



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y  
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**INGRESO DE T-REGISTRO, ELABORACIÓN DE PLANILLA DE  
CONSTRUCCIÓN CIVIL Y PRESENTACIÓN DE PDT PLANILLA  
ELECTRÓNICA DE LA EMPRESA SERVCOM EIRL EN LA CIUDAD DE  
TACNA DURANTE EL PRIMER SEMESTRE 2023**

**PRESENTADO POR**

**BACH. YESENIA ESTHER BELTRAN VALDIVIA**

**ASESOR**

**DR. TEOFILO LAURACIO TICONA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**MOQUEGUA-PERÚ**

**2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, certifica que el trabajo de investigación (\_\_\_) / Tesis (\_\_\_) / Trabajo de suficiencia profesional (\_\_\_x\_\_\_) / Trabajo académico (\_\_\_), titulado **“INGRESO DE T-REGISTRO, ELABORACIÓN DE PLANILLA DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Y PRESENTACIÓN DE PDT PLANILLA ELECTRÓNICA DE LA EMPRESA SERVCOM EIRL EN LA CIUDAD DE TACNA DURANTE EL PRIMER SEMESTRE 2023”** presentado por el(la) Bachiller **YESENIA ESTHER BELTRAN VALDIVIA** para obtener el grado académico (\_\_\_) o Título profesional (\_\_\_x\_\_\_) o Título de segunda especialidad (\_\_\_) de: **CONTADOR PÚBLICO**, y asesorado por el(la) **DR. TEOFILO LAURACIO TICONA**, designado como asesor con RESOLUCIÓN DE DECANATO N°2088- 2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de suficiencia profesional	Porcentaje de similitud
Contabilidad	Yesenia Esther Beltran Valdivia	“INGRESO DE T-REGISTRO, ELABORACIÓN DE PLANILLA DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Y PRESENTACIÓN DE PDT PLANILLA ELECTRÓNICA DE LA EMPRESA SERVCOM EIRL EN LA CIUDAD DE TACNA DURANTE EL PRIMER SEMESTRE 2023”	31 %  (07 de noviembre de 2024)


El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **31 %**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado de similitud con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 07 de noviembre de 2024



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI  
FACULTAD DE CIENCIAS

  
Dr. JUAN UBALDO JIMENEZ CASTILLA  
Jefe de la Unidad de Investigación

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA .....	1
PÁGINA DE JURADO .....	2
DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
RESUMEN .....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DEL TEMA .....	11
1.1. Antecedentes de la empresa SERVCOM E.I.R.L. ....	11
1.2. Descripción de cómo es y qué tipo de servicio otorga la organización, empresa o institución en la que desarrolla la experiencia profesional .....	14
1.3. Descripción del tipo de servicio que brinda .....	15
1.4. Contexto socioeconómico, descripción del área de la institución, recurso, Etc. 17	17
1.5. Descripción de la experiencia .....	20
1.6. Explicación del cargo, funciones ejecutadas .....	22
1.7. Propósito del puesto .....	24
1.8. Producto o proceso que será objeto del informe .....	24
1.9. Resultados concretos que ha alcanzado en este período de tiempo .....	25
CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN .....	27

2.1. Explicación del papel que jugaron la teoría y la práctica en el desempeño laboral en la situación objeto del informe, como se integraron ambas para resolver problemas .....	27
2.1.1. La persona jurídica en el derecho peruano.....	27
2.1.2. Tipos de empresa según su constitución .....	31
2.1.3. Régimen Laboral de Construcción Civil N° 727 .....	34
2.2. Descripción de las acciones, metodología y procedimiento a los que se recurrió para resolver la situación profesional objeto del informe .....	41
3.1. Aportes utilizando los conocimientos o bases teóricas adquiridos durante la carrera.....	50
CONCLUSIONES .....	54
RECOMENDACIONES .....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS .....	60

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Tacna: Valor Agregado Bruto por Años, según Actividades, 2018-2022 .....	18
<b>Tabla 2</b> Índice de Desarrollo Humano por departamentos 2023.....	19
<b>Tabla 3</b> Paquete de la obra contratada.....	21
<b>Tabla 4</b> Bonificaciones y Beneficios.....	35

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> Organigrama empresa SERVCOM EIRL.....	17
<b>Figura 2</b> Constancia alta trabajador .....	43
<b>Figura 3</b> Planilla Quincena de enero 2023 .....	44
<b>Figura 4</b> Boleta de Pago mes febrero 2023 .....	45
<b>Figura 5</b> Planilla de Declaración de Afp Profuturo mes enero 2023 .....	46
<b>Figura 6</b> T-Registro.....	47
<b>Figura 7</b> Pantalla inicial AFPnet .....	48
<b>Figura 8</b> Plame .....	48

## RESUMEN

El presente informe de suficiencia profesional denominado Ingreso de T-Registro, Elaboración de Planilla de Construcción Civil y Presentación de PDT Planilla Electrónica-PLAME en la Empresa SERVCOM E.I.R.L. en la ciudad de Tacna durante el primer Semestre del 2023. El informe tiene un carácter descriptivo, donde tiene el objetivo de describir sobre las labores llevadas a cabo como parte de las obligaciones que tiene la empresa SERVCOM EIRL, cuya actividad principal es la construcción de edificios; y, sus actividades secundarias son las Actividades de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica. Se analiza desde la perspectiva del contrato ejecutado en el período del primer semestre del 2023 y su ejecución (personal contratado bajo el régimen de construcción civil) y cómo es que a través de su oportuna tributación reducirá de manera significativa las posibles infracciones y sanciones administrativas en futuras fiscalizaciones que realice la Administración Tributaria; ello en su condición de empleador. Detallaremos además los procedimientos para la elaboración de una planilla de construcción civil, desde las primeras acciones hasta el cálculo de la planilla para realizar el pago de su remuneración. Así también realizar el registro y presentación de la Planilla Electrónica de Remuneraciones-PLAME.

Palabras claves: Ingreso trabajador, elaboración de planilla, presentación oportuna de declaración jurada PLAME.

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo detallaremos los procedimientos que se realizan para la elaboración de una planilla de construcción civil; como es el primer paso el ingreso de T- Registro que se ingresa a través del Portal de la SUNAT (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria), con la clave sol del contribuyente; con este registro de trabajadores se realiza el segundo paso, que viene a ser el tareo del personal; donde se coloca el ingreso, salida y los días trabajados por cada trabajador de acuerdo a la categoría en que se encuentra, ya sea operario, oficial o peón. Con el tareo entregado por el encargo de realizarse; es que, se procede a elaborar la planilla de construcción civil que, con el apoyo de un programa se realiza los cálculos hasta la entrega de las boletas de pago a los trabajadores. Estos cálculos se toman de acuerdo a las normas laborales que regulan el Régimen de Construcción Civil en el Perú.

Como tercer paso tenemos que, con la elaboración de la planilla de construcción civil, se procede a realizar el llenado de la planilla de Remuneración Electrónica de la SUNAT que es el PDT 601 Planilla de Remuneraciones.

Los resultados que se obtiene todos los meses es cumplir con la elaboración de planillas de construcción civil en el tiempo determinado, entregar a los trabajadores sus boletas y pagos respectivos y cumplir con la SUNAT con la presentación y pago de las obligaciones tributarias y laborales de acuerdo al cronograma de pagos que estos establecen y no caer en las contingencias de sanciones tributarias, laborales, como son las multas e infracciones.



## **CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DEL TEMA**

### **1.1. Antecedentes de la empresa SERVCOM E.I.R.L.**

Para Werther Jr., (2019) la globalización ha impactado en los aspectos económicos, políticos y sociales en el orden mundial. Se menciona sobre la era del conocimiento, la cual ha traído a las empresas la obligación de crear además innovar en los productos y servicios que brinda, también la interacción con mercados exigentes y cambiantes, constituyen por ello una oportunidad de dar respuestas más rápidas en el medio ambiente donde se desarrolla debiendo aprovechar su conocimiento y su experiencia adquirida.

Según Armijos, Franklin, Bermúdez, Arron, & Mora Sanchez, (2019) indica que a nivel empresarial se entiende a la gestión de los recursos humanos como prioridad, siendo entendida en las últimas décadas como uno de los factores fundamentales que forma parte de las políticas empresariales, siendo el impacto con un alcance no sólo en el interior de la organización, sino que trasciende al ámbito social del lugar donde se desarrolla, también hacen énfasis en la relación cliente, proveedores y empleados, que parte de una buena selección, la formalización del empleado con altos niveles de calidad y productividad constituyen factores importantes para la organización.

Desde el momento que la organización realiza el proceso de reclutamiento, selección, incorporación, desarrollo, medición del desempeño, retención

(Chiavenato, 2020), se debe brindar a las personas que colaboran en la empresa con estabilidad a nivel formal, le permitirá no preocuparse por los aspectos legales. Debemos comprender que las organizaciones cambian, así como modifican sus prácticas administrativas a fin de comprometer, organizar entre otros a plenitud en sus actividades a las personas, ya que son éstas la fuerza que permitirá desarrollar a la empresa, es por eso que se entiende la importancia que tienen las personas para todas las organizaciones.

Según Ojeda Avilés, (1982) indicaba sobre la regla de la condición más beneficiosa mencionaba tres condiciones: que sean condiciones laborales entendiéndose en el sentido amplio, que sean más beneficiosas para el trabajador, además que hayan sido reconocidas al trabajador al momento de su contratación, al respecto las normas internacionales nos dan el camino para que los países a nivel local determinen sus normativas de carácter laboral, éstas incorporan los principios y normas internacionales cuya única finalidad es proteger los derechos de las personas que laboran en las empresas; es la OIT (Organización Internacional del Trabajo) quien da las normas y principios, directrices que los países incorporados a su organización deben tener en cuenta al momento de legislar su norma laboral.

Para el caso peruano en el marco laboral, nuestro país legisló un conjunto de normas de carácter laboral para dar amparo a las personas que laboran en las empresas, una de ellas es la más importante el Decreto Legislativo N°728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su artículo N°04 “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”, lo que significa que la firma o preexistencia de una subordinación entre una persona y una empresa deberá someterse a las leyes laborales que amparen dicha celebración, dando cierta estabilidad a la persona contratada.

Las normas peruanas indican un procedimiento cuando las empresas contrata a personas a fin de darles plenos derechos a una calidad de vida que les

permita tener un grado de satisfacción y puedan desempeñarse con efectividad en las organizaciones que los aceptaron, estaremos mencionando la operatividad que implica la generación de un contrato de trabajo, luego el registro en los sistemas creados y administrados por la entidad Sunat y Sunafil a fin de enviar la información correctamente.

Para Pérez Poma & Unocc Dávila, (2022) en su investigación llegó a establecer la relación entre el T-Registro y las obligaciones remunerativas en las empresas ferreteras de la Provincia de Huancayo, a través de este estudio se comprende que hay relación directa muy alta entre las dos variables mencionadas, asevera que las obligaciones remunerativas se constituyen en derechos de los trabajadores como la asignación familiar, la cts., la gratificación entre otros, los cuales deben ser reconocido por la empresa, los autores indican que es relevante los registros y pagos de los trabajadores ya que afecta directamente a la gestión de la empresa, también encuentran que la formalidad hace que el trabajador se sienta más motivado en su labor diaria.

