



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

---

CARRERA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“LA ENTREGA DE HERRAMIENTAS Y UNIFORME DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN UNIFICADA DE CONSTRUCCIÓN, EL CASO DE CEYCA SERVICIOS GENERALES Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. EN EL AÑO 2016”

Tesis para optar el título profesional de:

**ABOGADO**

**Autor:**

José Pool Gonzáles Bringas

**Asesor:**

Abog. Arturo Vásquez Silva

Cajamarca – Perú

2016

## **APROBACIÓN DE LA TESIS**

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el Bachiller **José Pool Gonzáles Bringas**, denominada:

**“LA ENTREGA DE HERRAMIENTAS Y UNIFORME DE TRABAJO Y SU  
INCIDENCIA EN EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN UNIFICADA DE  
CONSTRUCCIÓN, EL CASO DE CEYCA SERVICIOS GENERALES Y  
CONSTRUCCIÓN S.A.C. EN EL AÑO 2016”**

---

Abog. Arturo Vásquez Silva  
**ASESOR**

---

Abog. Luis Carlos Polo Chavarri  
**JURADO  
PRESIDENTE**

---

Abog. César Alberto Soto Sánchez  
**JURADO**

---

Abog. Jean Carlo Serván Delgado  
**JURADO**

## DEDICATORIA

A Silvana y Apolonio, mis padres, mis guías, mis eternos maestros, la luz de mi camino en todos  
mis pasos, a quienes ofrezco cada día de mi vida.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, mi familia y a todos mis amigos por el impulso dado para poder culminar este trabajo. Sin su motivación no hubiera sido posible.

A los Dres. Luis Mállap y Rommel Pérez, a quienes agradezco por haberme adentrado en el hermoso mundo del ejercicio del derecho; su apoyo fue esencial para la génesis de esta investigación.

A la Ing. Emperatriz Campos Saldaña, Gerente General de la empresa CEYCA Servicios Generales y Construcción S.A.C., por permitirme el acceso a sus oficinas y obras y por facilitarme la recopilación de la información necesaria para este trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### Contenido

<a href="#"><u>APROBACIÓN DE LA TESIS</u></a> .....	ii
<a href="#"><u>DEDICATORIA</u></a> .....	iii
<a href="#"><u>AGRADECIMIENTO</u></a> .....	iv
<a href="#"><u>ÍNDICE DE CONTENIDOS</u></a> .....	v
<a href="#"><u>ÍNDICE DE CUADROS</u></a> .....	vi
<a href="#"><u>RESUMEN</u></a> .....	vii
<a href="#"><u>ABSTRACT</u></a> .....	ix
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	14
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	24
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....	27
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....	40
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	57

## ÍNDICE DE CUADROS

	Pág
Cuadro 1. Categorización del personal de la empresa y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016.	28
Cuadro 2. Tipo de herramientas utilizadas por el trabajador y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016.	28
Cuadro 3. Herramientas que proporciona la empresa y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016.	29
Cuadro 4. Costo de adquisición de herramientas de herramientas propias y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016	30
Cuadro 5. Entrega de uniforme de trabajo por parte de a empresa y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016	30
Cuadro 6. Entrega de bienes parte de la empresa, herramientas y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016.	31
Cuadro 7. Entrega de bienes parte de la empresa, uniformes y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016.	38
Cuadro 8. Pago de la bonificación unificada de construcción que incluye indemnización por desgaste de bienes propios, cajamarca-2016.	39

## RESUMEN

Esta investigación busca verificar que la entrega de herramientas y uniforme de trabajo por parte de la empresa Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C. (Ceyca) a los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil no incide en el monto de la Bonificación Unificada de Construcción pagada en el año 2016.

Así, debemos tener en cuenta en primer lugar que la Bonificación Unificada de Construcción, está regulada por la R.S.D. 193-91-1-1SD y la R.D. N° 155-94-DPSC.

Asimismo, hemos observado que efectivamente existe la obligación que tiene todo empleador de otorgar las condiciones de trabajo necesarias para que el trabajador cumpla adecuadamente con sus funciones, lo cual se contradice con lo dispuesto por las normas relativas a la BUC, pues estas últimas permiten concluir que es el trabajador quien debe usar sus propias herramientas y su propio uniforme de trabajo a fin de que se le pague un monto indemnizatorio por el desgaste de los mismos.

De este modo, a fin de verificar si efectivamente la entrega de herramientas y uniforme de trabajo tiene incidencia en el pago de la BUC, hemos recopilado información respecto a dos obras ejecutadas por la empresa CEYCA Servicios Generales y Construcción S.A.C. en el año 2016, en donde hemos observado que es la empresa quien proporciona las herramientas, ya sean estas básicas o también las de especialidad para trabajos más específicos, y uniforme de trabajo a sus trabajadores, para la ejecución de sus labores y que además la BUC se paga íntegramente según lo que indican las normas.

Asimismo, de la información recabada en la empresa indicada, hemos podido verificar que en algunos casos el trabajador también lleva a la obra algunas herramientas propias, las cuales utiliza para el cumplimiento de sus funciones, situación que evidentemente debe ser indemnizada por el empleador.

Pese a ello, las normas relativas a la BUC no han precisado cuáles son aquellas herramientas que el trabajador usará de su propiedad, de modo que el empleador deberá asegurarse se proporcionar todas las que sean necesarias y además pagar la BUC de forma íntegra lo que evidencia un doble gasto.

Es así que se ha determinado que a pesar de que es la empresa quien proporciona al trabajador las herramientas y uniforme de trabajo, no existe formalmente la posibilidad de pagar la BUC con una reducción, por lo que se plantea la recomendación de formular una reforma legislativa que establezca un pago de la BUC más ajustado a la realidad, que refleje la situación que se presenta en la ejecución de obras.

Finalmente, lo que pretendemos con este trabajo es propiciar un mejor uso de los recursos de las empresas, con lo que se tendrá un mejor desarrollo económico tanto para empleador como para trabajador.

## ABSTRACT

This research seeks to verify that the delivery of tools and uniform work by the company Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C. (Ceyca) to workers of the special civil construction labor regime does not affect the payment of the Unified Construction Bonus in 2016.

Thus, we must take into account in the first place that the Unified Construction Bonus, is regulated by the R.S.D. 193-91-1-1SD and R.D. No. 155-94-DPSC.

We have also observed that there is indeed an obligation for every employer to provide the working conditions necessary for the worker to adequately carry out his duties, which is contrary to the provisions of the BUC rules, that it is the worker who must use his own tools and his own uniform of work in order to be paid an indemnity amount for the wear and tear of the same.

Thus, in order to verify if the delivery of tools and work uniform has an effect on the payment of the BUC, we have compiled information on two construction executed by the company CEYCA in 2016, where we have observed that it is the company that provides the tools, whether these are basic or also those of specialty for more specific jobs, and uniform of work to its workers, for the execution of their work and also the BUC is paid in full according to laws.

Also, from the information collected in the indicated company, we have been able to verify that in some cases the worker also carries to the work some own tools, which he uses to fulfill his duties, a situation that obviously must be compensated by the employer.

In spite of this, the regulations regarding the BUC have not specified which are the own tools that the worker will use, so that the employer must ensure that all the necessary ones are provided and also pay the BUC in an integral manner, which shows a double expense.

Thus it has been determined that even though it is the company that provides the worker with the tools and uniform of work, there is no formal possibility of paying the BUC with a reduction, so it is proposed the recommendation to formulate a legislative reform that establishes a payment of the BUC more adjusted to the reality, that reflects the situation that appears in the execution of constructions.

Finally, what we intend with this work is to promote a better use of the resources of companies, which will have a better economic development for both employer and worker.

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El régimen laboral de Construcción Civil, es altamente reconocido como uno de los que le tienen una mayor cantidad de características especiales y que varían constantemente en razón de los convenios colectivos que anualmente celebran la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y que permiten un incremento o variación de los beneficios y/o derechos de los trabajadores que se encuentran en este régimen.

Es así que una de las bonificaciones creadas para este régimen especial es la BONIFICACIÓN UNIFICADA DE CONSTRUCCIÓN (BUC), la que tiene carácter de condición de trabajo y que integra dentro de sí las siguientes:

- Bonificación por desgaste de herramientas y ropa.
- Bonificación por alimentación.
- Bonificación por agua potable.
- Bonificación por especialización para el operario.

La norma que creó este beneficio, la R.S.D. 193-91-1-1SD, y el Convenio Colectivo en Construcción Civil 2006-2007 que reorganiza su cuantía, no indican más precisiones más allá del porcentaje al que asciende para cada tipo de trabajador, por lo que desde su dación en el año 1991, las empresas que contratan a trabajadores dentro del régimen laboral de construcción civil la han otorgado regularmente, teniendo en cuenta el cálculo indicado que es del 32% sobre el jornal diario para el caso de operarios, y del 30% sobre el jornal diario para el caso de oficiales y peones; esto sin que hubiese ningún cuestionamiento a la norma ni por su naturaleza ni por su cuantía.

Sin embargo, podemos observar que si bien al momento de crear esta bonificación se han asociado hasta cuatro bonificaciones específicas, únicamente se puede verificar que la Bonificación por especialización para el operario es del 2%, sin embargo no se ha tenido cuidado en detallar el monto que le corresponde a las demás, de modo que el empleador deberá siempre otorgar el total del monto de esta bonificación para todo trabajador.

Es más, y mucho más importante, los encargados de proponer esta bonificación y plasmarla en una dispositivo legal, no han considerado una característica muy importante que se observa dentro de todo vínculo laboral, y es que dentro de toda relación de trabajo, es el empleador quien debe proporcionar al trabajador las herramientas, utensilios y materiales (y toda condición de trabajo) suficientes para que este último pueda prestar sus servicios de la manera más adecuada, lo que incluye las herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil; como vemos, al considerar dentro de esta bonificación al desgaste de herramientas y de ropa, se ha asumido que es el trabajador quien debe llevar al centro de trabajo (llamémosle lugar de realización de la obra para efectos de este régimen) sus propias herramientas y su uniforme, significando en conclusión que el empleador, a fin de tener un actuar consecuente con lo indicado por esta bonificación, no debería proporcionarle ni las herramientas, ni el uniforme a sus trabajadores para el desarrollo de sus labores.

Frente a esta posible contradicción entre la obligación general de todo empleador, derivada de la naturaleza del contrato de trabajo, de proporcionarle al trabajador las herramientas y el uniforme y lo dispuesto por la norma referida al BUC en tanto se entiende que el trabajador deberá usar y consumir sus propios elementos debiendo en consecuencia indemnizarle; hemos revisado situaciones reales que nos permitan evidenciar si es el empleador quien proporciona las herramientas y uniforme de trabajo, y de qué forma se paga la BUC.

De este modo, hemos podido verificar que en las dos obras que ha ejecutado en el año 2016, CEYCA es quien proporcionó al trabajador el uniforme para el desarrollo de sus actividades, ello en tanto al ser condición de trabajo, constituye una obligación inherente al contrato de trabajo, pues el trabajador únicamente debe poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, siendo además una obligación según lo prescrito por el Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2006-2007, suscrita por la CAPECO y la FTCCP, lo que significa que la empresa ha realizado un doble gasto: por una parte, por la adquisición del uniforme de trabajo que entrega a los trabajadores, y por otro lado, el pago de la BUC que considera dentro de sí la bonificación por desgaste de ropa.

En relación a las herramientas de trabajo, la situación que se presenta en la realidad da cuenta de un vacío en la regulación de la BUC pues hemos verificado que algunos trabajadores que prestaron servicios en las obras analizadas, utilizaron algunas herramientas propias por lo que debieron ser indemnizados, sin embargo CEYCA también les proporcionó herramientas de trabajo; pese a ello, la BUC no ha establecido cuáles son las herramientas que el trabajador deberá llevar y por tanto corresponderá la indemnización por su desgaste, mucho más si

consideramos que fue obligación de la empresa de proporcionarle la totalidad de herramientas para le ejecución de sus labores.

Las situaciones antes mencionadas, sobre el uniforme de trabajo y las herramientas, significan, como ya hemos precisado, que CEYCA realizó en el año 2016 un doble gasto con el fin de cumplir sus obligaciones y así evitar incumplimientos que signifique enfrentarse a demandas por pago de remuneraciones y beneficios sociales y/o sanciones administrativas que podrían imponerse en el marco de una inspección laboral.

