



**FTCCP**  
Construcción Civil

# CARTILLA DE DERECHOS LABORALES

**DEL RÉGIMEN ESPECIAL EN  
CONSTRUCCIÓN CIVIL**

**Convenio Colectivo  
por Rama de  
Actividad 2026 del  
Sector Construcción**



# MESA DE PARTES VIRTUAL: [secretaria@ftccperu.com](mailto:secretaria@ftccperu.com)

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

Web: [www.ftccperu.com](http://www.ftccperu.com)  
Facebook: [www.fb.com/FTCCPeru](http://www.fb.com/FTCCPeru)  
Youtube: [@FTCCP1958](https://www.youtube.com/@FTCCP1958)  
Instagram: [www.instagram.com/ftccp](https://www.instagram.com/ftccp)  
X: [@ftccp](https://twitter.com/ftccp)  
Tik tok: [@construccioncivilperu](https://www.tiktok.com/@construccioncivilperu)  
Issuu: <https://issuu.com/ftccp>

VII Asamblea Nacional de Delegados de la FTCCP | 17 de enero de 2025.





## FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ



### Secretariado Ejecutivo de la FTCCP 2023-2027

Luis Villanueva Carbajal  
Secretario general

José Luis Chapa Díaz  
1° Secretario de Organización

Geremías A. Escalante Paulino  
2° Secretario de Organización

Tito C. Zea Bendezú  
1° Secretario de Defensa Laboral

Félix Rosales Gutiérrez  
1° Secretario de Economía y Finanzas

Jhon Oliver Cruz Mauricio  
1° Secretario de Bienestar Social

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

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

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

Hernán Chiroque Nole  
1° Secretario de Educación y Cultura

## PRESENTACIÓN

¡SEGUIMOS CONQUISTANDO y mejorando derechos y condiciones de trabajo para las y los trabajadores en construcción civil!

Gracias a la lucha consecuente de miles de trabajadores en todo el país, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) logró la solución del Pliego Nacional de Reclamos en Construcción Civil 2026, conquistando aumento de salarios y mejores condiciones laborales para todos los trabajadores del régimen laboral especial de construcción civil.

La suscripción del convenio colectivo es consecuencia de la lucha y el respaldo de los trabajadores a la FTCCP que lucha por la promoción, conquista y defensa de los intereses de los trabajadores, amparados en el sindicalismo de clase y el permanente reconocimiento de que ¡SIN LUCHAS NO HAY VICTORIAS!

La negociación colectiva por rama de actividad es una herramienta eficaz para mejorar los salarios y condiciones de trabajo y dar solución a los problemas que afectan a los trabajadores. Es, además, un mecanismo eficiente de distribución de la plusvalía generada por la fuerza de trabajo, permitiendo recuperar la pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios debido al alza del costo de vida y la inflación.

Compañeros:

Las condiciones en las que se desarrolló la negociación colectiva fueron particularmente complejas. La inflación acumulada alcanzó un escenario de baja presión inflacionaria. Sin embargo, este contexto se vio acompañado por la inseguridad ciudadana, que genera inestabilidad social, y por la crisis política derivada de la incapacidad de gestión de los gobernantes, con efectos negativos en la economía de las familias y en nuestro sector; a pesar de ello, el sector construcción se mantiene en ascenso, y con la fuerza de nuestra movilización nacional desde las obras y las calles hemos conquistado el derecho a salarios justos y condiciones de trabajo dignas.

Por ello, exhortamos a los dirigentes, activistas, trabajadoras y trabajadores a promover, difundir y hacer cumplir la escala salarial y los derechos laborales conquistados mediante la negociación colectiva por rama de actividad del sector construcción. Estos deben aplicarse en las diferentes obras públicas, que ejecute el Gobierno central, regional o municipal, así como en obras del sector privado.

## Secretariado Ejecutivo de la FTCCP

La movilización por la solución del Pliego Nacional de Reclamos 2026 del Sector Construcción se realizó el 27 de noviembre de 2025 en todo el Perú. El epicentro fue Iquitos.



# INTRODUCCIÓN

ANTES DE EMPEZAR a desarrollar el Régimen Laboral Especial de Construcción Civil, resulta indispensable hacer un repaso en torno a los principales convenios internacionales que ha ratificado nuestro país en materia de libertad sindical, derecho a la sindicalización y negociación colectiva.

## CONVENIO 87 DE LA OIT

Este convenio fue suscrito en la ciudad de San Francisco el 17 de junio de 1948 y protege la libertad sindical y el derecho a sindicalización. A continuación, se transcriben algunos de los artículos sobre dicho convenio:

### “Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

### Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

### Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

### Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el de-

recho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

## CONVENIO 98 DE LA OIT

Este convenio fue adoptado por la Conferencia de la OIT el 1 de julio de 1949 y ratificado por nuestro parlamento mediante Resolución Nro. 14712 el 18 de noviembre de 1963; y está referido principalmente al derecho de sindicalización y negociación colectiva, normativa que permite el desarrollo de las organizaciones sindicales y propicia la negociación colectiva a fin de resolver conflictos de índole laboral así como mejorar las condiciones de trabajo y remunerativas de los trabajadores. Es así que dentro de su regulación tenemos:

### “Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

### Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

### Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

### Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

02 de octubre de 2025. Lima: Presentación del Pliego Nacional de Reclamos 2026 de Construcción Civil.



# I. RELACIÓN LABORAL

## 1.1 Régimen laboral especial de construcción civil

El Régimen Laboral Especial de Construcción Civil está dado por la especial naturaleza de las labores que implican la realización de dicha actividad, la organización del trabajo, la especialización de los trabajadores, entre otros. Ahora bien, resulta necesario recurrir a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) a fin de determinarse quiénes estarían inmersos en este régimen laboral especial de acuerdo a las actividades que desarrolla cada persona.

En la actualidad, se tiene la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 4 (2008), la que, en su Sección F, desarrolla las actividades que comprenden a la industria de la construcción; habiéndose establecido oficialmente su adopción en el Perú mediante Resolución Jefatural N° 024-2010-INEI, para todas las actividades económicas.

En ese sentido, a todas aquellas personas que desarrollen actividades que se encuentren comprendidas en la Sección F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) se les considera trabajadores de construcción civil, sujetos al pago de las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, etc., que a este sector de trabajadores les corresponde.

## 1.2 Régimen se aplica al valor total de la obra

Resulta importante señalar que la SUNAFIL tiene aprobado, por la Resolución de Superintendencia N° 61-2019-SUNAFIL, el siguiente criterio normativo:

*“En el caso de las empresas contratistas o subcontratistas que participen en la ejecución de una obra de construcción civil, el valor a considerarse para determinar el régimen laboral aplicable será el valor total de la obra, puesto que debe tomarse a la obra como una unidad. Por tanto, si el valor total de la obra excede las 50 UIT, las empresas contratistas o subcontratistas que participen en la obra deberán otorgar a*

*sus trabajadores los beneficios propios del régimen laboral especial de construcción civil, indistintamente de que el valor de su participación en la ejecución de la obra sea menor a dicho monto.*

*Por el contrario, cuando se trata de la ejecución de un conjunto de obras, para establecer el exceso de las 50 UIT se tomará en cuenta el costo individual de cada obra, puesto que aquí no se trata de la participación en una obra, sino de la ejecución de esta”.*

### 1.3 Trabajadores excluidos del régimen de construcción civil

En este punto, resulta necesario aclarar que es una excepción a la regla general descrita en líneas arriba lo prescrito por el artículo 12° y 14° del Decreto Legislativo N° 727 “Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción”, que excluye del régimen de construcción civil, *únicamente para el tema de contratos y remuneraciones, a los trabajadores que realicen su prestación en las empresas de inversión limitada, que ejecutan obras cuyos costos individuales no excedan de 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), exceptuándose también a personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda, siempre que la obra no supere el límite señalado. En estos casos, el régimen laboral es el que se aplica normalmente a cualquier trabajador del régimen común de la actividad privada, pudiéndose celebrar contratos sujetos a modalidad por obra o servicio y las remuneraciones se podrán fijar libremente.*

### 1.4 Características especiales de la actividad de construcción civil

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

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

## 1.5 Relación laboral en el régimen especial de construcción civil

El tipo de contrato de trabajo de los trabajadores del régimen laboral de construcción civil es de “Contrato Colectivo de Trabajo”, es decir, los jornales, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, definición de las categorías y otros aspectos concernientes y vinculados a la relación laboral son regulados a través de Convenios o Convenciones Colectivas de Trabajo **que se celebran a nivel de rama de actividad**, que son el resultado de un proceso de negociación, suscritos por la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), en representación de los empleadores, y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), en representación de los trabajadores, por ser estas las instituciones más representativas del sector construcción que agrupan a empleadores y trabajadores, respectivamente, en todo el país.

Conforme a la naturaleza de los acuerdos y el pacto entre las partes, los acuerdos serán de carácter permanente, como es el caso de las condiciones de trabajo, o de un año, como en el caso del incremento de jornales.

### Base legal:

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

22 de noviembre de 2025. FTCCP participó en el 18° Congreso de la UITBB en Chipre.



## II. CATEGORÍAS DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

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

- **Operario civil:** Albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, choferes, mecánicos, pintores y demás trabajadores calificados en una especialidad del ramo. También se considera en esta categoría a los maquinistas, concreteros y wincheros.
- **Operario especializado:** Son los trabajadores operarios en construcción civil que están debidamente certificados por el empleador, por el SENCICO, CONA o por cualquier otro centro de capacitación debidamente autorizado, para realizar trabajos especializados.

Las especialidades varían en su denominación según la especialidad que realiza y el tipo de obra. Este tipo de trabajadores en su mayoría tiene un jornal básico mejorado superior al operario civil, como reconocimiento a su especialización; así mismo, goza del pago de bonificaciones adicionales como es el caso de la Bonificación por Alta

08 de abril de 2025. Trabajadores y empresarios organizaron la conferencia “¡Por la reestructuración y fortalecimiento de Essalud!” y anunciaron movilización.



Especialización (BAE) dependiendo de su especialidad y del tipo de obra donde se encuentre laborando.

- **Oficial:** También se les conoce como ayudantes. Tienen una especialidad en el ramo, pero no han alcanzado plena calificación en dicha especialidad; trabajan como auxiliares del operario que tiene a su cargo la responsabilidad de la tarea, es decir, son los ayudantes de los operarios.

**Nota:**

*En esta categoría están comprendidos los guardianes, ya sea que presten servicios a propietarios, contratistas o subcontratistas de obras de construcción.*

- **Peón:** Son trabajadores no calificados que realizan labores diversas en la construcción.