En la investigación de Mejia Nuñez, (2024) denominada Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones ContelSac, Chota, encuentra que existe relación significativa entre las dos variables, además que mientras se esté actualizado T-Registro y el Plame se podrá determinar mejor las obligaciones laborales, se afirma además que la gestión óptima de la información con referencia a sus contratos de trabajo registrados con alta y baja de los mismos, la empresa podrá tener con claridad la información, también concluye que tener los boletas correctamente declaradas se podrá evitar multas futuras para la empresa.

Para Martínez Huancas, (2020) en su investigación indica que la gestión del personal está directamente asociado al registro de las remuneraciones, encontró deficiencias en el oportuno registro el cual incidió en el personal, por lo que señala se debe tener en consideración alta los efectos que produce la no formalización oportuna de las personas que laboran en la empresa, en sus resultados también se muestra que los trabajadores priorizan su calidad de vida por lo que la formalización se considera como positivo en sus objetivos personales, a ello debemos indicar que

las organizaciones no existen por si mismas sino son las personas las que permiten el desarrollo de la actividad de dicha empresa.

Según Ortiz Yumanga, (2021) se estableció que la lentitud en los procesos de documentos relacionados a las planillas (asistencia de personal, cálculo de pagos y remuneraciones afectaban directamente en la motivación de los empleados, podemos indicar que los trabajadores se sienten más motivados cuando se realiza por procesos de planilla correctamente y en el tiempo establecido.

En este documento nos centraremos en ver el procedimiento utilizando el T-registro y el Plame para el alta, cálculo de planilla y elaboración de boletas entregadas a los trabajadores de la empresa Servcom EIRL quién contrató a sus trabajadores en el régimen laboral de construcción civil.

## **1.2. Descripción de cómo es y qué tipo de servicio otorga la organización, empresa o institución en la que desarrolla la experiencia profesional**

De acuerdo al registro Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, (2001) la empresa SERVCOM EIRL fue constituida mediante escritura pública de fecha 09 de julio de 2001 celebrada ante Notario Público Noemí Leticia Fernández Jiménez e inscrita el 11 de julio de 2001 en la Partida Electrónica No 11000247 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Moquegua; con un capital inicial de S/. 7,400.00 (Siete Mil cuatrocientos y 00/100 nuevos soles); con Domicilio en la ciudad de Moquegua, pudiendo establecer sucursales en todo el territorio nacional. Su duración será indefinida e iniciará sus operaciones a partir de su inscripción en el Registro Mercantil.

El objeto de la empresa SERVCON EIRL es dedicarse a: Venta al por mayor y menor de materiales de construcción, alquiler de equipos de construcción y maquinarias dotados de operarios, análisis de laboratorio, análisis de sistemas, consultoría de actividades de arquitectura, consultoría en equipos de informática y programas informáticos, control de calidad, elaboración de planos, elaboración de programas informáticos, proyectos, gasfitería, guardianía, instalación de cañerías, líneas de transmisión, de energía eléctrica, instalación de sanitarios, instalación de sistemas eléctricos, limpieza de edificios, fábrica de fachadas, manipulación de

alimentos, mantenimiento de sistemas electrónicos, compra y venta de accesorios de informática, mantenimiento de maquinarias de informática, oficina, medidores eléctricos, sanitarios, saneamiento y control de contaminación, seguridad, concesionario de alimentos, construcción y supervisión de obras civiles, transporte de persona, vigilancia privada, comercialización de agregados, comercialización de productos de ferretería, comercialización de productos de abarrotes y útiles de escritorio, construcción de edificios completos, importación y exportación de productos necesarios inherentes al objeto social, construcción de edificios completos y todo lo relacionado con el mismo objeto, pudiendo realizar actos y contratos que sean lícitos sin restricción alguna.

Según la consulta Sunat, (2024) la empresa SERVCOM EIRL cuenta con Registro Único de Contribuyente – RUC N° 20519607264; cuya fecha de inscripción data de 16 de julio de 2001, actualmente con estado de contribuyente “ACTIVO”, habido, como emisor electrónico desde el 23 de abril de 2018; pudiendo emitir Factura (desde el 23/04/2018), Boleta (desde el 31/12/2021).

Entre las actividades de la empresa, se tiene que actualmente como actividad principal es la de Construcción de Edificios y como Actividades secundarias, las actividades de Arquitectura e ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica entre otras actividades de telecomunicaciones.

Tras realizar cambio de domicilio fiscal, actualmente se encuentra en la ciudad de Tacna en la Urb. Monte Bello II Mz. A, Lote 02.

Su actual Titular – Gerente es la Sra. Liz Rocío Morales Valdez, cargo que ocupa desde el 05 de febrero de 2015; la misma que tiene como dirección domiciliaria en Calle Billinghamurst 580 A, en la ciudad de Tacna, provincia y departamento de Tacna.

### **1.3. Descripción del tipo de servicio que brinda.**

La Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (EIRL) es una empresa jurídica que es formada por capital exclusivamente de una sola persona natural cuyo aporte es propio y distinto al patrimonio de su titular. Regulado por el Decreto Legislativo N° 21621 de las EIRL por lo que SERVCOM Empresa individual de Responsabilidad Limitada que puede tener como denominación “SERVCOM

E.I.R.L”, identificada con RUC N° 20519607264, con domicilio actual legal y fiscal en la Urbanización Monte Bello II Etapa A-02, del distrito Tacna, provincia Tacna y departamento de Tacna debidamente representada por su Representante Legal, Señora Liz Rocío Morales Valdez, identificada con DNI N° 42919931, según poder inscrito en la Partida Electrónica N° 111000247 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Moquegua. Su duración será indefinida e iniciará sus operaciones a partir de su inscripción en el Registro Mercantil. Teniendo en ese entonces como representante legal al Sr. Oscar Jesús Apaza Cuayla el cual vendió sus participaciones a la actual Representante Legal Liz Rocío Morales Valdez como figura en la Partida Electrónica N° 11000247 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Moquegua, en la que consta el registro y vigentes nombramientos.

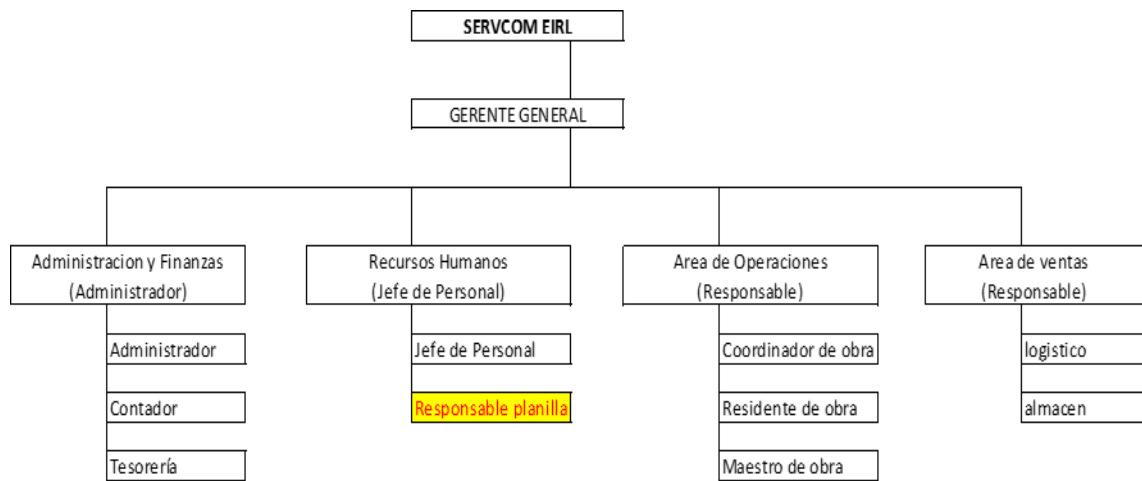
El objeto de la empresa SERVCOM EIRL es dedicarse a: Venta al por mayor y menor de materiales de construcción, alquiler de equipos de construcción, construcción de edificios completos, importación y exportación de productos necesarios inherentes al objeto social, construcción de edificios completos y todo lo relacionado con el mismo objeto, pudiendo realizar actos y contratos que sean lícitos sin restricción alguna.

Por la naturaleza de sus actividades es que se ve obligado de acuerdo con la ley a contratar a personal dentro del régimen de construcción civil y cumplir con las obligaciones sociales, laborales y tributarias que corresponde a los trabajadores.

La empresa cuenta con un organigrama que fue elaborado por ellos de acuerdo a las exigencias y necesidades de la empresa; y, está conformado de la siguiente manera:

**Figura 1**

*Organigrama empresa SERVCOM EIRL*



*Nota.* Elaboración propia

#### **1.4. Contexto socioeconómico, descripción del área de la institución, recurso, Etc.**

De acuerdo a INEI, (2023) el contexto socioeconómico de la ciudad de Tacna donde se realiza la actividad de consultoría y construcción específicamente de la provincia de Candarave, departamento de Tacna podemos ver cómo ha sido la variación del PBI con relación del año 2018 al 2022 por actividades tal como podemos ver en el cuadro fuente del INEI

**Tabla 1***Tacna: Valor Agregado Bruto por Años, según Actividades, 2018-2022*

Actividades	Años				
	2018	2019	2020	2021	2022
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	522,997	511,025	462,752	447,026	580,720
Pesca y Acuicultura	63,021	127,960	77,857	82,100	83,112
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	2,494,723	3,970,798	4,319,205	4,207,271	3,365,118
Manufactura	289,886	298,180	261,366	307,101	303,745
Electricidad, Gas y Agua	73,636	71,541	71,579	72,315	72,265
Construcción	628,304	615,568	513,528	671,567	788,521
Comercio	752,566	770,812	657,077	750,302	769,711
Transporte, Almacén, Correo y Mensajería	516,648	529,531	376,555	441,441	481,220
Alojamiento y Restaurantes	117,439	121,464	60,077	85,508	104,798
Telecom y Otros Serv. De Información	259,710	279,746	296,020	323,751	337,616
Administración Públ. Pas y Defensa	318,701	324,753	332,855	340,533	368,763
Otros Servicios	1,073,309	1,116,094	1,070,444	1,144,611	1,155,155
<b>Va Pas Agregado Bruto</b>	<b>7,110,940</b>	<b>8,737,472</b>	<b>8,499,315</b>	<b>8,873,526</b>	<b>8,410,744</b>

*Nota.* Elaboración sobre la base de (INEI, 2022)<sup>1</sup>

Se verifica que la primera actividad en la ciudad de Tacna en generar producción es la actividad de Extracción de Petróleo, Gas y Minerales, en segundo lugar está la actividad del Comercio quedando en tercer lugar la actividad de construcción, si realizamos un comparativo sólo en dicha actividad por años

<sup>1</sup> Disponible en: <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/economia/>



podemos ver que hay incremento del 25.49% con respecto del año 2018 al 2022, si tomamos como base el valor del 2018, en la comparación con el año 2020 fue de -19% como consecuencia del Covid-19 siendo una de las medidas a nivel de nuestro país, el confinamiento, por lo que la mayoría de actividades detuvo su crecimiento constituyéndose en negativo, es así que en el año 2021 comenzó la recuperación económica.