Si bien el pago de la BUC es exigido por una norma legal, no podemos dejar de lado la razón que dio origen al Derecho del Trabajo, el cual surgió con el fin de buscar la igualdad de las condiciones entre empleador y trabajador (de ahí el fin tuitivo del derecho laboral), pero que no significa que por buscar proteger al trabajador se emitan normas abusivas que perjudiquen al empleador; lo que busca el Derecho del Trabajo es igualdad de condiciones, minimizar las diferencias existentes entre ambas partes; no podríamos hablar de Derecho sin remitirnos a la justicia y equidad como valores propios de su ejercicio.

De este modo, cabe una duda respecto a si la entrega que realizó CEYCA de herramientas de trabajo y uniforme a los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil incidió e en el monto de la Bonificación Unificada de Construcción pagada en el año 2016.

## **1.2. Formulación del problema**

¿La entrega de herramientas y uniforme de trabajo a los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil incide en el monto de la Bonificación Unificada de Construcción que la empresa Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C. pagó en el año 2016?

## **1.3. Justificación**

La presente investigación es necesaria por cuanto nos acerca a una realidad empresarial que evidencia una contradicción entre las la obligación que tiene todo empleador de proporcionar a los trabajadores las herramientas y uniforme de trabajo y la Bonificación Unificada de Construcción, lo cual nos permitirá establecer si el empleador está sufriendo un perjuicio económico al realizar un doble gasto con un mismo fin.

## **1.4. Limitaciones**

- 1.4.1. La R.S.D. 193-91-1-1SD no provee de información suficiente para establecer la correcta aplicación de la Bonificación Unificada de Construcción.
- 1.4.2. No existe jurisprudencia que delimite o interprete el otorgamiento de la Bonificación Unificada de Construcción.
- 1.4.3. No existen estudios, artículos, u otras publicaciones acerca de la Bonificación Unificada de Construcción.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Verificar que la entrega de herramientas y uniforme de trabajo a los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil incide en el monto de la Bonificación Unificada de Construcción que la empresa Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C. pagó en el año 2016.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Verificar si existe una contradicción entre la obligación del empleador de proporcionar herramientas y uniforme de trabajo y la Bonificación Unificada de Construcción.
- Explicar la naturaleza jurídica de las herramientas y uniforme de trabajo en el régimen laboral especial de construcción civil.
- Identificar la existencia de un perjuicio económico a la empresa CEYCA con el pago de la Bonificación Unificada de Construcción en el año 2016.
- Verificar que la empresa CEYCA durante el año 2016 proporcionó a los trabajadores las herramientas de trabajo para la prestación de sus servicios.
- Corroborar que la empresa CEYCA durante el año 2016 proporcionó a los trabajadores el uniforme de trabajo para la prestación de sus servicios.

## CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

### a) Antecedentes

El tema sujeto a investigación no ha sido tratado con anterioridad, por tanto no existen antecedentes.

### b) Bases teóricas

#### **El derecho del trabajo**

El derecho del trabajo es el estudio de las relaciones de trabajo dependientes, es decir aquellas desarrolladas en favor de un empleador que remunera y hace suyo el producto del trabajo, lo que le da el carácter de ajenidad a esta labor (Gómez, 2015, p. 25).

Asimismo, se ha afirmado que el “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales” (Caldera, 1960, p. 77).

Al hablar de fin protector del derecho del trabajo, Arce (2008) ha precisado que:

No se puede negar que desde una perspectiva histórica, la finalidad compensadora ha marcado el paso de la configuración y desarrollo de la normativa laboral. Y en esta perspectiva, hay que recordar que la protección al trabajador-contratante débil se ha articulado desde varios frentes: la legislación de condiciones mínimas, la intervención protectora de la administración o la aplicación de un favor interpretativo hasta la instauración de medios de autotutela o autodefensa colectivas (derechos de huelga y de negociación colectiva. (p. 37).

#### **El contrato de trabajo**

El contrato de trabajo está entendido como aquel vínculo jurídico que se caracteriza por regular la realización de un trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinada, características que diferencian este contrato de otros en los que también hay prestación de servicios y que a su vez son necesarias para que este trabajo sea regulado por las normas laborales (Neves Mujica, 2004).

En la actividad privada, los contratos de trabajo se regulan básicamente por la LPCL, norma que indica en su artículo 4 cuáles son los elementos esenciales para que pueda configurarse la existencia de una relación de trabajo y los que ya han sido identificados por la jurisprudencia. Estos son: la prestación personal, la subordinación y la remuneración, todos ellos regulados en los artículos 5, 6 y 9 respectivamente, del referido instrumento legal.

Entonces, para que nos encontremos frente a una relación laboral, los elementos antes mencionados deben estar presentes de manera conjunta para que pueda reputarse la existencia de un vínculo laboral, no haciendo falta ningún otro elemento (Neves Mujica, 2004).

Es entonces el contrato de trabajo el acuerdo voluntario entre trabajador y empleador en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración (Castillo et.al., 2012), existiendo en conclusión un intercambio de prestaciones.

## **Elementos esenciales de la relación Laboral**

### **Prestación Personal**

El profesor Neves Mujica (2004), respecto a este elemento indica que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, quien puede ser una persona natural o jurídica. Este trabajador ejecutará la prestación comprometida sin asistirse por dependientes a su cargo, ni menos aun transferirla en todo o en parte a un tercero.

Esta idea se encuentra plasmada en el artículo 5 de la LPCL, que prescribe que los servicios deben ser prestados de forma personal y directa solo por el trabajador, pudiendo solo servirse del apoyo de otras personas (familiares) cuando de la naturaleza de las labores ello sea lo usual.

### **La Subordinación**

Este elemento se encuentra recogido como tal en el artículo 9 de la LPCL, indicando que por ella debe entenderse que el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador,

quien tiene facultades para normar las actividades, dictar las ordenes necesarias y sancionar disciplinariamente cualquier incumplimiento.

Al respecto, se entiende que por la subordinación el trabajador le ofrece su actividad al empleador, y le confiere el poder de conducirla; es decir, implicando sujeción de un lado y dirección del otro (Neves Mujica, 2004).

## Remuneración

Según lo dispuesto por el artículo 6 de la LPCL, la remuneración es el íntegro que percibe el trabajador como contraprestación por sus servicios, norma complementada por la LCTS que en sus artículos 19 y 20 menciona aquellos conceptos que percibe el trabajador pero que no son considerados como remunerativos, encontrándose entre ellos a las condiciones de trabajo<sup>1</sup>.

Como se precisó, la remuneración implica una contraprestación por los servicios prestados, sin embargo no debe agotarse en ello, pues debe entenderse también como el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, es decir que depende del empleador utilizar o no sus servicios durante el tiempo que el trabajador se ponga a disposición (Neves Mujica, 2004).

En este mismo sentido, puede existir remuneración cuando no hay una prestación efectiva de servicios, por ejemplo en el caso de la remuneración vacacional, el pago de la asignación familiar, etc. (Díaz Quintanilla, 2011).

Del mismo modo, el artículo 6 de la LPCL precisa que la remuneración puede ser en dinero o en especie, siempre que sean de su libre disposición. Asimismo, a fin de que un monto otorgado al trabajador sea considerado remuneración o concepto remunerativo, es necesario remitirnos a lo establecido en el artículo 6° de la LPCL a fin de verificar que cumpla con las tres particularidades principales: i) contraprestativa, ii) de libre disposición, y iii) que signifique un incremento patrimonial (García et.al., 2014).

---

<sup>1</sup> Sobre condiciones de trabajo se hablará más adelante pues es un tema de suma importancia en esta investigación.

## **Conceptos no remunerativos**

Como se indicó, existen algunos conceptos que se otorgan al trabajador que no son considerados remunerativos y por lo tanto no ingresan dentro del cálculo de los beneficios laborales.

Para ello, en primer lugar es necesario remitirnos a lo establecido por el artículo 6 de la LPCL, a fin de verificar que no cumplan con las tres particularidades de la remuneración: i) contraprestativo, ii) de libre disposición y iii) que signifique un incremento patrimonial (García et.al., pág. 35). Asimismo, la LPCL en su artículo 7 hace una alusión a aquellos conceptos que no son considerados como remunerativos, remitiéndose a los artículos 19 y 20 de la LCTS.

De esta forma, podemos observar que la legislación ha tratado de detallar los conceptos que no se consideran como remunerativos y que no entrarían al cómputo de otros beneficios laborales, siendo que además existe la posibilidad de que alguna norma específica de manera expresa determine el carácter no remunerativo de un concepto otorgado al trabajador (García et.al. pág. 36).

Dentro de la lista expuesta, el artículo 19 de la LCTS precisa que no se considera remuneración computable el costo o valor de las condiciones de trabajo, añadiendo el artículo 20, quizá de una manera redundante, que tampoco será considerada como tal a la alimentación que tenga calidad de condición de trabajo.

## **Condiciones de Trabajo**

Están reguladas por el literal c) del artículo 19 de LCTS, en donde se precisa de manera expresa que las condiciones de trabajo no son remuneraciones; además el literal i) del mismo artículo establece que no son remuneraciones aquellos montos otorgados al trabajador para el cabal desempeño de su labor, características y límites propios de las condiciones de trabajo, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario, etc. (Toyama, 2015).

Como ya se indicó, la condición de trabajo no califica como concepto remunerativo, es decir que es un concepto otorgado al trabajador que no ingresa al cálculo de beneficios laborales

y son otorgados por el empleador a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus labores (Infantes et.al., 2012).

En concreto, condición de trabajo será aquello que el empleador entregue al trabajador para que pueda prestar sus servicios a cabalidad, es decir, de la manera más adecuada, de modo que si el trabajador no cuenta con estos elementos, le será difícil cumplir con sus obligaciones. (Díaz Quintanilla, 2011, pág. 102); esto significa que el trabajador no puede utilizar las condiciones de trabajo para un beneficio propio pues no son de libre disposición (García et.al., 2014).

En ese mismo sentido el Tribunal Fiscal se ha referido a las condiciones de trabajo, llegando a precisar que un concepto no puede considerarse como tal si se ha incrementado el patrimonio, pues estas son proporcionadas de manera razonable para el cabal cumplimiento de los fines para los que ha sido concedida. (RTF 054-4-2005).

En adición a ello, el profesor Toyama ha precisado que son elementos que permiten determinar la naturaleza de un concepto como condición de trabajo: la necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y otros elementos objetivos (Toyama, 2015).

La necesidad en tanto facilitan y son indispensables para la prestación del servicio por parte del trabajador, por lo que sin ellas se encontraría materialmente imposibilitados de cumplir con su prestación dentro de la relación laboral.

Su entrega debe ser razonable pues “estamos ante un concepto indeterminado que solamente puede definirse en cada caso concreto, pero que se relaciona con la existencia de causas objetivamente válidas y que pueden ser demostrables y justificables” (Toyama, 2014, p. 284); así la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que los bienes entregados “no constituyen condición de trabajo, porque no se aplican a la labor desempeñada ni forma parte del desarrollo de la actividad que realiza el trabajador” (Casación N° 2073-97-Lima).

Asimismo en la Casación N° 711-97-Chincha, se precisó que el uniforme de trabajo entregado a los trabajadores es condición de trabajo y no son susceptibles de devolución una vez concluida la relación laboral.

Además de lo indicado, es necesario considerar que en ciertas ocasiones el propio trabajador puede utilizar sus propias herramientas para la ejecución de sus labores, sin embargo, en este caso, el empleador deberá entregar al trabajador un monto de dinero que servirá como compensación o indemnización por el uso o desgaste de las herramientas utilizadas, monto dinerario que también será considerado como condición de trabajo (Díaz Quintanilla, 2011, pág. 103), el cual podrá efectivizarse a través del pago de una bonificación pactada en un contrato o convenio (García et.al., 2014).

En efecto las condiciones de trabajo no se agotan en el dinero que se entrega al trabajador, sino que también se incluyen los bienes y servicios que se le otorguen con el fin de propiciar el desarrollo de las labores y cumplan con las características arriba anotadas (Toyama, 2015).

En este mismo sentido el Tribunal Fiscal ha precisado que "... la naturaleza de la bonificación por desgaste de herramientas, incursiona en los conceptos citados por el artículo 19° del D. Leg. 650, toda vez que su pago tiene como objeto que los trabajadores de construcción civil puedan reponer o mejorar sus herramientas de trabajo para continuar realizando su labor, con lo cual las sumas entregadas no son de libre disposición, sino destinadas a un fin específico, con lo cual no puede constituir una ventaja patrimonial para el trabajador o un beneficio y por lo tanto excluida por dicha Ley del concepto de remuneración" (RTF N° 37-3-97).

