

CARGO



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 98-2015-MTPE/2/14

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Joel Manuel Cáceres Paredes
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

14 ENE. 2016

RECEPCION

Registro: Hora: 12:46

Fecha: 29 de diciembre de 2015

Referencia: H.R. N° 122518-2015-EXT

Tengo el agrado de dirigirme a usted para remitirle una opinión técnica con relación a las preguntas formuladas por la Oficina Regional de Control Tacna de la Contraloría General de la República respecto al Seguro Social de Salud (ESSALUD), Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y normas que regulan el pago a los trabajadores de construcción civil.

I. ANTECEDENTES

Mediante Oficio N° 644-2015-CG/ORTA, el Jefe de la Oficina Regional de Control Tacna de la Contraloría General de la República señala que los trabajadores de construcción civil perciben los conceptos de jornal básico, jornal dominical, bonificación unificada de construcción, bonificación por movilidad, indemnización, vacaciones, gratificación de fiestas patrias, gratificación de navidad, asignación escolar y horas extras.

En atención a ello, nos consulta lo siguiente:

1. ¿Sobre cuáles de los conceptos antes mencionados se aplican los porcentajes de ESSALUD y el SCTR?
2. ¿Cuáles serían los porcentajes aplicables por ESSALUD y SCTR considerando que los trabajos desarrollados consistieron en actividades de construcción civil?
3. ¿Cuántos hijos se deben considerar para la proyección por asignación escolar en la elaboración de un expediente técnico de obra?
4. ¿Cuál es la normativa aplicable que regula el pago a los trabajadores de construcción civil?

Al respecto, corresponde precisar que, conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento no produce efectos jurídicos sobre el administrado recurrente, al no resolver casos concretos, lo que corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En ese sentido, a continuación detallamos nuestras consideraciones respecto a las preguntas formuladas en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.
- Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, TUO del LCTS).
- Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA.
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR.
- Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2014-SA.
- Decreto Supremo N° 001-98-TR, Normas reglamentarias relativas a la obligación de llevar planillas de pago.



III. ANÁLISIS

Pregunta N° 1

¿Sobre cuáles de los conceptos antes mencionados se aplican los porcentajes de ESSALUD y el SCTR?

A efectos de determinar los conceptos sobre los cuales se aplican los porcentajes de ESSALUD, se debe tener en cuenta que el artículo 6 de la Ley N° 26790 señala que el aporte de los trabajadores en actividad equivale al 9% de la remuneración o ingreso, considerándose remuneración la definida por los Decretos Legislativos N°s 728 y 650 y sus normas reglamentarias y modificatorias.

En esa línea, se tiene que conforme al artículo 6 del TUO de la LPCL, la remuneración constituye "el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición". Asimismo, el artículo 7 del TUO de la LPCL precisa que no se consideran como remuneración "los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650".

Por su parte, el artículo 9 del TUO de la LCTS establece que "son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20".

Así pues, las exclusiones establecidas en los referidos artículos (19 y 20 del TUO de la LCTS) son las siguientes:

"Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

Artículo 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal".





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En ese sentido, consideramos que a los conceptos de jornal básico, jornal dominical, bonificación unificada de construcción¹, remuneración vacacional y horas extras que perciben los trabajadores de construcción civil les resulta aplicable el porcentaje de 9% por aportes a ESSALUD.

Por otra parte, advertimos que la bonificación por movilidad acumulada², la asignación por escolaridad y la indemnización que perciben los trabajadores de construcción civil no son base imponible para los aportes a ESSALUD.

En efecto, teniendo en cuenta que la bonificación por movilidad acumulada es un monto que se abona al trabajador de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana, y que ésta se encuentra supeditada a la asistencia al centro de trabajo³, consideramos que la misma no constituye remuneración, de conformidad con el artículo 19, literal e, del TUO de la LCTS.

Igualmente, atendiendo a que la asignación por escolaridad es un monto equivalente a 30 jornales básicos al año, otorgado por cada hijo menor que curse estudios de nivel inicial, primario y secundario, o estudios técnicos o superiores hasta los 22 años de edad cumplidos⁴; dicho monto equivale a una asignación por educación y, en ese sentido, ésta no se considera remuneración de acuerdo a lo previsto en el artículo 19, literal f del TUO del LCTS.

Asimismo, en lo que respecta a la indemnización que pudiese percibir el trabajador de construcción civil conviene recordar que ésta no tiene como finalidad retribuir los servicios del trabajador, sino el resarcimiento del daño. De ahí que, dicho concepto no tenga carácter remunerativo, por lo que no se le aplica el porcentaje para los aportes a ESSALUD.

Por lo demás, tratándose de las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, cobra importancia lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30334, el cual señala que las gratificaciones por fiestas patrias o navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna. De modo que, el porcentaje de ESSALUD no aplica a las gratificaciones de fiestas patrias y navidad que perciben los trabajadores de construcción civil.