### Índice de Desarrollo Humano

El Índice de Desarrollo Humano que es un compendio de estadísticas que miden factores entre la renta per cápita, los niveles de educación y la esperanza de vida; con referente al Departamento de Tacna (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2023), a continuación, se muestra los resultados:

**Tabla 2**

*Índice de Desarrollo Humano por departamentos 2023*

<b>Departamento/Provincia Constitucional</b>	<b>Esperanza de vida al nacer (años)</b>	<b>Índice de Desarrollo Humano (IDH)</b>
Callao	77.1	0.768
Lima	75.8	0.755
Tacna	70.9	0.656
Arequipa	70.5	0.633

*Nota.* Elaboración sobre la base de (INEI, 2022)<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Disponible en: [https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/peru-tiene-una-poblacion-de-32-millones-131-mil-400-habitantes-al-30-de-junio-del-presente-ano-11659/#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20peruana%20del%20quinquenio,hombres%20\(73%2C7a%C3%B1os\).](https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/peru-tiene-una-poblacion-de-32-millones-131-mil-400-habitantes-al-30-de-junio-del-presente-ano-11659/#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20peruana%20del%20quinquenio,hombres%20(73%2C7a%C3%B1os).)

Se puede apreciar que Tacna tiene una esperanza de vida de 70.9 años, este dato nos muestra que tenemos la posibilidad de tener trabajadores en buen estado físico además que la mayoría de población buscará mejorar su calidad de vida con respecto a la vivienda teniendo en cuenta este factor, lo que aumenta la posibilidad de mejora en el sector construcción con nuevos proyectos que se pudieran desarrollar en el futuro.

### **1.5. Descripción de la experiencia**

La Empresa SERVCOM E.I.R.L. con fecha 04 de agosto del 2022, se presentó en la convocatoria de un proceso de contratación con el Estado, convocado por la Municipalidad Provincial de Candarave; producto de dicho proceso, el Comité de Selección, adjudicó la Buena Pro del Procedimiento Especial de Selección N° 001-2022-MPC Primera Convocatoria RES- PROC-5-2022-MPC-1. para la Contratación de Servicios de Ejecución en el Marco del Decreto de Urgencia N° 070-2022, para la “Formulación del Plan de Trabajo, Ejecución del Mantenimiento Periódico y Rutinario y el Inventario de Condición Vial de Ocho (8) Caminos Vecinales del Ámbito de la Provincia de Candarave, Departamento de Tacna”; contratación por Paquete en correspondencia al Artículo 37. “Contrataciones por Paquete”, del Decreto Supremo N° 344-20148-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225 (vigente desde el 30 de enero del 2019), modificado por Decreto Supremo N° 377-2019-EF y Decreto Supremo N° 168-2020-EF.

**Tabla 3***Paquete de la obra contratada*

DESCRIPCION TRAMOS CAMINOS VECINALES	LONG.CAMINO KM
Mantenimiento periódico y rutinario del camino vecinal tramo: Candarave-Yucamani; Candarave-Tacna Código de ruta: Candarave-Emp. TA 541 (Yucamani)	6.90
Mantenimiento Periódico y rutinario del camino vecinal tramo: Yucamani-Patapatani-Santa Cruz, Candarave-Candarave-Tacna Código de ruta: Emp TA 541 (Yucamani)-Emp TA 541 (Patapatani)-Emp TA 541 (Santa Cruz).	4.40
Mantenimiento periódico y rutinario del camino vecinal tramo: Santa Cruz-La Victoria; Candarave-Tacna, código de ruta TA 541 (Santa Cruz)-Emp TA 551 (La Victoria).	5.50
Mantenimiento periódico y rutinario del camino vecinal tramo: la Victoria-Jirata-Buena Vista-Candarave-Tacna; código de ruta: Emp TA 551 (la Victoria) Emp TA 551 (Jirata)-Emp 103 (Buena Vista).	6.70
Mantenimiento periódico y rutinario del camino vecinal tramo: Yucamani-PTA, carretera (hacia Sncoma)-Tacna Código de ruta: Emp TA 541 (Yucamani-TA 535-PTA, Carretera	4.20

*Nota.* Elaboración sobre la base del Contrato N° 001-2022-MPC

El monto del contrato asciende a S/. 4'630,140.52 (Cuatro millones seiscientos treinta mil ciento cuarenta con 52/100 Soles) que incluye todos los impuestos de ley. La duración del plazo de ejecución del presente contrato es de cuatrocientos setenta y cinco (475) días calendarios

Al tener adjudicada la buena pro de esta obra, la empresa requirió entre el personal administrativo, de un responsable en planilla que se encargó exclusivamente de ingresar a los trabajadores en el T-Registro de Sunat Operaciones en línea y de elaborar las planillas de construcción civil para los trabajadores que laboraron en dicha obra. Dichas labores se desarrollaron en forma oportuna, eficaz y teniendo en cuenta las tablas de salarios y beneficios sociales para el Régimen de Construcción Civil; asimismo, se respetó las leyes sociales, laborales y tributarias, así como las NIC'S (Normas Internacionales de Contabilidad) y NIFF (Normas

Internacionales de Información Financiera) implicadas en la elaboración de las planillas y presentación del PDT Planilla Electrónica.

Este cargo de Responsable de Planillas, es el trabajo que realice en la empresa durante al año 2023 el que desempeñe con mucha responsabilidad y dedicación.

## **1.6. Explicación del cargo, funciones ejecutadas**

### **Proceso de registro de planillas**

El procedimiento tiene fases que comienza con la contratación del personal que laboró en la empresa.

#### **a) Proceso de Alta en el Sistema T-Registro**

El T-Registro es una plataforma digital de la Sunat, (2023) que contiene la información laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, personal en formación, practicantes, prestadores de servicios, personal de terceros y derechohabientes. También considera información laboral, seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos que perciben los registrados.

En la primera fase, el Jefe de Personal entregó los contratos del personal seleccionado para ser registrado inmediatamente en el T-Registro, el cual se efectuó teniendo en consideración los detalles ubicados en el contrato de trabajo firmado entre la empresa y el personal contratado. Es preciso indicar que, dicha labor se realizó inmediatamente producida la firma del contrato con la finalidad de no perjudicar al nuevo personal en sus derechos y obligaciones, sin embargo, la ley permite hasta 72 horas después de haber ingresado el trabajador a la empresa.

Al finalizar el procedimiento en el sistema, se generó un documento digital denominado Alta, los cuales fueron firmados por el trabajador.

Dicho documento se entregó al Jefe de Personal para su firma dentro de las 24 horas de producida la misma.

**b) Proceso de tareo y cálculo de la remuneración.**

Semanalmente el tareador de la obra hizo el alcance al Jefe de Personal sobre la asistencia del personal en obra. Luego el Jefe de Personal hizo entrega de dicha información al Responsable de Planillas; con lo cual se procedió a realizar el cálculo de los días trabajados, las horas extras, bonificaciones y otros que se encuentran detallados en las Tablas de Salarios y Beneficios Sociales del régimen laboral de construcción civil vigente al año 2023.

**c) Proceso de levantamiento de información en el Plame y elaboración de boletas individuales**

Una vez culminado y verificado los cálculos, se procedió a vaciar la información en el Sistema Plame, aplicativo creado por Sunat para envío de información de planillas en forma mensual. En el presente caso el envío en el Plame se realizó de forma mensual, así como la generación de boletas de pago.

Una vez culminada la elaboración de boletas de pago, se procedió a entregar la información al Jefe de Personal para que sea firmado por los involucrados; además, se informó al área de Finanzas para que autorice el pago respectivo.

**d) Proceso de Baja y Liquidación.**

Durante la obra, existió la posibilidad de que algún trabajador renuncie, o cuando acabe una obra, no sea renovado sus servicios, por lo cual según (Sunat, 2023), se procedió al ingreso nuevamente al T-Registro y se colocó la fecha de renuncia, generando un documento denominado Baja del trabajador, el cual también se procedió a hacer firmar con el trabajador dentro de las 24 horas de producida su renuncia.

De otra parte, también se procedió a calcular la liquidación correspondiente y adjuntando la baja, fue remitida al Jefe de Personal para su entrega y éste a su vez, solicitó a Finanzas la conformidad para el pago respetivo.

### **1.7. Propósito del puesto**

El cargo tuvo como objetivo destacar la labor planificada que se tuvo en el área de contabilidad de la empresa de cara al cumplimiento de las obligaciones tributarias y demostrar que el uso oportuno y adecuado de las herramientas y programas permitió prevenir y reducir el riesgo de contingencias sociales, laborales y tributarias tales como multas e infracciones por errores que se pudieron corregir.

La empresa tuvo como meta lograr lo siguiente:

- El ingreso oportuno del T-registro de trabajadores de acuerdo a lo que establece la ley que es hasta un máximo de 72 horas de haber ingresado el trabajador a realizar sus actividades encomendadas.
- La elaboración eficaz y oportuna de la planilla de construcción civil tomando en cuenta las tablas de salarios y beneficios sociales para el Régimen de Construcción Civil, las NICs y NIFFs para entregar las boletas a los trabajadores en forma oportuna.
- La presentación y pago oportuno de las AFP que tiene como fecha límite de pago y presentación hasta el 5to día hábil de cada mes.
- La elaboración y presentación del PDT planilla electrónica dentro del cronograma de calendarios que establece la SUNAT de acuerdo al último dígito del ruc de la empresa.

Los retos que siempre tuvimos todos los meses, fue que se presente toda la información en forma oportuna para que la empresa no tenga ningún problema de infracción ante la SUNAT, SUNAFIL y cumplir con la entrega de las boletas de trabajador y se les pueda cancelar sus servicios prestados a la empresa.

### **1.8. Producto o proceso que será objeto del informe**

El puesto de Responsable de Planillas fue responsable de:

- Registrar a los trabajadores en el T-Registro de la SUNAT teniendo como base para el ingreso del T-Registro los datos de su currículum vitae, como número de DNI, número de celular, correo electrónico, tipo de trabajador, régimen laboral, ocupación, tipo de contrato, tipo

de periodicidad de ingreso, monto de remuneración, datos de seguridad social: si está en EsSalud regular, SIS microempresa, EsSalud agrario, régimen pensionario; si está en régimen privado de pensiones (AFP Integra, AFP Profuturo, AFP Prima y AFP Habidad) o el sistema nacional de pensiones (ONP).

- Para la elaboración de la planilla se tomó como datos el tareo de los trabajadores que fue proporcionado por el Jefe de Personal; de ahí se recopilaron los datos como son los días trabajados para hacer el cálculo remunerativo por los días trabajados, el dominical, el buc, bonificación por movilidad, indemnización (CTS), vacaciones, gratificaciones por fiestas patrias o navidad, bonificaciones D. Ley 23925. Una vez calculados todos estos conceptos mencionados se procedió a hacer los descuentos de ley como son: afp's, sistema nacional de pensiones, conafovicer, y las aportaciones tales como: EsSalud. Para realizar dichos cálculos de la planilla nos ayudamos con un pequeño programa de planilla de construcción civil que a su vez nos facilita también la elaboración de las boletas de pago.
- Para la presentación del PDT Planilla Electrónica con los datos que nos proporcionó este pequeño programa de planilla de construcción civil, ingresamos la información calculada de acuerdo al tareo respectivo.