De este modo, el trabajador solo debe poner a disposición del empleador su servicios o actividad, siendo obligación de este último el brindarle todas las prestaciones y condiciones que se requieran para que el servicio se ejecute adecuadamente, no pudiendo imputar responsabilidad al trabajador por no prestar de forma completa sus servicios, si no se ha proporcionado las condiciones de trabajo suficientes (Toyama, 2015).

## **Regímenes Laborales Especiales**

En el Perú han sido creados regímenes laborales aplicables a los distintos sectores de la economía nacional, cada una con particularidades de acuerdo al tipo de actividad económica que se realice, y a su tamaño, siendo importante el hecho de que cada régimen presenta características peculiares que implicarán un tratamiento distinto al de otro (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011).

Así, existen actualmente regímenes laborales especiales en función al sector que regule, a saber, Construcción Civil, de trabajadores del hogar, Mype, Agrícola - Acuícola, de trabajadores mineros, de artistas, de periodistas, de agro-exportadores, etc., cada uno con

sus especificidades y tratamientos especiales para cada situación (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011).

## **Régimen Laboral Especial de Construcción Civil**

El Derecho del Trabajo en Construcción Civil es el estudio y análisis de las instituciones legales y laborales que se encuentran contenidas en los convenios sobre condiciones de trabajo en la actividad constructora (Bendezú, 1983).

El D. Leg. N° 727 del 12 de noviembre de 1991, Ley de Fomento de la Inversión Privada en la Construcción, define a las actividades de construcción remitiéndose a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), en donde figura la construcción civil en la Revisión 3.1 en la Sección F, División 45.

Esta división 45 abarca las actividades corrientes y otras especiales de las empresas de construcción de edificios de y estructuras de ingeniería civil, asimismo el acondicionamiento y terminación de edificios, incluyendo también las obras nuevas, reparaciones, ampliaciones y reforma, la erección in situ de estructuras y edificios prefabricados y la construcción de índole temporal.

El artículo 12 del D. Leg. N° 727 precisa que el régimen laboral especial de construcción civil es aplicable a los trabajadores que presten servicios para empresas que ejecute obras de construcción civil cuyos costos individuales exceden las cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias, precisando que cuando se trata de la ejecución de un conjunto de obras, se tomará en cuenta el costo individual de cada una para verificar el límite indicado. En ese sentido se excluyen a trabajadores de obras que no superen el costo de 50 UIT, además de los que prestan servicios para personas naturales que construyen directamente su vivienda siempre que no exceda el costo antes precisado.

Se ha considerado que el régimen especial de construcción civil tiene particularidades, las que han sido definidas por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0261-2003-AA/TC, en donde se explica que son características especiales de este régimen la eventualidad, referida a que los servicios duran mientras se ejecute la obra para la que el trabajador ha sido contratado, y la ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo y permanente

donde se realizan las labores de construcción. Asimismo, también son particularidades de este régimen la necesidad de especialización, capacitación y habilitación (Castillo et.al., 2012).

En función a ello, este régimen se encuentra regido principalmente por los convenios colectivos que anualmente celebran las organizaciones de trabajadores y de empleadores de este sector (Asesor Empresarial, 2010) y demás disposiciones normativas de carácter especial que se emiten, por lo que las situaciones no contempladas por estas normas deberán regularse supletoriamente por las disposiciones del régimen laboral común de la actividad privada (Jiménez et. al., 2014).

### **Trabajadores de Construcción Civil**

Se considera trabajador del régimen de construcción civil a toda persona natural que realiza una labor de construcción para otra persona natural o jurídica dedicada a la actividad de construcción, con relación de dependencia y a cambio de una remuneración (Castillo et.al. 2012).

Así, el D.S. del 02 de marzo de 1945 crea tres tipos de categorías de trabajadores de construcción civil, indicando que son los siguientes (Asesor Empresarial, 2010):

- Operarios: Que son los albañiles, carpinteros, fierreros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, choferes, mecánicos y demás trabajadores calificados con una especialidad en el ramo, además de los maquinistas que desempeñan las funciones de operarios, mezcladores, concreteros, wincheros y obreros dedicados a la instalación de redes sanitarias, de aire acondicionado y ascensores.
- Oficiales: Que son los trabajadores que desempeñan las mismas ocupaciones pero que laboran como auxiliares del operario que tenga a su cargo la responsabilidad de la tarea y que no tenga calificación en la especialidad. Además, son considerados como tales a los guardianes, tanto si prestan sus servicios a propietarios como a contratistas y subcontratistas de obras de construcción civil.
- Peones: Que son aquellos trabajadores no calificados que son ocupados en diversas tareas en los que no se requiere especialización.

## **Formalidades del contrato de trabajo en el régimen de Construcción Civil**

El contrato de trabajo del régimen laboral de construcción civil no requiere de formalidades como escrituralidad, comunicación o autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, tal y como sí lo requieren aquellos contratos sujetos a modalidad del régimen general (Castillo et.al., 2012), en tanto el contrato de trabajo colectivo lo suscriben la CAPECO en representación de los empleadores y la FTCCP en representación de todos los trabajadores (Jiménez et. al., 2014).

Por otro lado, la Resolución Sub Directoral N° 92-77 y la Resolución Sub Directoral N° 531-81 han determinado que este contrato de trabajo se extingue de acuerdo a lo que se determine para cualquier contrato de trabajo del régimen común, con la particularidad de que la estabilidad del trabajador se mantiene mientras dure la actividad para la que ha sido contratado (Informativo Caballero Bustamante, 2007).

## **Bonificación Unificada de Construcción**

Este beneficio propio del régimen laboral especial de construcción civil está regulado por la R.S.D. 193-91-1-1SD y a la R.D. N° 155-94-DPS, complementada además por el Convenio Colectivo en Construcción Civil 2011-2012.

Las citadas normas indican que la BUC reúne dentro de sí a la bonificación por desgaste de herramientas y ropa, la bonificación por alimentación, la bonificación por agua potable (otorgada con prescindencia del hecho de que la obra cuente o no con agua potable), y la bonificación por especialización (solo para operarios) (Asesor Empresarial, 2010).

Los porcentajes de la BUC son del 32% sobre el jornal diario para operarios, y del 30% sobre el jornal diario para oficiales y peones.

Se debe tener en cuenta que estos dispositivos legales establecen que este beneficio se otorga por día laborado, para su cálculo no se considera el dominical ni la bonificación por movilidad y no es computable para el cálculo de las gratificaciones ordinarias, ni para Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, asignación por escolaridad ni participación en las utilidades por ser considerada como condición de trabajo (Asesor Empresarial, 2010).

En relación a la bonificación por desgaste de herramientas, el Tribunal Fiscal en la RTF N° 37-3-97 ha precisado que incursiona en los conceptos citados por el artículo 19° de la Ley de CTS, pues su otorgamiento tiene como objeto reponer o mejorar las herramientas de trabajo para la ejecución de la labor.

### **El uniforme de trabajo en Construcción Civil**

El artículo 3° del Decreto Supremo N° 7 del 10/04/1958, la Resolución Directoral N° 777-87-DR-LIM, la Resolución Subdirectoral N° 450-90-2SD-NECM, la Norma Técnica G50 y la Resolución Ministerial N° 315-2006-TR establecen en conjunto que los empleadores otorgarán al inicio de la relación laboral a los trabajadores que contraten para obras públicas o privadas, 2 overoles tipo estándar, siempre que para la ejecución deba contratar más de 20 trabajadores del régimen laboral de construcción civil (Zamora, 2014).

#### **c) Hipótesis**

La entrega de herramientas y uniforme de trabajo a los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil no incide en el monto de la Bonificación Unificada de Construcción que la empresa Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C. pagó en el año 2016, pues legalmente no existe la posibilidad de realizar un pago parcial de la BUC, aunque la empresa hubiera cumplido con proporcionar la totalidad de herramientas y uniformes de trabajo.

## CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

### 1.1 Operacionalización de variables

Al ser una investigación de tipo dogmática-empírica, no es pertinente la operacionalización de variables.

### 1.2 Tipología

La presente investigación se realizó utilizando la tipología dogmática-jurídica, habiendo realizado la observación y análisis de las normas jurídicas que regula la BUC, las condiciones de trabajo y el contrato de trabajo, verificando su correcta aplicación en el caso particular de una empresa a efectos de determinar la contradicción de las normas y sus efectos.

### 1.3 Enfoque

El tipo de enfoque es Cualitativo, pues se basa en descripciones y observaciones de la norma y de la aplicación correcta que debería darse y su aplicación actual en un caso particular en un contexto real.

### 1.4 Alcance

Explicativo, pues busca, a partir del análisis normativo y de doctrina, explicar los efectos que tiene la entrega de herramientas y uniforme de trabajo en el monto pago de la BUC en un caso particular.

### 1.5 Diseño de investigación

El diseño corresponde a una Investigación no experimental, pues se observará la situación ya existente respecto al otorgamiento de herramientas y ropa y la Bonificación Unificada de Construcción.

Se utilizará el Método transversal, por cuanto la recolección de datos se realizará en un solo momento y en un tiempo único, para luego describir las variables y posteriormente analizar su incidencia e interrelación.

Estudio	T1
M	O

Dónde:

M: Muestra

O: Observación

## 1.6 Unidad de estudio

Está constituida por:

- La R.S.D. 193-91-1-1SD.
- La R.D. N° 155-94-DPSC.
- Doctrina.

## 1.7 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

### Técnicas:

Para el recojo de datos fue necesario realizar una entrevista con la Gerencia General de la empresa Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C., a fin de verificar el gasto en el que se había incurrido para pagar la Bonificación Unificada de Construcción en una obra ejecutada, además de solicitarle el detalle de las herramientas adquiridas y utilizadas, entregadas a los trabajadores para la ejecución de la misma obra. Asimismo, por medio de la técnica de la encuesta se recolectó información de los trabajadores a través de la aplicación de un cuestionario elaborado por el investigador, con la finalidad obtener información de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación en relación al uso de herramientas y uniforme de trabajo; además para complementar la información fue necesario recoger “testimonios” de la Gerente General de la empresa Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C.

### Cuestionario

El instrumento elaborado se aplicó a un total de 81 trabajadores que se encuentran dentro del régimen laboral especial de construcción civil, que prestan servicios en la obra Plan de Conservación 2016 Paquete 2 ejecutada por la empresa Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C.

El cuestionario consta de tres partes, la primera en donde se consignan los datos generales, cargo, categoría y obra; la segunda parte en donde se han considerado las primeras cinco preguntas acerca de las herramientas de trabajo; y la tercera parte que se refiere al uniforme de trabajo, la cual consta de tres preguntas.

Las dos últimas partes del cuestionario contienen las preguntas directamente vinculadas a la investigación, y contienen preguntas abiertas y cerradas. Todo el instrumento fue codificado para su fácil digitación.

### **Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos**

El tratamiento de datos, digitación del contenido de la investigación se realizó en los ambientes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte y en el domicilio del investigador; teniendo como apoyo una base de datos de Excel, bajo el entorno de Windows. Los datos recolectados de acuerdo a los objetivos se presentan a continuación en cuadros estadísticos. Se realizó la descripción de los resultados obtenidos en el estudio, luego se procedió al análisis, la revisión y confrontación de los resultados con la escasa literatura que existe sobre Bonificación Unificada de Construcción.

Es preciso mencionar que es una investigación que versa sobre un tema que no ha sido estudiado con anterioridad, por lo que no se ha encontrado casuística, sin embargo con la información recolectada y los resultados obtenidos se dio respuesta a la hipótesis propuesta.

## CAPÍTULO 4. RESULTADOS

Cuadro 1.	<b>Categorización del personal de la empresa y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016.</b>	
	Trabajadores	
Categoría del personal	N°	%
Operario	31	38,27
Peón	36	44,44
Oficial	14	17,29
TOTAL	81	100

Fuente: Encuesta 2016

En el cuadro anterior se observa, que del total de los trabajadores de construcción civil asignados a la obra, el mayor porcentaje (44,44%) lo constituyen aquellos que están en la categoría de peón, un porcentaje casi similar (38,27%) son operarios y con un menor porcentaje (17,29%) tenemos a los trabajadores que tienen categoría de oficial.