**Nota:**

*En esta categoría están incluidos los vigías.*

Base legal:

- \* Decreto Supremo del 2.3.1945.
- \* Resolución Ministerial N° 197 D.T. del 5.7.1955.
- \* Resolución Ministerial N° 005 D.T. del 5.1.1956.
- \* Resolución Ministerial N° 233-2012-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 275-2022-TR.

10 de abril de 2025. Trabajadores y empresarios de la construcción nos movilizamos en defensa del régimen pensionario de construcción civil y mejor atención para los asegurados en Essalud.



### III. REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

EN EL RÉGIMEN LABORAL de construcción civil, la remuneración se encuentra constituida por diversos conceptos remunerativos, los cuales desarrollamos a continuación:

#### 3.1 Jornales básicos

Los jornales básicos, vigentes para las tres categorías desde el 1° de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026, son:

Operario	:	S/ 89.30
Oficial	:	S/ 69.75
Peón	:	S/ 62.80

#### Alcance del aumento al jornal básico

Los incrementos al jornal básico se aplican a todos los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional que laboren en obras públicas o privadas según la categoría de cada trabajador, con excepción de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 727.

Los efectos de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en construcción civil tienen carácter vinculante para todos los empleadores y trabajadores de la actividad de toda la República, a partir del primero de enero de cada año.

#### Base legal:

- \* TUO de la LRCT aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 197-2025-TR.

#### 3.2 Pago de las horas extras

Los trabajadores que realicen labores más allá de la jornada ordinaria establecida percibirán una sobretasa por horas extras trabajadas, de la siguiente forma:

- Hasta la décima hora (novena y décima), una sobretasa del 60% sobre el jornal básico.
- Después de la décima hora y hasta las 11:00 p.m., una sobretasa del 100% sobre el jornal básico.
- Después de las 11:00 p.m. la remuneración por horas extras se pactará en forma convencional por las partes.

Estos son los pagos que como sobretasa debe percibir el trabajador por sobretiempo o por el periodo extra que labora a pedido de su empleador y con consentimiento por parte del trabajador.

**Nota:**

*Se entiende por “forma convencional” al acuerdo entre el trabajador y el empleador que previamente pactaron sobre el monto de sobretasa que se pagará por hora extra laborada después de las 11:00 p.m.*

**Base legal:**

- \* Convenio Colectivo del 2 de junio de 1946, punto 3º, aprobado por Decreto Supremo del 14 de julio de 1946.
- \* Pacto del 8 de mayo de 1951, punto 1º.

05 de diciembre de 2025. Suscripción del Convenio Colectivo 2026 del Sector Construcción: Luis Villanueva Carbajal, Alejandro Garland y Rodolfo Bragagnini.



### 3.3 Domingos y feriados trabajados

El trabajador en construcción civil tiene derecho al pago de una sobretasa del 100% de su jornal básico si labora:

- Domingo.
- Año Nuevo (1° de enero).
- Jueves Santo y Viernes Santo.
- Día Internacional de los Trabajadores (1° de mayo).
- Día de la Bandera (7 de junio).
- Día de San Pedro y San Pablo (29 de junio).
- Batalla de Junín (6 de agosto).
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio).
- Día de Santa Rosa de Lima (30 de agosto).
- Combate de Angamos (8 de octubre).
- Día de Todos los Santos (1° de noviembre).
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre).
- Batalla de Ayacucho (9 de diciembre).
- Navidad (25 de diciembre).

Respecto a los demás feriados del año, para el pago se aplica el mismo tratamiento de los feriados remunerados de los trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada.

#### Base legal:

- \* Artículo 4° del Decreto Supremo del 2.3.1945.
- \* Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento: Decreto Supremo N° 012-1992-TR.
- \* Ley N° 31530 del 26/07/2022, artículo N° 2 que modifica el artículo N° 6 del D.S. N° 713.
- \* Ley N° 31788, del 15/06/2023, artículo único que modifica el artículo N° 6 del D.S. N° 713 (a partir de 2024).

### 3.4 Pago por trabajo en días feriados

Los trabajadores en construcción civil que laboren en días feriados percibirán una asignación especial equivalente al diez por ciento (10%) de la Bonificación Unificada de la Construcción (BUC) y veinticinco por ciento (25%) de la Bonificación por Alta Especialización (BAE) a la ocupación que corresponda. Esta asignación no será computable para

el cálculo de la indemnización por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones ni beneficios sociales.

Los días feriados a los cuales es aplicable únicamente esta asignación especial, sin que sea aplicable a cualquier otro feriado local o regional, son los siguientes:

- Año Nuevo (1° de enero).
- Viernes Santo.
- Día Internacional de los Trabajadores (1° de mayo).
- Día de Santa Rosa de Lima (30 de agosto).
- Fiestas Patrias (28 de julio).
- Combate de Angamos (8 de octubre).
- Día de los Trabajadores en Construcción Civil (25 de octubre).
- Navidad (25 de diciembre).

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 176-2014-TR, punto 4°.
- \* Resolución Ministerial N° 275-2022-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 197-2025-TR.

### **3.5 Remuneración por día de descanso semanal obligatorio (DSO)**

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio es equivalente a un jornal básico. Se paga en forma proporcional a los días trabajados en la semana; es decir, corresponde al pago de un jornal básico al trabajador que labora 6 días o 48 horas en la semana.

Se debe tener en cuenta que, en los casos fortuitos como aluvión, terremotos, catástrofes, etc., en que se interrumpa la labor, el trabajador no pierde la remuneración del día de descanso semanal obligatorio.

Base legal:

- \* Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento: Decreto Supremo N° 012-1992-TR.

### **3.6 Día Internacional de los Trabajadores: Primero de Mayo**

Ese día el trabajador tiene derecho a percibir el íntegro de su remuneración y descansar por ser un feriado establecido por ley. En caso

coincida el feriado por el Día Internacional de los Trabajadores (1° de mayo) con el día de descanso semanal obligatorio del trabajador, este tiene derecho a que se pague, además de su día de descanso, una remuneración adicional por feriado del Primero de Mayo.

Base legal:

- \* Decreto Legislativo N° 713.
- \* Decreto Supremo N° 012-1992-TR.

### 3.7 Gratificaciones

Los trabajadores en construcción civil tienen derecho a dos gratificaciones anuales correspondientes a Fiestas Patrias y Navidad que el empleador debe pagar de la siguiente manera:

- **Gratificación por Fiestas Patrias**, equivalente a 40 jornales básicos y se pagará a razón de un sétimo de 40 jornales básicos por mes laborado por el trabajador en la obra durante los meses de enero a julio del año respectivo.
- **Gratificación por Navidad**, equivalente a 40 jornales básicos y se pagará a razón de un quinto de 40 jornales básicos por mes laborado por el trabajador en la obra durante los meses de agosto a diciembre del año respectivo.

Para el pago de las gratificaciones, se deberá considerar lo siguiente:

- Cuando el trabajador labore en la misma obra un periodo completo de siete meses o de cinco meses, según el caso, percibirá el íntegro de las gratificaciones.
- Cuando el trabajador labore en una obra un periodo menor a cada uno de los indicados anteriormente, percibirá tantos sétimos o quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas (40 jornales), como meses calendarios completos hubiere laborado el trabajador en dicha obra.
- Si el trabajador ingresa a laborar a una obra y es cesado antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales de los sétimos o de los quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas como días haya trabajado.

- El empleador deberá de abonar las gratificaciones al trabajador en la semana anterior a la de Fiestas Patrias o la Navidad, salvo el caso de retiro o despido anterior a cada una de esas oportunidades.
- Para el cómputo se considera el descanso médico debidamente acreditado, por un periodo de hasta 60 días al año.

Base legal:

- \* Resolución Subdirectoral N° 258-77-911000 del 15.3.77, punto 4° del acta.
- \* Resolución Subdirectoral N° 531-81-911000 del 24.7.81, punto 2° del acta.
- \* Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, punto 4° del acta.
- \* Auto Subdirectoral de la SDNC de la DRTPEL, que registró el Convenio Colectivo N° 131-2004 del 9.9.2004.

### 3.8 Bonificación unificada de la construcción (BUC)

La bonificación unificada de la construcción (BUC) está integrada por varias bonificaciones: por desgaste de herramientas y ropa, por alimentación, por falta de agua potable, y por especialización para operario.

Esta bonificación se otorga por día trabajado en un porcentaje del jornal básico, siendo de la siguiente manera:

- **Operario**      32% del jornal básico por día trabajado.
- **Oficial**        30% del jornal básico por día trabajado.
- **Peón**            30% del jornal básico por día trabajado.

No es computable para las gratificaciones, asignación escolar, compensación vacacional ni para indemnización por tiempo de servicios.

Base legal:

- \* Resolución Subdirectoral N° 193-91-1SD-NEC del 19.6.1991, punto 3°.
- \* Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, punto 3°.

### 3.9 Bonificación por alta especialización (BAE)

Se otorga a los operarios especializados que estén certificados por el empleador o por el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico) o por cualquier otro centro de capacitación debidamente autorizado, para realizar trabajos especializados, y se paga de la siguiente manera:

- **Operario Operador de Equipo Mediano**, se le paga por BAE el equivalente al 8% de su jornal básico.
- **Operario Topógrafo**, se le paga el 9% de su jornal básico.
- **Operario Operador de Equipo Pesado**, se le paga por BAE el equivalente al 10% de su jornal básico.
- **Operario Operador Electromecánico**, se le paga por BAE el equivalente al 22% de su jornal básico. Dentro de esta categoría, al **Operario Soldador Homologado 6G** se le paga por BAE el equivalente al 25% de su jornal básico.

La bonificación por alta especialización no es adicional a la bonificación que algunas empresas otorgan, salvo que el monto sea menor, en cuyo caso el empleador está obligado a completar la diferencia hasta llegar al monto acordado.

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

Esta bonificación se paga por día laborado en jornada semanal obligatoria, con excepción de los domingos, feriados o descanso semanal obligatorio y no se considerará para el pago de beneficios sociales ni para la indemnización por tiempo de servicios ni vacaciones.