### **1.9. Resultados concretos que ha alcanzado en este período de tiempo**

De acuerdo a las actividades efectuadas podemos indicar que se tuvo los siguientes resultados:

- Se cumplió con la inscripción del T-Registro, de cada trabajador inscrito, generándose el Alta respectiva en el plazo que establece la Sunafil que es a las 72 horas de haber ingresado el trabajador a trabajar.
- Se realizó la planilla de construcción civil en forma oportuna y con los cálculos correctos para que no haya ningún reclamo de los

trabajadores en los cálculos y poder realizar la entrega de boletas de pago y pago correspondiente.

- Se presentó del PDT Planilla Electrónica de acuerdo al cronograma de pago publicado por la SUNAT y se evitó la comisión de algún tipo de infracción por parte de ella.



## **CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN**

### **2.1. Explicación del papel que jugaron la teoría y la práctica en el desempeño laboral en la situación objeto del informe, como se integraron ambas para resolver problemas**

En el desempeño laboral, en mi calidad de personal responsable de planillas de la empresa SERVCOM EIRL, puedo manifestar que, el conocimiento de los regímenes laborales, la experticia en el cálculo de planilla y de los beneficios sociales, las aportaciones y retenciones obligadas de acuerdo a ley, me permitieron realizar la actividad para la cual fui contratada, no teniendo contratiempo alguno en el desempeño de mi labor profesional.

En cuanto a la teoría aplicada en cada casuística, este conocimiento y dominio de los conceptos se aplicaron al momento de desarrollar las labores; teniendo entre los conceptos y definiciones cotidianamente aplicados se tiene:

#### **2.1.1. La persona jurídica en el derecho peruano.**

Para comprender, la persona jurídica recibe el nombre de sujeto o persona al ente capaz de tener facultadas y derechos según (García Maynez, 2002), pudiéndose dividir en dos grupos: físicas y morales.

Según Márquez Gonzales, (2004) una persona jurídica es una entidad legalmente reconocida que puede realizar actividades y adquirir derechos y obligaciones. A diferencia de una persona física, una persona jurídica no tiene una existencia física, pero puede constituirse en una empresa, una organización sin fines de lucro, una asociación, entre otros. En el concepto jurídico de persona, se ha considerado que existe una ambigüedad en la forma a través de la historia como se

trataba a las mujeres en relación con los hombres, como se evidencia en el Código de Hammurabi (siglo XVIII a.c.)

Una persona jurídica es una entidad reconocida por el derecho que puede adquirir derechos y obligaciones, celebrar contratos y participar en actividades legales. A diferencia de las personas físicas, las personas jurídicas no tienen una existencia física, pero son entidades legales con capacidad para actuar en el ámbito jurídico (García Maynez, 2002), las personas jurídicas son entes que tienen derechos y deberes detrás del cual están personas físicas que controlan los actuare de esta personería, estas personas serán a fin de cuentas las responsables solidarios de las acciones ejecutadas y representadas en esta figura ficticia, ante la ley existe con todas sus atribuciones.

También nos indica que no se debe confundir que el sujeto físico es persona y la personalidad jurídica es diferente, aunque puede tener manifestaciones puesto que el sujeto físico es quien determina sus actuare, incidir que la personería jurídica no es una persona real ni auténtica, tampoco tiene aspectos de la conducta de la persona, a diferencia de la humana, más bien se apoya en aquellas dimensiones que el derecho le proporciona (García Maynez, 2002).

Según Savigny, (1879) nos dice que existe un elemento necesario que debe tener una personería jurídica es la capacidad de tener un patrimonio, los actos contrarios a la norma no serán cometidos por la personería jurídica sino por los sujetos vivos que actúan a nombre de la persona, por lo que la ley está orientado netamente a las sanciones a las personas físicas que manejan a la jurídica más no así la ley no condena la personería jurídica sino a las físicas. Este autor también propuso que al decir persona jurídica es una oposición a la persona natural, también indica que no existen como personas sólo existen para fines jurídicos, deben entenderse que son ficticias, que su existencia es artificial.

#### Noción de persona jurídica

La noción de persona jurídica ha evolucionado en el tiempo; al respecto, se puede mencionar que, en el Derecho romano, solamente se reconocían las personas jurídicas de Derecho público o con fines de colaboración con el Estado. Sin embargo, en la actualidad, las personas jurídicas abarcan una amplia variedad de

entidades, como asociaciones, fundaciones, corporaciones y estados. Aunque su concepto ha crecido considerablemente, es importante recordar que todas comparten la característica fundamental de tener personalidad jurídica (O'Callaghan, 2022).

Se debe recordar que la declaración Universal de Derechos del Hombre el 10 de diciembre de 1948, proclamada por las Naciones Unidas, ha dispuesto que “toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacífica”, por lo que en varios países se ha incorporado en su Constitución el reconocimiento del derecho de asociación y que se deberá inscribirse, siendo también incorporado en los Códigos Civiles y de Comercio, la mención y concepción con todos los derechos y obligaciones a que tuviera la persona jurídica (O'Callaghan, 2022).

Empero, para el derecho peruano, la persona jurídica constituye un concepto fundamental, distinguiéndose tanto el derecho público como el derecho privado. La persona jurídica se ajusta según la teoría que se utilice (Lozano Rodríguez, 2023). Entre algunas teorías que desarrollan el concepto de persona jurídica, tenemos:

**Teoría de la ficción:** Considera a la persona jurídica como una creación del derecho, es decir, que la considera como una ficción legal.

**Teoría de la realidad:** Define la persona jurídica según su situación, ya sea desde su organicidad, interés o institución.

**Teorías de las personas jurídicas colectivas:** Plantean visiones ontológicas, como la teoría organicista biológica o la del organismo social

#### **a) La persona jurídica de derecho público y privado**

La persona jurídica se puede distinguir por la forma de concebirla; esto es que, puede darse en el derecho privado o el derecho público. Es así que la persona de derecho público se refiere netamente al Estado, así como todas las entidades públicas que tienen autonomía reconocida en la Constitución Política del Perú. Estas entidades tienen como función principal estar al servicio de la nación; además, son reguladas por leyes especiales (Lozano Rodríguez, 2023). Podemos considerar como persona jurídica de derecho público a las instituciones que forman parte del gobierno en sus diferentes niveles, tales como la Contraloría General de la

República, la Sunarp, Sunat, los gobiernos regionales, las municipalidades entre otras.

En el caso de las personas jurídicas de derecho privado se constituyen las Empresas, así como la E.I.R.L., todas las sociedades en las distintas formas tales como Sociedad Anónima, Sociedad En Comandita y otros. Estas son reguladas por leyes especiales y reconocidas por la Constitución Política del Estado. La creación de éstas se debe a tener fines comunes de las personas físicas que la conforman (Lozano Rodríguez, 2023).

#### **b) Características**

- Manejan capital propio
- Poseen una organización jerárquica y estructura
- Pueden tener fines de lucro o no.
- Tienen derechos fundamentales.

#### **c) Leyes que la involucran**

- El Decreto ley 21621 Ley de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (EIRL).
- La ley 26887 ley general de sociedades.
- Decreto Supremo 008-2008-TR Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa.
- Resolución del superintendente nacional de los registros públicos 200-2001-SUNARP-SN denominada Reglamento del Registro de Sociedades.
- El Código Penal del Perú, Decreto Legislativo 635; en el título V denominado delitos contra el patrimonio, en su capítulo VI explícitamente se establece el fraude en la administración de personas jurídicas en los artículos 198 al 199

### **2.1.2. Tipos de empresa según su constitución**

Según el Congreso de la República del Perú, (1997), la Ley de Sociedades establece los siguientes tipos de sociedades:

#### **a) Sociedad Anónima**

Es una entidad establecida con acciones que son negociables en el mercado. En este caso los accionistas tienen una responsabilidad limitada además su capital se divide en acciones. También se debe indicar que deben estar inscritas sus acciones en la Superintendencia de Mercado y Valores, las cuales tienen sus propios reglamentos para todas las empresas que coticen en bolsa como es la publicación trimestral de sus Estados Financieros.

Dentro de las Sociedades Anónimas tenemos las Abiertas y las Cerradas. De las primeras sus acciones se cotizan en Bolsa, en cambio las cerradas son un número limitado de socios y no cotizan en bolsa sus acciones, por su misma naturaleza no es pública su información financiera. Tiene como siglas S.A.A o S.A.C. respectivamente.

#### **b) Sociedad Colectivas**

Podemos señalar que tendrá unido a su nombre la sigla S.C., se destaca porque tiene plazo fijo de duración. Los acuerdos se fijarán por mayoría simple, Ningún socio realiza la venta de acciones sin comunicar a los demás quienes deberán estar de acuerdo, debe en todo momento fijarse que todos los socios tienen deberes y derechos dentro de la asamblea general.

#### **c) Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada**

Para este tipo de sociedad, el capital está dividido en participaciones iguales, acumulables e indivisibles, éstos no pueden ser incorporadas en títulos valores, ni denominarse acciones. También los socios no pueden exceder de veinte y no responden personalmente por las obligaciones sociales (Congreso de la República del Perú, 1997, 5 de diciembre). Sobre las siglas que acompañan al nombre de la empresa deberá indicar S.R.L.

**d) Sociedad en comandita**

Indicar que, en este tipo de sociedades, los socios colectivos deben responder solidaria e ilimitadamente por las obligaciones sociales, además los socios comanditarios responden sólo hasta la parte del capital que se hayan comprometido a aportar. Hay que mencionar que el acto constitutivo debe indicar quiénes son los socios colectivos y quiénes los comanditarios (Congreso de la República del Perú, 1997, 5 de diciembre).

**e) Sociedades Civiles**

Este tipo de sociedad no tiene fines de lucro y se forma para actividades profesionales o científicas. Sobre las responsabilidades asumidas, los socios comparten responsabilidad ilimitada. Sus participaciones no pueden ser títulos valores.

Tenemos adicionalmente una ley que creo un tipo especial de empresa diferente cuando la cantidad de socios es sólo una persona.

**f) Empresa individual de responsabilidad limitada.**

Según el Gobierno del Perú, (1976), la principal característica es que está constituido sólo por una persona, su patrimonio lo constituye los bienes que aporta; es importante indicar que la responsabilidad que tiene es limitada sólo al capital aportado.

Desde el siglo XX, algunos teóricos como Oskar Pisko ya se habían aproximado al estudio de lo que hoy en día conocemos como Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (en adelante EIRL). Inicialmente, el proyecto de estos teóricos era proponer una fórmula alternativa a la de la sociedad unipersonal, la cual era un fenómeno excepcional en tanto las sociedades se conformaban de una pluralidad de agentes. La EIRL se introdujo en el ámbito legislativo nacional para dar fin a un fenómeno que había acaparado casi toda la esfera de la actividad empresarial: las sociedades de favor.