Cuadro 2.	<b>Tipo de herramientas utilizadas por el trabajador y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016.</b>					
	Tipo de herramientas				TOTAL	
	Wincha, martillo		martillo, pata de cabra			
Tipo de herramientas	N°	%	N°	%	N°	%
Utiliza herramientas propias	9	69,23	4	30,77	13	16,05
Utiliza herramientas	-	-	-	-	68	83,95
TOTAL					81	100

Fuente: Encuesta 2016

En el cuadro, se observa que con respecto a las herramientas que utiliza el trabajador en la obra, solamente un porcentaje mínimo (16,05%) lleva sus propias herramientas, de los cuales 5 llevan wincha y martillo y 2 llevan martillo y pata de cabra y el mayor porcentaje (83,95) reciben herramientas del empleador.

Tipos de herramientas	Trabajadores	
	Nº	%
Pico, lampa	14	20,59
Cinzel, comba	5	7,35
wincha, lampa	5	7,35
Martillo, lampa	5	7,35
pico, martillo, pala	5	7,35
Martillo, punta, lampa	5	7,35
Lampa, martillo, esmeril	5	7,35
Lampa, pico, Wincha	14	20,59
Martillo, lampa, pico, serucho	5	7,35
Punta, cinzel, lampa y pico	5	7,35
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta 2016

En el presente cuadro se observa que, según la encuesta aplicada a los trabajadores, el mayor porcentaje (20,59%) manifestó que la empresa le proporcionaba pico y lampa, o lampa, pico y wincha, en tanto un mejor porcentaje (7,35) precisó que les proporcionaba combinaciones de cinzel, comba, wincha, lampa, martillo, pico, pala, punta, esmeril y serrucho.

Costo de Adquisición de Herramientas (S/.)	Trabajadores	
	N°	%
38 - 40	3	23,08
41 - 50	6	46,15
51 - 60	3	23,08
61 - 66	1	7,69
Total	13	100,00

Fuente: Encuesta 2016

En este cuadro podemos observar que del total de trabajadores que manifestaron haber utilizado sus propias herramientas, el mayor porcentaje (46,15%) respondió que el costo de adquisición de las herramientas fluctuó entre S/. 41,00 y S/. 50,00, en tanto un menor porcentaje (23,08), precisó que había incurrido en gastos entre S/. 38,00 y S/. 40,00, idéntica cantidad de trabajadores respondieron haber gastado entre S/. 51,00 y S/. 60,00; finalmente, un porcentaje mínimo indicó que el costo para adquirir las herramientas utilizadas osciló entre S/. 61,00 y S/. 66,00.

Uniforme de trabajo entregado por la empresa	SI	
	N°	%
El trabajador sí devuelve el uniforme	25	30,86
El trabajador no devuelve el uniforme	56	69,14
TOTAL	81	100,00%

Fuente: Encuesta 2016

En este cuadro, se observa que la mayoría de trabajadores (69,14%) no devuelven el uniforme que la empresa le proporciona para laborar y un poco más de la cuarta parte (30,86%) sí lo devuelve.

**Cuadro 6. Entrega de bienes parte de la empresa, herramientas y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016.**

N°	Herramienta	Unidad	Cantidad	Costo de Adquisición (S/.)
1	ADAPTADOR 480 A 380 TRIFASICO	und	8	404,48
2	ALICATE UNIVERSAL (NO USAR)	und	20	219,00
3	ANILLO DE GOMA	und	1	2,15
4	ARCO DE SIERRA	und	18	102,78
5	ARNES DE CUERPO ENTERO	und	10	882,17
6	BADILEJO	und	4	46,72
7	BALDE METALICO	und	6	55,56
8	BANCA DE MADERA PARA COMEDOR	und	6	349,56
9	BANDEJA METALICA 0.8MT x 0.6MT	und	2	40,54
10	BANDEJA METALICA 0.9MT x 0.6MT	und	4	180,19
11	BANDEJA METALICA 1.10MT x 0.5MT	und	4	150,58
12	BANDEJA METALICA DE 1.10 M X 1.10 M X 40 CM	und	2	837,63
13	BANDEJA METALICA PARA CAMIONETA	und	1	329,23
14	BARRETA HEXAGONAL	und	2	95,00
15	BASE DE 24 V	und	8	65,06
16	BASE OJITO / OJITO LATERALES	und	4	21,44
17	BIOMBOS METALICOS CON GEOMEMBRANA	und	10	606,38
18	BOMBA TRASEGADORA MANUAL PARA CILINDRO	und	1	100,19
19	BROCA PARA CONCRETO SDS PLUS 1/2 X 260MM	und	5	42,97
20	BROCA PARA METAL 1/2"	und	8	201,29
21	BROCA PARA METAL 1/4"	und	5	10,93
22	CABALLETE	und	36	749,96
23	CAJA BLOQUEADORA	und	2	179,91
24	CAJA METALICA 19"	und	20	231,69
25	CAJAS METALICAS	und	10	1 303,20
26	CANDADO 40MM	und	29	307,08
27	CANDADO 50MM	und	20	322,09
28	CANDADO 50MM - YALE	und	3	159,01
29	CANDADO 80MM	und	3	107,82
30	CANDADO DE 70mm - YALE	und	3	215,21
31	CAPUCHON	par	1	18,14
32	CARRETILLAS	und	2	155,40
33	CARRITO PORTA BOTELLAS	und	6	464,80
34	CASETA METÁLICA ENMALLADA DE 3.00MT X 2.00MT X 2.20MT	und	2	2 474,23

35	CILINDROS PARA COMBUSTIBLES	und	4	171,00
36	CINCEL PLANO 3/4" CON GUARDA	und	20	138,49
37	CINTURON PORTAHERRAMIENTAS	und	3	53,59
38	COMBA DE 16LB	und	4	192,67
39	COMBA DE 4 LBS	und	7	304,66
40	COMBA DE GOMA	und	4	34,21
41	COMPAS MECANICO 10'	und	14	408,26
42	CONOS DE SEGURIDAD C/NARANJA 90 CM CON CINTA REFLECTIVA	und	6	281,04
43	CUCHILLA - CUTTER	und	2	0,95
44	DADO DE IMPACTO 30MM ENCASTRE DE 3/4"	pza	1	37,91
45	DADO HEXAGONAL (27 PIEZAS)	jgo	1	11,51
46	DADO HEXAGONAL 1 5/8" ENCASTRE DE 3/4"	und	2	30,14
47	DADO HEXAGONAL DE 42MM	und	2	135,23
48	DADO IMPACTO PROFUNDO 1" X 1.3/4" 6 PIEZAS MARCA WILLIAMS	jgo	1	37,91
49	DADO IMPACTO PROFUNDO 1" X 3/4" 6 PIEZAS MARCA URREA	jgo	8	69,03
50	DADO IMPACTO PROFUNDO 1.1/2" X 3/4" 6 PIEZAS MARCA URREA	jgo	1	37,91
51	DADO IMPACTO PROFUNDO 1.1/4" X 3/4" MARCA URREA	und	1	37,91
52	DADO IMPACTO PROFUNDO 1.3/4" X 1" 6 PIEZAS MARCA URREA	jgo	1	37,91
53	DADO IMPACTO PROFUNDO 1.3/8" X 3/4" 6 PIEZAS MARCA URREA	jgo	1	37,91
54	DADO MAGNETICO 1/4"	und	4	20,42
55	DADO MAGNETICO 3/8"	und	4	20,06
56	DADO MAGNETICO 5/16"	par	4	20,06
57	DADO P/TORQUIMETRO 1-1/4 CON ENCASTRE 3/4	und	3	92,61
58	DADO P/TORQUIMETRO 1-1/8 CON ENCASTRE 3/4	und	2	23,41
59	DADO P/TORQUIMETRO 1-7/16 CON ENCASTRE 3/4	und	2	6,47
60	DADO PARA TORQUIMETRO 24 ENCASTRE 3/4"	pza	2	109,40
61	DADO TUBULAR ENCASTRE 3/4" IMPACTO 1.1/2" MARCA CROSSMAN	und	2	106,59
62	DADO TUBULAR ENCASTRE 3/4" IMPACTO 1.1/4" MARCA CROSSMAN	und	2	90,61
63	DADO TUBULAR ENCASTRE 3/4" IMPACTO 1.3/8" MARCA GENIUS	und	2	101,27
64	DADO TUBULAR ENCASTRE 3/4" IMPACTO 1.7/8" MARCA CROSSMAN	und	4	298,47
65	DESARMADOR DE GOLPE ESTRELLA	und	1	19,10

66	DESARMADOR DE PERILLEROS (x 6pzas)	jgo	1	19,10
67	DESARMADOR PLANO 5/16" X 10"	und	12	43,55
68	DESTORNILLADOR PLANO DE GOLPE	und	12	125,28
69	DESTORNILLADOR PLANO DE GOLPE	und	2	34,14
70	DESTORNILLADORES AISLADOS X 7 PIEZAS	jgo	2	11,13
71	ENCHUFE INDUSTRIAL 2 X 32 AMP	und	2	19,18
72	ENCHUFE INDUSTRIAL 3 X 32 AMP	und	3	129,09
73	ENCHUFE INDUSTRIAL 16A	und	25	173,12
74	EQUIPO DE OXICORTE	und	2	3 548,17
75	ESCALERA LINEAL DE ALUMINIO X 3.00MT	und	2	724,41
76	ESCALERA TELESCOPICA DE FIBRA DE VIDRIO X 3.00MT COLOR AMARILLO	und	2	3 227,25
77	ESCALERA TIJERA DE FIBRA DE VIDRIO 1.80MT COLOR AMARILLA	und	2	3 937,25
78	ESCALERA TIJERA DE FIBRA DE VIDRIO 2.70 MT	und	2	2 168,84
79	ESCRITORIO DE MADERA	und	27	8 481,21
80	ESCUADRA DE COMBINACION	und	8	156,98
81	ESCUADRA DE PELO	und	2	124,56
82	ESCUADRA DE TOPE 12"	und	19	472,27
83	ESCUADRA PLANA 24"	und	16	138,99
84	ESCUADRAS DE COMBINACION	und	8	69,03
85	ESLINGA POLYESTER 2" X 3M X 2 TN	und	16	1 674,38
86	ESLINGA POLYESTER 3" X 4M X 8 TN	und	16	4 805,07
87	ESLINGA POLYESTER 4" X 4M X 8 TN	und	8	1 143,36
88	ESTACAS DE FIERRO DE 1 1/2 x 0.40 M	und	4	9,47
89	ESTANTE DE MADERA PARA ARCHIVADORES	und	13	2 876,58
90	ESTAÑO PARA SOLDAR	rll	2	258,18
91	ESTRUCTURA TALLER DE FABRICACION MECANICA	glb	1	18,14
92	EXTENSION ELECTRICA 220V CON CHUPONES x15m	und	17	860,26
93	EXTENSION ELECTRICA 220V CON CHUPONES x18m	und	2	36,05
94	EXTENSION ELECTRICA 220V CON CHUPONES x20m	und	8	87,83
95	EXTENSION ELECTRICA 220V CON CHUPONES x25m	und	10	232,90
96	EXTENSION ELECTRICA 220V CON CHUPONES x28m	und	7	178,23
97	EXTENSION ELECTRICA TRIFASICA DE 380 V CON CHUPONES HEMBRA/MACHO x 20m	und	12	1 531,52
98	EXTENSION ELECTRICA TRIFASICA DE 380 V CON CHUPONES HEMBRA/MACHO x 30m	und	8	486,04
99	EXTENSION ELECTRICA TRIFASICA DE 380 V CON CHUPONES HEMBRA/MACHO x 45m	und	4	1 148,64
100	EXTINTOR 9Kg	und	6	491,23
101	FAJA DE ANCLAJE PARA ARNES TIPO D DE 1M	und	10	601,81
102	FAJA DE ANCLAJE PARA ARNES TIPO D DE 2M	und	10	1 936,35