De otro lado, con relación a los conceptos sobre los que se aplican los porcentajes del SCTR, cabe indicar que la tercera disposición final del Decreto Supremo N° 003-98-SA ha previsto que "en el caso de los trabajadores dependientes, se considera remuneración computable a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de

¹ En el Informe N° 49-2012-MTPE/2/14 se señala que "la bonificación unificada de construcción tiene carácter de condición de trabajo y, de conformidad con la R.S.D 193-91-1-1SD NEC, se refiere a la bonificación por desgaste de herramientas y ropa, por alimentación, por agua potable, por especialización para el operario. Esta bonificación es abonada en base a un porcentaje del jornal básico percibido".

² Entendemos que cuando el Jefe de la Oficina Regional de Control Tacna de la Contraloría General de la República hace mención al concepto de bonificación por movilidad, en realidad se refiere a la bonificación por movilidad acumulada, concepto que perciben los trabajadores sujetos al régimen laboral especial de construcción civil.

³ Véase el Informe N° 49-2012-MTPE/2/14.

⁴ Para mayor información consúltese el Informe N° 49-2012-MTPE/2/14, y el convenio colectivo que corresponde al período 2015-2016, el cual consta en el Acta Final de la negociación colectiva en construcción civil 2015-2016, suscrita entre la Cámara Peruana de la Construcción – CAPECO y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, publicada en la Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus normas reglamentarias o las que las sustituyan."

Sobre la base de ello, y considerando las definiciones y exclusiones antes citadas del TUO de la LCTS, opinamos que el porcentaje que corresponde aplicar por SCTR recaerá sobre los conceptos de jornal básico, jornal dominical, bonificación unificada de construcción, remuneración vacacional y horas extras que perciben los trabajadores de construcción civil. Mientras que, dicho porcentaje no afectará a la bonificación por movilidad acumulada, asignación por escolaridad e indemnización.

Cabe precisar, que el referido porcentaje tampoco aplica a las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, pues de acuerdo al artículo 1 de la Ley N° 30334 éstas no se encuentran afectas a aportaciones.

Pregunta N° 2

¿Cuáles serían los porcentajes aplicables por ESSALUD y SCTR considerando que los trabajos desarrollados consistieron en actividades de construcción civil?

El porcentaje aplicable por ESSALUD para trabajadores en actividad es igual al 9% de la remuneración o ingreso, según lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 26790.

En lo que respecta al SCTR, previamente se debe tener en cuenta lo expuesto en el artículo 19 de la Ley N° 26790. Dicho artículo señala que el otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, puede contratarse libremente con el IPSS (actualmente, ESSALUD) o con la Entidad Prestadora de Salud. Mientras que el otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, se contrata libremente con la Oficina de Normalización Previsional (en adelante, ONP) o con empresas de seguros debidamente acreditadas.

Entonces, para el aporte del SCTR debe diferenciarse cuando la cobertura corresponde (en salud y pensiones) a una entidad privada o a una entidad pública.

En el primer caso, informamos que, conforme al artículo 85 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, las retribuciones a las Entidades Prestadoras de Salud y Compañías de Seguros son establecidas libremente entre las partes. De ahí que, el porcentaje aplicable por SCTR para ambas, será el que determine cada una de éstas.

Sin perjuicio de ello, la Ley N° 26702, artículo 349, numeral 3, expresa que la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP ejerce supervisión integral de las empresas del sistema de seguros, motivo por el cual se recomienda consultar a dicha entidad sobre las tasas que se cobran por SCTR. Igualmente, resulta recomendable realizar la misma consulta a la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD), pues, según lo establecido en el literal f del artículo 4.1 del Decreto Supremo N° 008-2014-SA, dicha





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

entidad supervisa a las Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS)⁵.

En el segundo caso, el referido artículo 85 menciona que los aportes a ESSALUD y a la ONP correspondientes por SCTR son los previstos en los tarifarios que para tal efecto establecen dichas entidades. En esa línea, ESSALUD en su portal web señala que la tasa aplicable por SCTR que deben abonar las empresas cuya actividad económica es la construcción, equivale al 1.53% de la remuneración bruta.⁶

En lo que corresponde al porcentaje que aplica la ONP por SCTR, no se ha publicado la tasa fija por actividad, por lo que sugerimos que se requiera a dicha entidad informar sobre los referidos porcentajes para la actividad de construcción civil.

Pregunta N° 3

¿Cuántos hijos se deben considerar para la proyección por asignación escolar en la elaboración de un expediente técnico de obra?

La asignación escolar es equivalente a 30 jornales básicos al año por cada hijo menor que curse estudios de nivel inicial, primario o secundario. El trabajador acredita dicha situación con las partidas de nacimiento y el documento otorgado por la autoridad de educación correspondiente. Cabe precisar, que mediante convenio colectivo del período 2015-2016 se acordó hacer extensiva esta bonificación a los hijos de los trabajadores que cursen estudios técnicos o superiores, hasta los 22 años de edad cumplidos.

En cuanto a la consulta formulada, debe precisarse que la cantidad de hijos que se deben considerar para el pago de asignación escolar en la elaboración de un expediente de obra, depende de la evaluación de los supuestos que se presenten en la realidad. En tal sentido, esta Dirección no es competente para realizar dicho análisis, debido a que la facultad de emitir opinión técnica sobre dicho asunto no comprende la evaluación de casos concretos.