El concepto que la mayoría de las personas maneja respecto de las sociedades de favor es que “son aquellas sociedades constituidas por dos o

más, pero en interés de una de ellas”. Con esto se quiere explicar que se trata de una sociedad en la que se finge una pluralidad de miembros e intereses sólo para cumplir con la formalidad que exigen las sociedades: pluralidad de miembros, pero que al final responden a un único interés. Si bien este tipo de sociedades se constituyó por una variedad de miembros, en realidad es sólo uno de ellos el que tiene el interés empresarial y los otros sólo colaboran en su ficción para cumplir con la formalidad impuesta por la ley.

En el presente informe nos ocuparemos brevemente de desarrollar y dar algunos alcances de las principales características de la EIRL y algunas de las diferencias que existen entre esta figura empresarial y las sociedades.

En el Perú, la EIRL se encuentra regulada en la Ley de E.I.R.L (Decreto Ley 21621). En esta norma, la definición recogida de la EIRL es que se trata de “una persona jurídica de derecho privado, constituida por voluntad unipersonal, con patrimonio propio distinto al de su titular y que se constituye para el desarrollo exclusivo de actividades económicas de Pequeña Empresa.

La EIRL - Poder Ejecutivo, (1976), se forma por voluntad unipersonal y tiene un patrimonio separado totalmente del titular. Los bienes que figuran como capital inicial son los aportes del responsable de la creación del EIRL. El titular de la empresa no responde con sus bienes personales en caso de deudas.

Fue creada para realizar actividades comerciales; el titular es el administrador y representante de la EIRL.

Su creación debe ser registrada en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos, donde se le asigna un número de partida, el folio y libro donde está inscrito, cuando lo requiera la empresa; pudiendo solicitar la copia de la partida registral tantas veces sea de su necesidad, a través del servicio de publicidad registral.

### 2.1.3. Régimen Laboral de Construcción Civil N° 727

Dentro de los regímenes laborales creados en el Perú, se tiene uno netamente dedicado a las actividades de construcción denominado como Régimen laboral de Construcción Civil.

Este régimen laboral - Congreso de la República, (1991) - dentro del considerando construcción por su aplicación debe entenderse el de creación, mantenimiento, etc. Están incorporadas en el CIU División 450 categoría F, donde se considera: preparación de terreno, construcción de edificios, acondicionamiento, terminación, alquiler.

Alguna de las características es su eventualidad o temporalidad, el cuál será solo durante la ejecución de una obra, además su ubicación es relativa en función a la obra que se ejecute. Este régimen presenta tres categorías:

- a) *Operarios*: Se incluyen maquinistas, se considera a los albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros y otros calificados.
- b) *Ayudantes u oficiales*: Se incluyen los que laboran como auxiliares y aquellos que aún no han alcanzado la calificación total de su especialidad.
- c) *Peones*: Son aquellos no calificados, captados para diversas tareas cuyo nivel es de menor responsabilidad.

Sobre la remuneración, cabe indicar que existe la Federación Nacional de Trabajadores de Construcción Civil quienes negocian el pliego de reclamos sobre sus remuneraciones con la Cámara Peruana de la Construcción – CAPECO, quienes representan a los empresarios que realizan labores de construcción, la remuneración se constituye en colectivo y por igual para todos los trabajadores que realicen dicha labor.

Según las categorías de los trabajadores del régimen laboral de construcción civil, los Jornales Básicos vigentes del 01 de junio del 2022, hasta el 31 de mayo del 2023 fueron de:



Operario: S/ 80.50

Oficial: S/ 63.15

Peon: S/ 56.80

El convenio colectivo constó y estableció lo siguiente:

**Tabla 4** *Bonificaciones y Beneficios*

<b>Bonificaciones y Beneficios</b>
Gratificaciones (Julio – Diciembre)
Vacaciones
Compensación por Tiempo de servicios (CTS)
Horas Extras
Bonificación unificada de la construcción – BUC
Bonificación por turno nocturno
Bonificación por Movilidad acumulada
Bonificación por Asignación Escolar
Bonificación por Contacto Directo con el agua o aguas servidas
Bonificación por riesgo de trabajo
Bonificación por altura
Bonificación por altitud
Asignación por Defunción
Permisos por duelo
Feriado por el día del trabajador de Construcción civil

*Nota.* Esta tabla muestra todos beneficios considerados en el Pacto Colectivo de Construcción Civil presentado y aceptado por Capeco

### 2.1.3.1. Beneficios

#### a) *Gratificaciones (Julio y diciembre):*

En este régimen, los trabajadores tienen derecho a gozar de dos gratificaciones al año.

Por Fiestas Patrias, tiene derecho a 40 jornales básicos, cuando haya laborado en una misma obra los 7 meses anteriores. El trabajador percibirá tantos sétimos como meses hubiera laborado.

En Navidad, tiene derecho a 40 jornales básicos, cuando haya laborado 5 meses anteriores a esta celebración. El trabajador percibirá tantos quintos como meses hubiera laborado.

#### b) *Vacaciones:*

Tienen derecho a un descanso por 30 días calendarios, por cada año de trabajo para un mismo empleador, de acuerdo con el Decreto Legislativo 713. La compensación vacacional equivale al 10 % del salario básico percibido durante el año de servicios. Es preciso indicar que, en el caso que el trabajador cese antes del año de servicios, tendrá derecho a la compensación vacacional dependiendo del motivo del cese y del tiempo de servicio.

#### c) *Compensación Por Tiempo De Servicio (CTS)*

Para los trabajadores de construcción civil es equivalente al 15% de las remuneraciones básicas percibidas por el trabajador durante el tiempo de servicios que laboró para un mismo empleador.

A dicho cálculo, también se le incluyen las horas extras, las cuales son computadas como horas simples y no con sobretasa.

En este régimen especial se ha establecido que el pago de las CTS debe efectuarse dentro de las 48 horas siguientes al cese del trabajador conjuntamente con todos los beneficios sociales pendientes. En su cálculo no se incluyen los días feriados, dominicales ni faltas.

d) *Horas Extras*

Los trabajadores deberán percibir una tasa por horas extras trabajadas, de la siguiente forma:

- Hasta la décima hora (novena y décima), una bonificación del 60% por sobre tasa.
- Después de la décima hora y hasta las 11:00pm., una bonificación del 100% por sobretasa.
- Después de las 11:00 pm. se pactará una bonificación por acuerdo convencional de las partes.

Estos son los pagos que como sobre tasa debe percibir el trabajador por tiempo excedente o por el periodo extra que labora a pedido de su empleador. Se entiende por acuerdo convencional el que, el trabajador y el empleador se ponen previamente de acuerdo sobre el monto de sobre tasa que se pagara por hora extra laborada después de las 11:00 p.m.

e) *Bonificación Unificada de la Construcción (BUC):*

Es la bonificación que se entrega únicamente al trabajador de construcción civil adicional a su jornal básico, y se abona por día trabajado, está conformada por varias bonificaciones tales como: desgaste de ropa, de herramientas, por alimentación, por falta de agua potable y por especialización para el operario. Se abona de la siguiente manera:

- Operario: 32% Jornal básico por día trabajado
- Operario en soldadura industrial: 37% Jornal básico por día trabajado
- Oficial: 30% Jornal básico por día trabajado
- Peón: 30% Jornal básico por día trabajado

f) *Bonificación Por Movilidad Acumulada*

Esta bonificación es el monto que perciben los trabajadores de construcción civil por movilidad urbana e interurbana para desplazarse desde su vivienda hasta la obra, es equivalente al valor de 06 pasajes urbanos para todas las categorías.

No se abona en caso el empleador proporcione el transporte al inicio y al término de la jornada de trabajo, tampoco se abona si el trabajador reside en campamentos.

En caso de laborar domingos o feriados el empleador abonará 4 pasajes urbanos.

*g) Bonificación Por Asignación Escolar*

Esta bonificación es la equivalente a 30 jornales básicos anuales, se abona por cada hijo menor de 18 años en etapa escolar y hasta los 21 años si cursa estudios superiores o técnicos debidamente acreditados. En caso el trabajador no acredite los estudios de los hijos o el parentesco se le descontará de sus beneficios sociales al finalizar la relación laboral.

*h) Bonificación Por Turno Nocturno*

La jornada nocturna empieza a las 11.00 p.m. y culmina a las 6.00 a.m. El trabajador que labora en esta jornada percibirá una bonificación adicional a su jornal equivalente al 25% del jornal básico percibido por cada trabajador según su categoría.

*i) Bonificación Por Contacto Directo con el Agua o Aguas Servidas*

Consiste en que todo trabajador de la construcción civil que labore sumergido en el agua o aguas servidas (sistemas de alcantarillado y recolectores) percibirá el 20% adicional sobre el jornal básico correspondiente a cada categoría

*j) Bonificación por Riesgo de Trabajo bajo la Cota Cero*

Los empleadores otorgarán dicha bonificación equivalente a la suma de un Sol (S/. 1.00) diario para los trabajadores de construcción civil que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo la cota cero, considerando que el pago de la bonificación se efectuará hasta la culminación de las obras de estructuras al nivel indicado.

*k) Bonificación Por Altura*

Equivale al 7 % de la remuneración básica del obrero por cada 4 pisos por toda labor efectuada en el exterior de un edificio a partir del cuarto piso. Asimismo, si no se pudiera determinar los 4 pisos, se considera el pago de este beneficio a partir de los 10 metros contados desde la cota del suelo.

*l) Bonificación Por Altitud*

Los trabajadores que realicen labores en lugares ubicados a partir de los 3 mil metros sobre el nivel del mar, se les deberá pagar un monto que asciende a S/ 2.50 por día laborado.

*m) Asignación Por Defunción*

Se abona a los familiares del trabajador fallecido durante un contrato de trabajo. La asignación asciende a 1 UIT. Para gozar de esta asignación el costo de la obra debe ser igual o mayor a 50 UIT.

*n) Permisos Por Duelo*

Los trabajadores de construcción civil gozan de tres (3) días de permiso con goce de salario, en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos, debidamente comprobado, este permiso s aplicable para las tres categorías.

*o) Feriado por el Día del Trabajador de Construcción Civil:*

Además de todos los feriados señalados por el Decreto Legislativo 713, los trabajadores de construcción civil tienen un día adicional de descanso: el 25 de octubre de cada año que se celebra el Día del Trabajador de Construcción Civil. Este día es feriado no laborable con goce de remuneración para estos trabajadores.

*2.1.3.2. Condiciones Laborales y Seguridad Social*

Al ser labores que requieren un esfuerzo físico consecutivo, mediante convenios colectivos por rama se han delimitado condiciones a favor de los trabajadores, algunos de ellos son los siguientes:

- i. Uniforme de trabajo: los empleadores deben otorgar 2 uniformes, si tienen más de 20 trabajadores.
- ii. Agua potable: Es una obligación del empleador otorgar agua potable a los trabajadores en el centro de trabajo, de incumplir cabe una compensación.
- iii. Refrigerio: si hay turno corrido, el empleador está obligado de entregar dos sándwiches y un cuarto de litro de leche por cada turno.
- iv. Becas por estudio: el 20% del total recaudado en aportes de las empresas constructoras es destinado al Programa de Certificación Ocupacional y de competencias (COCO) y que, con cargo a esos mismos aportes recaudados de las empresas constructoras, se subsidien los cursos de capacitación de los trabajadores operativos de la construcción en un 90% del costo.
- v. Viáticos: Su pago está condicionado al costo de traslado del trabajador, es decir, cuando los empleadores contraten personal de un lugar distinto.