103	FALSA ESCUADRA	und	16	85,10
104	FOCO 2C	und	1	1,88
105	FOCO MEDIANO	und	1	1,34
106	FOCO R5W 24V 5W - NARVA	und	12	52,92
107	FRESA CONICA LIMADORA	und	3	54,79
108	FRESA METALICA CILINDRICA	und	15	51,77
109	FROTACHO DE PVC	und	4	129,09
110	FUSIBLE DE UÑA	und	7	1,90
111	GRILLETE 1 1/4"	und	4	620,06
112	GRILLETE 1"	und	2	136,15
113	GRILLETE 1" - CROSBY	und	10	798,83
114	GRILLETE 1/2"	und	10	173,65
115	GRILLETE 1/2" - CROSBY	und	4	270,64
116	GRILLETE 3/4" - CROSBY	und	18	642,40
117	GUIAS PARA ROTABROACH	und	5	51,21
118	INTERRUPTOR DIFERENCIAL 4 X 40A - MARCA ABB PARA RIEL DIN	und	5	78,64
119	JARRA DE PLASTICO x 1L CON MEDIDA	und	2	3,13
120	JUEGO DE JUNTAS DE 175	jgo	1	270,87
121	JUEGO DE LLAVES HEXAGONALES ALLEN X 30 PIEZAS	jgo	12	43,55
122	LANZALLAMAS CON QUEMADOR	und	2	787,33
123	LIMA MEDIA CAÑA CON MANGO	und	15	143,82
124	LINEA DE VIDA DOBLE	und	40	5 299,82
125	LLAVE CADENA	und	4	229,83
126	LLAVE EXAGONAL MILIMETRICAS (13 PIEZAS)	jgo	4	229,83
127	LLAVE FRANCESA 24"	und	8	898,40
128	LLAVE FRANCESA 12" - STANLEY	und	30	560,47
129	LLAVE FRANCESA 15" - STANLEY	und	5	113,33
130	LLAVE FRANCESA 18" - STANLEY	und	3	181,13
131	LLAVE MIXTA 1 1/2" - STANLEY	und	6	287,62
132	LLAVE MIXTA 1 1/8" - STANLEY	und	6	131,98
133	LLAVE MIXTA 1 3/8" - STANLEY	und	4	150,01
134	LLAVE MIXTA 1 5/16" - STANLEY	und	4	128,83
135	LLAVE MIXTA 1 5/8" - STANLEY	und	4	212,06
136	LLAVE MIXTA 1 7/16" - STANLEY	und	4	121,24
137	LLAVE MIXTA 1/4" - TRAMONTINA	und	6	130,58
138	LLAVE MIXTA 17MM - STANLEY	und	4	11,59
139	LLAVE MIXTA 20MM - STANLEY	und	2	15,49
140	LLAVE MIXTA 21MM - STANLEY	und	2	20,94
141	LLAVE MIXTA 22MM - STANLEY	und	6	54,49
142	LLAVE MIXTA 24MM - STANLEY	und	4	52,28
143	LLAVE MIXTA 26MM - STANLEY	und	2	38,22

144	LLAVE MIXTA 27MM - STANLEY	und	2	43,29
145	LLAVE MIXTA 29MM - STANLEY	und	2	41,80
146	LLAVE MIXTA 42MM - STANLEY	und	2	108,18
147	LLAVE MIXTA 7/16" - STANLEY	und	6	25,43
148	LLAVE MIXTA 9/16" - STANLEY	und	6	45,17
149	LLAVE MIXTA DE 1/2" STANLEY	und	7	71,63
150	LLAVE MIXTA 1 1/4" - STANLEY	und	4	82,52
151	LLAVE MIXTA 1- 5/16" MARCA STANLEY	und	2	72,48
152	LLAVE MIXTA 10MM - STANLEY	und	2	5,84
153	LLAVE MIXTA 1-11/16" MARCA TOP TUL	und	6	367,75
154	LLAVE MIXTA 11MM - STANLEY	und	2	137,49
155	LLAVE MIXTA 13/16" - STANLEY	und	2	9,19
156	LLAVE MIXTA 13MM - STANLEY	und	2	9,14
157	LLAVE MIXTA 14MM - STANLEY	und	2	9,24
158	LLAVE MIXTA 15/16" - STANLEY	und	6	73,36
159	LLAVE MIXTA 15mm - STANLEY	und	2	10,45
160	LLAVE MIXTA 16MM - STANLEY	und	2	11,01
161	LLAVE MIXTA 17mm	und	2	11,13
162	LLAVE MIXTA 18 MM - STANLEY	und	2	33,59
163	LLAVE MIXTA 19 MM - STANLEY	und	2	16,04
164	LLAVE MIXTA 23MM - STANLEY	und	2	24,26
165	LLAVE MIXTA 25MM - STANLEY	und	2	29,47
166	LLAVE MIXTA 28MM - STANLEY	und	2	45,53
167	LLAVE MIXTA 3/4" - STANLEY	und	6	50,82
168	LLAVE MIXTA 3/8" - STANLEY	und	6	51,98
169	LLAVE MIXTA 30MM - STANLEY	und	2	47,93
170	LLAVE MIXTA 8MM - STANLEY	und	2	5,76
171	LLAVE MIXTA 9MM - STANLEY	und	2	5,89
172	LLAVE MIXTA DE 22 MM	pza	4	4 959,38
173	LLAVE PARA TALADRO DE 1/2"	und	2	3,05
174	LLAVE STILSON 14" - STANLEY	und	16	572,44
175	LLAVE STILSON 18"	und	4	1 435,85
176	LLAVE STILSON 36"	und	2	295,31
177	LLAVE TORCK (9 PIEZAS)	jgo	2	116,18
178	MACHO 1/4"	jgo	6	46,16
179	MALLA DE SEGURIDAD NARANJA DE 50M	ROLLO	2	127,63

180	MANGUERA PARA AGUA 1"	m	4	34,21
181	MANTA DIELECTRICA DE 1.05 M X 5 M	und	6	1 257,82
182	MARTILLO DE BOLA	und	21	452,66
183	MARTILLO DE UÑA	und	4	39,10
184	MARTILLO DE UÑAS	und	5	181,41
185	MESA DE MADERA	und	6	347,30
186	NIVEL DE ALUMINIO 12"	und	20	167,90
187	NIVEL DE ALUMINIO DE 24"	und	14	136,22
188	NIVEL IMANTADO DE 9"	und	9	85,05
189	NIVEL TORPEDO	und	5	43,15
190	PAILA DE MEDIO CILINDRO	und	4	81,15
191	PALANA CUCHARA	und	4	67,65
192	PALANA DERECHA	und	4	282,26
193	PALETA PARA VIGIA C/ROJO HEXAGONAL	und	4	34,60
194	PALETA PARA VIGIA C/VERDE TRIANGULAR	und	4	34,60
195	PATA DE CABRA	und	2	28,37
196	PICO C/MANGO	und	8	192,42
197	PINZAS PARA BLOQUEO	und	8	112,67
198	PISTOLA CAUTIN	und	2	516,36
199	PLANCHA DE BATIR	und	4	32,21
200	PLOMADA CONICA (PUNTA)	und	20	459,07
201	POLEA O PASTECA 6"	und	10	982,32
202	POLEA O PATESCA 1"	und	1	18,10
203	PORTA FUSIBLE	und	1	0,03
204	PORTA RELAY	und	1	7,05
205	PRENSA ESTOPA PVC PG 13.5	und	2	3,41
206	PULPO MONOFASICO 220 V DELTABOX	und	12	1 543,43
207	PULPO TRIFASICO 380 V DELTA BOX	und	14	2 176,23
208	PUNTO CENTRO	und	20	162,24
209	RAYADOR METALICO	und	20	136,63
210	REFLECTOR 1000V	und	4	92,59
211	REFLECTOR DE 1000 W	und	16	4 047,99
212	REGLA METALICA	und	8	64,85
213	ROTABROACH 1"	und	2	32,27
214	ROTABROACH 1/2"	und	4	20,30

215	ROTABROACH 3/4"	und	4	20,30
216	ROTABROACH 5/8"	und	4	64,55
217	ROTABROACH 7/8" x 2" x 19mm D.O.C (Broca Corona)	und	1	279,16
218	SERRUCHO 18" - STANLEY	und	2	27,84
219	SET DE LAINAS	und	2	109,40
220	SIKAFLEX 221CARTUCHO C/GRIS	und	17	1 143,76
221	SILLA DE TAPIZADA PARA OFICINA	und	18	2 052,53
222	TABLERO ELECTRICO MONOFASICO 5 SALIDAS	und	2	1 936,35
223	TABLERO ELECTRICO DE 6 SALIDAS, 3 TRIFASICAS Y 3 MONOFASICAS	und	2	75,11
224	TABLERO ELECTRICO DE 8 SALIDAS, 4 TRIFASICAS, 4 MONOFASICAS	und	4	4 602,41
225	TABLERO ELECTRICO TIPO NEMA 24"X16"X8"	und	1	47,48
226	TABLERO ELECTRICO TIPO NEMA 31"X24"X8"	und	2	155,55
227	TARRAJA DE 1/2 - 2" RIDGID	jgo	5	247,54
228	TENAZAS PORTA ELECTRODOS 600 AMP	und	2	75,63
229	TENAZAS PUESTA A TIERRA 500 A	pza	4	1 148,64
230	TIJERA HOJALATERA	und	2	42,85
231	TIRA LINEAS	und	14	57,34
232	TIRALINEA STANLEY	und	2	1 057,52
233	TOMA INDUSTRIAL 2 X32 AMP	und	4	194,00
234	TOMA INDUSTRIAL MONOFASICA 2P+T X 16AMP	und	25	225,05
235	TOMA INDUSTRIAL TRIFASICA 3P+T X 32AMP	und	24	335,84
236	TORNILLO DE BANCO	und	4	342,53
237	TRIPODE CON MORDAZA TIPO CADENA 1/8-6"	und	1	101,36
238	VÁLVULA PARA INFLAR LLANTA CON ACOPLE PARA MANGUERA	und	1	9,24
239	WINCHA 8M	und	2	42,04
240	WINCHA METALICA 5m - STANLEY	und	2	55,39
241	WINCHA METALICA 8M - STANLEY	und	12	192,45
242	WINCHA METALICA DE 8M	und	16	182,64
<b>TOTAL</b>				<b>107 346,39</b>

Fuente: Ceyca

En el presente cuadro observamos que la empresa ha adquirido un total de 242 tipos de herramientas a fin de proporcionarles a los trabajadores del régimen de construcción para la realización de sus labores, habiendo incurrido en un costo de adquisición total de S/. 107 346,39.

<b>Cuadro 7.</b>	<b>Entrega de bienes parte de la empresa, uniformes y bonificación unificada de construcción y la obligación del empleador de entregar herramientas y uniforme de trabajo en construcción civil, cajamarca-2016.</b>		
Uniforme de Trabajo	Unidad	cantidad	Costo de Adquisición (S/.)
MAMELUCO DE 2 PIEZAS COLOR AZUL TALLA L	und	5	321,57
MAMELUCO DE 2 PIEZAS COLOR AZUL TALLA M	und	31	1 778,33
MAMELUCO DE 2 PIEZAS COLOR AZUL TALLA S	und	6	293,94
MAMELUCO DE 2 PIEZAS COLOR AZUL TALLA XL	und	3	160,79
<b>TOTAL</b>		<b>45</b>	<b>2 730,32</b>
Fuente: Ceyca			

En este cuadro se aprecia que la empresa ha adquirido un total de 45 uniformes de trabajo, consistentes en mamelucos de 2 piezas, habiendo incurrido en un costo de adquisición total de S/. 2 730,32.

**Cuadro 8.** Pago de la bonificación unificada de construcción que incluye indemnización por desgaste de bienes propios, cajamarca-2016.