Las especialidades de Operario que percibirán la Bonificación por Alta Especialización (BAE) son:

#### a) Operador de Equipo Mediano

Están comprendidas las siguientes especialidades:

MANLIFT  
RETROEXCAVADORA  
MINICARGADOR

#### b) Operador de Equipo Pesado

Están comprendidas las siguientes especialidades:

TRÁILER  
MOTONIVELADORA  
VOLQUETE

*BULLDOZER*  
CAMIÓN GRÚA  
CAMIÓN MIXER (INCLUYE LOS AUTOCARGABLES)  
CARGADOR FRONTAL  
DUMPER  
EXCAVADORA  
GRÚA  
GRÚA TORRE  
JUMBO  
PAVIMENTADORA  
PLANTA CHANCADORA  
PLANTA CONCRETO  
PLANTA DE ASFALTO  
RODILLO  
SCOOPTRAM  
TRACTOR  
SCRAPER  
SIDEBOOM  
PALA MECÁNICA  
PERFORADORA  
ZARANDA  
CAMIÓN *OFF ROAD*  
CAMIÓN CISTERNA  
TELEHANDLER  
CAMABAJA  
CAMIÓN LUBRICADOR  
ROBOT SHOTCRETE

### **c) Operario Electromecánico**

Están comprendidas las siguientes especialidades:

ELECTRICISTA INDUSTRIAL  
ELECTRICISTA LINIERO  
SOLDADOR HOMOLOGADO (6G, 4G, 3G, y HDB)  
MANIOBRISTA MONTAJE  
MECÁNICO  
ALINEAMIENTO  
MECÁNICO ARMADOR  
MECÁNICO MONTAJE  
MECÁNICO ESTRUCTURA  
CALDERERO  
OXIGENISTA

INSTRUMENTISTA  
TUBERO ALINEADOR  
TUBERO MONTAJE  
PINTOR  
ELECTROMECAÁNICO  
ARENADOR

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 233-2012-TR, publicada el 28.9.2012.
- \* Resolución Ministerial N° 132-2013-TR, publicada el 3.8.2013.
- \* Resolución Ministerial N° 183-2021-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 357-2023-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 139-2024-TR.

### 3.10 Bonificación por movilidad

La Bonificación por Movilidad es de S/ 8.60 (ocho y 60/100 soles) por día efectivamente laborado de lunes a domingos incluyendo días feriados.

La bonificación Rige a nivel nacional y se otorga a todos los trabajadores en sus diferentes categorías, con la finalidad de ayudar a que se movilice desde su residencia al centro de labores y pueda desarrollar sus tareas y viceversa.

No se otorga a los trabajadores que residan en campamentos ni se abona a aquellos trabajadores cuyas empresas le proporcionen directamente

08 de marzo de 2025, Día de la Mujer. Acto político sindical: "Mujeres que construyen el futuro: Trabajo, liderazgo y oportunidades en el sector de la construcción".



transporte al inicio y/o al término de la jornada diaria o semanal de trabajo, tal como lo precisan las excepciones del Reglamento aprobado en la Resolución Ministerial N° 667-73-TR de fecha 19 de setiembre de 1973.

Esta bonificación no es computable para el pago de ningún beneficio social, al ser un concepto no remunerativo, de acuerdo con el artículo 19 del Decreto Legislativo N° 650, y no está afecta a aportes y/o descuentos de Ley, salvo el impuesto a la renta.

Base legal:

\* Punto tercero del Convenio Colectivo 2024-2025.

\* Resolución Ministerial N° 139-2024-TR.

### **3.11 Reglamento para el pago de movilidad**

La bonificación por movilidad diaria se otorgará a todos los trabajadores de construcción civil de la República que laboren dentro del radio urbano con excepción de: *Los trabajadores que residan en campamentos y que el empleador sea quien proporcione transporte al inicio y al término de la jornada diaria o semanal del trabajo.*

En los casos en que el empleador proporcione transporte a sus trabajadores de un lugar determinado de la ciudad a la obra o centro de trabajo ubicados *fuera del radio urbano*, los trabajadores percibirán la bonificación acumulada por movilidad.

Base legal:

\* Resolución Ministerial N° 667-73-TR del 19.9.1973.

### **3.12 Bonificación por contacto directo con agua**

Los trabajadores de construcción civil percibirán una bonificación del 20% sobre el jornal básico cuando laboren en contacto directo con agua, entendiéndose aquellas labores en que el trabajador tenga que ingresar al agua e incluso sumergirse en ella, tal es el caso de trabajos realizados en inundaciones, ríos, lagos, represas, entre otros.

Base legal:

\* Resolución Ministerial N° 480 del 20 de marzo de 1964, punto 5°.

### 3.13 Bonificación por contacto con aguas servidas

Los trabajadores que laboren en contacto directo con aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores percibirán una bonificación, la misma que será ascendente al 20% sobre el jornal básico.

Base legal:

\* Convenio Colectivo N° 131-2004 del 9.09.2004, punto 6°.

\* Resolución Ministerial N° 214-2007-TR.

### 3.14 Bonificación por altura

Los trabajadores de construcción civil recibirán una bonificación del 8% sobre el jornal básico por cada cuatro pisos a partir del cuarto piso. Esta bonificación se pagará por toda labor efectuada en el exterior de una obra de construcción, siendo las labores las siguientes:

- Los que realicen labores de revestimiento de fachadas.
- Los que realicen trabajos de andamio, revoques, edificación de toda clase, revestimiento de toda clase, molduras, encofrados de aleros y otros.
- Los que realicen trabajos en fachadas interiores en las que se usen andamios y que comparten los mismos riesgos que las labores señaladas.
- Los que realicen trabajos en tanques elevados a partir de los 5 metros de altura.

En los trabajos donde no se puedan precisar los cuatro pisos, se considera la bonificación a partir de los diez metros, contados desde la cota del suelo. Esta bonificación se aplica a todas las categorías.

**Nota:**

*Para el caso de los trabajadores que laboran en el tendido de cables eléctricos, en torres, en el montaje de estructuras metálicas prefabricadas o soldadas, en el montaje in situ de partes prefabricadas de puentes y en todas las actividades electromecánicas que generen riesgos de caída, este beneficio será de aplicación a partir de los cinco metros de altura contados a partir de la cota del suelo y solo en aquellas labores que impliquen riesgo de caída para el trabajador. Este beneficio no se considerará para los efectos del pago de los beneficios sociales.*

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 5° y 17°.
- \* Resolución Ministerial N° 918 del 6.8.1965, Art. 5°.
- \* Resolución Subdirectoral N° 604-75 del 8.4.1975.
- \* Resolución Ministerial N° 072 del 4.2.1967.
- \* Resolución Ministerial N° 187-2010-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 233-2012-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 197-2025-TR.

**3.15 Bonificación por altitud**

Se pagará S/ 2.50 por día laborado a los trabajadores en construcción civil que presten servicios en obras o centros de trabajo ubicados a partir de los tres mil metros sobre el nivel del mar, sin tener en cuenta su lugar de procedencia, en tanto se mantenga dicha condición de trabajo. Esta bonificación no será computable para el pago de beneficios sociales.

Base legal:

- \* Resolución Subdirectoral N° 058-76-911000 del 22.1.1976, Art. 1°.
- \* Resolución Ministerial N° 249-2009-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 233-2012-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 176-2014-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 182-2016-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 212-2019-TR, del 5 de setiembre de 2019.

**3.16 Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero**

Los empleadores otorgarán en las obras de edificación una bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero equivalente a la suma de S/ 1.90 diarios para los trabajadores en 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 estructura al nivel indicado.

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 256-2011-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 233-2012-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 132-2013-TR.

### 3.17 Bonificación por turno noche

Se considera turno noche desde las 11:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. Por tanto, el trabajador que labore en ese horario debe recibir una bonificación de parte del empleador equivalente al 25% sobre el jornal básico; asimismo, el empleador deberá otorgar un refrigerio al trabajador consistente en dos sándwiches y ½ litro de leche. En este turno no se paga media hora más por el refrigerio.

#### Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 082 del 24.4.1964.
- \* Resolución Ministerial N° 072 del 4.2.1967.
- \* Resolución Directoral N° 100-72-DPRTESS, Art. 6°.
- \* Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.

### 3.18 Bonificación por asignación escolar

El empleador debe otorgar al trabajador en construcción civil una bonificación por asignación escolar por cada hijo de hasta 24 años cumplidos que curse estudios de educación inicial, básica, técnica o superior. Esta bonificación se pagará desde el momento en que el trabajador ingresa a laborar en una obra.

El trabajador debe acreditar tal condición, por cada año, con las partidas de nacimiento y la constancia de estudio otorgada por la autoridad de educación correspondiente, en cualquier momento, mientras dure el vínculo laboral. También percibirá este derecho el trabajador con descansos médicos debidamente acreditados hasta 60 días al año.

El monto que debe pagar el empleador por esta asignación es de 30 jornales básicos por año, por cada hijo, para los trabajadores de las tres categorías en construcción civil, y debe ser cancelada en la última semana de cada mes calendario.

#### Base legal:

- \* Resolución Subdirectoral N° 531-81-911000 del 24.7.1981.
- \* Resolución Subdirectoral N° 711-75-911000 del 23.4.1975.
- \* Resolución Directoral N° 155-94-DPSC.
- \* Convenio Colectivo N° 131-2004 del 9.9.2004, punto 4°.
- \* Resolución Ministerial N° 315-2006-TR. Publicado el 7.9.2006.
- \* Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 275-2022-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 197-2025-TR.

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

Los empleadores otorgarán la suma de S/ 4.50 por día trabajado, para la compra de una bebida rehidratante solo para la cuadrilla de trabajadores que laboren en contacto con agentes químicos y altas temperaturas en obras de infraestructura vial en los trabajos con mezcla de asfalto.

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 197-2025-TR.

### 3.20 Asignación por sepelio

Los empleadores en construcción civil otorgarán la asignación por sepelio a los familiares de los trabajadores fallecidos durante la vigencia del contrato de trabajo, siendo el monto de esta asignación el de una (1) Unidad Impositiva Tributaria (UIT), conforme a las condiciones establecidas para su otorgamiento.

Base legal:

- \* Resolución Directoral N° 143-73, DPRTESS del 26.3.1973.
- \* Resolución N° 450-92-2SD-NEC.
- \* Resolución Ministerial N° 249-2009-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 256-2011-TR.

28 de agosto de 2025, Cusco: Movilización por la Paz en contra de la Extorsión y el Sicariato.



### 3.21 Descanso por el Día de los Trabajadores en Construcción Civil

El 25 de octubre es el “DÍA DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL”, feriado gremial, no laborable para los obreros del régimen especial laboral de construcción civil, pero con goce de haber y sin afectar el dominical.

**Nota:**

*El 25 de octubre tiene un significado de clase: el Congreso constitutivo de la Federación Latinoamericana de los Trabajadores de la Construcción, Madera y Materiales de la Construcción (FLEMACON), realizado en la FTCCP en 1970, acordó luchar para que se establezca el 25 de octubre como el día de los trabajadores del rubro en Latinoamérica, en conmemoración de la revolución de 1917 (Revolución de Octubre), concretada el 25 de octubre de ese año, de acuerdo al viejo calendario ruso. La FTCCP logró este derecho en 1985.*

Base legal:

\* Ley N° 24324.

\* Decreto Legislativo N° 713.

### 3.22 Jornada

En *proyectos remotos* de difícil acceso, será permitida una permanencia mínima en los campamentos de 28 días consecutivos y máxima de 35 días consecutivos, luego de los cuales los trabajadores gozarán de una bajada mínima de 7 días pagados únicamente a jornal básico. Los trabajadores tienen libertad de disponer de su día de descanso semanal obligatorio y si desean, lo podrán laborar, quedando el empleador obligado a pagar dicho día de labor con la sobretasa correspondiente.

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

Si dicha compensación a la fecha es igual a la que se pacta mediante este acuerdo, no habrá pago adicional alguno; si dicha bonificación es menor, la empresa cancelará la diferencia respectiva hasta llegar al monto equivalente a los 7 jornales básicos; si el monto fuese mayor, se desglosará dicha suma en dos conceptos, una denominada *pago en descanso*,

que será equivalente a 7 jornales básicos, y la diferencia mantendrá la denominación con la cual se ha estado abonando hasta la fecha.

Se deja constancia de que la bonificación PAGO EN DESCANSO será abonada en la primera semana luego del retorno a obra por parte del trabajador.

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

Base legal:

\* Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.

### **3.23 Compensación vacacional**

El trabajador de construcción civil tiene derecho a percibir por concepto de vacaciones truncas el 10% del jornal básico por día efectivo de trabajo y los descansos médicos debidamente acreditados hasta por un periodo de 60 días al año; en este caso, hay que tener en cuenta las siguientes situaciones del trabajador:

- Si es despedido después de 6 días de labor efectiva, tiene derecho a 10% de todos los salarios ganados durante el tiempo en que laboró.
- Si renuncia por voluntad, tendrá derecho al 10% siempre que la renuncia se produzca después de 18 días de labor efectiva.
- Si la despedida o renuncia coinciden al cumplimiento de los 18 días de labor efectiva, el trabajador tiene derecho a una compensación vacacional equivalente a dos jornadas.
- Para el pago de este beneficio se toma en cuenta el último jornal básico.
- El trabajador que labore un año de servicios continuos con el mismo empleador y en una misma obra tiene derecho a vacaciones anuales pagadas, esto es, treinta (30) días consecutivos de vacaciones pagadas con treinta (30) salarios a base del jornal vigente en la época del descanso.
- El derecho anual de vacaciones se obtiene después de haber cumplido un mínimo de 260 días de trabajo, o de haber percibido 40 salarios dominicales.
- Cuando un trabajador no goza del descanso vacacional en su oportunidad y se acumulan 2 periodos consecutivos, percibirá triple remuneración.

Base legal:

- \* Decreto Supremo N° 09 del 25.7.1959.
- \* Resolución Suprema N° 144-69 del 14 .7.1969.
- \* Resolución Ministerial N° 918 del 6.8.1965.
- \* Punto 3° del Acta de fecha del 13.8.1993, que solucionó el pliego de 1993.

**3.24 Compensación por tiempo de servicios (CTS): Indemnización**

Los trabajadores de construcción reciben una indemnización por tiempo de servicios equivalente al 15% del total de los jornales básicos percibidos por el trabajador durante su prestación efectiva de servicios; en el 15% está considerado el 3% que corresponde a la asignación anual sustitutoria de la participación en las utilidades.

Para obtener este derecho se considera los días efectivamente trabajados y los descansos médicos debidamente acreditados hasta 60 días al año. No se considera el pago del salario dominical, pero sí se toma en cuenta en dicho monto el importe de lo pagado por horas extras sin la sobretasa; este cálculo se efectúa con el último jornal básico.

Base legal:

- \* Decreto Supremo del 23.10.1942, Art. 5°.
- \* Decreto Supremo del 5.12.1946, Art. Único.
- \* Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964.
- \* Resolución Ministerial N° 299 del 25.2.1963.
- \* Resolución Subdirectoral N° 450-90-2SD-NEC, del 25.5.1990.
- \* Decreto Supremo N° 001-97-TR.
- \* Convenio Colectivo N° 131-2004 del 9.9.2004, punto 4°.

**3.25 Inclemencias extremas del clima**

En caso de que se presenten inclemencias de clima extremo, no habituales en el lugar donde se desarrollan los trabajos, el empleador, en uso de su facultad directriz, podrá suspender las labores por la hora u horas que considere pertinente.

En dichos casos corresponderá pagarle al trabajador el 100% de las horas ordinarias dejadas de trabajar sin necesidad de que las mismas sean recuperadas.

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 132-2013-TR, publicada el 3.8.2013.

# AFÍLIATE A LA FTCCP

ACÉRCATE A TU SINDICATO MÁS CERCANO



**FTCCP**  
Construcción Civil

## REQUISITOS

Acercarse a los sindicatos afiliados a la Federación y entregar los siguientes requisitos:

- ✓ Copia de DNI.
- ✓ Carné de RETCC.
- ✓ 1 foto tamaño carné.

## BENEFICIOS

- ✓ Capacitaciones y becas del **Fondo de Capacitación (FONDECAPCC)**
- ✓ Convenios con **SENCICO** para estudiar gratis carreras técnico-profesionales.
- ✓ Mesas de trabajo con **SUNAFIL**.
- ✓ Resolvemos el **Pliego Nacional de Reclamos** cada año.
- ✓ Defensa de los **derechos laborales**.
- ✓ Fortalecimiento orgánico.



Síguenos:

## **IV. LICENCIAS Y/O PERMISOS REMUNERADOS**

**LAS LICENCIAS** que les son concedidas a los trabajadores del Régimen Laboral Especial de Construcción Civil son las siguientes:

### **4.1 Para inscripción de nacimiento de hijo**

El empleador concederá medio día de permiso sin pérdida de salario dominical cuando el padre concurra a inscribir el nacimiento de un hijo, debiéndose comprobar tal hecho con el documento que expida la entidad a cargo del registro de nacimientos.

#### Base legal:

- \* Resolución Subdirectoral N° 46-SER del 23.2.1970.
- \* Resolución Directoral N° 40-70-DRTL del 3.4.1970.

### **4.2 Licencia por fallecimiento de familiares**

El trabajador que sufre el fallecimiento de un familiar directo (padres, hijos, cónyuges o hermanos) tendrá 5 días de licencia con goce de salario para acompañar a su familia en el duelo. Si la zona del suceso está alejada del centro de trabajo, la licencia se extiende por unos días más, de acuerdo al Cuadro General de Términos de la Distancia (R. A. 288-2015-CE-PJ).

#### Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 8°.
- \* Resolución Directoral N° 082 del 24.4.1964, Art. 4°.
- \* Resolución Subdirectoral N° 479-82-911000 del 16.8.1982, punto 9°.
- \* Resolución Ministerial N° 169-2015-TR.
- \* Ley N° 31602 y su Reglamento: Decreto Supremo N° 013-2023-TR.
- \* Resolución Administrativa N° 288-2015-CE-PJ (Cuadro General de Términos de la Distancia).

### **4.3 Permisos para atenderse en EsSalud**

Cuando el trabajador tenga que asistir a atenderse en EsSalud por una enfermedad común, se comunicará a su empleador un día antes de la

atención, pero si es una urgencia médica o accidente de trabajo, se comunicará de inmediato al empleador, quien otorgará el permiso correspondiente para su atención ambulatoria, teniendo en cuenta el lugar donde se realizará la atención médica, sin perjuicio de su salario dominical o del día de descanso obligatorio.

Si la atención médica es en la mañana y el trabajador no tiene descanso médico, y solo tiene constancia de atención donde se especifica el horario de salida por atención médica recibida, obligatoriamente tiene que regresar a su centro de trabajo. Sin embargo, si el trabajador concurrió a EsSalud a partir de las 3:00 p.m., el trabajador puede regresar al día siguiente.

Base legal:

\* Convenio colectivo del 4 de noviembre de 1974, punto 16°.

#### **4.4 Licencia de paternidad**

Este permiso de hasta diez (10) días calendario consecutivos es otorgado por el empleador al padre-trabajador. El inicio de la licencia por paternidad se hace efectivo en la oportunidad que el trabajador indique, entre las siguientes alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

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

El trabajador debe comunicar al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días naturales respecto a la fecha probable del parto. La inobservancia de dicho plazo no acarrea la pérdida del derecho a la licencia por paternidad.

Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, este es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

Base legal:

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

**4.5 Licencia sindical**

Tienen derecho a gozar de licencia sindical los dirigentes del comité de obra en los casos en que tengan que acudir ante las autoridades u organismos de grado superior. Si en la obra laboran dirigentes de sindicatos o federación, se les deberá otorgar la licencia sindical correspondiente, previa solicitud al empleador.

Las licencias sindicales son pagadas, es decir, los dirigentes no pierden sus salarios. La legislación nacional establece como límite anual (30) días naturales por año calendario, por dirigente; pudiéndose superar por acuerdos de partes, la cual se debe comunicar al empleador con una anticipación no menor a veinticuatro (24) horas, salvo que por causas imprevisibles o de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación.

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 10°.
- \* Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- \* Decreto Supremo N° 011-92-TR.

**4.6 Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave**

Los trabajadores en construcción civil, tal como los demás trabajadores de la actividad pública, régimen laboral privado, entre otros, tienen el derecho a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.

Esta licencia es otorgada por el empleador por el plazo máximo de siete (7) días calendario, con goce de haber. En caso de ser necesario más días de licencia, estos serán concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional.

Los requisitos para el goce de este derecho son: (a) Comunicar al empleador acerca del uso de este derecho dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el derecho; (b) Adjuntar certificado médico suscrito por el profesional de la salud autorizado a fin de acreditar el estado grave o terminal o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.

Base legal:

\* Ley N° 30012.

#### **4.7 Licencia por vacunación**

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

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

Base legal:

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

#### **4.8 Licencia para exámenes oncológicos**

Los trabajadores, sin perjuicio de que su empleador sea del sector público o privado e independientemente de la naturaleza contractual de su vínculo laboral, tienen derecho a una licencia anual compensable, hasta por dos días hábiles, consecutivos o no, para someterse a sus exámenes preventivos oncológicos.

Para acceder a esta licencia, previamente el trabajador debe coordinar con el empleador o autoridad superior, además de presentar la orden médica en la que se indiquen los exámenes a realizar. Asimismo, posteriormente debe presentar los documentos que acrediten dicha atención.

La licencia otorgada al trabajador será compensable con horas de trabajo que serán acordadas con el empleador.

Base legal:

\* Ley N° 31479, del 24 de mayo de 2022.

#### **4.9 Licencia por maternidad**

Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. El descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado.