Pregunta N° 4

¿Cuál es la normativa aplicable que regula el pago a los trabajadores de construcción civil?

El régimen laboral especial de construcción civil se aplica a aquellos trabajadores que laboren para empresas dedicadas a la actividad de construcción civil⁷, siempre que los costos de las obras que ejecuten no excedan las 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)⁸, conforme se desprende de los artículos 12 y 14 del Decreto Legislativo N° 727.

⁵ De acuerdo al artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 020-2014-SA, son Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) las Entidades Prestadoras de Salud y las empresas de seguros contempladas en los numerales 1, 2 y 3 del Inciso d) del artículo 18 de la Ley 26702, que oferten cobertura de riesgos de salud de modo exclusivo o en adición a otro tipo de coberturas.

⁶ SEGURO SOCIAL DE SALUD, [en línea]: Cuadro de la Prima Mensual del + Protección (SCTR). Portal Web Oficial del Seguro Social de Salud: http://www.essalud.gob.pe/downloads/Cuadro_de_la_Prima_Mensual_del_mas_Proteccion.pdf

⁷ De acuerdo con el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 727, se refieren a las empresas que desarrollen actividades consideradas en la Gran División 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU).

⁸ De conformidad con el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 727, cuando se trate de la ejecución de un conjunto de obras, para establecer si la empresa respectiva queda comprendida en dicho ámbito se tomará el costo individual de



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En tal sentido, los trabajadores comprendidos en el régimen laboral especial de construcción civil se sujetan, principalmente, a las disposiciones establecidas en los convenios colectivos de rama de actividad para dicho sector y, de forma supletoria, por las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

Actualmente, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) con la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) ha suscrito el Convenio Colectivo 2015-2016, el cual contiene los incrementos de remuneraciones y beneficios laborales de los trabajadores comprendidos en el régimen de construcción civil. Así, por ejemplo, en virtud del ajuste realizado en dicho convenio colectivo, los jornales básicos diarios de los trabajadores sujetos al régimen laboral especial de construcción civil vigente desde el 01 de junio de 2015 al 31 de mayo de 2016 son los siguientes:

- Operarios : S/. 58.60
- Oficial : S/. 48.50
- Peón : S/. 43.30

Cabe precisar que las remuneraciones y beneficios laborales de los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil principalmente se inscriben en la Planilla Electrónica⁹, específicamente en la denominada Planilla Mensual de Pagos (PLAME)¹⁰, de conformidad con el Decreto Supremo N° 018-2007-TR. Igualmente, los empleadores obligados a utilizar la Planilla Electrónica deben entregar el original de la boleta de pago al trabajador, a más tardar, el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago, con la información establecida en la Resolución Ministerial N° 020-2008-TR.

Adicionalmente a ello, corresponde indicar que, de conformidad con el artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, el pago de las remuneraciones debe ser realizado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador dispone de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno. Cabe precisar que, en caso el pago se realice por terceros a través de las empresas del sistema financiero, los trabajadores tendrán derecho de elegir aquella donde se efectuarán los depósitos.

cada obra. Igualmente, quedan comprendidas las personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda en la medida en que el costo de ellas se encuentre dentro del límite antes señalado (50 UIT). Cabe precisar que para establecer el costo individual de cada obra se tomarán en cuenta todos los gastos, incluyendo las remuneraciones.

⁹ Debe precisarse que el Decreto Supremo N° 018-2007-TR establece que se encuentran obligados a llevar Planilla Electrónica, los Empleadores que cumplan con alguno de los siguientes supuestos: a) Cuenten con uno (1) o más trabajadores, con excepción de aquellos empleadores que efectúen la inscripción ante el Seguro Social de Salud (ESSALUD) mediante la presentación del Formulario N° 402 "Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones", siempre que estos últimos no tengan más de tres (3) trabajadores; b) Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros; c) Cuenten con uno (1) o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones; d) Cuando estén obligados a efectuar alguna retención del Impuesto a la Renta de cuarta o quinta categoría; e) Tengan a su cargo uno (1) o más artistas, de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 28131; f) Hubieran contratado los servicios de una Entidad Prestadora de Salud - EPS u otorguen servicios propios de salud conforme lo dispuesto en la Ley N° 28790, normas reglamentarias y complementarias; g) Hubieran suscrito con el Seguro Social de Salud - EsSalud un contrato por Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; h) Gocen de estabilidad Jurídica y/o tributaria; i) Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios - modalidad formativa.

¹⁰ Cabe precisar que la Planilla Electrónica se encuentra conformada por el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME). En esta última se registra información de ingresos, descuentos y aportes de los trabajadores.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

IV. CONCLUSIONES

Téngase en cuenta lo expuesto en el presente informe a fin de absolver las preguntas formuladas por el Jefe de la Oficina Regional de Control Tacna de la Contraloría General de la República.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

JOEL MANUEL CACERES PAREDES
Director Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo