiento, a fin de que el trabajador logre adaptarse a la necesidad específica de la obra en construcción (Belapatiño et al, 2017).

2.1.8. REMUNERACIÓN BÁSICA

A través del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo se hace referencia a la remuneración básica para los trabajadores de la construcción civil, la cual se ha logrado establecer mediante el Decreto Supremo del 2 de marzo de 1945, donde se dio el primer paso a fin de buscar regular para este sector laboral en relación a su remuneración a través del Estado peruano. Dentro de este contexto el decreto logró establecer que el sueldo mínimo para los obreros y su respectivo reajuste a nivel del salario en función al mercado

laboral así como en función a las categorías laborales del sector de la construcción (Lavado & Yamada, 2021).

2.1.9. ¿LOS DESCANSOS SON REMUNERADOS POR PARTE DEL EMPLEADOR?

En efecto estos descansos deben de ser remunerados por parte del empleador o compañía constructora. La remuneración debe ser acorde a la ley laboral actual así como el mercado de remuneraciones, como consecuencia de ello se debe de deducir el pago por descanso durante la jornada de trabajo, por lo tanto esta remuneración debe ser considerada como una compensación que garantice el respeto a los derechos laborales en favor del trabajador (Loayza, 2020).

2.1.10. ¿QUÉ ES LA BONIFICACIÓN UNIFICADA DE CONSTRUCCIÓN (BUC)?

En mérito a lo que ha logrado regular el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo mediante la Resolución Suprema Directoral Nro. 193-91-1-1SD-NEC, la bonificación viene siendo relacionada con los diversos beneficios y pagos que tienen derecho a recibir los obreros a nivel del rubro de la construcción como un derecho adquirido como consecuencia de la relación laboral. Esta bonificación que logra percibir el trabajador a fin de poder mejorar las condiciones laborales dentro de la obra de construcción civil. Así mismo este bono que se le otorga a los trabajadores es debido a que son expuestos a altas jornadas de trabajo, presentan riesgos físicos en el trabajo que realizan y son expuestos a la naturaleza temporal de las obras civiles (Summers, 2017).

2.1.11. BONO POR ALTURA

Este bono que se le asigna al trabajador de construcción civil según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo es como consecuencia de que se lograra laborar a cierta altura del ras del suelo, bonificación que viene a ser el 5% al 7% de la remuneración básica de acuerdo al Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil. Llegando a beneficiar a los trabajadores que están expuestos a un riesgo de caída libre, la cual constituye en una situación de riesgo para su integridad física hasta incluso para su vida (Summers, 2017) (Vega & Robert, 2013).

2.1.12. BONO POR TRABAJAR EN EL TURNO NOCHE

Bajo el criterio del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo ha logrado regular el trabajo nocturno la cual es considerado desde las 11:00 de la noche la cual logra pagar una remuneración ascendente al 20% adicional sumado a ello se debe de asignar un descanso de media hora, esta jornada de trabajo debe ser adicionado dentro de las ocho horas de trabajo en mérito a la Resolución Ministerial Nro. 480. Sumado a ello la media hora de refrigerio deberá estar incluido dentro de las ocho horas ya que el descanso es considerado como parte integral de la jornada de trabajo en materia laboral; cabe destacar que dentro de este rubro no existen horas extras (Vega & Robert, 2013).

2.1.13. BONO POR CONTACTO DIRECTO CON EL AGUA

Debemos de considerar que mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo se ha llegado a regular el bono por estar en contacto directamente con el agua la cual debe ser asignado al trabajador de construcción civil en un 20% de su remuneración básica que logra percibir el trabajador de construcción civil. Esta bonificación deben de recibirla en especial aquellos trabajadores que están en interacción directa con el agua cuando logran laborar en obras donde se presente inundaciones, quebradas, lagunas, pozos, etc, (Zuta, 2019).

2.1.14. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

Esta asignación por sepelio asciende al pago de dinero en efectivo la cual asciende a una UIT, siempre en cuando estemos frente al fallecimiento de familiares directos o cuando llega a fallecer el mismo trabajador, en consecuencia este bono que se le asigna al trabajador resulta ser importante por el mismo hecho de que se encuentra expuesto a ciertos riesgos laborales (Valenzuela, 2020).

2.1.15. GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

En mérito a lo que refiere el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, ha logrado establecer que durante las fiestas patrias, el trabajador de construcción civil tiene el derecho de percibir 40 jornales básicos su ha logrado laborar 7 meses previos, las cuales deberán ser pagadas de manera proporcional; así mismo en navidad, debe de recibir 40 jornales, siempre en cuando haya laborado 5 meses previos, los cuales también deben ser pagados

de manera proporcional (Valenzuela, 2020).

2.1.16. INFORMALIDAD LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo, a través de las conferencias internacionales, ha logrado establecer que la informalidad laboral conlleva al incumplimiento de los requisitos legales al momento de que se logra constituir una empresa llegando a ingresar a una serie de incumplimientos con sus trabajadores que tienden solo a beneficiar a la empresa a costas de los trabajadores totalmente descuidados dentro de sus derechos laborales. Por otro lado, la informalidad laboral constituye las condiciones de trabajo no estipuladas dentro del marco legal vigente haciendo que la labor del trabajador esté siempre denigrada (Perez, 2018).

2.1.17. CAUSAS DE LA INFORMALIDAD

Dentro de las causas de la informalidad, se presenta un ordenamiento jurídico totalmente opresivo; así mismo la autoridad competente logra presentar una muy poca capacidad de supervisión, no se tiene una capacitación certera en relación a la formalización laboral. En consecuencia, la informalidad laboral va a prevalecer como consecuencia de los altos costos laborales que demanda tener a un trabajador con el pago de sus beneficios laborales (Fortun, 2019).

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Bonificación

Es el pago que logra desarrollar el empleador en favor del trabajador de forma adicional la cual es una compensación económica reconociendo su esfuerzo realizado en el trabajo o por el cumplimiento de una meta (Espinal, 2018).

b. Derechos sindicales

Es aquel derecho que logra ser conquistado por el trabajador mediante una negociación colectiva celebrada por el sindicato y el empleador, la cual logra ser afectada de forma colectiva para todos los trabajadores de la empresa (Franco, 2019).

c. Discriminación laboral

Consiste en aquel trato desigual que logra ser aplicado en contra de un trabajador o grupo de trabajadores por motivos de género, raza, orientación sexual o religión, situación que resulta

ser ilegal (Martinez, 2017).

d. Equidad

Es el principio que logra asegurar que el empleador logre aplicar un trato justo e igualitario para todos los trabajadores donde no se logre practicar actos de discriminación de ningún tipo (Longhi, 2018).

e. Estabilidad laboral

Es el derecho que tienen los trabajadores a poder conservar su trabajo y no ser despedido de manera injustificada (Bachmann et ál, 2018).

f. Jornadas laborales

Es el tiempo donde el trabajador dedica su actividad profesional en favor de la empresa la cual es considerado como una jornada diaria o semanal de trabajo (Ávalos, 2019).

g. Negociación colectiva

Es la acción que realiza el sindicato para poder negociar con el empleador sobre diversos derechos de orden colectivo (Carballo, 2021).

h. Obreros

Son las personas que laboran dentro de obras de construcción civil quienes están protegidos sus derechos laborales (Quispe, 2018).

i. Régimen

Lo constituyen las normas así como disposiciones que logran regular una determinada actividad laboral en específico (Soto, 2016).

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

- Régimen laboral de los trabajadores del estado regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 276.
- Régimen laboral de la actividad probada regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728.
- El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado por el D. Leg. 1057.

- Decreto Legislativo N° 727 funda que los obreros de compañías expertas de inversiones limitadas (el costo de la obra no sobrepase las 50 UIT) y los que trabajen para entes que construyan sus hogares directamente, siempre que el valor del trabajo no exceda las 50 UIT, estarán sumisos a las normas laborales comunes que rigen el Estado.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, la zona de estudio se ha llegado a escoger porque en la ciudad de Juliaca se viene manifestándose de forma frecuente el abuso en contra de los trabajadores de construcción civil, donde muchas veces no les llega a otorgar sus beneficios laborales tal y cual manda la ley de construcción civil; así mismo, se ha considerado como universo de estudio el marco normativo y la doctrina jurídica vigente a nivel nacional relacionado a la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

Se llegó a tomar en cuenta como población dentro de la investigación a la doctrina jurídica autorizada, la normativa en derecho laboral y la jurisprudencia relevante que lograra dar paso a la realización del análisis jurídico en relación a la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.

- Decreto legislativo Nro. 728.
- Decreto Legislativo Nro. 727.
- Decreto Legislativo Nro. 713.
- Principios del derecho laboral (trabajadores de construcción civil).
- La doctrina jurídica vigente sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

3.3.2. TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio de la ley laboral sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el contexto jurídico en materia del derecho laboral, sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en derecho laboral, sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de la norma laboral, sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, sobre la situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras.

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Trabajadores de construcción civil.	Derechos del trabajador. Regulación normativa del régimen de construcción civil. Ocupación del trabajador. Puesto de trabajo en el que se desarrolla.
Informalidad laboral.	Manifestación de la informalidad laboral en la ejecución de obras. Derechos del trabajador de construcción civil que son vulnerados. Consecuencias de la informalidad laboral.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL.