Base legal:

\* Ley N° 26644.

\* Decreto Supremo N° 005-2011-TR.

#### **4.10 Permiso por lactancia materna**

Toda madre trabajadora que labore en los sectores público y privado, sea cual fuere su régimen laboral, al término del período postnatal tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad; en caso de parto múltiple, el permiso por lactancia se extiende una hora más. El permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de la jornada laboral, debiendo considerarse como efectivamente laborado para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente y en ningún caso podrá ser materia de descuento. La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el citado derecho, el que no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

Los empleadores en todas las instituciones del sector público y privado en que laboren 20 o más mujeres en edad fértil (15-49) están obligados a implementar el lactario de acuerdo a las especificaciones establecidas en las disposiciones vigentes.

Base legal:

- \* Ley N° 27403.
- \* Ley N° 27591.
- \* Ley N° 28731.
- \* Ley N° 29896.
- \* Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP.

#### **4.11 Licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de las personas con discapacidad**

El trabajador tiene derecho a gozar de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos menores con discapacidad, menores con discapacidad sujetos a su tutela, mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia o sujetos a su curatela.

Si ambos padres trabajan para un mismo empleador, esta licencia es gozada por uno de los padres.

La licencia es otorgada por el empleador al padre o madre, tutor o curador de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por cincuenta y seis horas alternas o consecutivas anualmente, las cuales son concedidas a cuenta del período vacacional. También se compensan con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador. De ser necesario, se otorgan horas adicionales, siempre que sean a cuenta del período vacacional o compensables con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador en ambos supuestos.

El trabajador comunica al empleador solicitando este derecho con una anticipación de siete días naturales al inicio de las terapias de rehabilitación o asistencia médica, adjuntando los siguientes documentos:

- Cita médica.
- Partida de nacimiento o DNI del hijo.
- Certificado de discapacidad o resolución expedida por CONADIS.

El uso indebido de la licencia es una falta disciplinaria de carácter grave que constituye incumplimiento de las obligaciones de trabajo y que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, considerada en el literal

a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Base legal:

\* Ley N° 30119.

#### **4.12 Licencia por servicio militar**

El trabajador que, estando en la reserva, sea llamado a cumplir periodos de instrucción y entrenamiento o sea requerido en casos de movilización o de grave amenaza o peligro inminente para la Seguridad y Defensa de la Nación tiene derecho a licencia con goce de haber hasta por un máximo de 30 (treinta) días si se trata de trabajador dependiente en el sector privado. Vencido el plazo, el Estado asumirá el pago de las remuneraciones y bonificaciones por intermedio de la institución de las Fuerzas Armadas.

Base legal:

\* Ley N° 29248.

#### **4.13 Licencia por ser miembro del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones. Los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal.

La licencia es por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es computado en forma proporcional. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario.

Base legal:

\* Ley N° 29783.

\* Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

## V. OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES

### 5.1 Libros de planilla y boletas de pago

El trabajador tiene derecho a ser inscrito en el libro de planillas de su empleador dentro de las 72 horas de haber ingresado a laborar.

Los datos que debe proporcionar el trabajador son: nombres y apellidos, sexo y fecha de nacimiento, domicilio, fecha de ingreso o reingreso, cargo u ocupación, número de registro de asegurado y fecha de cese.

Las planillas de las empresas que desarrollen actividades en construcción civil podrán ser llevadas por cada obra o en conjunto por varias obras centralizándolas en una, pero en este caso cada obra deberá contar con una copia simple de planillas.

Base legal:

\* Decreto Supremo N° 001-98-TR.

\* Decreto Supremo N° 009-2011-TR.

### 5.2 Protección frente a la radiación solar

La norma dispone que las entidades públicas y privadas deben garantizar condiciones seguras para los trabajadores expuestos a la radiación solar, con el fin de prevenir enfermedades ocupacionales y proteger su salud.

Estas medidas buscan reducir los riesgos de cáncer de piel, daños oculares y otros efectos derivados de la exposición prolongada al sol, “Promover horarios seguros y adecuados para actividades al aire libre, evitando la exposición entre las 10:00 y las 16:00 horas. Implementar áreas con sombra mediante carpas o techos, así como puntos accesibles de hidratación, garantiza condiciones más saludables y seguras para los participantes”.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) deben supervisar el cumplimiento de estas medidas.

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 233-2012-TR.
- \* Decreto Supremo N° 003-2026-SA aprueba el Reglamento de la Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar.

**5.3 Refrigerio**

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

Base legal:

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

**5.4 Agua potable**

Los empleadores de la construcción están obligados a suministrar a los trabajadores de construcción agua para el consumo; esta deberá ser potable. En los lugares en donde no exista red pública de agua, el transporte y almacenamiento deberá garantizar su potabilidad.

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 918 del 6.8.1965.
- \* Resolución Suprema N° 023-81-TR del 23.3.1983.

**5.5 Turnos corridos**

Los trabajadores en construcción civil que laboren turnos corridos percibirán ocho horas y media de salario por ocho horas de trabajo, con descanso intermedio de 30 minutos para que el trabajador pueda tomar sus alimentos. En estos casos, el empleador está obligado a otorgar a los trabajadores de las tres categorías un refrigerio que debe consistir en dos sándwiches y ½ litro de leche por trabajador en cada turno.

Base legal:

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

## 5.6 Uniformes de trabajo

Los empleadores de la construcción otorgarán, al inicio de su relación laboral, a cada uno de los trabajadores que laboran en obras públicas o privadas y que emplean a veinte (20) o más trabajadores, dos (2) overoles tipo estándar, sin que exista obligación del trabajador de devolverlos al término de su relación laboral.

### Base legal:

- \* Decreto Supremo N° 7 del 10.4.1958, Art. 3°.
- \* Resolución Directoral N° 777-87-DR-LIM del 8.7.1987.
- \* Resolución Subdirectoral N° 450-90-2sd-NECM del 25.5.1990.
- \* Norma técnica G.050.
- \* Resolución Ministerial N° 315-2006-TR, publicada el 7.9.2006.

## 5.7 Botiquín

Las normas básicas de seguridad obligan a las empresas constructoras a tener en sus obras un botiquín de primeros auxilios.

### Base legal:

- \* Pacto de 1946, punto 11°.
- \* Resolución Suprema N° 021-83-TR del 23.3.1983, Art. 45°.
- \* Norma Técnica G.050.
- \* Decreto Supremo N° 011-2019-TR, publicado el 11.07.2019 (art. 50).

09 de octubre de 2025. La FTCCP organizó con CAPECO el Foro "Propuestas para la construcción de un Perú mejor" en el marco del EXCON 2025.



## 5.8 Destaque de trabajadores

Los empleadores en construcción civil asumirán el costo de los pasajes de ida y vuelta de los trabajadores, así como el alojamiento y alimentación, cuando aquellos sean contratados para ser destacados y alojados en lugar distinto de donde fueron contratados.

### Base legal:

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

## 5.9 Seguro de vida EsSalud “+Vida Seguro de Accidentes”

Los empleadores contratarán a favor de sus trabajadores la Póliza de Seguro de EsSalud “+Vida Seguro de Accidentes”, adicional al seguro complementario por trabajo de riesgo (SCTR), cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

La Ley N° 26790 fue modificada en noviembre de 2025 por la Ley N° 32502, y el reglamento D.S. N° 009-97-SA está en proceso de adecuación desde inicios de 2026.

Este seguro cubre una póliza de hasta S/ 84,080 en caso de fallecimiento o invalidez permanente total por accidente del titular, más un pago adicional de S/ 1,366.30 x 12 meses por Canasta Familiar, y en caso del fallecimiento o invalidez permanente total por accidente de la cónyuge o concubina, cubre una póliza de S/ 42,040, entre otras coberturas.

### Base legal:

- \* Ley N° 26790 y el Seguro Contra Accidentes de EsSalud (+Vida) y su reglamento D.S. N.° 009-97-SA.
- \* Convención Colectiva N° 131-2004 del 9.9.2004, punto 2°.
- \* Resolución Ministerial N° 256-2011-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 176-2014-TR, punto 2°.

## 5.10 Seguro de Vida Ley

El Seguro de Vida Ley es de carácter obligatorio; otorga la cobertura en caso de muerte natural o accidental, o invalidez permanente total.

El Seguro de Vida Ley debe ser contratado por el empleador y se activa desde el primer día de labores.

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

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

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

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

#### Base legal:

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

### **5.11 Seguro complementario por trabajo de riesgo (SCTR)**

Siendo construcción civil una actividad considerada de alto riesgo y catalogada como tal en el anexo 5 del Reglamento de la Ley 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social de Salud”, los empleadores que realicen dicha actividad riesgosa se encuentran en la obligación de contratar a favor de cada uno de sus trabajadores la Póliza del Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo en sus dos coberturas: de prestaciones de salud, así como de prestaciones económicas.

#### Base legal:

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

- \* Decreto Supremo N° 003-98-SA: “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”.

## 5.12 Aseguramiento en EsSalud

Los trabajadores en construcción civil son trabajadores dependientes; por ello, es obligación de las entidades empleadoras registrarlos o inscribirlos en el sistema de seguridad social de salud de EsSalud, estando a cargo del empleador el pago de las correspondientes aportaciones conforme a la normatividad sobre la materia.

### **Nota:**

*En caso la afiliada o la derechohabiente se encuentre en estado de gestación, el derecho a la cobertura se otorgará de forma inmediata desde la afiliación.*

### Base legal:

- \* Ley N° 26790: Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- \* Decreto Supremo N° 009-97-SA: Reglamento de la Ley N° 26790.
- \* Ley N° 31469, publicada el 11.05.2022.

## 5.13 Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado (VIVA)



A través de la ventanilla virtual Viva Essalud, que está disponible 365 días del año, las 24 horas del día, el asegurado puede realizar al menos una veintena de trámites con su usuario y clave, como: revisar el estado de sus trámites; solicitar subsidios como maternidad, incapacidad o lactancia; validar certificados médicos particulares; acreditación complementaria; inscripción de sus derechohabientes, entre otros.

Asimismo, sin hacer uso de la clave, podrá realizar las siguientes transacciones: acreditación de latencia, baja de titular, actualización de datos y dirección, solicitud de sepelio e incapacidad con los 20 primeros días.

Ingrese al link y siga los pasos de la página:

<https://viva.essalud.gob.pe/viva/login>

### Base legal:

- \* Resolución de Gerencia General N° 999-GG-ESSALUD-2020.

## 5.14 Certificado de trabajo

Los empleadores, al término de la relación laboral, otorgarán a sus trabajadores obreros, dentro de las 48 horas, un certificado de trabajo, en el que debe señalarse la ocupación, categoría, jornal y periodo laborado. A solicitud del trabajador, se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento.