*2.1.3.3. Por otro lado, respecto a la seguridad social:*

- i. EsSalud: Todo trabajador de construcción civil tiene que estar asegurado. La protección se extiende a prestaciones médicas, económicas y de bienestar social; además, caben los subsidios por maternidad e incapacidad.
- ii. Seguro de vida: los empleadores deben contratar el seguro de vida.
- iii. Sistema de pensiones: Deben estar asegurados de forma obligatoria los trabajadores en el régimen privado o sistema nacional.

## **2.2. Descripción de las acciones, metodología y procedimiento a los que se recurrió para resolver la situación profesional objeto del informe**

De acuerdo, a las normas que nos obligan a tener en consideración cuando un trabajador ingresa:

- Se realizó el alta en el Sistema Portal Sunat (T-Registro), donde se registró todos los datos personales, estudios, así como la ubicación del personal, su remuneración, los descuentos por aportaciones, además el EsSalud.
- Al final del mes con el reporte del tareo, se generó la planilla para el pago respectivo verificando que no exista faltas, tardanzas o si existiera horas extras, dicha información se recogió de lo detallado en el Tareo a cargo del supervisor de obra.
- Se procedió a calcular la planilla con las estructuras que ofrecen softwares profesionales, al finalizar se verifica si los cálculos fueron los correctos.
- Se exportó la información para llevarlo a través de un archivo TXT al sistema Plame. Luego de cargar la información, se volvió a verificar que los datos cargados hayan sido los correctos.
- Se extrajo los reportes y se generó las boletas individuales de cada trabajador para convertirlas en pdf e imprimir y entregar al jefe de recursos humanos para que autorice el desembolso y pago de cada trabajador.
- Cuando un trabajador se retira o termina su contrato, se debe dar de Baja del T-Registro.

Para el caso realizado mensualmente hemos recurrido al análisis documental que según (Peña Vera & Pirela Morillo, 2007) indica que es complejo ya que tiene aristas documentales, sociales e informacional, donde existe la triada documento – sujeto – procesos, donde existe afectación mutua y que genera un proceso complejo donde en los procesos debe explicar el motivo de su utilización.

Para el tipo de estudio que se realiza nos referiremos al estudio descriptivo, según (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) indica que se pretende señalar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos que son sometidos a un análisis. En este caso se describe todos los procedimientos que se efectúa como componente de un fenómeno en específico. Para nuestro informe, diremos que la teoría lo hemos llevado a la experiencia y describimos cuáles son los pasos que hemos realizado en todo el proceso de realización de una planilla en el régimen laboral de construcción civil en una empresa EIRL.

A través del estudio descriptivo (Esteban Nieto, 2018) se recolecta la información como se da y no se manipula su entorno, este modelo ofrece información de cómo se dan los hechos que brindan las fases. La descripción comprende describir como se colectó los datos, describirlos, comprendiendo cómo se realizó esta colección.

De acuerdo con las normas establecidas, las empresas están en la obligación de realizar los siguientes actos para todos sus trabajadores:

- Alta de Trabajador
- Cálculo de planilla
- Elaboración de boleta de pago
- Envío de planilla a la Sunat y la Afpnet

a) Alta de Trabajador

Para el alta de trabajador se debe completar datos de carácter personal del trabajador como: DNI, Fecha de nacimiento, con dichos datos el sistema T-Registro buscará la información en el Sistema de Reniec, si el DNI no existe o hay error en alguno de ambos datos no permitirá continuar el proceso de registro en el T-Registro.



Luego pedirá datos específicos del Contrato de Trabajo, como el régimen laboral, la remuneración, el cargo, la dirección del lugar de trabajo, sus estudios realizados, el registro en Essalud, en la AFP u ONP además el SCRT, los turnos y horas de trabajo. Cuando se finaliza se genera la Constancia de Alta de Trabajador, el cual debe ser entregado en una copia al trabajador y el cargo debe obrar en manos del empleador.

**Figura 2**

*Constancia alta trabajador*

CONSTANCIA DE ALTA DEL TRABAJADOR			
Formulario 1604-1			
Comprobante de Información Registrada			
Con el número de orden 135111606 se realizó satisfactoriamente el registro del trabajador el 21/09/2022 a las 12:32:45, según el siguiente detalle:			
<b>EMPLEADOR</b>			
Número de RUC:	20519607264	Nombre o razón social:	SERVCOM E.I.R.L.
<b>TRABAJADOR - Datos de identificación</b>			
Tipo y número de documento:	LE / DNI	Fecha de nacimiento:	
País emisor del documento:	PERÚ	Apellidos y nombres:	
Sexo:		Estado civil:	
		Nacionalidad:	PERU
Teléfono:		Correo electrónico:	
Primera dirección:			
Segunda dirección:			
Referente para Centro Asistencial EsSalud:			
<b>TRABAJADOR - Datos laborales</b>			
Periodos laborales:			
Fecha de inicio	Fecha de fin	Motivo de baja	
11/08/2022			
Tipos de trabajador:			
Fecha de inicio	Fecha de fin	Tipo de trabajador	
11/08/2022		OBRERO	
Establecimientos donde labora:			
RUC del empleador	Código	Tipo	Establecimiento
20609776057	0000	DOMICILIO FISCAL	URB. LA VICTORIA MOQUEGUA - MARISCAL NIETO - MOQUEGUA
Régimen laboral:	CONSTRUCCION CIVIL	Categoría ocupacional:	OBRERO
Ocupación:	PEON GENERAL	Tipo de contrato:	OBRA DETERM O SERV ESPEC
Tipo de pago y periodicidad de Ingreso:	EFFECTIVO / MENSUAL	Remuneración básica inicial:	1025
Entidad financiera:		Número de cuenta:	
¿Persona con discapacidad?		¿Sindicalizado?	NO
Situación especial:	NINGUNA	Jornada laboral:	Jornada de trabajo máxima
		Situación:	Activo

Nota: La presente es una constancia de Alta de trabajador. Se eliminó los datos de carácter personal.

b) Cálculo de planilla

En función del tareo donde contempla las horas trabajadas, se elabora la planilla con todos los beneficios considerados en el régimen de construcción civil, a fin de determinar cuánto se le va a pagar y cuanto se depositará en AFP y Es salud por el trabajador.

**Figura 3**

*Planilla Mensual de enero 2023*

SERVCOM E.I.R.L.		SUELDO BÁSICO										BENEFICIOS DE LEY					Descuentos					APORTE		
N°	Sistema de Pensiones	CUSPP	Días trabajados	Horas trabajadas	Semana Básica	Dominical	BUC	SubTotal	Gratificación Navidad	Bonif. EsSalud 9%	Vacaciones	Movilización	Indemniz. CTS	Total	ONP	AFP		F			Total Dscptos.	Neto a depositar	Essalud	Costo total del trabajador
																AFP Obligatorio	AFP Comión	AFP Seguro	Conafover	EsSalud				
1	Profuturo	571251ECPOCS	14	112	1127.00	187.83	360.64	<b>1675.47</b>	245.28	22.08	112.70	112.00	169.12	2336.65	178.82	30.22	32.90	26.30	5.00	<b>273.24</b>	2063.41	160.94	<b>2497.58</b>	
2	Profuturo	564431ECCLD3	14	112	1127.00	187.83	360.64	<b>1675.47</b>	245.28	22.08	112.70	112.00	169.12	2336.65	178.82	5.01	32.90	26.30	5.00	<b>248.03</b>	2088.62	160.94	<b>2497.58</b>	
3	INTEGRA	336351EMPAI8	14	112	1127.00	187.83	360.64	<b>1675.47</b>	245.28	22.08	112.70	112.00	169.12	2336.65	178.82	0.00	32.90	26.30	5.00	<b>243.02</b>	2093.63	160.94	<b>2497.58</b>	
4	INTEGRA	580571BRPOM	14	112	1127.00	187.83	360.64	<b>1675.47</b>	245.28	22.08	112.70	112.00	169.12	2336.65	178.82	0.00	32.90	26.30	5.00	<b>243.02</b>	2093.63	160.94	<b>2497.58</b>	
5	INTEGRA	601071RCSDR4	14	112	884.10	147.35	265.23	<b>1296.68</b>	192.48	17.32	88.48	112.00	132.58	1839.54	138.52	0.00	25.49	20.63	5.00	<b>189.63</b>	1649.91	124.66	<b>1964.21</b>	
6	INTEGRA	662171LZCAO7	14	112	884.10	147.35	265.23	<b>1296.68</b>	192.48	17.32	88.48	112.00	132.58	1839.54	138.52	0.00	25.49	20.63	5.00	<b>189.63</b>	1649.91	124.66	<b>1964.21</b>	
7	HABITAD	635271HANHA8	14	112	795.20	132.53	238.56	<b>1245.81</b>	173.12	15.58	79.52	112.00	119.28	1745.31	132.53	3.05	24.39	18.55	5.00	<b>183.52</b>	1561.79	119.28	<b>1864.59</b>	
8	PRIMA	279131HMQAS9	14	112	795.20	132.53	238.56	<b>1245.81</b>	173.12	15.58	79.52	112.00	119.28	1745.31	132.53	2.39	24.39	18.55	5.00	<b>182.86</b>	1562.45	119.28	<b>1864.59</b>	
9	PRIMA	260391RFFRI3	14	112	795.20	132.53	238.56	<b>1245.81</b>	173.12	15.58	79.52	112.00	119.28	1745.31	132.53	2.39	24.39	18.55	5.00	<b>182.86</b>	1562.45	119.28	<b>1864.59</b>	

Nota. Cálculo de 9 trabajadores de la planilla de enero 2023

c) Elaboración de la boleta de pago

Terminado el proceso de cálculo, se debe elaborar las boletas individualizadas conteniendo los datos de cada trabajador y el detalle individual contemplado en la planilla de pago. Dicha boleta debe ser entregado a cada trabajador para su firma respectiva además del abono en cuenta del valor que contempla en la boleta.