A nivel del estudio que se viene desarrollando se tiene al régimen de construcción civil marco normativo que viene regulando la situación laboral por intermedio de la formalización obligatoria, donde se ha llegado a considerar en este rubro laboral tres categorías donde destaca el operario, el oficial y el peón, estas categorías logran determinar las escalas salariales y los beneficios laborales que tienen derecho estos trabajadores en razón a las bonificaciones, CTS y la jornada de trabajo de ocho horas, las cuales son muchas veces definidas mediante los convenios colectivos. A nivel de las obras públicas se logra aplicar este régimen con la finalidad de poder garantizar los derechos de los trabajadores donde la misma norma obliga al empleador a poder registrar en planilla a los trabajadores y el pago de beneficios laborales al momento de su cese. Dentro de este contexto el empleador está en la obligación de poder registrar a los trabajadores en planilla electrónica en el plazo de las 72 horas de haber ingresado a laborar a la obra, donde se le debe de emitir la boleta de pago de manera formal y válida. Por otro lado, la negociación colectiva lo llegan a promover la FTCCP (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú) y el CAPECO (Cámara Peruana de la Construcción) quienes son las instituciones que logran definir anualmente salarios, las bonificaciones se por trabajo en altura, la movilidad, el refrigerio, etc, así como las condiciones de trabajo, llegando a reducir la discrecionalidad y la informalidad en el rubro de la construcción civil. Debemos de considerar que los beneficios que le son reconocidos a los trabajadores de construcción civil es la CTS la cual asciende

al 12% de la remuneración básica, así como también tienen derecho de recibir una bonificación por escolaridad y otros pagos que reconocen la temporalidad de la obra dentro de la obra; cabe mencionar si la obra es por administración directa, los obreros municipales o estatales deben estar amparados por el marco normativo del régimen municipal, donde se debe evitar la contratación en negro; por otro lado, SUNAFIL es la entidad encargada de poder supervisar el cumplimiento de estas obligaciones laborales a fin de poder combatir la informalidad y perjuicio en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la construcción. En consecuencia el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil busca asegurar muy a pesar de ser una labor eventual o temporal de que el trabajador del rubro de la construcción pueda recibir sus beneficios de ley y por ende logre tener la debida protección frente a su empleador. Por otro lado, dentro del análisis que se viene desarrollando conviene citar la situación laboral dentro del rubro de la construcción civil a nivel del estado peruano, la misma que viene siendo regulado mediante los convenios colectivos anuales, la misma que viene presentando vacíos a nivel de la fiscalización real de la seguridad y salud ocupacional, dando lugar a que se tenga una alta informalidad dentro de las pequeñas obras las cuales no llegan a superar las 50 UITs, así mismo se presenta la inestabilidad por la eventualidad del trabajo y la limitada protección que se tiene en relación a la carga laboral física. Es así que a nivel de la informalidad dentro de las obras pequeñas donde el costo de forma individual no supera las 50 UITs, no viene siendo aplicado de manera estricta lo regulado dentro del marco normativo del régimen de construcción civil, donde se les priva a los trabajadores de poder percibir los beneficios especiales tales como las bonificaciones y los diferentes seguros. A pesar de la existencia de una normativa para el rubro de la construcción civil actualmente existe una alta tasa de incumplimiento en relación a la implementación efectiva sobre las medidas de seguridad, siendo las obras civiles una labor de alto riesgo para la vida y salud de los trabajadores. Así mismo, no se llega a regular de manera adecuada los riesgos psicosociales que son producto de la presión por resultados y la sobrecarga laboral que existe dentro de la obra; sumado a ello como consecuencia de la eventualidad y de rotación

geográfica, los trabajadores de construcción civil no llega a tener la debida protección frente a la terminación de la obra dando por finalizado su vínculo laboral de forma inmediata sin que se le llegue a reconocer sus beneficios laborales; por otro lado, se presenta la figura de la famosa cadena de subcontratación hecho que llega a dificultar la identificación del empleador responsable a fin de que se dé cumplimiento al otorgamiento de los beneficios laborales y normas de seguridad.

En mérito a los aportes de los doctrinarios los derechos laborales constituyen en una obligación para el empleador en favor de los trabajadores, cuyo hecho viene siendo regulado a nivel del marco normativo nacional. Cabe resaltar que a nivel del estado peruano las diversas empresas vienen siendo supervisados a fin de garantizar el respeto irrestricto de los derechos laborales de los trabajadores, dentro de ellas se encuentra el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial (Mujica, 2019); es así que cada uno de los derechos de los trabajadores vienen siendo regulados en los diversos regímenes laborales que forman parte del marco normativo peruano. Es así que a nivel de la carta magna se tiene a nivel de los artículos 24 y 27, donde se llegan a agrupar una serie de derechos laborales de forma individual, es así que mediante el artículo 24 se llega a reconocer el derecho a tener una remuneración equitativa y suficiente; así mismo se tiene regulado en el artículo 25 donde se llega a regular la jornada de trabajo como el descanso semanal y anual derecho que le es reconocido al trabajador; por otro lado se tiene en el artículo 26 donde se vienen regulando el respeto a la igualdad de oportunidades e irrenunciabilidad de los derechos laborales; así también se menciona que la interpretación que se llegue a dar a la norma laboral debe ser favorable al trabajador, también debemos mencionar que en el artículo 27 se logra a prohibir el despido arbitrario, dando lugar al respeto de la estabilidad laboral como consecuencia de la relación laboral (Quispe, 2019); cabe mencionar que dentro del sector de la construcción se vienen presentando ciertas particularidades en relación a las condiciones laborales así como en su ámbito legal de aplicación. En consecuencia este régimen que llega a normar la actividad de la construcción civil viene siendo regulado mediante la Resolución Ministerial Nro.

051-96-TR, donde se llega a establecer en el supuesto de no haber una conformidad sobre el nivel de negociación, la actividad laboral deberá ser llevada en mérito a lo establecido por la empresa constructora o lo que pueda considerarse en la obra. Dentro de este contexto se presenta el Decreto Legislativo Nro. 727 donde se viene regulando las condiciones en las cuales deben de laborar los trabajadores de construcción civil en favor de la empresa constructora o entidad pública del estado (Garro, 2016); en ese sentido debemos de realizar la siguiente pregunta; ¿quiénes son los trabajadores del régimen especial de construcción civil?; en ese entender estos trabajadores son aquellos que se dedican al rubro de la construcción que prestan sus servicios a una empresa sea privada o en favor de una institución pública del estado para cuyo efecto la obra en relación a sus costos pueden exceder las 50 UITs, trabajadores que deben estar inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil, la cual es administrado por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo a nivel nacional (FTCCP, 2018); por otro lado, se presenta las categorías de trabajadores del régimen de construcción civil; donde destaca el operario, en ella encontramos a los albañiles, carpinteros, pintores, electricistas, gasfiteros, y demás trabajadores que tengan alguna especialidad; también se tiene al oficial, dentro de esta categoría se tiene a los ayudantes de los operarios, también se tiene al peón, dentro de este grupo están los trabajadores no calificados son quienes realizan diversas tareas en las obras (FTCCP, 2018); por otro lado, cabe referir al contrato laboral y el régimen, este hecho se da cuando el trabajador presenta una labor eventual o temporal, deberá mantener su vínculo laboral mientras que dure la ejecución de la obra para lo cual fue contratado, así también el trabajador de construcción civil al no tener una ubicación como puesto de trabajo la misma que no es permanente a fin de conocer donde desarrollará sus labores, su labor se presenta en función de ser relativa en mérito al trabajo que logra desarrollar en la obra, por otro lado, se presenta a los operarios, también se encuentran en el rubro de ser maquinistas quienes logran desempeñar funciones de operador de mezcladoras de concretos, niveladoras, entre otros, también son considerados como operarios los albañiles, quienes desempeñan la labor de carpintería, gasfitería, etc, mientras que los ayudantes u oficiales, están considerados

como los auxiliares de los operarios, así también son considerados como oficiales los guardianes, quienes prestan sus servicios a los propietarios dentro de la obra misma (Carmona, 2021).