***Nota: Tercera Disposición del Título VII del D.S. N° 001-96-TR**  
Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento.*

Base legal:

- \* Decreto Supremo del 21 de julio de 1946.
- \* Tercera Disposición del Título VII del D.S. N° 001-96-TR.

## 5.15 Comprobante de pago de retenciones y aportes

Los empleadores entregarán a los trabajadores de la obra una certificación que acredite el pago de los aportes y retenciones por concepto de pensiones y de salud al que se refiere la Ley N° 27605, en la oportunidad en que se requiera o solicite al empleador.

Base legal:

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

## 5.16 Facilidades al comité de obra

Los trabajadores en construcción civil tienen derecho a que sus empleadores les faciliten un lugar adecuado de la obra para el funcionamiento del Comité de Obra, sin entorpecer el normal desarrollo de la obra.

En las obras en las que se cuenten con 20 o más trabajadores se elegirá el Comité de Obra entre los trabajadores que laboren en dicha obra; en el caso de que el número de trabajadores en la obra sea mayor a 5 y menor a 20, se nombrará a 2 delegados.

La constitución del Comité de Obra y elección de los dirigentes se debe efectuar en asamblea con votación de los trabajadores asistentes, debiéndose comunicar al empleador y al Ministerio de Trabajo, acompañando a esta comunicación el Acta de la Asamblea de Constitución y elección de la Junta Directiva.

Base legal:

\* Resolución Subdirectoral N° 531-81 del 24.7.1981.

\* Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

\* Decreto Supremo N° 011-92-TR.

### **5.17 Descuentos por cuota sindical**

Los empleadores están obligados a descontar de la remuneración del trabajador, en la oportunidad de pago, las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias fijadas en el estatuto del referido sindicato o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria autorizada y firmada por cada uno de los trabajadores. Las gestiones se realizarán a través del comité de obra y el sindicato de cada jurisdicción. Para estos efectos se debe cumplir con lo siguiente:

- a) La organización sindical deberá presentar al empleador por única vez el apartado de los estatutos o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria, así como sus eventuales modificaciones; la relación y/o comunicación de trabajadores afiliados; y la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, firmada por cada uno de los trabajadores comprendidos en la comunicación.
- b) La organización sindical perceptora de la cuota sindical debe proceder a la apertura de una cuenta en el sistema financiero. El registro sindical otorga a la organización sindical personería para efectos de ser titular de una cuenta en el sistema financiero.
- c) El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención. Está prohibido el abono de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad bajo sanción administrativa, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento.
- d) Las federaciones y confederaciones deberán comunicar a los empleadores de sus afiliados lo siguiente:

- (i) El apartado de los estatutos o acta de asamblea de la organización de grado superior, en el que se establezca la cuota sindical.
- (ii) El documento que acredite la afiliación directa o indirecta de la organización sindical a la federación o confederación, sea al momento de la constitución de esta o con posteridad. Para tal efecto, se entiende por afiliación indirecta la relación establecida entre un sindicato y una confederación a través de la afiliación de aquel sindicato a una federación afiliada, a su vez, a dicha confederación.
- (iii) El monto o la proporción correspondiente de la cuota sindical.
- (iv) La cuenta de la entidad del sistema financiero donde se efectúe dicho abono.

La retención y abono de la cuota sindical conforme a la comunicación señalada en el párrafo anterior exime de responsabilidad al empleador por los depósitos efectuados. Tampoco existe responsabilidad del empleador por la retención y abono de la cuota sindical a una federación o confederación que ya no corresponde si la organización sindical no informa oportunamente su desafiliación o el cambio de organización de grado superior.

En supuestos de cambio de organización de grado superior debe cumplirse con la comunicación señalada en este literal d) para que el empleador proceda con la retención y abono de la cuota sindical.

En todos los casos, el abono a la cuenta de la entidad del sistema financiero se realiza conforme al literal c) antes señalado.

- Cuando la organización sindical esté afiliada a organizaciones de grado superior, el empleador descuenta de la cuota sindical la parte proporcional y la abona a la cuenta del sistema financiero de tal organización, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención.
- e) El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda.
- f) Si la organización sindical no es titular de una cuenta del sistema financiero, el empleador que retiene la cuota sindical se constituye en depositario hasta que la organización sindical le comunique la cuenta de su titularidad. Mientras dure esta situación no se genera ningún tipo de interés u otro beneficio en favor de ninguna de las partes.
- g) Para revocar la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, el trabajador deberá presentar a su empleador un documento

que acredite su desafiliación de la organización sindical correspondiente, sin perjuicio de la obligación de la organización sindical de informar oportunamente al empleador sobre la desafiliación.

En caso la organización sindical se encuentre afiliada a organizaciones de grado superior, se seguirán las mismas reglas en lo que resulte aplicable”.

**Nota:**

*Los subcontratistas que laboren en una obra no están exceptuados de cumplir con lo señalado en el Decreto Legislativo N° 1187; deberán depositar la cuota sindical a la cuenta bancarizada del sindicato, no entregar a la mano a los delegados de la obra.*

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 480 del 20.3.1964, Art. 9°.
- \* Resolución Subdirectoral N° 193-91 del 19.6.1991.
- \* Resolución Directoral N° 100-72-DPRTESS de 14.4.1972.
- \* TUO de LRCT aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- \* Decreto Supremo N° 011-92-TR.
- \* Decreto Legislativo N° 1187.
- \* Decreto Supremo N° 003-2017-TR.
- \* Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

## 5.18 Facilidades sindicales

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

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

Base legal:

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

### 5.19 Aporte de los trabajadores a favor de la FTCCP

El aporte de los trabajadores a favor de la FTCCP equivale a seis (6) veces el monto del aumento de los jornales básicos y el incremento sobre la bonificación unificada de la construcción (BUC), todo ello correspondiente únicamente al día 1 de enero de cada año. Esta es una contribución que hacen los trabajadores a la FTCCP por la solución de la negociación colectiva de cada año.

Los talonarios que la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) entregará, y que constan de tres secciones, llevarán inserto el referido artículo en cada una de las secciones, lo que da cuenta de la contribución.

Dentro de los 10 días siguientes a la realización del descuento, las empresas depositarán el monto total de las contribuciones descontadas en una cuenta corriente bancaria a nombre de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

#### Base legal:

- \* Resolución Directoral N° 100-72-DPRTESS del 13.04.1972, Art. 4°.
- \* Convención Colectiva N° 131-2004 del 9.9.2004, punto 7°.
- \* Resolución Ministerial N° 224-2018-TR. Del 11.09.2018.
- \* Resolución Ministerial N° 224-2020-TR.
- \* Art. 16-A del D.S. N° 011-92-TR modificado por el D.S. N° 014-2022-TR.

### 5.20 Capacitación en SENCICO

Los trabajadores en construcción civil tienen derecho a las facilidades del caso para que asistan a los cursos teóricos y prácticos que dicte el SENCICO dentro del horario que señale. Esta obligación estará a cargo de las empresas constructoras y contratistas del sector construcción.

#### Base legal:

- \* Resolución Suprema N° 531-81 del 24.7.1981, Art. 16°.

### 5.21 Capacitación técnica y certificación de competencias laborales

En reconocimiento de la necesidad de la capacitación y certificación exigida por las disposiciones legales vigentes, los empleadores brindarán las facilidades necesarias, consistentes en hacer coordinaciones que faciliten

el ingreso de los evaluadores a la obra, en los casos que corresponda, a fin de que los trabajadores puedan capacitarse y obtener su certificación de competencias laborales. El ingreso de los evaluadores podrá hacerse durante la jornada de trabajo, de modo que puedan evaluar a los trabajadores en el campo, cumpliendo con los requisitos y protocolos correspondientes.

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

Base legal:

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

## 5.22 Pago de remuneraciones por terceros

Cuando un trabajador retire el íntegro de sus remuneraciones de la entidad bancaria en que ha sido depositada, no sufrirá descuento alguno, en aplicación del Art. 18 del Decreto Supremo N° 001-98-TR modificado por el Decreto Supremo N° 017-2001-TR.

Base legal:

\* Convenio Colectivo N° 148-2005 del 21.9.2005, punto 4°.

\* Decreto Supremo N° 001-98-TR, Art. 18°.



12 de diciembre de 2025: "Foro Internacional sobre Certificación de Competencias Laborales en Construcción: Avances y Desafíos para la Integración Regional" organizado por FTCCP, CONA, CAPECO y MTPE.

### 5.23 Constitución de los comités de seguridad y salud en el trabajo

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituirán, en cada centro de trabajo, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará conformado en forma paritaria por igual número de representantes de los trabajadores y del empleador conforme lo dispone la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Decreto Supremo N° 005-2012-TR “Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, sus modificatorias y la Norma Técnica G.050.

#### Base legal:

- \* Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- \* Decreto Supremo N° 005-2012-TR.
- \* Norma Técnica G.050.
- \* Decreto Supremo N° 011-2019-TR. (Reglamento de SST) 15.07.2019.
- \* Resolución Ministerial N° 256-2020-TR, “Guía de elección de los representantes ante el Subcomité de SST en obras de construcción”.
- \* Resolución Ministerial N° 251-2021-TR. Aprueban listado de actividades del sector construcción.

### 5.24 Protocolos de seguridad y salud en construcción civil

Con el fin de coadyuvar en la reducción de los efectos nocivos generados por los factores de riesgo en las actividades de construcción civil, los empleadores deben implementar los *protocolos específicos para la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as del sector construcción con exposición a: (1) agentes biológicos, (2) agentes físicos, (3) agentes químicos, (4) factores de riesgo ergonómicos y (5) factores de riesgo psicosociales.*

Lo dispuesto en los protocolos son disposiciones mínimas; no exonera a los empleadores de realizar la vigilancia de la salud frente a otros factores y/o agentes de riesgo existentes en el lugar de trabajo o de adoptar mayores medidas de prevención en atención a los avances de la ciencia.

Los protocolos se aplican a todos los empleadores que desarrollan la actividad de construcción civil especificados en la Resolución Ministerial N° 251-2021-TR (Listado de actividades del sector construcción).

#### Base legal:

- \* Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- \* Decreto Supremo N° 011-2019-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción.

- \* Decreto Supremo N° 018-2022-TR, protocolos específicos para la vigilancia de la salud de los /las trabajadores/as del sector construcción.
- \* Resolución Ministerial N° 251-2021-TR, listado de actividades del sector construcción.