N°	Nombres y Apellidos	Categoría	BUC x Trabajador
1	AMAMBAL VALDEZ PEDRO	OPERARIO	1 106,37
2	BERRU HERNANDEZ YIMMY JHAR	OPERARIO	1 554,07
3	CACERES VASQUEZ ANGEL YOEL	OPERARIO	1 350,14
4	CASTILLO ESPINOZA MAO VICTOR	OFICIAL	800,25
5	CASTREJON GONZALES JOSE LUIS	OPERARIO	1 818,94
6	CASTREJON LLANOS ALADINO	OPERARIO	1 312,64
7	CERDAN ALCANTARA WILFREDO	OPERARIO	1 050,11
8	CERNA BARDALES JORGE LUIS	OPERARIO	1 537,66
9	CHILON AYAY ROSARIO	OPERARIO	487,55
10	CUEVA CHILON WILLIAM ALCIDES	OFICIAL	1 309,50
11	CULQUI HUARIPATA CARLOS	PEON	454,65
12	ESCOBAR ROJAS ELMER ORLANDO	PEON	1 234,05
13	FLORES CASTREJON JORGE	PEON	1 143,12
14	GRACIANO OCAS ANTHONY	OPERARIO	1 968,96
15	HERAS TOCAS WALTER	OPERARIO	1 143,87
16	HERAS TOCAS WALTER	OPERARIO	337,54
17	HERNANDEZ TERRONES CHRISTIAN	OFICIAL	1 120,35
18	HUAMAN FERNANDEZ BILY ALEXANDER	OPERARIO	1 518,91
19	INFANTE HUATAY PEDRO	OFICIAL	1 280,40
20	JULCA JUAREZ LUIS HUMBERTO	OFICIAL	1 207,65
21	JULCA LLANOS ARMANDO	OPERARIO	1 556,42
22	LIMAY MARIN HENRY WILLIAM	OPERARIO	1 293,89
23	LUCHO FLORES ANAR	OPERARIO	225,02
24	LUCHO FLORES ANAR RAUL	OPERARIO	525,06
25	LUCHO FLORES JOSE ALBARO	OFICIAL	523,80
26	MANTILLA HUARIPATA WILDER	OPERARIO	1 554,07
27	MARCELO GUTIERREZ JUAN	OFICIAL	843,90
28	MUÑOZ ARANA JOSE MANUEL	OPERARIO	1 293,89
29	NAQUICHE AQUINO LUIS ALBERTO	OPERARIO	506,30
30	PACHERRES HUANCA ALDO RONALD	OPERARIO	1 706,43
31	PEÑA MEDINA JUAN HORTENCIO	OFICIAL	989,40
32	QUILICHE AGUILAR JOSE LORENZO	OPERARIO	1 856,45
33	QUISPE TERAN AARAON NEHEMIAS	OFICIAL	974,85
34	QUISPE VALDEZ ELI	OPERARIO	1 650,18
35	RIOS SILVA CARLOS	OPERARIO	243,78
36	RIOS SILVA CARLOS ALBERTO	OPERARIO	543,81
37	SEGURA HONORES JUAN CARLOS	CAPATAZ	1 572,82
38	SOTO LLANOS NICANOR	OPERARIO	1 143,87

39	TINGAL HERRERA LUIS HUMBERTO	CAPATAZ	1 087,62
40	TIPIANA FELIX VICTOR JOSE	OFICIAL	1 264,03
41	VALENCIA HUATAY ROLY	OFICIAL	1 149,45
42	VARGAS MACHUCA MIGUEL ANGEL	OPERARIO	243,78
43	VENTURA ALVARADO ANTHONY ANDREE	OFICIAL	174,60
44	VENTURA ALVARADO ANTHONY ANDREE	OFICIAL	973,03
45	ZAMBRANO HUANGAL JOSE FELIPE	OFICIAL	1 105,80
<b>TOTAL</b>			<b>48 738,98</b>
Fuente: Ceyca			

Según lo que se observa en el presente cuadro, la empresa ha contratado para esta obra un total de 45 trabajadores del régimen de construcción civil, entre operarios, oficiales y peones, habiendo pagado la Bonificación Unificada de Construcción en su oportunidad, por lo que ha realizado un pago total por este concepto por la suma de S/. 48 738,98.

#### **Testimonio de la Gerente General de Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C.**

Al habernos entrevistado con la Gerente General de la empresa, quien nos proporcionó la información respecto a la Obra N° 1, se le consultó acerca del tratamiento que brinda a la BUC relacionado con el uso de herramientas para la ejecución de las obras, manifestándonos que con tal fin la empresa siempre adquiere las herramientas necesarias y suficientes para proporcionarles a los trabajadores para el desempeño de cada tipo de trabajo, indicándonos además que en el caso de las obras bajo estudio los clientes en favor de quien se ejecutan las obras, por cuestiones de seguridad y estándares de calidad, no permiten el ingreso de herramientas distintas a las adquiridas por la empresa.

Sobre el uniforme de trabajo, aclaró que cumplen con entregar al trabajador un overol estándar por cada año de duración de la obra para la que se contrata al trabajador, el cual queda en beneficio de ellos.

En relación a la Bonificación Unificada de Construcción, precisó que conoce plenamente este concepto que consiste en el pago que se realiza al trabajador de construcción civil adicional a su jornal básico y por día trabajado, y se otorga por el desgaste de herramientas y ropa, por alimentación, agua potable y alta especialización, indicando que su empresa cumple con pagar esta bonificación de conformidad con lo que prescriben las normas pertinentes, es decir un 30% del jornal diario para oficiales y peones y 32 % del jornal diario para operarios; pese a ellos expresó su posición de que esta bonificación debe reducirse para el caso en que la empresa proporciona herramientas de trabajo, uniforme, alimentación y agua potable pues se estaría incurriendo en doble gasto.

## CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

El régimen laboral especial de construcción civil se ha creado con el fin de regular la situación especial de los trabajadores de este sector, atendiendo a sus particulares necesidades y a las características peculiares que su trabajo presenta. De este modo, desde hace ya varios años, los beneficios otorgados a los trabajadores de este régimen varían constantemente pues la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, por su magnitud y la cantidad de trabajadores sindicalizados, ejerce una presión importante en las organizaciones de empresas de construcción que conllevan necesariamente a regular y reformular año a año tanto el monto de la remuneración como los beneficios que se otorgan y demás condiciones de trabajo.

De esta forma se crea la Bonificación Unificada de Construcción, concepto que entre otros, al contener la bonificación por desgaste de herramientas y ropa, busca indemnizar al trabajador por el desgaste de las herramientas y la ropa que use para el cumplimiento de sus obligaciones frente al empleador.

Esta bonificación implica, según se desprende de su propia redacción, que el trabajador deberá utilizar sus propias herramientas y su propia ropa para la ejecución de sus labores, con lo cual la razón de la BUC se encontraría justificada al indemnizar efectivamente el desgaste de las herramientas y ropa usadas.

En teoría, esa sería la aplicación correcta de lo dispuesto por la R.S.D. 193-91-1-1SD y la R.D. N° 155-94-DPSC, normas que regulan la BUC, sin embargo no todas las herramientas utilizadas por el trabajador son propias, sino que la propia empresa – empleador –proporciona las herramientas, quien además paga de manera íntegra esta bonificación conforme el mandato legal.

Esta situación nos lleva a realizarnos diversas preguntas: ¿El trabajador está obligado a llevar herramientas y uniforme de trabajo para el desempeño de sus funciones? ¿El empleador debe proporcionar al trabajador todas las herramientas y uniforme de trabajo para el desempeño de sus funciones? ¿Qué ocurre con el monto de la BUC a pagar si el empleador le entrega al trabajador todas las herramientas y el uniforme de trabajo para el desempeño de sus labores? Preguntas que serán respondidas en la presente investigación.

En relación al uniforme de trabajo, es preciso recordar que al ser un bien necesario para que el trabajador pueda prestar sus servicios de manera cabal, es una condición de trabajo, por lo que el

empleador está en la obligación de proporcionarlo; además existe expresamente, de forma complementaria, un convenio colectivo en construcción civil (2006-2007) que establece como obligación del empleador proporcionar al trabajador uniforme de trabajo, el cual consiste en dos overoles estándares, cuando la obra a ejecutar tenga más de 20 trabajadores; de este modo estaríamos ante un doble gasto por parte del empleador al estar asumiendo el costo de la bonificación por desgaste de ropa y también la compra de uniforme de trabajo.

La aclaración de las dudas que han surgido en los párrafos precedentes en contraste con los resultados obtenidos y el estudio de la remuneración y las condiciones de trabajo nos dará los recursos necesarios para establecer si efectivamente existe una incidencia de la entrega al trabajador de herramientas y uniforme de trabajo en el pago de la BUC que la empresa Ceyca realizó durante el año 2016.

Al respecto, debemos recordar que un contrato de trabajo es el vínculo existente entre dos personas, en mérito al cual una de ellas le ofrece sus servicios a la otra de manera libre y subordinada (Neves Mujica, 2004) debiendo agregar que esta prestación de servicios es por cuenta ajena, es decir que son subordinados para una persona quien asume los frutos y riesgos del mismo (Toyama, 2015), asimismo la LPCL ha establecido que son elementos esenciales de este tipo de contrato la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

En cuanto a la remuneración, ya se explicó que según lo dispuesto por el artículo 6 de la LPCL, la remuneración es el íntegro que percibe el trabajador como contraprestación por sus servicios, o por poner los mismos a disposición del empleador (Neves, 2004), de modo que se considerará remuneración todo aquel monto otorgado al trabajador como contraprestación por los servicios prestados o por poner a disposición del empleador su tiempo, trabajo y esfuerzo; asimismo, la LPCL indica que la remuneración puede ser en dinero o especie, por lo que a fin de obtener el monto total otorgado al trabajador deberá sumarse el monto pagado en dinero más el valor de la especie.

En ese orden de ideas, la única obligación que tiene el trabajador dentro del vínculo laboral que lo une con el empleador y en mérito a la que percibirá la remuneración, es poner a disposición del empleador sus servicios, siendo obligación del empleador proporcionarle todos aquellos elementos, bienes y conceptos necesarios para que la prestación del servicio se dé de manera óptima (Toyama, 2015). Estos conceptos entregados al trabajador son las denominadas condiciones de trabajo.

Así, la condición de trabajo es todo aquello que el empleador entrega al trabajador, ya sea en dinero o en especie, para que pueda prestar sus servicios a cabalidad, es decir, de la manera más adecuada, de modo que si el trabajador no cuenta con estos elementos, le será difícil cumplir con sus obligaciones (Díaz, 2011), lo que significa que el trabajador necesariamente deberá utilizar estos conceptos para la ejecución del servicio en beneficio del empleador, no pudiendo utilizarlos en beneficio propio (García, 2014), lo que se condice con lo establecido por la RTF 054-2-2005 que ha precisado que las condiciones de trabajo no constituyen incremento de patrimonio del trabajador.

Esta misma resolución del Tribunal Fiscal ha precisado cuáles son los requisitos para que un monto sea considerado como condición de trabajo; así tenemos que:

- Deben ser entregadas para el cumplimiento cabal de los fines para los que ha sido concedida.
- El monto entregado debe ser razonable.
- No debe constituir beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

Finalmente, se acepta la posibilidad de que la condición de trabajo sea proporcionada directamente por el empleador, o que pueda hacerlo a través de un tercero o por medio de un reembolso al propio trabajador cuando este hubiera asumido por su propio costo el valor de la condición de trabajo (Toyama, 2015) y que evidentemente también puede significar indemnizar el desgaste de los elementos que el trabajador haya utilizada para prestar sus servicios (Díaz, 2011).

Como vemos, en efecto, todo aquel monto o concepto que el empleador proporcione al trabajador para que pueda cumplir adecuadamente con las tareas encomendadas, no constituye ningún beneficio o contraprestación, en consecuencia no es remuneración, por lo que podemos concluir que el empleador está obligado a entregar al trabajador todo aquel elemento, herramienta, material o monto dinerario necesario para que el trabajador pueda cumplir con sus obligaciones, pues si no es así, el trabajador estará imposibilitado de ejercer sus labores.

Teniendo en cuenta lo expuesto, estamos convencidos que todas aquellas empresas que contratan a trabajadores de construcción civil, dentro de las que se encuentra la empresa respecto a la cual hemos analizado dos obras, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores todas las condiciones de trabajo, es decir las herramientas y demás elementos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones, de lo contrario estos no podrán desempeñar cabalmente sus funciones.

En ese sentido, en aplicación estricta de la concepción generalizada de contrato de trabajo, en el cual el trabajador únicamente debe poner a disposición del empleador su actividad, el empleador que se beneficie de los servicios de un trabajador de construcción civil deberá proporcionarle a este último las herramientas que serán consideradas condiciones de trabajo.

Asimismo, el uniforme de trabajo o ropa para el desempeño de las labores también es condición de trabajo, toda vez que es imprescindible para que los trabajadores de construcción civil puedan realizar sus labores de forma cabal, por lo tanto el empleador está en la obligación de proporcionarle la ropa de trabajo al trabajador, debiendo observarse de manera complementaria el convenio colectivo en construcción 2006-2007, el cual establece que en aquellas obras con más de 20 trabajadores es obligación del empleador hacer entrega de dos overoles estándar al inicio de la obra para la ejecución de la labor para la cual el trabajador ha sido contratado, sin que exista la obligación de devolverlos, de conformidad con lo ya establecido por la Casación 711-97-Chincha.

De este modo, ha quedado claro que todo empleador que contrata trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil está en la obligación de entregar a los trabajadores las herramientas de trabajo y la ropa o uniforme para el desempeño de sus labores, por constituir estas condiciones de trabajo, disposiciones que la empresa Ceyca ha cumplido al haber verificado que en las obras que ha ejecutado en el año 2016 le ha proporcionado a los trabajadores que se encontraron dentro del régimen laboral especial de construcción civil las herramientas de trabajo y el uniforme para la prestación de servicios en el marco del contrato de trabajo.