Debemos de analizar en este punto lo referido a la situación laboral de los trabajadores de construcción civil dentro del estado peruano, la misma que viene siendo regulada por el régimen especial del Decreto Legislativo Nro. 727, donde se llega a caracterizar por el principio de eventualidad y de rotación. Estos aspectos normativos fundamentales llegan a regular a los contratos por obra o servicio, donde las escalas salariales llegan a ser negociadas de manera anual mediante la negociación colectiva para el operario, oficial y el; así como las diversas bonificaciones y una alta fiscalización que debe de desarrollar la SUNAFIL. Un aspecto importante que debe tenerse en cuenta es que a nivel de los proyectos que llegan a superar las 50 UITs, va a obligar a contratar personal que esté debidamente registrado en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil más conocido como el RETTC; cabe destacar que la negociación colectiva lo llega a negociar el CAPECO y la FTCCP, quienes tienen una participación anual dentro del ámbito de la negociación colectiva en temas relacionados a los salarios, condiciones de trabajo y seguridad en el trabajo, donde se va a llegar a considerar los jornales básicos para los operarios, oficiales y peones; es así que los trabajadores de construcción civil ostentan una jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, donde prima el descanso semanal obligatorio y el pago de los días feriados no laborables. Cabe mencionar que la Bonificación Unificada de Construcción (BUC), debe de pagarse por el desgaste de ropa, herramientas, agua potable, entre otros aspectos; así como también se le debe de pagar una Bonificación por Alta Especialización (BAE), cuando se tenga en obra a operarios especializados y el pago de las horas extras, donde la sobretasa oscila del 60% por la novena y décima hora y en un 100% a partir de la décimo primera hora; así también, los trabajadores de construcción civil tiene derecho a percibir la asignación escolar, las gratificaciones por fiestas patrias y de navidad y el pago por la compensación de tiempo de servicios. Por otro lado, resulta importante referirnos a la seguridad y salud en el trabajo,

figura legal que viene siendo regulada a razón del Decreto Supremo Nro. 011-2019-TR, quien exige de planes de seguridad, equipos de protección personal conocido como los EPPs y la capacitación constante en temas de seguridad en el trabajo, esto en mérito de que el rubro de la construcción es considerado como una labor de alta siniestralidad; por otro lado, los trabajadores de construcción civil deben de ser afiliados de manera obligatoria a EsSalud, al sistema de pensiones sea a la ONP o a la AFP y ostentar un seguro de vida. En consecuencia no debemos de olvidar que el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil; por ser de naturaleza especial, difiere del régimen laboral general, esto en mérito a la temporalidad de la obra.

4.2. RESULTADOS SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS.

Por otro lado, resulta importante referirnos al régimen laboral de construcción civil a nivel del estado peruano, dentro de su marco legal la cual tiene como objetivo de poder combatir la informalidad por intermedio de normas especiales que obliga al registro rápido en planillas, el pago de remuneraciones diarias, el pago de los beneficios laborales superiores al del régimen común y algo muy importante que debemos tener en cuenta que es la responsabilidad solidaria entre los contratistas y los propietarios de la obra. Cabe mencionar que este régimen laboral resulta ser eficiente para prevenir la informalidad mediante la formalización del pago de los beneficios superiores, donde se llega a garantizar el pago de los beneficios laborales tales como las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, el pago de la CTS la cual asciende a un 15% del jornal básico, el pago de vacaciones trucas la cual es del 10% del tiempo trabajado y las bonificaciones específicas sea por haber laborado en altura, trabajo nocturno o pueda haber laborado en una situación de riesgo. Otro aspecto importante es que el marco normativo permite asegurar a los trabajadores de construcción civil afiliarlos ante EsSalud, a fin de que puedan percibir las prestaciones de salud así como los subsidios sea por maternidad o incapacidad, sumado a ello tienen el derecho de percibir un seguro de vida ley ante cualquier eventualidad. Por otro lado, queda claro que la SUNAFIL tiene la labor de verificar el cumplimiento de las normas laborales dentro del rubro

de la construcción, llegando a que el sistema pueda imponer una sanción bajo una responsabilidad solidaria, es decir la norma obliga al propietario de la obra a responder solidariamente con el contratista siempre en cuando este último no llegue a cumplir con sus obligaciones laborales. Otro aspecto a tener en cuenta es que se llega a destinar el 20% de los aportes al Programa de Certificación Ocupacional y de Competencias más conocido con las siglas de COCO, donde se llega a motivar al trabajador a la profesionalización y reconocimiento del personal obrero; debemos de tomar en cuenta que el marco normativo en referencia llega a facilitar cada uno de los acuerdos colectivos anuales entre sindicatos y gremios empresariales tales como la CAPECO, llegando a que se mejore anualmente los salarios y condiciones de trabajo dando paso a que se tenga un entorno de trabajo más equitativo y formal en el rubro de la construcción; por último, resulta necesario que el contratista pueda a bien registrar a los trabajadores en planillas electrónicas, situación que permitirá promover una fiscalización más adecuada por parte de la SUNAFIL. Cabe mencionar que la negociación colectiva por rama permite establecer mejores condiciones de trabajo, llegando a motivar a que las empresas de la construcción puedan formalizarse todo ello con la mejora de la productividad. No debemos dejar de lado, de que en el Perú existe aún la informalidad laboral en el rubro de la construcción, llegando a afectar al 79% a trabajadores de este sector la cual resulta ser una preocupación enorme para la clase trabajadora, donde se llega vulnerar los derechos fundamentales ya que se priva a los trabajadores de poder acceder a la seguridad social, al pago de una remuneración justa, condiciones laborales dignas de seguridad y salud, a la estabilidad laboral, entre otros beneficios ya descritos. Cabe mencionar que los trabajadores de construcción civil tienden a ser informales llegando a carecer de capacitaciones llegando a que se aumente su vulnerabilidad frente a los accidentes de trabajo que son consideradas graves dentro de las obras; por otro lado, no se llega a respetar las jornadas de trabajo, ni mucho menos se les llega a pagar las horas extras, privandolos de un descanso debidamente remunerado; otro aspecto importante a tener en cuenta es que muchas veces las empresas contratistas no permiten la sindicalización y la aplicación de convenios colectivos dentro de su entidad. La

precariedad laboral de este rubro llega a que se perpetúa la pobreza y la ineficiencia productiva, donde se afecta de manera principal a un sector donde el Estado es el mayor contratante.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de las conferencias internacionales, ha logrado establecer que la informalidad laboral conlleva al incumplimiento de los requisitos legales al momento de que se logra constituir una empresa llegando a ingresar a una serie de incumplimientos con sus trabajadores que tienden solo a beneficiar a la empresa a costas de de trabajadores totalmente descuidados dentro de sus derechos laborales. Por otro lado, la informalidad laboral constituye las condiciones de trabajo no estipuladas dentro del marco legal vigente haciendo que la labor del trabajador esté siempre denigrada (Perez, 2018); es así que debemos de tener en cuenta a las causas de la informalidad, dentro de las causas de la informalidad, se presenta un ordenamiento jurídico totalmente opresivo; así mismo la autoridad competente logra presentar una muy poca capacidad de supervisión, no se tiene una capacitación certera en relación a la formalización laboral. En consecuencia, la informalidad laboral va a prevalecer como consecuencia de los altos costos laborales que demanda tener a un trabajador con el pago de sus beneficios laborales (Fortun, 2019).

En ese entender para poder reducir la vulneración de los derechos laborales dentro del ámbito de la construcción, resulta elemental que se llegue a fortalecer la fiscalización de que pueda llevar a cabo la SUNAFIL donde se tenga un enfoque preventivo y proactivo, así mismo se pueda simplificar los regímenes laborales a fin de poder incentivar la formalización de las empresas, y consecuentemente establecer regímenes tributarios preferenciales la cual permita el ingreso a planilla de los trabajadores de la construcción. Otro aspecto importante que debemos tener en cuenta es asegurar la cobertura de seguridad social y consecuentemente poder eliminar la tercerización laboral fraudulenta que sigue vigente en el Perú. Es así que a nivel del análisis que se viene desarrollando se ha podido determinar los aspectos normativos y de gestión que deben ser mejorados; dentro de ellos debe considerarse una fiscalización efectiva que la debe de desarrollar la SUNAFIL, es decir de promover una fiscalización represiva a una fiscalización preventiva,

es así que se debe de implementar diversos sistemas las cuales tengan a bien cruzar datos de consumo eléctrico o compras de materiales frente a la planilla que ha sido presentada ante la SUNAT esto con la finalidad de poder detectar la informalidad. Es necesario de poder implementar regímenes laborales para el rubro de la construcción civil a fin de que pueda permitir formalizar gradualmente sin que se presente cargas inasumibles, donde se llegue a eliminar la eterna temporalidad de las normas, así mismo se promueva la facilidad de la contratación formal; así también se debe de reforzar el marco normativo a fin de poder asegurar que todo trabajador de obra, de manera peculiar del régimen, deba de estar en planilla desde el día uno que ingresó a trabajar todo ello para poder garantizar el pago de los beneficios de ley; por otro lado, resulta fundamental de poder crear una articulación interinstitucional y de cooperación entre el Ministerio de Trabajo, la SUNAFIL y la SUNAT donde se permita detectar la informalidad y el fraude laboral en relación al tiempo real. En consecuencia resulta fundamental poder crear un registro nacional de trabajadores informales de la construcción y de poder promover las buenas prácticas empresariales, estos criterios son mecanismos fundamentales para poder brindar la debida protección a los derechos laborales de los trabajadores que se dedican al rubro de la construcción.

4.3. RESULTADOS SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL FRENTE A LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS.

Otro aspecto que se pudo determinar dentro del análisis que se ha desarrollado es que la informalidad laboral dentro del rubro de la construcción civil en el Perú, se debe por la existencia del impulso principal de la alta autoconstrucción, la baja productividad, la inadecuada fiscalización que desarrolla la SUNAFIL y los altos costos laborales así como tributarios que le demanda a las empresas para poder contratar a trabajadores con la debida formalidad; llegando a promover la contratación temporal del personal o mediante el abuso desmedido de la subcontratación. Dentro de este contexto debemos advertir que gran parte de las obras civiles son informales es decir responden a una política de autoconstrucción, la cual viene siendo ejecutada por un maestro de obra, sin que tenga

ningún tipo de licencia operando dentro del empirismo real. Por otro lado, se pudo observar que el estado presenta cierta debilidad frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras, esto a consecuencia de que se tiene cierta ineficacia en la fiscalización de las normas de seguridad reguladas por Ley Nro. 29783 y del sistema normativo laboral; por otro lado, se tiene un marco legal que logra desincentivar la formalización llegando a agobiar a las empresas por su complejidad; así como el uso abusivo de la tercerización laboral la cual fomenta el incumplimiento de los registros laborales, sumado a ello se tiene la construcción de obras cortas, hecho que motiva a que no se llegue a registrar los vínculos laborales; así mismo un gran número de trabajadores que se dedican al rubro de la construcción provienen de entornos de pobreza y tienen un bajo nivel educativo, dando lugar a que se les prive de ocupar un puesto de trabajo formal. Otro aspecto a tomar en consideración es la migración y el desempleo, es decir existe una alta demanda de trabajo frente a una insuficiente oferta laboral formal, lo que viene dando lugar a que los trabajadores lleguen a consentir así como aceptar trabajo con características precarias. Dentro de este contexto debemos entender que para poder combatir la informalidad laboral dentro del rubro de la construcción, resulta necesario fortalecer el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) así como el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC), la cual también ayudará a que la SUNAFIL pueda desarrollar una correcta fiscalización. Por otro lado, tenemos que referir que la situación laboral dentro del régimen de la construcción civil a nivel del estado peruano resulta ser muy crítica, debido a la presencia de un gran porcentaje de informalidad la cual llega a afectar ostensiblemente a los trabajadores del rubro de la construcción, esta situación trae consigo la vulneración de los derechos laborales y la carencia en el otorgamiento de los beneficios sociales. Dentro de este escenario se tiene que un gran porcentaje de los trabajadores informales no tienen cobertura de salud, ni mucho menos ostentan un seguro contra accidentes de trabajo, es más no llegan a percibir ningún beneficio laboral que le son inherentes al régimen de la construcción civil; por otro lado, laborar bajo la condición de ser informal conlleva a poder trabajar sin equipos de protección incrementando así el riesgo

de accidentes de trabajo; cabe mencionar que la mayor parte de la informalidad se llega concentrada a nivel de la construcción de viviendas, reparaciones y pequeñas obras de índole privado; en ese entender las obras cuyo costo es superior a las 50 UITs deberían estar reguladas por convenios colectivos promovidos por el CAPECO y la FTCCP.

A nivel del Ministerio de Trabajo se ha logrado regular en el artículo 14 del Decreto Legislativo Nro. 727, que los obreros del sector de construcción tienen que se afectos a la firma de una contrato laboral en mérito al marco normativo que la regula, la cual puede darse de forma individual o colectivo frente a los empleadores. Por tanto, frente a esta situación se presenta situaciones de flexibilidad en los contratos y salarios, donde se logra pagar muchas veces por jornada de trabajo, tarea realizada, destajo o rendimiento, a fin de que el trabajador logre adaptarse a la necesidad específica de la obra en construcción (Belapatiño et al, 2017); por otro lado, resulta fundamental conocer que la remuneración básica, se ha logrado promover mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo donde se hace referencia a la remuneración básica para los trabajadores de la construcción civil, la cual se ha logrado establecer mediante el Decreto Supremo del 2 de marzo de 1945, donde se dio el primer paso a fin de buscar regular para este sector laboral en relación a su remuneración a través del Estado peruano. Dentro de este contexto el decreto logró establecer que el sueldo mínimo para los obreros y su respectivo reajuste a nivel del salario en función al mercado laboral así como en función a las categorías laborales del sector de la construcción (Lavado & Yamada, 2021); en ese sentido resulta fundamental hacerse la siguiente pregunta ¿Los descansos son remunerados por parte del empleador?, en efecto estos descansos deben de ser remunerados por parte del empleador o compañía constructora. La remuneración debe ser acorde a la ley laboral actual así como el mercado de remuneraciones, como consecuencia de ello se debe de deducir el pago por descanso durante la jornada de trabajo, por lo tanto esta remuneración debe ser considerada como una compensación que garantice el respeto a los derechos laboral en favor del trabajador (Loayza, 2020); por otro lado, nos preguntamos ¿Qué es la Bonificación Unificada de Construcción (BUC)?, en mérito a lo que ha logrado regular el Ministerio de Trabajo y

Promoción de Empleo mediante la Resolución Suprema Directoral Nro. 193-91-1-1SD-NEC, la bonificación viene siendo relacionada con los diversos beneficios y pagos que tienen derecho a recibir los obreros a nivel del rubro de la construcción como un derecho adquirido como consecuencia de la relación laboral. Esta bonificación que logra percibir el trabajador a fin de poder mejorar las condiciones laborales dentro de la obra de construcción civil. Así mismo este bono que se le otorga a los trabajadores es debido a que son expuestos a altas jornadas de trabajo, presentan riesgos físicos en el trabajo que realizan y son expuestos a la naturaleza temporal de las obras civiles (Summers, 2017); así mismo, tenemos que saber que el bono por altura, se le asigna al trabajador de construcción civil según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo es como consecuencia de que se lograra laborar a cierta altura del ras del suelo, bonificación que viene a ser el 5% al 7% de la remuneración básica de acuerdo al Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil. Llegando a beneficiar a los trabajadores que están expuestos a un riesgo de caída libre, la cual constituye en una situación de riesgo para su integridad física hasta incluso para su vida (Summers, 2017); el bono por trabajar en el turno noche, bajo el criterio del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo ha logrado regular el trabajo nocturno la cual es considerado desde las 11:00 de la noche la cual logra pagar una remuneración ascendente al 20% adicional sumado a ello se debe de asignar un descanso de media hora, esta jornada de trabajo debe ser adicionado dentro de las ocho horas de trabajo en mérito a la Resolución Ministerial Nro. 480. Sumado a ello la media hora de refrigerio deberá estar incluido dentro de las ocho horas ya que el descanso es considerado como parte integral de la jornada de trabajo en materia laboral; cabe destacar que dentro de este rubro no existen horas extras (Vega & Robert, 2013); también se tiene al bono por contacto directo con el agua, dentro de este contexto debemos de considerar que mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo se ha llegado a regular el bono por estar en contacto directamente con el agua la cual debe ser asignado al trabajador de construcción civil en un 20% de su remuneración básica que logra percibir el trabajador de construcción civil. Esta bonificación deben de recibirla en especial aquellos trabajadores que están en interacción directa con el

agua cuando logran laborar en obras donde se presente inundaciones, quebradas, lagunas, pozos, etc, (Zuta, 2019); así mismo se tiene la asignación por fallecimiento, esta asignación por sepelio asciende al pago de dinero en efectivo la cual asciende a una UIT, siempre en cuando estemos frente al fallecimiento de familiares directos o cuando llega a fallecer el mismo trabajador, en consecuencia este bono que se le asigna al trabajador resulta ser importante por el mismo hecho de que se encuentra expuesto a ciertos riesgos laborales (Valenzuela, 2020); también debemos saber que la gratificación por Fiestas Patrias y Navidad, en mérito a lo que refiere el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, ha logrado establecer que durante las fiestas patrias, el trabajador de construcción civil tiene el derecho de percibir 40 jornales básicos su ha logrado laborar 7 meses previos, las cuales deberán ser pagadas de manera proporcional; así mismo en navidad, debe de recibir 40 jornales, siempre en cuando haya laborado 5 meses previos, los cuales también deben ser pagados de manera proporcional (Valenzuela, 2020).

Otro aspecto que se llegó a analizar en la investigación es que la informalidad a nivel del rubro de la construcción civil deja sin tener una regulación efectiva; dando lugar a que se presente aspectos críticos tales como la suscripción obligatoria de contratos, el acceso real a seguridad social, el pago de los beneficios sociales y el cumplimiento de cada una de las normas de seguridad, también debemos de poner en claro que la informalidad en el trabajo lleva a que los obreros estén desprotegidos; sumado a ello se tiene una escasa fiscalización dentro de las pequeñas obras. Cabe mencionar a los aspectos no regulados o ineficaces frente a la informalidad laboral que existe para los trabajadores de construcción civil, donde destaca el hecho que ante la obligación de firmar contratos en la práctica, dentro de las obras informales el trabajador logra laborar sin ningún contrato escrito lo que da lugar a que no se pueda probar la relación laboral; por otro lado, se presenta el hecho de que un trabajador no esté registrado en una planilla conlleva a que no se le llegue a afiliar a un seguro social de salud, así como al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, lo que dará como resultado de que el trabajador no tenga una cobertura frente a los accidentes de trabajo las cuales son muy rutinarios en este rubro. Cabe mencionar que

los trabajadores informales no llegan a recibir ningún tipo de beneficios laborales relacionados al régimen de construcción civil, tales como la bonificación unificada de construcción (BUC); también la informalidad conlleva a que se logre emplear a menores de edad o a personas sin que tenga la debida capacitación, llegando a incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo; sumado a ello la SUNAFIL tiene limitada su capacidad para supervisar obras pequeñas, informales o clandestinas, donde impera la informalidad. En consecuencia, la informalidad llega a impedir una alta rotación y eventualidad que son propias del sector de la construcción se lleguen a traducir en derechos laborales garantizados, lo que trae consigo la desprotección del trabajador frente a los riesgos de salud y accidentes de trabajo. En ese sentido, resulta importante saber que para poder mejorar la situación laboral en construcción civil dentro del estado peruano frente a la informalidad laboral, se tiene que fortalecer cada uno de los criterios legales tales como la fiscalización efectiva de la SUNAFIL, a fin de poder garantizar al trabajador el registro en planilla desde el primer día de ingresado a laborar, la obligatoriedad de brindar una capacitación técnica y de seguridad en el trabajo (SST), promover la simplificación de los contratos temporales y la protección de los derechos de seguridad social. En ese sentido resulta fundamental intensificar la inspección por parte de la SUNAFIL en las obras de construcción sean estas pequeñas o grandes, donde se verifique que efectivamente han logrado registrar a sus trabajadores en la planilla electrónica, todo ello con el afán de evitar la tercerización laboral de manera fraudulenta o promover los famosos contratos verbales; así mismo, se debe de reforzar lo que viene siendo regulado en la Ley Nro. 29783 donde se llegue asegurar que el empleador logre conformar los comités de seguridad, así como proveer la entrega de los EPP debidamente certificados; donde también se le llegue a ofrecer a los trabajadores inducciones de manera obligatoria todo ello para poder reducir el alto índice de accidentes de trabajo en el sector de la construcción informal. Por otro lado, resulta fundamental de poder hacer que el empleador logre brindar el seguro de vida ley de manera obligatoria desde el momento en que el trabajador logre ingresar a laborar en la obra. En consecuencia la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la

construcción no solo requiere un marco legal que castigue, sino que incentive a la formalización mediante capacitación y la protección de la salud de los trabajadores.

4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

A nivel del estudio que se viene desarrollando se tiene al régimen de construcción civil marco normativo que viene regulando la situación laboral por intermedio de la formalización obligatoria, donde se ha llegado a considerar en este rubro laboral tres categorías donde destaca el operario, el oficial y el peón, estas categorías logran determinar las escalas salariales y los beneficios laborales que tienen derecho estos trabajadores en razón a las bonificaciones, CTS y la jornada de trabajo de ocho horas, las cuales son muchas veces definidas mediante los convenios colectivos. A nivel de las obras públicas se logra aplicar este régimen con la finalidad de poder garantizar los derechos de los trabajadores donde la misma norma obliga al empleador a poder registrar en planilla a los trabajadores y el pago de beneficios laborales al momento de su cese. Dentro de este contexto el empleador está en la obligación de poder registrar a los trabajadores en planilla electrónica en el plazo de las 72 horas de haber ingresado a laborar a la obra, donde se le debe de emitir la boleta de pago de manera formal y válida. Por otro lado, la negociación colectiva lo llegan a promover la FTCCP (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú) y el CAPECO (Cámara Peruana de la Construcción) quienes son las instituciones que logran definir anualmente salarios, las bonificaciones se por trabajo en altura, la movilidad, el refrigerio, etc, así como las condiciones de trabajo, llegando a reducir la discrecionalidad y la informalidad en el rubro de la construcción civil; dentro de este contexto los resultados encontrados presentan cierta relacion con los resultados encontrados en el estudio de Carcamo y Fernandez (2020), quienes han logrado desarrollar su estudio a fin de poder realizar el análisis de la dinámica del trabajo informal a nivel del rubro de construcción en la ciudad de Ocaña Norte de Santander, donde los autores llegaron concluir que se debe de brindar un mayor seguimiento a los empresarios del rubro de la construcción de la forma en cómo vienen realizando los contratos de trabajo y cómo logran establecer las condiciones de trabajo en favor de sus trabajadores, así mismo deben de brindar la debida capacitación

a los empleadores así como a los trabajadores de construcción civil a fin de que no se deje sin protección a los trabajadores a sabiendas de que se tiene en el mercado la informalidad en la contratación del personal de construcción civil; en consecuencia el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil busca asegurar muy a pesar de ser una labor eventual o temporal de que el trabajador del rubro de la construcción pueda recibir sus beneficios de ley y por ende logre tener la debida protección frente a su empleador. Por otro lado, dentro del análisis que se viene desarrollando conviene citar la situación laboral dentro del rubro de la construcción civil a nivel del estado peruano, la misma que viene siendo regulado mediante los convenios colectivos anuales, la misma que viene presentando vacíos a nivel de la fiscalización real de la seguridad y salud ocupacional, dando lugar a que se tenga una alta informalidad dentro de las pequeñas obras las cuales no llegan a superar las 50 UITs, así mismo se presenta la inestabilidad por la eventualidad del trabajo y la limitada protección que se tiene en relación a la carga laboral física. Es así que a nivel de la informalidad dentro de las obras pequeñas donde el costo de forma individual no supera las 50 UITs, no viene siendo aplicado de manera estricta lo regulado dentro del marco normativo del régimen de construcción civil, donde se les priva a los trabajadores de poder percibir los beneficios especiales tales como las bonificaciones y los diferentes seguros. A pesar de la existencia de una normativa para el rubro de la construcción civil actualmente existe una alta tasa de incumplimiento en relación a la implementación efectiva sobre las medidas de seguridad, siendo las obras civiles una labor de alto riesgo para la vida y salud de los trabajadores; es así que los resultados encontrados presentan cierta relación con los resultados encontrados en el estudio de Garro (2016), quien pudo desarrollar su estudio a fin de poder analizar sobre el nivel de seguridad y salud en obras de construcción civil a nivel del distrito de El Tambo durante el año 2016. A nivel de los resultados que fueron obtenidos se tiene que el 79% de los obreros que fueron encuestados vienen percibiendo la existencia de riesgos mecánicos las cuales vienen asociados a las actividades de riesgo en el uso de herramientas manuales, neumáticas, hidráulicas, etc, lo que hace que el trabajador esté seriamente a expuesto a

sufrir lesiones, hecho que logra concebirse como un riesgo relacionado a la causa importante de los accidentes de trabajo en el rubro de la construcción, por otro lado se ha evidenciado que los trabajadores no cuentan con los equipos de seguridad para el desarrollo de sus actividades convirtiéndolos en personas altamente vulnerables a los accidentes de trabajo, sumado a ello los empleadores no logran pagarles ningún tipo de seguro de trabajo de riesgo.

Debemos de analizar en este punto lo referido a la situación laboral de los trabajadores de construcción civil dentro del estado peruano, la misma que viene siendo regulada por el régimen especial del Decreto Legislativo Nro. 727, donde se llega a caracterizar por el principio de eventualidad y de rotación. Estos aspectos normativos fundamentales llegan a regular a los contratos por obra o servicio, donde las escalas salariales llegan a ser negociadas de manera anual mediante la negociación colectiva para el operario, oficial y el; así como las diversas bonificaciones y una alta fiscalización que debe de desarrollar la SUNAFIL. Un aspecto importante que debe tenerse en cuenta es que a nivel de los proyectos que llegan a superar las 50 UITs, va a obligar a contratar personal que esté debidamente registrado en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil más conocido como el RETTC; cabe destacar que la negociación colectiva lo llega a negociar el CAPECO y la FTCCP, quienes tienen una participación anual dentro del ámbito de la negociación colectiva en temas relacionados a los salarios, condiciones de trabajo y seguridad en el trabajo, donde se va a llegar a considerar los jornales básicos para los operarios, oficiales y peones; es así que los trabajadores de construcción civil ostentan una jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, donde prima el descanso semanal obligatorio y el pago de los días feriados no laborables. Cabe mencionar que la Bonificación Unificada de Construcción (BUC), debe de pagarse por el desgaste de ropa, herramientas, agua potable, entre otros aspectos; así como también se le debe de pagar una Bonificación por Alta Especialización (BAE), cuando se tenga en obra a operarios especializados y el pago de las horas extras, donde la sobretasa oscila del 60% por la novena y décima hora y en un 100% a partir de la décimo primera hora; así también, los

trabajadores de construcción civil tiene derecho a percibir la asignación escolar, las gratificaciones por fiestas patrias y de navidad y el pago por la compensación de tiempo de servicios; en consecuencia los resultados encontrados en el presente estudio presentan cierta relación con los resultados que presenta la investigación de Bonilla y Valencia (2023), quienes han logrado desarrollar su estudio en el país de Guatemala, con la finalidad de poder analizar cómo se viene dando la protección a los trabajadores informales en la Construcción, a fin de poder explorar la realidad jurídica sobre la cobertura del Régimen Especial del Seguro de los Trabajadores de la Construcción civil pero desde una perspectiva de la actividad informal. Donde los autores pudieron establecer la existencia de una brecha significativa entre lo que significa el amparo de los trabajadores a nivel del sector construcción y la realidad de los trabajadores informales con relación al marco normativo vigente. Es por ello que resulta fundamental y prioritario de poder implementar medidas a fin de poder asegurar para que los trabajadores de construcción civil logren recibir la debida cobertura y protección necesaria siempre en cuando se tenga la debida contingencia a nivel del marco normativo en materia laboral bajo el rubro de construcción civil. Dentro del análisis realizado se presenta el respectivo aporte bajo un contexto crítico y reflexivo en relación al tema investigado; por otro lado, resulta importante referirnos al régimen laboral de construcción civil a nivel del estado peruano, dentro de su marco legal la cual tiene como objetivo de poder combatir la informalidad por intermedio de normas especiales que obliga al registro rápido en planillas, el pago de remuneraciones diarias, el pago de los beneficios laborales superiores al del régimen común y algo muy importante que debemos tener en cuenta que es la responsabilidad solidaria entre los contratistas y los propietarios de la obra. Cabe mencionar que este régimen laboral resulta ser eficiente para prevenir la informalidad mediante la formalización del pago de los beneficios superiores, donde se llega a garantizar el pago de los beneficios laborales tales como las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, el pago de la CTS la cual asciende a un 15% del jornal básico, el pago de vacaciones trucas la cual es del 10% del tiempo trabajado y las bonificaciones específicas sea por haber laborado en altura, trabajo nocturno o pueda

haber laborado en una situación de riesgo. Otro aspecto importante es que el marco normativo permite asegurar a los trabajadores de construcción civil afiliarlos ante EsSalud, a fin de que puedan percibir las prestaciones de salud así como los subsidios sea por maternidad o incapacidad, sumado a ello tienen el derecho de percibir un seguro de vida ley ante cualquier eventualidad. Por otro lado, queda claro que la SUNAFIL tiene la labor de verificar el cumplimiento de las normas laborales dentro del rubro de la construcción, llegando a que el sistema pueda imponer una sanción bajo una responsabilidad solidaria, es decir la norma obliga al propietario de la obra a responder solidariamente con el contratista siempre en cuando este último no llegue a cumplir con sus obligaciones laborales. Otro aspecto a tener en cuenta es que se llega a destinar el 20% de los aportes al Programa de Certificación Ocupacional y de Competencias más conocido con las siglas de COCO, donde se llega a motivar al trabajador a la profesionalización y reconocimiento del personal obrero; debemos de tomar en cuenta que el marco normativo en referencia llega a facilitar cada uno de los acuerdos colectivos anuales entre sindicatos y gremios empresariales tales como la CAPECO, llegando a que se mejore anualmente los salarios y condiciones de trabajo dando paso a que se tenga un entorno de trabajo más equitativo y formal en el rubro de la construcción; por último, resulta necesario que el contratista pueda a bien registrar a los trabajadores en planillas electrónicas, situación que permitirá promover una fiscalización más adecuada por parte de la SUNAFIL; dentro de este contexto estos resultados encontrados presentan cierta relación con los resultados que presenta el estudio de Mendieta (2020), quien pudo analizar las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Aladino S.R.L. a nivel de la ciudad de Trujillo durante el año 2018, pudo determinar que las contingencias que viene generando la informalidad laboral en el rubro empresarial de la construcción son cuantiosas a nivel de las multas que viene recibiendo la cual llega a la suma de S/. 191485,8 monto de dinero que se logra desglosar en un total de de S/. 111649,70 dinero que debe ser regularizado; mientras que el intereses asciende a la suma total de S/.3,504.35, estos monstruos de dinero logran promoverse como consecuencia de las sanciones impuestas como consecuencia de la

vulneración de derechos laborales por parte de la empresa en contra de los trabajadores, a nivel del estudio el autor invita a que las empresas logren ser más formales y cumplan con pagar los beneficios laborales a sus trabajadores a fin de evitar multas elevadas que son gastos excesivos e innecesario para la empresa.

Cabe mencionar que la negociación colectiva por rama permite establecer mejores condiciones de trabajo, llegando a motivar a que las empresas de la construcción puedan formalizarse todo ello con la mejora de la productividad. No debemos dejar de lado, de que en el Perú existe aún la informalidad laboral en el rubro de la construcción, llegando a afectar al 79% a trabajadores de este sector la cual resulta ser una preocupación enorme para la clase trabajadora, donde se llega vulnerar los derechos fundamentales ya que se priva a los trabajadores de poder acceder a la seguridad social, al pago de una remuneración justa, condiciones laborales dignas de seguridad y salud, a la estabilidad laboral, entre otros beneficios ya descritos. Cabe mencionar que los trabajadores de construcción civil tienden a ser informales llegando a carecer de capacitaciones llegando a que se aumente su vulnerabilidad frente a los accidentes de trabajo que son consideradas graves dentro de las obras; por otro lado, no se llega a respetar las jornadas de trabajo, ni mucho menos se les llega a pagar las horas extras, privandolos de un descanso debidamente remunerado; otro aspecto importante a tener en cuenta es que muchas veces las empresas contratistas no permiten la sindicalización y la aplicación de convenios colectivos dentro de su entidad. La precariedad laboral de este rubro llega a que se perpetúa la pobreza y la ineficiencia productiva, donde se afecta de manera principal a un sector donde el Estado es el mayor contratante; es así que los resultados que se muestran presentan cierta relación con los resultados encontrados en el estudio promovido por Garzón et. al (2022), quien ha realizado su estudio en el país de Bogotá, donde pudo analizar el efecto económico en el rubro de la construcción como consecuencia del COVID-19, Donde los autores lograron determinar que resulta imperativo que las entidades públicas y privadas en el país de Colombia puedan crear políticas y estrategias efectivas a fin de reducir los diversos impactos que vienen repercutiendo como consecuencia de la COVID-19 en el rubro

de la construcción. Así mismo se pudo determinar que la colaboración de los diversos actores, así como la identificación de las necesidades prioritarias resultan se elementales para impulsar la recuperación económica y competitivas en el rubro de la construcción. Donde el estado así como las empresas puedan dotar de mecanismos legales para poder cautelar los derechos de los trabajadores de construcción civil; otro aspecto que se pudo determinar dentro del análisis que se ha desarrollado es que la informalidad laboral dentro del rubro de la construcción civil en el Perú, se debe por la existencia del impulso principal de la alta autoconstrucción, la baja productividad, la inadecuada fiscalización que desarrolla la SUNAFIL y los altos costos laborales así como tributarios que le demanda a las empresas para poder contratar a trabajadores con la debida formalidad; llegando a promover la contratación temporal del personal o mediante el abuso desmedido de la subcontratación. Dentro de este contexto debemos advertir que gran parte de las obras civiles son informales es decir responden a una política de autoconstrucción, la cual viene siendo ejecutada por un maestro de obra, sin que tenga ningún tipo de licencia operando dentro del empirismo real. Por otro lado, se pudo observar que el estado presenta cierta debilidad frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras, esto a consecuencia de que se tiene cierta ineficacia en la fiscalización de las normas de seguridad reguladas por Ley Nro. 29783 y del sistema normativo laboral; por otro lado, se tiene un marco legal que logra desincentivar la formalización llegando agobiar a las empresas por su complejidad; así como el uso abusivo de la tercerización laboral la cual fomenta el incumplimiento de los registros laborales, sumado a ello se tiene la construcción de obras cortas, hecho que motiva a que no se llegue a registrar los vínculos laborales; así mismo un gran número de trabajadores que se dedican al rubro de la construcción provienen de entornos de pobreza y tienen un bajo nivel educativo, dando lugar a que se les prive de ocupar un puesto de trabajo formal; es así los resultados que se muestran presentan cierta relación con los resultados que presenta el estudio de Castro (2020), dentro de su investigación ha desarrollado el análisis sobre la normatividad laboral y contingencias de remuneraciones en las Mypes contratistas de telecomunicaciones de la empresa Gilat To Home Perú S.A. trabajo desarrollado en la

ciudad de Huancayo, donde el autor haciendo uso de una metodología de tipo aplicada, bajo un enfoque de estudio de carácter mixto, ha logrado determinar que todo trabajador sujeto a subordinación tiene que estar debidamente registrado en planilla a fin de poder evitar el empleador posibles sanciones laborales cuando se suscite la inspección de la Sunafil, estas acciones conllevarán que se logre promover la formalidad a los empresarios y trabajadores donde no se tenga acciones de abuso en contra de los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha llegado a analizar que dentro del régimen de construcción civil se viene regulando una situación laboral donde se exige una formalización en la labor del trabajador, donde se pudo considerar las categorías para los trabajadores (operario, el oficial y peón), también se logró regular las escalas salariales y los beneficios dentro de su labor las cuales se llega a definir mediante los convenios colectivos.

SEGUNDA: Se ha logrado identificar que el régimen laboral de construcción civil logra combatir la informalidad laboral mediante un marco normativo especial donde se le obliga al empleador de poder registrar al trabajador en planillas en el plazo no mayor a las 72 horas, el pago de remuneraciones diarias y beneficios superiores al régimen común así mismo se llega a promover responsabilidad solidaria entre los contratistas y los propietarios de la obra en construcción.

TERCERA: Se pudo conocer que la informalidad laboral dentro del régimen de construcción civil, llega a afectar a un gran sector de la clase trabajadora la cual llega a ser motivada por la alta autoconstrucción, la baja productividad, la inadecuada fiscalización estatal y los altos costos laborales así como tributarios, dando lugar a que se logre contratar a trabajadores de forma temporal o en su defecto se promueva la subcontratación.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: A los empleadores en el régimen de construcción civil se recomienda promover la igualdad de los derechos laborales, beneficios, condiciones de trabajo y de seguridad social en relación al régimen especial de construcción civil, por representar dicha actividad laboral de alto riesgo.

SEGUNDO: Al estado peruano mediante la SUNAFIL, se recomienda poder promover de forma permanente acciones de fiscalización y control a las empresas de construcción civil con la finalidad de garantizar condiciones de trabajo más justas así mismo de poder procurar la protección debida a los trabajadores del rubro de la construcción.

TERCERO: Al estado peruano se recomienda de poder promover un marco normativo que permita proteger con mayor efectividad a los trabajadores de construcción civil, asimismo logre implementar un adecuado sistema de monitoreo por intermedio de la SUNAFIL a fin de que se pueda promover el cumplimiento del marco normativo vigente y garantizar las condiciones laborales más justas así como seguras para los trabajadores del rubro de la construcción.

BIBLIOGRAFÍA

- Ávalos (2019). Jornada Laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. Themis(75), 17-32. Obtenido de file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet JornadaLaboralImportanciaYAspectosCriticosDeSuRegu-7448808.pdf
- Bachmann et ál, (2018). Estabilidad laboral en europa a lo largo del ciclo economico. 559.
- Belapatiño et al. (2017). Perú. Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. Recuperado el 27 de 11 de 2020, de 37 <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Bonilla y Valencia (2023). Aplicación del régimen especial del seguro de los trabajadores de la construcción en el sector informal de la ciudad de Guaranda. [Tesis posgrado, Universidad Estatal de Bolivar].
- Carballo (2021). Derecho laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Revista de Estudios Jurídicos Laborales de Seguridad Social(2), 136-162. Obtenido de file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet DerechosLaboralesEnLaCorteInteramericanaDeDerechos-7920180%20(1).pdf
- Carcamo & Fernandez (2020). Analisis de la dinamica del trabajo informal de la construcción en la ciudad de Ocaña Norte de Santander. Recuperado el 28 de 11 de 2021, de <http://repositorio.ufpso.edu.co/handle/123456789/2708>
- Carmona (2021). Subcontratación laboral: Necesidades de la empresa y derechos de los trabajadores en el siglo XXI. Documentos de trabajo IELAT. Alcalá. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7760668>
- Castro (2020). Normatividad laboral y contingencias de remuneraciones en las Mypes contratistas de telecomunicaciones de la empresa Gilat To Home Peru S.A. en la provincia de Huancayo. Recuperado el 27 de 11 de 2021, de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6542>
- Dhal (2020). Labor Stand: Face of Precarious Migrant Construction Workers in India. Journal of Construction Engineering and Management, 146(6), 1-10.

[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001761](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001761)

Diaz (2025), Beneficios laborales nic - 19 y su impacto en obligaciones laborales en el sector de construcción en tiempos de pandemia en Miraflores 2020 - 2021. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. Perú.

Espinal (2018). El derecho de estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. Pasco.

Fortun (2019). Informalidad Laboral. Mexico D.F.: Economipedia.

Franco (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. Revista de Derecho(52), 70-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/html/>

FTCCP (2018). Informalidad existe incluso en obras formales. FTCCP. Obtenido de <https://www.ftccperu.com/index.php/noticias-footer/884-informalidad-existe-incluso-en-obras-formales>

Garro (2016). Seguridad y salud en obras de construcción civil en el distrito de El Tambo – 2016. UAP. Huancayo. Perú.

Garzón et al, (2022). Efectos económicos en el sector de la construcción consecuencia del SARS COVID- 19. [Tesis pregrado, Universidad Santo Tomás].

Lavado & Yamada (2021). Empleo e informalidad en la nueva normalidad. Lima: perudebate.org.

Loayza (2020). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Recuperado el 27 de 11 de 2021, de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>

Longhi (2018). El trabajo y la economía informal: Discusión de enfoque teóricos. Montevideo: UM.

Martinez (2017). El empleo temporal irregular en el sector público. Manuales de derecho.

Mendieta (2020). Contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Aladino S.R.L., Trujillo - 2018. Recuperado el 27 de 11 de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24079>

- Mujica (2019). Derechos del Trabajador. Lima: Perú Equidad.
- Perez (2018). Definiciones de Repercusiones de la informalidad. Lima: CIEN. Proceso de Amparo, EXP-02899-2016-PA/TC (Tribunal Constitucional del Perú 07 de Septiembre de 2016).
- Quispe (2018). Análisis de las características laborales de los trabajadores de construcción civil, inscritos en el registro nacional de trabajadores de construcción civil RETCC en el ámbito de la región puno 2015-2017, UNAP. Puno. Perú.
- Quispe (2019). La remuneración suficiente y remuneración mínima en la Constitución Política del Perú de 1993. Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9581>
- Shang et al, (2020). Drivers and barriers for multiskilling workers in the Singapore construction industry. *International Journal of Construction Management*, 20(4), 1-10. <https://doi.org/10.1080/15623599.2018.1484851>
- Soto (2016). Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental. *Ius et Praxis*, 22(2), 189-226.
- Summers (2017). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política pública peruana. *UPC Review of Global Management*, 3(1), 32-35.
- Valenzuela (2020). La Estabilidad Laboral en las Constituciones de 1979 y 1993. *La Ley*, 05.
- Vega & Robert (2013). Sanciones de la inspección del Trabajo: Legislación y práctica de los sistemas nacionales de inspección del Trabajo. (26). Ginebra, Suiza: ILO. Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_246308.pdf
- Zuta (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *Themis*(75), 63-74. [doi:https://doi.org/10.18800/themis.201901.005](https://doi.org/10.18800/themis.201901.005)

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA/ Situación laboral de los trabajadores de construcción civil frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué forma el régimen de construcción civil viene regulando la situación laboral de los trabajadores frente a la informalidad laboral durante la ejecución de obras públicas, 2024?	Analizar de qué forma el régimen de construcción civil viene regulando la situación laboral de los trabajadores frente a la informalidad laboral durante la ejecución de obras públicas, 2024.	Trabajadores de construcción civil.	Derechos del trabajador. Regulación normativa del régimen de construcción civil. Ocupación del trabajador. Puesto de trabajo en el que se desarrolla.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJE DE ANÁLISIS 2	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué manera el régimen de construcción civil resulta eficiente a fin de prevenir la informalidad laboral de los trabajadores de construcción civil, 2024?	Identificar de qué manera el régimen de construcción civil resulta eficiente a fin de prevenir la informalidad laboral de los trabajadores de construcción civil, 2024.	Informalidad laboral.	Manifestación de la informalidad laboral en la ejecución de obras. Derechos del trabajador de construcción civil que son vulnerados.
¿Cuáles son las causas que promueven la informalidad laboral de los trabajadores de construcción civil, 2024?	Conocer las causas que promueven la informalidad laboral de los trabajadores de construcción civil, 2024.		Consecuencias de la informalidad laboral.

Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.



**UNIVERSIDAD PRIVADA “SAN CARLOS”
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Mujica Título: Derechos del Trabajador. Año de publicación: 2019	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Equidad.
<p>Derechos laborales del trabajador en la legislación peruana</p> <p>En mérito a los aportes de los doctrinarios los derechos laborales constituyen en una obligación para el empleador en favor de los trabajadores, cuyo hecho viene siendo regulado a nivel del marco normativo nacional. Cabe resaltar que a nivel del estado peruano las diversas empresas vienen siendo supervisados a fin de garantizar el respeto irrestricto de los derechos laborales de los trabajadores, dentro de ellas se encuentra el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: FTCCP Título: Informalidad existe incluso en obras formales. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: FTCCP.
<p>Estos trabajadores son aquellos que se dedican al rubro de la construcción que prestan sus servicios a una empresa sea privada o en favor de una institución pública del estado para cuyo efecto la obra en relación a sus costos pueden exceder las 50 UITs, trabajadores que deben estar inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil, la cual es administrado por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo a nivel nacional.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: FTCCP Título: Informalidad existe incluso en obras formales. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: FTCCP.
<p>¿Cuáles son las categorías de trabajadores del régimen de construcción civil?</p> <p>Dentro de ellas tenemos a los siguientes:</p> <p>Operario: En ella encontramos a los albañiles, carpinteros, pintores, electricistas, gasfiteros, y demás trabajadores que tengan alguna especialidad.</p> <p>Oficial: Dentro de esta categoría se tiene a los ayudantes de los operarios.</p> <p>El Peón: Dentro de este grupo están los trabajadores no calificados son quienes realizan diversas tareas en las obras.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Carmona</p> <p>Título: Subcontratación laboral: Necesidades de la empresa y derechos de los trabajadores en el siglo XXI.</p> <p>Año de publicación: 2021</p>	<p>Lugar de publicación: Alcalá.</p> <p>Editorial: Documentos de trabajo IELAT.</p>
<p>Contrato laboral y el régimen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando el trabajador presenta una labor eventual o temporal, deberá mantener su vínculo laboral mientras que dure la ejecución de la obra para lo cual fue contratado. - El trabajador de construcción civil al no tener una ubicación como puesto de trabajo la misma que no es permanente a fin de conocer donde desarrollará sus labores, su labor se presenta en función de ser relativa en mérito al trabajo que logra desarrollar en la obra. - Los operarios, también se encuentran en el rubro de ser maquinistas quienes logran desempeñar funciones de operador de mezcladoras de concretos, niveladoras, entre otros. - También son considerados como operarios los albañiles, quienes desempeñan la labor de carpintería, gasfitería, etc. - Mientras que los ayudantes u oficiales, están considerados como los auxiliares de los operarios, así también son considerados como oficiales los guardianes, quienes prestan sus servicios a los propietarios dentro de la obra misma. 	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Lavado & Yamada	Lugar de publicación: Lima.
Título: Empleo e informalidad en la nueva normalidad.	Editorial:
Año de publicación: 2021	
<p>Remuneración básica</p> <p>A través del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo se hace referencia a la remuneración básica para los trabajadores de la construcción civil, la cual se ha logrado establecer mediante el Decreto Supremo del 2 de marzo de 1945, donde se dio el primer paso a fin de buscar regular para este sector laboral en relación a su remuneración a través del Estado peruano. Dentro de este contexto el decreto logró establecer que el sueldo mínimo para los obreros y su respectivo reajuste a nivel del salario en función al mercado laboral así como en función a las categorías laborales del sector de la construcción.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Loayza Título: Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Año de publicación: 2020	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Revistas económicas.
<p>¿Los descansos son remunerados por parte del empleador?</p> <p>En efecto estos descansos deben de ser remunerados por parte del empleador o compañía constructora. La remuneración debe ser acorde a la ley laboral actual así como el mercado de remuneraciones, como consecuencia de ello se debe de deducir el pago por descanso durante la jornada de trabajo, por lo tanto esta remuneración debe ser considerada como una compensación que garantice el respeto a los derechos laboral en favor del trabajador.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Perez Título: Definiciones de Repercusiones de la informalidad. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: CIEN.
<p>Informalidad laboral</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo, a través de las conferencias internacionales, ha logrado establecer que la informalidad laboral conlleva al incumplimiento de los requisitos legales al momento de que se logra constituir una empresa llegando a ingresar a una serie de incumplimientos con sus trabajadores que tienden solo a beneficiar a la empresa a costas de los trabajadores totalmente descuidados dentro de sus derechos laborales. Por otro lado, la informalidad laboral constituye las condiciones de trabajo no estipuladas dentro del marco legal vigente haciendo que la labor del trabajador esté siempre denigrada.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Fortun Título: Informalidad Laboral. Año de publicación: 2019	Lugar de publicación: Mexico D.F. Editorial: Economipedia.
<p>Causas de la informalidad</p> <p>Dentro de las causas de la informalidad, se presenta un ordenamiento jurídico totalmente opresivo; así mismo la autoridad competente logra presentar una muy poca capacidad de supervisión, no se tiene una capacitación certera en relación a la formalización laboral. En consecuencia, la informalidad laboral va a prevalecer como consecuencia de los altos costos laborales que demanda tener a un trabajador con el pago de sus beneficios laborales.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 728

Dentro de las labores que logran desarrollar los obreros de construcción a nivel de obra públicas y privadas, se encuentran sujetos al Régimen Laboral de Construcción Civil, dando lugar a que se puedan celebrar convenios colectivos muy peculiares para el rubro así mismo ceñirse al cumplimiento de sus disposiciones normativas; pero cabe resaltar que la incertidumbre logra suscitarse cuando los trabajadores logran laborar a nivel de las empresas privadas sin que reciban la debida protección legal para su régimen laboral, frente a esta situación el Tribunal Constitucional ha logrado señalar que los obreros deben de ser contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nro. 728 con sujeción a su marco normativo especial.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución Política del Perú

Cada uno de los derechos de los trabajadores vienen siendo regulados en los diversos regímenes laborales que forman parte del marco normativo peruano. Es así que a nivel de la carta magna se tiene a nivel de los artículos 24 y 27, donde se llegan a agrupar una serie de derechos laborales de forma individual, es así que mediante el artículo 24 se llega a reconocer el derecho a tener una remuneración equitativa y suficiente; así mismo se tiene regulado en el artículo 25 donde se llega a regular la jornada de trabajo como el descanso semanal y anual derecho que le es reconocido al trabajador; por otro lado se tiene en el artículo 26 donde se vienen regulando el respeto a la igualdad de oportunidades e irrenunciabilidad de los derechos laborales; así también se menciona que la interpretación que se llegue a dar a la norma laboral debe ser favorable al trabajador, también debemos mencionar que en el artículo 27 se logra a prohibir el despido arbitrario, dando lugar al respeto de la estabilidad laboral como consecuencia de la relación laboral.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Resolución Ministerial Nro. 051-96-TR

Dentro del sector de la construcción se vienen presentando ciertas particularidades en relación a las condiciones laborales, así como en su ámbito legal de aplicación. En consecuencia este régimen que llega a normar la actividad de la construcción civil viene siendo regulado mediante la Resolución Ministerial Nro. 051-96-TR, donde se llega a establecer en el supuesto de no haber una conformidad sobre el nivel de negociación, la actividad laboral deberá ser llevada en mérito a lo establecido por la empresa constructora o lo que pueda considerarse en la obra. Dentro de este contexto se presenta el Decreto Legislativo Nro. 727 donde se viene regulando las condiciones en las cuales deben de laborar los trabajadores de construcción civil en favor de la empresa constructora o entidad pública del estado.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 727

A nivel del Ministerio de Trabajo ha logrado regular en el artículo 14 del Decreto Legislativo Nro. 727, que los obreros del sector de construcción tienen que se afectos a la firma de una contrato laboral en mérito al marco normativo que la regula, la cual puede darse de forma individual o colectivo frente a los empleadores. Por tanto, frente a esta situación se presenta situaciones de flexibilidad en los contratos y salarios, donde se logra pagar muchas veces por jornada de trabajo, tarea realizada, destajo o rendimiento, a fin de que el trabajador logre adaptarse a la necesidad específica de la obra en construcción.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Resolución Suprema Directoral Nro. 193-91-1-1SD-NEC

En mérito a lo que ha logrado regular el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo mediante la Resolución Suprema Directoral Nro. 193-91-1-1SD-NEC, la bonificación viene siendo relacionada con los diversos beneficios y pagos que tienen derecho a recibir los obreros a nivel del rubro de la construcción como un derecho adquirido como consecuencia de la relación laboral. Esta bonificación que logra percibir el trabajador a fin de poder mejorar las condiciones laborales dentro de la obra de construcción civil. Así mismo este bono que se le otorga a los trabajadores es debido a que son expuestos a altas jornadas de trabajo, presentan riesgos físicos en el trabajo que realizan y son expuestos a la naturaleza temporal de las obras civiles.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 727

Debemos de analizar en este punto lo referido a la situación laboral de los trabajadores de construcción civil dentro del estado peruano, la misma que viene siendo regulada por el régimen especial del Decreto Legislativo Nro. 727, donde se llega a caracterizar por el principio de eventualidad y de rotación. Estos aspectos normativos fundamentales llegan a regular a los contratos por obra o servicio, donde las escalas salariales llegan a ser negociadas de manera anual mediante la negociación colectiva para el operario, oficial y el; así como las diversas bonificaciones y una alta fiscalización que debe de desarrollar la SUNAFIL.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29783

Por otro lado, se pudo observar que el estado presenta cierta debilidad frente a la informalidad laboral en la ejecución de obras, esto a consecuencia de que se tiene cierta ineficacia en la fiscalización de las normas de seguridad reguladas por Ley Nro. 29783 y del sistema normativo laboral; por otro lado, se tiene un marco legal que logra desincentivar la formalización llegando a agobiar a las empresas por su complejidad; así como el uso abusivo de la tercerización laboral la cual fomenta el incumplimiento de los registros laborales, sumado a ello se tiene la construcción de obras cortas, hecho que motiva a que no se llegue a registrar los vínculos laborales; así mismo un gran número de trabajadores que se dedican al rubro de la construcción provienen de entornos de pobreza y tienen un bajo nivel educativo, dando lugar a que se les prive de ocupar un puesto de trabajo formal.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29783

En ese sentido resulta fundamental intensificar la inspección por parte de la SUNAFIL en las obras de construcción sean estas pequeñas o grandes, donde se verifique que efectivamente han logrado registrar a sus trabajadores en la planilla electrónica, todo ello con el afán de evitar la tercerización laboral de manera fraudulenta o promover los famosos contratos verbales; así mismo, se debe de reforzar lo que viene siendo regulado en la Ley Nro. 29783 donde se llegue a asegurar que el empleador logre conformar los comités de seguridad, así como proveer la entrega de los EPP debidamente certificados; donde también se le llegue a ofrecer a los trabajadores inducciones de manera obligatoria todo ello para poder reducir el alto índice de accidentes de trabajo en el sector de la construcción informal.