**Figura 4****Boleta de pago Mes febrero 2023**

SERVCOM E.I.R.L.  
20519607264  
URBANIZACIÓN MONTE BELLO II A12  
0

**BOLETA DE PAGO DEL TRABAJADOR**  
OBREROS CONSTRUCCION CIVIL  
En Nuevos Soles (S/.)

NOMBRE Y APELLIDO: [REDACTED]  
CARGO: Operario  
FECHA DE NACIMIENTO: [REDACTED]  
DNI: [REDACTED]  
SISTEMA DE PENSIONES: Profuturo  
CUSPP: [REDACTED]

DIAS LABORADOS: 14.00  
HORAS LABORADAS: 112.00  
FECHA DE INGRESO: 11/08/2022  
FECHA DE CESE: -  
Nº DE HIJOS - ASIG. ESCOLAR: -  
PERIODO : FEBRERO 2023

INGRESOS		DESCUENTOS		APORTES DE LA EMPRESA	
Sueldo Semanal Ordinario	1,127.00	ONP	-	Essalud 9%	160.94
Sueldo Dominical	187.83	AFP - Aporte Obligatorio	178.82	AFP - Jubilación del Trabajador	-
Bonificación Única de Construcción	360.64	AFP - Jubilación del Trabajador	-		
Vacaciones	112.70	AFP - Comisión Variable	30.22		
Gratificación por Fiestas Patrias	245.28	AFP - Prima del seguro	32.90		
Bonificación de EsSalud	22.08	Conafovicar	26.30		
Asignación Escolar	-	Descuentos	-		
Bonificación por Movilidad	112.00	EsSalud vida - cuota mensual	5.00		
Indeminización (CTS)	169.12				
Otros					
<b>TOTAL HABER (S/.)</b>	<b>2,336.65</b>	<b>TOTAL DESCUENTOS (S/.)</b>	<b>273.24</b>	<b>TOTAL APORTE (S/.)</b>	<b>160.94</b>

01/10/2022

NETO RECIBIDO (S/.) 2,063.41

SERVCOM E.I.R.L.

Nº Cuenta Sueldo:

*Nota.* Elaboración de una boleta de pago.

## d) Envió de la planilla a la AFPNET y a la Sunat el Plame

Después de elaborar toda la información se debe extraer la planilla en archivos de texto y enviados a los sistemas de AFPNET, en el caso de AFP reportará constancias según AFP, ya que no todos los trabajadores pertenecen a la misma, sino es libre la elección. Dicho formato será pagado en los bancos comerciales de acuerdo a sus horarios de atención.

Para él envío a la Sunat, de igual manera se genera un archivo de texto el cual es cargado en su sistema PLAME, en el cual se verifica que no haya errores y se envía, de igual manera genera una constancia de registro de envío, para dar conformidad de haber efectuado todos los procesos que exige la normativa en cuanto a la operatividad sobre pago y declaración de planillas.

Figura 5

## Planilla de Declaración de Afp Profuturo Mes enero 2023

IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR											
Nombre o Razón Social: Servcom eif						RUC: 20519607264					
Dirección: OTROS [REDACTED]						Urbanización o Localidad: URB.-MONTE BELLO II					
Distrito: TACNA			Provincia: TACNA			Departamento: TACNA			Teléfono: [REDACTED]		
Representante Legal: [REDACTED]				DNI: [REDACTED]		Elaborado por: BELTRAN VALDIVIA, YESENIA				Área: Teléfono: [REDACTED]	

RESUMEN DE APORTES AL FONDO			RESUMEN DE RETENCIONES Y RETRIBUCIONES A			OTROS		
Aporte Obligatorio	S/.	357.64	Prima de Seguro Previsional	S/.	65.80	AFP	PROFUTURO	
Aporte Complementario - Trabajador	S/.	0.00	Comisión AFP	S/.	35.23	Tipo de Trabajador	DEPENDIENTE	
Aporte Complementario - Empleador	S/.	0.00	Sub-total Retenciones y Retribuciones	S/.	101.03	Tipo de Riesgo	CONSTRUCCIÓN	
Aporte Voluntario con Fin Previsional	S/.	0.00	Intereses Moratorios	S/.	0.00	Nro. de Afiliados Declarados	2	
Aporte Voluntario sin Fin Previsional	S/.	0.00	<b>Total Retenciones y Retribuciones</b>	<b>S/.</b>	<b>101.03</b>	Estado de la Planilla	[REDACTED]	
Aporte Voluntario del Empleador	S/.	0.00						
Sub-Total Fondo de Pensiones	S/.	357.64						
Intereses Moratorios	S/.	0.00						
<b>Total Fondo Pensiones</b>	<b>S/.</b>	<b>357.64</b>						

Nro	CUSPP	Nombre	Rel. Lab.	Inicio RL	Cese RL	Excep. de aportar	Remuneración Asegurable	Aporte Obligatorio	Aportes Complementarios		Aportes Voluntarios			Prima de Seguro	Comisión AFP
									Trabajador	Empleador	Con fin Prev.	Sin fin Prev.	Empleador		
1	[REDACTED]	[REDACTED]	S	N	S		1,788.17	178.82	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	32.90	30.22
2	[REDACTED]	[REDACTED]	S	N	S		1,788.17	178.82	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	32.90	5.01

<b>Leyenda:</b> - Rel. Lab (Existe Relación Laboral con el afiliado): S = Si, N = No - Inicio RL (Relación Laboral inició en el mes): S = Si, N = No - Cese RL (Relación Laboral finalizó en el mes): S = Si, N = No						- Excep. de aportar (Motivo por el que excepcionalmente no corresponde hacer aportes obligatorios en el mes) Pueden ser: Vacio = Tiene obligación de aportar, L = Licencia sin goce de haber, U = Subsidio en sector público, J = Pensión por Jubilación, I = Pensión por Invalidez, P = Inicio de RL, post cierre de planillas, O = Otros, V = Vacaciones, R = Retiro del 95.5%.					
---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Nota. Reporte de presentación a la Afpnet correspondiente al mes de enero 2023 Afp Profuturo.

Las experiencias más importantes se basaron en la ejecución de Alta de un trabajador, su cálculo de planilla, elaboración de boleta de pago, el envío de los archivos al sistema de la AFPNET y al PLAME. De toda la información que se realizó se envió al Jefe de Personal para que envíe la información a Finanzas para el desembolso respectivo.

El Alta comienza registrando en la opción T-Registro ubicado en el Portal de Sunat / Mis trámites y consultas.

**Figura 6***T-Registro*

*Nota.* Imagen de la opción donde se ubica T-Registro.

Al respecto sobre herramientas utilizadas podemos indicar que utilizamos el programa Excel, construyendo macros que ayuden en el cálculo, es decir se requiere un nivel de formación y/o conocimiento avanzado de Excel para la construcción de la planilla con sus fórmulas respectivas, además que debe generar las boletas individuales y los archivos de texto que se enviarán a los sistemas AFPNet y el Plame.

Sobre el AFPNET Profuturo Afp, (2024) es una plataforma creada por la Asociación de AFP que funciona de manera gratuita y permite enviar la información de las planillas para que retorne el valor a pagar a la AFP por un trabajador. La ventaja que presenta esta plataforma es la capacidad de generar de forma sencilla las planillas, se ingresa su sueldo o el monto que desea pagar. Una ventaja adicional es que con AFPnet se presenta directamente la planilla a través de Internet, garantizando la seguridad y confidencialidad de la información.

Para hacer uso de la plataforma se debe solicitar mediante un correo y un formato que se encuentra ubicado en la plataforma, la cual será respondida al correo del contribuyente con la clave provisional, que deberá ser cambiado una vez ingresado por primera vez.

**Figura 7***Pantalla inicial AFPnet*

*Nota.* Pantalla inicial del portal de AFPnet.

Sobre el Plame Sunat, (2024) es un programa que representa la planilla mensual de pagos, ésta contiene información laboral tales como la seguridad social, los días trabajados, sobretiempo, vacaciones, gratificaciones, beneficios sociales, bonificaciones, cts., así como los descuentos y aportaciones respectivos por cada trabajador y mensualmente.

**Figura 8***Plame*

*Nota.* La primera ventana del Programa que se encuentra la página de Sunat.

Estás obligado a llevar la Planilla Electrónica como empleador si:

- Tienes a tu cargo uno o más trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación o de terceros.
- Cuentas con trabajadores o pensionistas que sean asegurados al Sistema Nacional de Pensiones.

Sobre actualizaciones, indicar que la profesión contable demanda permanente capacitación con las modificatorias en temas de manera de plataformas o de normas contables, por ejemplo, en enero 2024 ha entrado en vigencia el uso de la Plataforma Plame Web para empresas que tienen trabajadores de 0 a 10, para aquellos que tienen más como es el caso de la presente empresa deberá seguir utilizando las plataformas mencionadas anteriormente.

### **CAPÍTULO III. APORTES Y DESARROLLO DE EXPERIENCIAS**

#### **3.1. Aportes utilizando los conocimientos o bases teóricas adquiridos durante la carrera**

Entre los aportes que se utilizó para la elaboración del informe, podemos afirmar que cotidianamente se utilizaron y fueron puestos en práctica los conocimientos adquiridos durante nuestros estudios de pre grado – estudios universitarios en la carrera profesional de Contabilidad; así también dentro del ámbito laboral, mucho aportaron la lectura habitual en temas contables y las capacitaciones por parte de uno mismo en los diversos tutoriales encontrados en la web y el estudio de cursos en materia contable. Todo esto se aplicó en:

##### **3.1.1. Contextualización del Estudio**

Podemos indicar que el ingreso del T-registro para poder elaborar la planilla de construcción civil de la empresa SERVCOM E.I.R., es un procedimiento esencial para la correcta gestión de los recursos humanos, el cumplimiento correcto de las obligaciones laborales, tributarias y contables de la empresa. No se podría elaborar una planilla sino tenemos identificados quienes son los trabajadores que están laborando, que categoría tienen, días trabajados; todo tiene una secuencia que debemos cumplir en forma ordenada para poder realizar una buena gestión.

Este trabajo se centró y se ejecutó gracias a los conocimientos obtenidos en los estudios de contabilidad, con estudios de las normas laborales, tributarias actuales que se van dando día a día ya que es una constante actualización como de gestión de recursos humanos, control interno y la debida diligencia, ello a efecto de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y minimizar riesgos de multas administrativas y laborales.



### **3.1.2. Metodología utilizada**

La metodología que se aplica en este informe sería cuantitativa y cualitativa; en cuanto a la **cuantitativa** podríamos decir que es el ingreso del T-Registro, elaboración de las planillas, elaboración de la planilla electrónica-Plame durante el primer trimestre del año 2023; la **cualitativa** sería la presentación de la planilla electrónica-plame, entrega de las boletas de pagos a los trabajadores, los procedimientos, las percepciones sobre la deficiente gestión, hacer un análisis comparativo de los procedimientos y resultados actuales con una gestión eficiente de recursos humanos y tributario; así como el uso de herramientas para el análisis e identificación de patrones y tendencias.

### **3.1.3. Análisis de Datos Contables y Resultados**

Se puede ver que a veces existen diferencias entre el T-registro y la planilla de construcción civil, esto se da por problemas de registro entre las fechas de ingreso de los trabajadores, sistema de pensiones en que se encuentran, o que los trabajadores se cambian de régimen de pensiones después de ingresar a la empresa y no comunican oportunamente al empleador. Todos estos errores llevarían a que nuestra elaboración de planilla tenga como resultados una planilla errada con datos incorrectos y nos demande tiempo adicional en verificar donde está el error. Sin embargo, justamente la diligencia con la que se desarrolla las labores permite que dichas contingencias sean advertidas a tiempo y así nuestra labor sea desarrollada satisfactoriamente.

Otros de los problemas es la falta de capacitación adecuada y la supervisión en los procesos ya que una sola persona ve y no hay otra que supervise. Creemos que estamos haciendo bien las cosas y no hay quien supervise el trabajo realizado y esto nos pone en riesgo de sanciones por parte de la SUNAT, SUNAFIL, por la falta del cumplimiento legal tributaria laboral. Ante esto, el amplio conocimiento acumulado en nuestra formación universitaria, sumada con la capacitación en la materia se convierten en un insumo y factor agregado que aportó en la realización de un trabajo eficiente.