En la presente investigación se ha analizado información respecto a dos obras ejecutadas por la empresa Ceyca en el año 2016:

Obra 1:

- Nombre de la obra: CONSTRUCCIÓN ÁREA CIC
- Cliente: Minera Yanacocha S.R.L.
- Fecha de Inicio: 07 de enero de 2016.
- Fecha de Cierre: 04 de marzo de 2016.
- Fecha de Inicio de prolongación: 18 de marzo de 2016.
- Fecha de cierre de prolongación: 07 de mayo de 2016.
- Tiempo total de duración de la obra: 03 meses y 16 días.
- Número de trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil: 45

Obra 2:

- Nombre de la obra: Plan de Conservación 2016 Paquete 2
- Cliente: Shougan Hierro Perú
- Plazo de ejecución previsto: 90 días a partir del 15 de setiembre de 2016.
- Número de trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil: 81

La primera de ellas es una obra concluida en la que se ha revisado información respecto al monto efectivamente pagado por concepto de Bonificación Unificada de Construcción y el monto incurrido para la adquisición de herramientas y uniforme de trabajo para proporcionarles a los trabajadores. Por su parte, en la Obra N° 2 se ha aplicado el instrumento a los trabajadores acerca de la utilización de herramientas propias o entregadas por la empresa.

De los resultados obtenidos en la Obra N° 2, que contó con 81 trabajadores de construcción civil, se encontró que solo 13 trabajadores manifestaron que usan sus propias herramientas, dentro de las que encontramos el pico, wincha y pata de cabra, sin embargo es de conocimiento general que para la ejecución de una obra se requieren muchas más herramientas, las cuales en el caso de estudio han sido proporcionadas por la empresa, conforme es su obligación.

En contraposición a lo anteriormente mencionado, del testimonio de la Gerente de la empresa podemos rescatar que en la realidad ningún trabajador puede utilizar herramientas propias para el desarrollo de sus labores, pues los estándares de seguridad y calidad exigido por las empresas en favor de quienes Ceyca ejecuta las obras, no permiten el ingreso de herramientas distintas a las adquiridas por el empleador, lo cual fue ratificado por la mayoría de trabajadores contratados en dicha obra (68) quienes respondieron que utilizan solo herramientas y uniforme de trabajo entregados por la empresa.

Sin embargo, a fin de no dejar de lado lo manifestado por aquellos trabajadores que indicaron que utilizaron herramientas propias, debemos recordar, como ya se precisó anteriormente, que el tratamiento de las condiciones de trabajo reconoce la posibilidad de que en ciertas ocasiones el propio trabajador pueda utilizar sus propias herramientas y uniforme de trabajo para la ejecución de sus labores, siendo que de ocurrir esto, el empleador deberá entregar al trabajador un monto de dinero que servirá como compensación o indemnización por el uso o desgaste de las herramientas y ropa utilizadas, monto que también será considerado como condición de trabajo. En ese sentido, correspondió que Ceyca les pague una suma dineraria que indemnice el desgaste que los bienes utilizados para el desarrollo de las labores propias para la ejecución de las obras, sin embargo no

hemos comprobado que efectivamente este pago se haya dado, por lo que debemos asumir que la indemnización que a estos trabajadores corresponda se pagará a través del otorgamiento de la Bonificación Unificada de Construcción que incluye la bonificación por desgaste de herramientas.

Pese a ello, si bien podemos asumir que este pago se ha hecho, no podemos concluir que el monto pagado compensa de manera efectiva e íntegra el real desgaste de estas herramientas, situación frente a la que nos permitiremos hacer una recomendación más adelante a fin de que los derechos de estos trabajadores puedan verse satisfechos en su integridad.

Aplicando todo lo mencionado al tema sujeto a investigación, podemos decir que al momento de regular la BUC se ha considerado la posibilidad de que sea el trabajador quien asuma el costos de las herramientas y uniforme de trabajo – condiciones de trabajo – y como consecuencia exista la obligación del empleador de pagar una indemnización por su desgaste, tal cual precisa una de las bonificaciones que componen la BUC, como es la bonificación por desgaste de herramientas y ropa, con más razón si las propias normas que regulan la BUC han establecido que el pago por este concepto constituye condición de trabajo.

Pese a la regulación de la BUC que en apariencia es completa, de los hechos verificados en las obras analizadas hemos podido observar que existe un vacío normativo o falta de regulación adecuada de las normas que la rigen, pues no contemplan la reducción de su pago en el caso de que el empleador asuma el costo de las herramientas y uniforme de trabajo – situación que se ha presentado en las obras que hemos analizado, pues el trabajador ha utilizado las herramientas de trabajo y el uniforme proporcionado por la empresa para la ejecución de una obra – y por tanto no corresponda la indemnización por desgaste de herramientas y ropa. Esta situación (la falta de regulación o regulación deficiente) ha implicado que Ceyca haya pagado la BUC completa pese a no haber ocurrido el supuesto de hecho que lo motivó.

La observación detallada de los resultados obtenidos nos permiten obtener información que nos ayudará a despejar algunas dudas sobre las herramientas utilizadas por los trabajadores y la correcta aplicación de las normas que regula tanto la BUC, así como las condiciones de trabajo.

Respecto a las herramientas que los trabajadores utilizaron para el desarrollo de sus labores, se tiene como evidencia que en la ejecución de obras de construcción analizadas, algunos trabajadores manifestaron utilizar ciertas herramientas que son de su propiedad, las cuales por el uso que le dan

en la obra se ven desgastadas y lo que en efecto debería ser indemnizado por el empleador. Sin embargo, según las encuestas aplicadas en la Obra N° 02, únicamente 13 trabajadores (16,05%) respondieron que utilizaban herramientas propias, en contraste con los trabajadores que manifestaron que utilizaban únicamente las herramientas que la empresa les proporciona y que asciende a un total de 68 trabajadores (83,95%).

Se observa que de los trabajadores que utilizan sus propias herramientas, el 71,43% precisaron que utilizaron wincha y martillo, mientras que el 28,57% utilizaron pata de cabra. Evidentemente estas herramientas utilizadas por los trabajadores para la realización de sus labores en la obra ejecutada han sufrido un desgaste que debió ser resarcido por el empleador.

De este modo, la BUC al destinar una fracción de su pago a la indemnización por el desgaste de esas herramientas cubrirá de alguna manera esta situación, sin embargo la normas que regulan la BUC no han precisado qué porcentaje de su pago está destinada a tal fin, lo cual nos imposibilita verificar si el desgaste de las herramientas es cubierto de manera íntegra y por tanto satisface el derecho del trabajador.

A efectos de calcular el monto exacto que debe pagarse al trabajador como indemnización por desgaste de herramientas, y al no encontrar ningún instrumento objetivo que permita medir el real desgaste que sufren, será necesario remitirnos a las normas tributarias y aplicar el porcentaje de depreciación establecido por el artículo 22° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, el que precisa que la depreciación de otros bienes (distintos a vehículos, maquinaria utilizada para actividades mineras y equipos de procesamiento de datos), en donde se incluyen las herramientas de trabajo, se depreciarán hasta un máximo de 10% por año. Para efectos de nuestra investigación utilizaremos el máximo aplicable.

Asimismo, es necesario considerar el artículo 40° de la Ley del Impuesto a la Renta, que precisa que la depreciación se aplica sobre el valor de adquisición.

En función a ello, podemos establecer que la depreciación que sufre una herramienta de trabajo por cada mes de uso, asciende a 0,833% por mes.

Con esto, podremos realizar el cálculo de la depreciación en soles que han sufrido las herramientas utilizadas por los trabajadores en la obra N° 02, pues según su manifestación, el costo de adquisición

de las herramientas propias que utilizaron para la realización de sus labores oscilaron entre S/. 38,00 y más de S/. 66,00 en su conjunto.

Además, según la información entregada por la empresa, la obra N° 02 tendrá una duración esperada de 90 días, es decir 03 meses, por lo que al aplicar el porcentaje de depreciación obtenido, obtenemos el siguiente resultado:

<b>Costo de adquisición de herramientas (S/.)</b>	<b>Porcentaje de depreciación por mes</b>	<b>Depreciación por mes (S/.)</b>	<b>Duración de la obra (meses)</b>	<b>Depreciación total en soles</b>
Mínimo: 38,00	0,833%	S/. 0,32	3	S/. 0,96
Máximo: 66,00	0,833%	S/. 0,55	3	S/. 1,65

Hemos obtenido el monto menor y mayor de depreciación de las herramientas en base al costo de adquisición informado por los trabajadores, en donde podemos apreciar que el monto que Ceyca debió pagar como mínimo para indemnizar el desgaste de las herramientas propias utilizadas por los trabajadores, será de S/. 0,96 por trabajador, durante toda la ejecución de la obra, y como máximo un total de S/. 1,65.

A fin de hacer una comparación entre el monto indemnizatorio y al pago de la BUC, al no tener información sobre el monto total que Ceyca ha pagado por la BUC en la Obra N° 02, tomaremos en consideración el monto mínimo diario que la empresa debe pagar al trabajador por este concepto. Así, considerando que el jornal diario mínimo actualmente asciende a S/. 61,40 para operarios, S/. 50,30 para oficiales y S/. 44,90 para peones (Convenio Colectivo en Construcción Civil 2016-2017), y que la BUC asciende a 32% para operarios y 30% para oficiales y peones, obtenemos como resultado que la BUC por día no será inferior a S/. 19,65 para operario, S/. 15,09 para oficiales y S/. 13,47 para peones.

Si los resultados obtenidos los multiplicamos por la cantidad de días de trabajo que tendrá la obra, obtendremos que existe una diferencia abismal entre lo que se pagará a cada trabajador por concepto de la Bonificación Unificada de Construcción (S/ 1 768,50 para operarios, S/ 1 358,10 para oficiales y S/ 1 212,30 para peones) y el monto que Ceyca debe pagarle a cada trabajador como indemnización por desgaste de las herramientas propias que está utilizando.

Sin embargo, debemos considerar lo informado por la Gerente de la empresa, en tanto nos precisó que en la Obra N° 02 ningún trabajador tiene permitido utilizar herramientas propias, lo que significa que no hay desgaste de herramientas que indemnizar en la realidad.

Como contraparte a lo que hemos venido analizando, corresponde verificar si la empresa Ceyca sufre algún tipo de perjuicio al pagar la BUC según lo que establece las normas que la regulan.

Para ello, tomaremos en consideración la información recabada respecto a la obra N° 01, en donde hemos obtenido información sobre el monto total pagado a los trabajadores por concepto de Bonificación Unificada de Construcción y el monto total asumido para la adquisición de las herramientas.

Según la información obtenida, hemos comprobado que la empresa ha cumplido con entregar las herramientas de trabajo a los trabajadores, necesarias para la realización de sus labores, habiendo adquirido un total de 242 tipos de herramientas de trabajo, realizando un gasto total de S/. 107 346,39 para la adquisición de todas las herramientas, sin embargo, no podríamos asumir que este monto es el real que la empresa ha asumido para la ejecución de la obra, pues es evidente que una vez concluida, los trabajadores devuelven las herramientas, las que podrán ser reutilizadas en otro proyecto. En función a ello, para verificar el monto que la empresa ha asumido como gasto en herramientas en la obra N° 1, aplicaremos la depreciación de herramientas utilizada para el caso de herramientas propias de los trabajadores (Artículo 22° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta), es decir 10% de depreciación por año, 0,833% por mes y 0,028% por día, de modo que obtendremos el siguiente resultado:

<b>Costo de adquisición de herramientas (S/.)</b>	<b>Porcentaje de depreciación por mes</b>	<b>Porcentaje de depreciación por día</b>	<b>Duración de la obra (meses)</b>	<b>Depreciación total (S/.)</b>
107 346,39	0,833%	0,028%	03 meses y 16 días	3 163,50

Entonces, el monto asumido por la empresa por concepto de herramientas en la obra N° 1 es de S/. 3 163,50.

Asimismo, ha realizado un gasto de S/. 2 730,32 para la adquisición de un total de 45 uniformes de trabajo, los cuales han sido proporcionados a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones y que finalmente quedaron en beneficio de ellos según el propio testimonio, por lo que el monto de adquisición corresponde al monto efectivamente gastado por la empresa por concepto de uniforme de trabajo en la obra N° 1.

En consecuencia, apreciamos que la empresa ha cumplido con su obligación como empleador de facilitar a los trabajadores las condiciones de trabajo necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, lo que incluye a las herramientas y el uniforme de trabajo, habiendo incurrido en la obra N° 01 un gasto total de S/. 5 893,82 por estos conceptos.

Además, la información obtenida nos da cuenta de que la empresa también ha cumplido con pagar de manera íntegra la Bonificación Unificada de Construcción para los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil, realizando un desembolso total de S/. 48 738,98.

Esta Bonificación Unificada de Construcción pagada, según lo ya precisado, incluye dentro de sí a la bonificación por desgaste de herramientas y ropa, lo que significa que en los S/. 48 738,98 pagados ya se encuentra incluida esta última bonificación que está reparando al trabajador por el desgaste de las herramientas propias que hubiera podido utilizar para la realización de sus labores en la obra.

De este modo, podemos verificar que la empresa ha realizado efectivamente un doble gasto con un mismo fin, es decir, la empresa ha proporcionado a los trabajadores las condiciones de trabajo necesarias para la realización de sus labores en las obras bajo análisis (que incluye herramientas y uniforme de trabajo), a través de dos formas, el otorgamiento de bienes y el pago de una indemnización por el desgaste de las herramientas y ropa propias utilizadas por el trabajador, concepto comprendido en el pago de la BUC.

Pese a ello, conforme ya hemos indicado según el testimonio de la Gerente General de la empresa, los trabajadores no tienen permitido la utilización de herramientas propias para la ejecución de sus labores, por lo que al haberse utilizado las proporcionadas por la empresa no debería corresponderle el pago de la bonificación por desgaste de herramientas y ropa que integra la BUC; sin embargo, legalmente no ha sido ni es posible reducir este pago, ya sea porque la norma no prevé esta

situación y porque no se detalla el porcentaje de la bonificación por desgaste de herramientas y ropa.

Así, queda claro que existe por una parte la obligación del empleador de proporcionar herramientas y uniforme de trabajo y por otro lado una norma especial, que no establece causal de inobservancia o reducción, que lo obliga a pagar un monto indemnizatorio por desgaste de herramientas y ropa, pese a que el trabajador no está obligado a utilizar las propias, ni lo ha hecho de manera efectiva como hemos comprobado.

En consecuencia, el hecho de que la empresa haya proporcionado las herramientas y uniforme de trabajo no incide de ninguna manera en el pago de la Bonificación Unificada de Construcción, sino que por el contrario acarrea un perjuicio económico al empleador, pues según la información recabada en la empresa CEYCA, hay un doble gasto efectivo.

De este modo, la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación queda demostrada al haberse comprobado que la obligación de la empresa Ceyca de proporcionar herramientas y uniforme de trabajo no incide en el pago de la Bonificación Unificada de Construcción que realizó en el año 2016.

El perjuicio económico ocasionado a la empresa según lo expuesto y la deficiente normatividad respecto a la Bonificación Unificada de Construcción, hacen imperativo corregir y complementar la regulación de este concepto, de modo que su forma de cálculo y otorgamiento se adecúe a lo que efectivamente ocurre en la realidad de las obras de construcción, por lo que nos permitiremos proponer un texto normativo que corregirá las deficiencias encontradas respecto a la BUC y por lo que se obtendrá una real incidencia de la entrega de las herramientas y uniforme de trabajo en monto que se pague de la Bonificación Unificada de Construcción.

Esta fórmula legislativa no debe considerarse como una propuesta de reducción inmotivada de derechos del trabajador, pues como ya se ha explicado responde a un criterio objetivo que busca evitar que se genere un perjuicio económico al empleador y que se indemnice de manera íntegra y correcta el desgaste que las herramientas y ropa de trabajo de propiedad del trabajador sufran como consecuencia de su uso en la prestación de servicios en beneficio de la empresa.

Es preciso recordar que si bien el derecho del trabajo busca el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores (Caldera, 1960) y su evolución se ha visto guiada por la finalidad compensadora, la que puede materializarse a través de la dación de legislación con condiciones mínimas e interpretaciones favorables al trabajador (Arce, 2008), esto no significa que las normas que se dicten en materia laboral o que creen derechos implique un perjuicio a una de las partes, por lo que el real objetivo que buscamos al proponer el cambio de regulación de la BUC es establecer un tratamiento más justo y acorde a la realidad, que evite vacíos que puedan producir algún perjuicio como hemos evidenciado en la presente investigación.

## CONCLUSIONES

- Se ha demostrado la hipótesis al haber verificado que la entrega de herramientas y uniforme de trabajo por parte de la empresa Ceyca Servicios Generales y Construcción S.A.C. a los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil no incide en el monto de la Bonificación Unificada de Construcción, en el año 2016.
- Existe una contradicción entre la Bonificación Unificada de Construcción y la obligación que tiene el empleador de proporcionar herramientas y uniforme de trabajo.
- Las herramientas y uniforme de trabajo utilizados por el trabajador de construcción civil son condiciones de trabajo por cuanto son utilizadas para el desempeño cabal de sus funciones, constituyendo obligación del empleador proporcionarlas en calidad y cantidad suficiente o indemnizar al trabajador el desgaste que las herramientas o uniforme propios sufra.
- Existe un perjuicio económico a la empresa CEYCA en el año 2016 por pagar de manera íntegra la Bonificación Unificada de Construcción pues ha realizado un doble gasto al haber asumido el costo total de la adquisición de las herramientas y uniforme de trabajo y además ha realizado el pago íntegro de la bonificación por desgaste de las herramientas y ropa al trabajador pese a que este no haya utilizado las propias.
- La empresa CEYCA en el año 2016 proporcionó a los trabajadores las herramientas de trabajo suficientes y necesarias para la ejecución de sus labores
- La empresa CEYCA en el año 2016 proporcionó a los trabajadores el uniforme de trabajo para el ejercicio de sus funciones en la obra, el cual consiste en overoles estándar.
- Para calcular el monto indemnizatorio por el desgaste de las herramientas y/o uniforme del trabajador, se aplicará el porcentaje de depreciación establecido por el artículo 22° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, el cual precisa que para las herramientas se aplicar un valor de depreciación del 10% anual, lo cual se aplicará en concordancia con el plazo de ejecución de la obra.

## RECOMENDACIONES

- Como principal recomendación, deberá modificarse la regulación normativa de la BUC, de modo que refleje la situación real de las herramientas y uniforme de trabajo utilizadas por el trabajador, estableciendo la posibilidad de disminuir el pago en caso de que el empleador proporcione las herramientas y uniforme de trabajo. En ese sentido se propone el siguiente texto normativo en el que estamos considerando únicamente las disposiciones relevantes para el cálculo correcto de la BUC:

“Artículo 1°: La Bonificación Unificada de Construcción se otorga al trabajador de construcción civil, e integra a la Bonificación por desgaste de herramientas y ropa, Bonificación por alimentación y Bonificación por Agua Potable.

Artículo 2°: Para el caso del operario la BUC incluirá además la Bonificación por especialización.

Artículo 3°: La BUC se otorgará a razón de:

3.1 30% del jornal diario para el peón.

3.2 30% del jornal diario para el oficial.

3.3 32% del jornal diario para el operario.

Artículo 4°: El trabajador tendrá derecho a percibir la BUC de conformidad con lo establecido en el artículo 3° siempre que para la ejecución de sus labores utilice únicamente herramientas y uniforme de trabajo de su propiedad, lo cual deberá acreditar con el comprobante de pago respectivo.

Artículo 5°: En caso el empleador asuma el costo total de las herramientas y uniforme de trabajo, el valor de depreciación de los bienes proporcionados al trabajador para la ejecución de sus labores, será descontado del pago de la BUC en la boleta de pago de remuneraciones correspondiente a la última semana de trabajo, para lo cual se aplicará el porcentaje de depreciación establecido por el artículo 22° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta y demás normas tributarias pertinentes.

Artículo 6°: Si la BUC correspondiente a la última semana de trabajo, no alcanza a cubrir el valor de depreciación de las herramientas y uniforme de trabajo proporcionados al trabajador para la ejecución de sus labores, el saldo será descontado de la liquidación de beneficios sociales correspondientes.

Artículo 7°: Si las herramientas y uniforme de trabajo utilizadas en la obra son de propiedad tanto del trabajador como del empleador, se aplicará lo dispuesto en los artículos 5° y 6°, debiendo el empleador reconocer en favor del trabajador el valor de depreciación de las herramientas propiedad de este último, aplicando el porcentaje de depreciación establecido por el artículo 22° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta y demás normas tributarias pertinentes.

Artículo 8°: La Bonificación Unificada de Construcción se otorga por día laborado, para su cálculo no se considera el dominical ni la bonificación por movilidad y tiene calidad de condición de trabajo, por lo que deberá aplicarse lo dispuesto por el artículo 19° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.”

- A los empleadores se recomienda proporcionar a los trabajadores todas las herramientas y uniforme de trabajo a fin de evitar confusiones respecto al cálculo de la bonificación por desgaste de herramientas y ropa.
- Con el fin de evidenciar la contradicción entre normas que hemos advertido se sugiere la realización de investigaciones similares, tomando como objeto de estudio una mayor cantidad de empresas y obras de construcción civil, para lo cual este trabajo puede servir como base inicial del estudio.

## REFERENCIAS

Asesor Empresarial. (2010). *Régimen de Construcción Civil*. Lima: Entrelíneas.

Bendezú Manrique, M. (1983). *Derecho del Trabajo en Construcción Civil*. Lima: Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de Construcción Civil – SENCICO.

Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo* (2 ed). Buenos Aires: Editorial e Inmobiliaria Florida.

Castillo, J., Tovalino, F., & Pineda, L. (2012). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima: ECB Ediciones.

Díaz Quintanilla, R. (2011). *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria* (1 ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

García, A., Valderrama, L., & Paredes, B. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales* (1 ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Gómez Valdez, F. (2015). *Derecho del Trabajo Individual. Relaciones Individuales de trabajo*. Lima: San Marcos.

Infantes, G., Mucha, R. & Egúsqiza, B. (2012). *Manual de Obligaciones del Empleador y Beneficios del Trabajador* (1 ed.). Lima: Pacífico Editores.

Informativo Caballero Bustamante. (2007). Informe Especial: Régimen Laboral de Construcción Civil (Primera Parte). *Revista de Asesoría Especializada*.

Informativo Caballero Bustamante. (2009). Informe Especial: Régimen laboral especial de Construcción Civil (Segunda Parte). *Revista de Asesoría Especializada*.

Jiménez, L., Hurtado, G., Atahuaman, C., & Hilario, A. (2014). *Manual de los Regímenes Laborales Especiales, Normativa y Asesoría Aplicada* (1 ed.). Lima: Pacífico Editores.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). *Portal Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Recuperado el 10 de noviembre de 2013, de

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DGT/capacitacion/CAMPANA\\_003.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DGT/capacitacion/CAMPANA_003.pdf)

Neves Mujica, J. (2004). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Toyama Miyagusuku, J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral* (1 ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Un Enfoque Teórico-Práctico* (1 ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Zamora Chávez, M. (2014). *Régimen Laboral de Construcción Civil*. Lima: Gaceta Jurídica

## ANEXOS

- ANEXO N° 1: Encuesta aplicada a trabajadores.

**ANEXO N° 1**

Señores trabajadores de la empresa CEYCA SERVICIOS GENERALES Y CONSTRUCCIÓN S.A.C., la presente encuesta tiene sólo fines académicos. Se garantizará la confidencialidad de la información remitida.

Para cualquier consulta que tuviera, comuníquese a los teléfonos RPC 993850293, RPM #976181086, Cel. 9976181087 con el Sr. José Pool Gonzáles Bringas.

Cargo :  
Categoría :  
Obra :

**HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

Para responder a las siguientes preguntas, es importante especificar qué debemos entender por "Herramienta de Trabajo", al respecto nos referimos a: Todo aquel elemento o utensilio necesario para una adecuada ejecución de sus labores.

¿Usted utiliza o ha utilizado herramientas de trabajo de su propiedad para el desempeño de sus labores en la obra a la cual ha sido asignado por la empresa?      Sí ( ) No ( )

En caso de haber marcado sí en la pregunta número 1, por favor detalle qué herramientas de trabajo de su propiedad utiliza o ha utilizado para el desempeño de sus labores en la obra a la cual ha sido asignado por la empresa:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

En caso de haber marcado sí en la pregunta número 1, por favor indique el costo total de adquisición de las herramientas utilizadas.

-----

¿La empresa le ha proporcionado herramientas de trabajo para el desempeño de sus labores en la obra a la cual ha sido asignado?      Sí ( ) No ( )

En caso de haber marcado "Sí" en la pregunta anterior, por favor detalle qué herramientas de trabajo le ha proporcionado la empresa para el desempeño de sus labores en la obra a la cual ha sido asignado:

-----  
-----  
-----  
-----