## **5.25 Cuota de empleo para las personas con discapacidad**

La Ley General de Personas con Discapacidad establece que las entidades privadas con más de 50 trabajadores están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad del personal anual. La cuota de empleo se calcula sobre la planilla total del empleador, declarada en la planilla electrónica, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral, incluido el personal bajo la modalidad de teletrabajo.

En tanto, las empresas públicas están obligadas a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.

SUNAFIL tiene la obligación de fiscalizar el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad que se califica como una infracción grave. La multa dependerá del número de trabajadores involucrados.

### Base legal:

- \* Ley N° 29973.
- \* Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

## **5.26 Fondo de capacitación (FONDECAPCC)**

El Fondo de Capacitación para los Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FONDECAPCC) es financiado por las empresas empleadoras de trabajadores en construcción civil, mediante el 0.45% del jornal básico diario que se pague a cada trabajador.

El FONDECAPCC brinda capacitación en cursos para obreros en construcción civil y también becas con 80% de cobertura para que obreros e hijos (mayores de 18 años y con secundaria completa) estudien carreras técnico-profesionales (actualmente en el Instituto Capeco).

FONDECAPCC fiscalizará de forma directa o indirecta, e inopinada, el cumplimiento de los aportes de las empresas. Las empresas empleadoras

de trabajadores en construcción civil tienen la obligación de presentar a la entidad recaudadora que establezca CAPECO y la FTCCP el Plame R04 y R06 SUNAT, así como la constancia de pago al Fondo.

La periodicidad del pago al Fondo es mensual y vence durante el mes siguiente al que corresponde la obligación, con una mora equivalente al 2% por cada mes o fracción de mes por pagos de la obligación realizados fuera de fecha de vencimiento

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 357-2023-TR.
- \* Resolución Ministerial N° 197-2025-TR.

## 5.27 Comisión Permanente de la Industria de la Construcción

Se crea la Comisión Permanente de la Industria de la Construcción, conformada por representantes de FTCCP y CAPECO, con el fin principal de investigar la problemática del sector y proponer soluciones.

Esta Comisión será financiada con el 28% del total de la recaudación del FONDECAPCC para la investigación y capacitación en temas relacionados con la problemática del sector construcción y demás temas que sean materia de esta Comisión.

Base legal:

- \* Resolución Ministerial N° 197-2025-TR.

31 de julio de 2025. Seminario "Yo Construyo Sano y Seguro" en Apurímac. La FTCCP impulsa con esta campaña la seguridad y salud en el trabajo en obras de construcción civil.





## **BECAS INTEGRALES PARA ESTUDIAR CARRERAS TÉCNICO-PROFESIONALES EN SENCICO**

Desde 2016, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) viene gestionando becas integrales en beneficio de los trabajadores de construcción afiliados a nuestros sindicatos e hijos para estudiar una carrera técnico-profesional en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO). Son dos becas por cada carrera en cada sede de SENCICO en el ámbito nacional.

Las becas son aplicables para las carreras técnico-profesionales que oferta el SENCICO en la actualidad y también para las que surgirán en el futuro, tanto en modalidad virtual como en modalidad presencial. En la actualidad estas carreras son:

- Edificaciones y Obras Civiles
- Geodesia y Topografía
- Diseño de Interiores
- Geomática
- Laboratorio de Suelos, Concreto y Asfalto
- Producción de Agua Potable y Tratamiento de Aguas Residuales
- Gestión de Redes de Agua Potable y Agua Residual
- Dibujo Digital Aplicado a la Construcción
- Administración de Obras de Construcción Civil

El único requisito para estas becas es que sea trabajador de construcción afiliado o hijo. El postulante debe inscribirse regularmente al Examen de Admisión de SENCICO. Si logra pasar el examen y alcanzar una vacante, debe presentar en su sindicato, el siguiente día útil, lo siguiente:

- \* Constancia de ingreso
- \* Copia del carnet sindical del titular
- \* Copia del DNI del titular. Adicionalmente, copia del DNI del hijo (si este postuló).

El sindicato presentará estos documentos a la FTCCP, que, a su vez, gestionará la beca para el afiliado o hijo.

## VI. RETENCIONES

### 6.1 CONAFOVICER

El Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores en Construcción Civil del Perú (Conafovicer) fue creado a solicitud de los trabajadores.

Los empleadores están obligados a retener y depositar en el Banco de la Nación o Banco Continental el 2% del jornal básico que se abona por día laborado a los trabajadores, incluido el domingo y feriados.

El empleador deberá hacer el depósito dentro de los quince (15) días siguientes al mes de la retención. Si no cumple con el depósito fijado, se incurre en mora.

#### Base legal:

- \* Resolución Suprema N° 266-77/VC-1100 del 3.11.1977.
- \* Resolución Suprema N° 155-81-VI-1100 del 20.10.1981.
- \* Resolución Suprema N° 001-95-MTC.

06 de noviembre de 2025. Nuestro secretario general en mesa "¿Cómo generamos empleo de calidad" en CADE 2025.



## 6.2 Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

Los empleadores de construcción civil están obligados a retener la aportación de los trabajadores al SNP o AFP en el momento del pago de las remuneraciones y entregarlas y/o depositarlas a la institución correspondiente.

### Base legal:

\* Decreto Ley N° 19990.

\* Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado y Administración del Fondo de Pensiones.

## 6.3 Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Las aportaciones a este régimen se distribuyen de la siguiente manera:

- Fondo de pensiones a cargo del trabajador, 10% de la remuneración asegurable.
- Prima de seguro, de acuerdo con la AFP que elijan.
- Comisión variable, de acuerdo con la AFP que elijan.

### Base legal:

\* Ley N° 27252.

\* Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado y Administración del Fondo de Pensiones.

## 6.4 Renta de quinta categoría

Las rentas de quinta categoría son los montos que se perciben por concepto de remuneraciones, siendo esta el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (retribución a su trabajo), en dinero o en especie, sin interesar la forma o la denominación, siempre que sea de su libre disposición, por el trabajo personal prestado en relación de dependencia, con contrato de trabajo a tiempo determinado o indeterminado, que está normado por la legislación laboral, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales.

Conforme al artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF, resultan gravadas las rentas obtenidas que sean superiores a 7 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

#### **6.4.1 Determinación de la renta de quinta categoría**

Para la determinación de la renta neta de quinta categoría, se calcula en función a una proyección de todos los ingresos del trabajador que tengan carácter remunerativo —como se tiene detallado en el punto anterior—, ingresos que serán percibidos durante el periodo de un año (enero-diciembre).

Conforme a lo establecido en el artículo 40° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, para determinar cada mes las retenciones por rentas de quinta categoría a las que se refiere el artículo 75° del T.U.O. de la Ley del Impuesto a la Renta, se debe tener en cuenta que el monto de los ingresos del trabajador debe superar el equivalente a 7 UIT:  $7 \times S/ 5,500.00 = S/ 38,500.00$  para el año 2026; procediéndose de la siguiente manera:

- a. La remuneración mensual se multiplicará por el número de meses que falte para terminar el ejercicio (Año fiscal: De enero a diciembre), incluyendo el mes al que corresponda la retención.
- b. Al resultado se le sumará las gratificaciones ordinarias que correspondan al ejercicio y, en su caso, las participaciones de los trabajadores y la gratificación extraordinaria, que hubieran sido puestas a disposición de los mismos en el mes de la retención.
- c. Al resultado obtenido en el punto anterior se le sumará, en su caso, las remuneraciones, gratificaciones extraordinarias, participaciones de los trabajadores y otros ingresos puestos a disposición de los mismos en los meses anteriores del mismo ejercicio (Año fiscal - De enero a diciembre).
- d. A la suma que se obtenga por aplicación de los puntos anteriores se le restará el monto equivalente a las siete (7) Unidades Impositivas Tributarias ( $S/ 38,500.00$ ).
- e. Al resultado obtenido conforme a las operaciones aritméticas realizadas hasta el punto anterior se le aplicará las tasas previstas según el monto obtenido, las mismas que según lo dispuesto por el artículo 53° del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Impuesto a la Renta

modificado por la Ley N° 30296, se aplica una escala progresiva acumulativa cuando los ingresos por remuneraciones o rentas de trabajo superan las 7 UIT; siendo esta escala progresiva y acumulativa, la siguiente:

<b>Monto adicional sobre las 7 UIT (Inafectas)</b>	<b>Tasa Aplicable</b>
Hasta 5 UIT	8 %
Más de 5 UIT hasta 20 UIT	14 %
Más de 20 UIT hasta 35 UIT	17 %
Más de 35 UIT hasta 45 UIT	20 %
Más de 45 UIT	30 %

En soles son los siguientes montos, teniendo en cuenta que el valor de la UIT para el 2026 es de S/ 5,500.00

5 UIT = S/ 27,500  
 20 UIT = S/ 110,000  
 35 UIT = S/ 192,500  
 45 UIT = S/ 247,500

Base legal:

- \* Decreto Supremo N° 179-2004-EF.
- \* Ley N° 30296, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 31.12.2014, Congreso de la República.
- \* Decreto Supremo N° 301-2025-EF, que fija la UIT para el año 2026.

**LEY N° 31550**  
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA POR CUANTO:  
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
Ha dado la Ley siguiente:

## **LEY QUE ESTABLECE NORMAS PARA LA JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL**

### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto establecer los requisitos para acceder a una pensión de jubilación por parte de los trabajadores del régimen especial de construcción civil.

### **Artículo 2. Requisitos**

Para acceder a una pensión de jubilación, los trabajadores de construcción civil deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad.
- b) Acreditar ciento ochenta (180) meses de prestación de servicios con aportes a un sistema de pensiones, de los cuales, por lo menos, setenta y dos (72) meses deben haber sido prestados en la actividad de construcción civil.

### **Artículo 3. Monto de la pensión de jubilación**

3.1. Para efectos del cálculo del monto pensionario de jubilación se consideran las sesenta (60) últimas remuneraciones o ingresos asegurables percibidos. El monto de la pensión de jubilación es calculado según el régimen previsional que corresponda.

3.2. Los trabajadores perciben todos los beneficios que correspondan a cada régimen previsional, sea público o privado.

3.3. No resulta aplicable a los trabajadores pertenecientes al Sistema Nacional de Pensiones la reducción de la pensión a que se refiere el artículo 44 del Decreto Ley 19990, Decreto Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, ni me-

noscabo alguno en el derecho de los trabajadores afiliados al régimen del Sistema Privado de Pensiones.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

**ÚNICA. Reglamentación:** El Poder Ejecutivo aprueba las disposiciones reglamentarias para la implementación de la presente ley dentro de un plazo de sesenta (60) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su entrada en vigencia.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de julio de dos mil veintidós.