### **3.1.4. Proceso de Auditoría y Control Interno**

Incentivar el desarrollo de programas de auditoría que son buenos para detectar procedimientos actuales, con nuevas políticas de trabajo para una mejor eficiencia en la elaboración de la planilla de construcción civil, registro y presentación de la planilla electrónica-plame.

En el control interno se debe establecer controles auditoría en forma periódicas y concurrente, para toda el área de recursos humanos que son los encargados de los tareas, control de asistencia, así como al responsable del registro y elaboración de las planillas de construcción civil, registro y elaboración de la planilla electrónica-plame. Llevar el control organizado, detallado y cronológico de los documentos como son: la alta y baja de trabajadores, planilla electrónica-plame, pagos, planilla, afps, y se pueda dar a conocer a quien lo requiera y en el momento que lo requiera.

## **3.2.Desarrollo de experiencias**

### **3.2.1. Implementación de Tecnologías y Herramientas Avanzadas**

El poder agilizar con nuevas tecnologías a través de herramientas avanzadas como son los programas, software para proceso del registro, elaboración y la presentación de la planilla de construcción civil, nos va a facilitar de gran manera y en tiempo real informes más detallados para la toma de decisiones, nos facilitarían presentar en forma oportuna las declaraciones de acuerdo a los cronogramas establecidos por la SUNAT, y evitar por ende las sanciones administrativas, tributarias y laborales.

Además de contar con estas tecnologías nos ayudaría a poder hacer cuadros comparativos de la información contable y poder hacer mejor la toma de decisiones en un tiempo real.

### **3.2.2. Optimización de Procedimientos Contables y Tributarios**

Podemos integrar algún software de recursos humanos, que vaya de la mano con el sistema contable que se sincronicen y den reportes en tiempo real para implementar políticas de decisión; es eficiente la presentación de información y evitar las sanciones tributarias, laborales.

### **3.2.3. Capacitación Continua y actualización Profesional**

Debemos estar en una constante capacitación ya sea de manera personal o que la empresa, institución pública o privada nos pueda facilitar estas capacitaciones. El trabajo que elegimos y desarrollamos demanda que nos encontremos en un proceso constante de actualización; toda vez que, si no lo hacemos, estaríamos perdiendo vigencia, competitividad y oportunidades de poder competir con personas que si lo hacen y por ende perdemos oportunidades de trabajo y la de mejorar nuestra calidad de vida a nivel profesional, personal y familiar.

### **3.2.4. Innovación en Estrategias de Cumplimiento Tributario**

Resulta importante y necesario el desarrollo de estrategias que engrandezca y permita superar los beneficios tributarios, asegurando en cumplimiento de las normas vigentes y disminuir la imposición de sanciones y multas; asimismo, en oportunidades resulta necesario solicitar la colaboración de asesores externos para implementar alguna estrategia para una gestión eficiente ante procedimientos iniciados por organismos como puede ser la SUNAFIL, servicios en consultoría de temas laborales, tributarios y hasta legales.

### **3.2.5. Evaluación de Impacto y Mejora Continua**

En la mejora continua tenemos la aplicación de estos programas o software que se puede aplicar; ayudando a disminuir los errores en la presentación de la planilla, el ahorro de tiempo que nos demandaría sería menor, ya que estaría enlazado a la presentación de la planilla electrónica y evitaría las sanciones tributarias, laborales.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Se concluye que, para la elaboración de una planilla de construcción civil, desde la realización del alta, cálculo de planilla, elaboración de boleta de pago, el envío de los archivos a los sistemas de la AFPNET y Plame, puede resultar difícil si no existe un conocimiento pleno de lo que reconoce y exige el régimen laboral de construcción civil; además, es importante realizar una interpretación correcta de conceptos y derechos reconocidos a fin de no causar reclamos de parte de los trabajadores.

**SEGUNDA.** Se concluye que, el régimen de Construcción Civil, es uno de los regímenes laborales más completos que incorpora la mayoría de los beneficios sociales que tienen los otros regímenes laborales; además, se debe comprender que tiene un periodo de vigencia; vale decir que, muchos de los montos y/o cantidades varían cuando el sindicato negocia la siguiente tabla salarial, por lo que, debemos incorporar reintegros a las planillas del mes correspondiente.

**TERCERA.** Se analiza que, la transparencia del cálculo de conceptos y beneficios de la planilla construcción civil, permite que no sólo sea entendido por el contador a cargo de la elaboración, sino que el propio trabajador esté en la capacidad de calcular cuánto le corresponde por los días trabajados; por lo que, si se genera algún tipo de disconformidad ambas personas podrían entender cuál fue el motivo del error si lo hubiera.

**CUARTA.** Se concluye que, como profesional, el calcular adecuadamente este tipo de planilla, coloca en posición de competitividad ante el mercado laboral; por lo cual, pocos son los profesionales que pueden realizar los cálculos con la interpretación correcta sin cometer errores de cálculo.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Se recomienda que se debería implementar en la etapa de formación universitaria, la realización de prácticas obligatorias elaborando planillas reales como apoyo en empresas que realicen tareas de construcción civil; ello a fin de reforzar los conocimientos de conceptos y alcances legales que rigen en construcción civil.

**SEGUNDA.** Se recomienda, que, como para evitar realizar estos reintegros y se realice mal los cálculos de la planilla de construcción civil, que las nuevas tasas salariales que se tenga que aplicar sea en forma consecutiva al término de la tasa salarial anterior y no esperar que termine y recién hacer las negociaciones colectivas con el estado.

**TERCERA.** Se recomienda que las universidades, las instituciones públicas y sindicatos de construcción civil, deberían realizar programas de capacitación y actualización continua a profesionales y a los trabajadores en relación al régimen de construcción civil.

**CUARTA.** Se recomienda a los contadores públicos capacitarse constantemente en lo que respecta al régimen de construcción y optar por algún programa de elaboración de planilla de construcción civil ya que es bien laborioso y que solo así se posicionaran como profesionales competitivos capaces de demostrar un eficiente trabajo al momento de realizar la planilla y aplicar las normativas del régimen de construcción civil.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijos, M., Franklin, B., Bermúdez, B., Arron, I., & Mora Sanchez, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 163-170. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es).
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Congreso de la República. (12 de Noviembre de 1991). *lpderecho.pe*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-construccion-civil/>
- Congreso de la República del Perú. (1997, 5 de diciembre). *Ley N° 26887 Ley General de Sociedades*. Lima: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/26887-dec-5-1997.pdf>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación. Obtenido de N Esteban Nieto - 2018 - [repositorio.usdg.edu.pe](https://repositorio.usdg.edu.pe)
- García Maynez, E. (2002). *Introducción al estudio del derecho* (53a ed.). Mexico: Editorial Porrúa. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/7b4d486d917ba42ff21a36b27b0b41cc.pdf>
- Gobierno del Perú. (1976. 14 de setiembre). *Ley N°21621 Ley que norma la empresa de responsabilidad limitada*. Lima : Diario Oficial El Peruano. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEY%20N%C2%BA21621\\_LALEY.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEY%20N%C2%BA21621_LALEY.pdf)

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: MxGraw Hill. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\_de\_consulta/Drogas\_de\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- INEI. (diciembre de 2022). *Moquegua: Compendio Estadístico 2022*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4438413/Compendio%20Estad%20C3%ADstico%20Moquegua%202022.pdf>
- INEI. (diciembre de 2023). *Tacna: Valor Agregado Bruto por Años según Actividades, 2018-2022*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/economia/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *inei.gob.pe*. Obtenido de [https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/peru-tiene-una-poblacion-de-32-millones-131-mil-400-habitantes-al-30-de-junio-del-presente-ano-11659/#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20peruana%20del%20quinque%20a%C3%B1os,hombres%20\(73%20%20%\)](https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/peru-tiene-una-poblacion-de-32-millones-131-mil-400-habitantes-al-30-de-junio-del-presente-ano-11659/#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20peruana%20del%20quinque%20a%C3%B1os,hombres%20(73%20%20%))
- Lozano Rodríguez, C. (06 de 12 de 2023). *lpderecho.pe*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/persona-juridica-ordenamiento-juridico-peruano/>
- Márquez Gonzales, J. (2004). La persona jurídica. *Revista de Derecho Privado*, 93-114. Obtenido de <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derpriv/cont/7/dtr/dtr4.pdf>
- Martínez Huancas, A. (2020). *LA PLANILLA ELECTRÓNICA Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE PERSONAL*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3336>
- Mejía Nuñez, L. (2024). *Planilla electrónica y obligaciones laborales de los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones CONTELSAC SAC*,

- Chota*, 2021. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5886>
- O'Callaghan, X. (2022). *Compendio de derecho civil Tomo I*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces. Obtenido de <https://vlex.es/vid/juridicas-concepto-naturaleza-clases-214850>
- Ojeda Avilés, A. (1982). *El principio de la condición más beneficiosa*. Obtenido de Centro de Estudios Políticos y Constitucionales: <https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-politica-social/numero-134-abriljunio-1982/el-principio-de-condicion-mas-beneficiosa-1>
- Ortiz Yumanga, E. (2021). *Influencia del Sistema de Gestión de Planillas en la eficiencia del pago del remuneraciones en la Ugel Chanchamayo*. Huancayo: Universidad Los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3977>
- Peña Vera, T., & Pirela Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad*, 55-81. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17402007000100004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17402007000100004&script=sci_arttext)
- Pérez Poma, J., & Unocc Dávila, C. (2022). *Planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo - 2022*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6957>
- Poder Ejecutivo. (14 de setiembre de 1976). *gacetajuridica.com.pe*. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEY%20N%C2%BA21621\\_LALEY.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEY%20N%C2%BA21621_LALEY.pdf)



Profuturo Afp. (30 de Junio de 2024). *Profuturo.com*. Obtenido de <https://www.profuturo.com.pe/Empresas/Informacion/declaracion-y-pago-en-afpnet>

Savigny, F. (1879). *Sistema del Derecho Romano Actual*. Madrid: F. Góngora y Compañía Editores. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?id=8I9rO3ATDYwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Sunat. (2023). *sunat.gob.pe/mis tramites y consultas*. Obtenido de <https://api-seguridad.sunat.gob.pe/v1/clientessol/4f3b88b3-d9d6-402a-b85d-6a0bc857746a/oauth2/loginMenuSol?originalUrl=https://e-menu.sunat.gob.pe/cl-ti-itmenu/AutenticaMenuInternet.htm&state=rO0ABXNyABFqYXZLnV0aWwuSGFzaE1hcAUH2sHDFmDRAwACRgAKbG9hZEEhY3R>

Sunat. (2024). *Consulta ruc Sunat*. Obtenido de <https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>

Sunat. (30 de Junio de 2024). *sunat.gob.pe*. Obtenido de <https://orientacion.sunat.gob.pe/pdt-plame>

Superintendencia Nacional de los Registros Públicos. (11 de Julio de 2001). Registro de Inscripción de Empresa. Moquegua, Perú.

Werther Jr., W. (2019). *Administración del Capital Humano*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.