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO  
Primera Vicepresidenta encargada de la  
Presidencia del Congreso de la República  
ENRIQUE WONG PUJADA

Segundo Vicepresidente del Congreso de  
la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA  
REPÚBLICA  
POR TANTO:

Mando se publique y cumpla. Dado en la  
Casa de Gobierno, en Lima, a los diez días  
del mes de agosto del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES  
Presidente de la República  
ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ  
Presidente del Consejo de Ministros.

## SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

### Base legal:

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

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

# TABLAS SALARIALES 2026



TABLA SALARIAL SIN BENEFICIOS SOCIALES PARA EL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL							
Resolución Ministerial N° 197-2025-TR (Vigente del 01.01.2026 al31.12.2026)							
OPERARIO					Indemnizac.	Vacaciones	
Jornal Básico	89.30	*	6 días	535.80	Diario	13.40	8.93
D. S. O.	14.88	*	6 días	89.30	Semanal	80.37	53.58
BUC 32 %	28.58	*	6 días	171.46			
Bonif. por Movilidad	8.60	*	6 días	51.60			
-----							
Total Salarios				848.16	Gratific.	F. Patrias	Navidad
Descuento ONP 13%				103.55	Diario	17.01	23.81
Descuento CONAF. 2%				12.50	Mensual	510.29	714.40
Pago Neto Semanal				732.10	Total	3572.00	3572.00
					Ley N° 30334, exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador		
OFICIAL					Indemnizac.	Vacaciones	
Jornal Básico	69.75	*	6 días	418.50	Diario	10.46	6.98
D. S. O.	11.63	*	6 días	69.75	Semanal	62.78	41.85
BUC 30 %	20.93	*	6 días	125.55			
Bonif. por Movilidad	8.60	*	6 días	51.60			
-----							
Total Salarios				665.40	Gratific.	F. Patrias	Navidad
Descuento ONP 13%				79.79	Diario	13.29	18.60
Descuento CONAF. 2%				9.77	Mensual	398.57	558.00
Pago Neto Semanal				575.84	Total	2790.00	2790.00
					Ley N° 30334, exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador		
PEÓN					Indemnizac.	Vacaciones	
Jornal Básico	62.80	*	6 días	376.80	Diario	9.42	6.28
D. S. O.	10.47	*	6 días	62.80	Semanal	56.52	37.68
BUC 30 %	18.84	*	6 días	113.04			
Bonif. por Movilidad	8.60	*	6 días	51.60			
-----							
Total Salarios				604.24	Gratific.	F. Patrias	Navidad
Descuento ONP 13%				71.84	diario	11.96	16.75
Descuento CONAF. 2%				8.79	mensual	358.86	502.4
Pago Neto Semanal				523.60	Total	2512.00	2512.00
					Ley N° 30334, exonera a las gratif. del descuento del SNP o SPP. El 9% correspondiente a EsSalud se paga al trabajador		
Asignación Escolar por un hijo			HORAS EXTRAS				
Categoría	Diario	Mensual	Simple	60%	100%	Indemniz.	
OPERARIO	7.44	223.25	11.16	17.86	22.33	1.67	
OFICIAL	5.81	174.38	8.72	13.95	17.44	1.31	
PEÓN	5.23	157.00	7.85	12.56	15.70	1.18	

<b>TABLA SALARIAL CON BENEFICIOS SOCIALES</b>						
Resolución Ministerial N° 197-2025-TR (Del 01/01/2026 Al 31/12/2026)						
<b>OPERARIO</b>						
Jornal Básico.	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
B. U. C. 32%	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Movilidad.	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%.	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones Truncas 10%.	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Fiestas Patrias.	17.01	*	7	días	119.07	
Bonif Extra Ley N°30334.	1.53	*	7	días	10.72	
<b>Total Salarios.</b>					<b>1,111.89</b>	
Descuento S. N. P. 13%.					110.52	
Descuento CONAFOVICER 2%.					12.50	
<b>Total Neto Semanal.</b>					<b>988.87</b>	
<b>OFICIAL</b>						
Jornal Básico.	69.75	*	6	días	418.50	
D. S. O.	11.63	*	6	días	69.75	
B. U. C. 30%	20.93	*	6	días	125.55	
Bonif. Movilidad.	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%.	10.46	*	6	días	62.78	
Vacaciones Truncas 10%.	6.98	*	6	días	41.85	
Gratific. Fiestas Patrias.	13.29	*	7	días	93.00	
Bonif Extra Ley N°30334.	1.20	*	7	días	8.37	
<b>Total Salarios.</b>					<b>871.40</b>	
Descuento SNP 13%.					85.23	
Descuento CONAFOVICER 2%.					9.77	
<b>Total Neto Semanal.</b>					<b>776.40</b>	
<b>PEÓN</b>						
Jornal Básico.	62.80	*	6	días	376.80	
D. S. O.	10.47	*	6	días	62.80	
B. U. C. 30%	18.84	*	6	días	113.04	
Bonif. Movilidad.	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%.	9.42	*	6	días	56.52	
Vacaciones Truncas 10%.	6.28	*	6	días	37.68	
Gratific. Fiestas Patrias.	11.96	*	7	días	83.73	
Bonif Extra Ley N°30334.	1.08	*	7	días	7.54	
<b>Total Salarios.</b>					<b>789.71</b>	
Descuento SNP 13%.					76.74	
Descuento CONAFOVICER 2%.					8.79	
<b>Total Neto Semanal.</b>					<b>704.18</b>	
<b>Asignación Escolar por Hijo</b>			<b>Horas Extras</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Diario</b>	<b>Mensual</b>	<b>Simple</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>Indem 15%</b>
Operario.	7.44	223.25	11.16	17.86	22.33	1.67
Oficial.	5.81	174.38	8.72	13.95	17.44	1.31
Peón.	5.23	157.00	7.85	12.56	15.70	1.18

<b>TABLA SALARIAL CON BENEFICIOS SOCIALES</b>						
Resolución Ministerial 197-2025-TR (Del 01/01/2026 Al 31/12/2026)						
<b>OPERARIO</b>						
Jornal Básico.	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
B. U. C. 32%	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Movilidad.	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%.	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones Truncas 10%.	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Navidad.	23.81	*	7	días	166.69	
Bonif Extra Ley N°30334.	2.14	*	7	días	15.00	
<b>Total Salarios.</b>						<b>1,163.80</b>
Descuento S. N. P. 13%.						110.52
Descuento CONAFOVICER 2%.						12.50
<b>Total Neto Semanal.</b>						<b>1,040.78</b>
<b>OFICIAL</b>						
Jornal Básico.	69.75	*	6	días	418.50	
D. S. O.	11.63	*	6	días	69.75	
B. U. C. 30%	20.93	*	6	días	125.55	
Bonif. Movilidad.	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%.	10.46	*	6	días	62.78	
Vacaciones Truncas 10%.	6.98	*	6	días	41.85	
Gratific. Navidad.	18.60	*	7	días	130.20	
Bonif Extra Ley N°30334.	1.67	*	7	días	11.72	
<b>Total Salarios.</b>						<b>911.94</b>
Descuento SNP 13%.						85.23
Descuento CONAFOVICER 2%.						9.77
<b>Total Neto Semanal.</b>						<b>816.94</b>
<b>PEÓN</b>						
Jornal Básico.	62.80	*	6	días	376.80	
D. S. O.	10.47	*	6	días	62.80	
B. U. C. 30%	18.84	*	6	días	113.04	
Bonif. Movilidad.	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%.	9.42	*	6	días	56.52	
Vacaciones Truncas 10%.	6.28	*	6	días	37.68	
Gratific. Navidad.	16.75	*	7	días	117.23	
Bonif Extra Ley N°30334.	1.51	*	7	días	10.55	
<b>Total Salarios.</b>						<b>826.22</b>
Descuento SNP 13%.						76.74
Descuento CONAFOVICER 2%.						8.79
<b>Total Neto Semanal.</b>						<b>740.68</b>
<b>Asignación Escolar por Hijo</b>			<b>Horas Extras</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Diario</b>	<b>Mensual</b>	<b>Simple</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>Indem 15%</b>
Operario.	7.44	223.25	11.16	17.86	22.33	1.67
Oficial.	5.81	174.38	8.72	13.95	17.44	1.31
Peón.	5.23	157.00	7.85	12.56	15.70	1.18

<b>Tabla Salarial Operarios Especializados</b>						
Resolución Ministerial N° 197-2025-TR (Del 01/01/2026 Al 31/12/2026)						
<b>OPERARIO (Operador de Equipo Mediano)</b>						
Jornal Básico	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
BUC 32 %	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Alta Esp. (BAE) 8%	7.14	*	6	días	42.86	
Bonificación Por Movilidad	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Fiestas Patrias.	17.01	*	7	días	119.07	
B. Extraordinaria Ley 30334	1.53	*	7	días	10.72	
<b>Total Bruto Salarios</b>					<b>1154.75</b>	
Descuento SNP 13%					116.09	
Descuento CONAFOVICER 2%					12.50	
<b>Pago Neto Semanal</b>					<b>1026.16</b>	
<b>OPERARIO (Operador de Equipo Pesado)</b>						
Jornal Básico	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
BUC 32 %	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Alta Esp. (BAE) 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Bonificación Por Movilidad	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Fiestas Patrias.	17.01	*	7	días	119.07	
B. Extraordinaria Ley 30334	1.53	*	7	días	10.72	
<b>Total Bruto Salarios</b>					<b>1165.47</b>	
Descuento SNP 13%					117.48	
Descuento CONAFOVICER 2%					12.50	
<b>Pago Neto Semanal</b>					<b>1035.48</b>	
<b>OPERARIO (Electromecánico)</b>						
Jornal Básico	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
BUC 32 %	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Alta Esp. (BAE) 22%	19.65	*	6	días	117.88	
Bonif. Por Movilidad	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Fiestas Patrias.	17.01	*	7	días	119.07	
B. Extraordinaria Ley 30334	1.53	*	7	días	10.72	
<b>Total Bruto Salarios</b>					<b>1229.76</b>	
Descuento SNP 13%					125.84	
Descuento CONAFOVICER 2%					12.50	
<b>Pago Neto Semanal</b>					<b>1091.42</b>	
<b>OPERARIO (Topógrafo)</b>						
Jornal Básico	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
BUC 32 %	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Alta Esp. (BAE) 9%	8.04	*	6	días	48.22	
Bonif. Por Movilidad	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Fiestas Patrias.	17.01	*	7	días	119.07	
B. Extraordinaria Ley 30334	1.53	*	7	días	10.72	
<b>Total Bruto Salarios</b>					<b>1160.11</b>	
Descuento SNP 13%					116.79	
Descuento CONAFOVICER 2%					12.50	
<b>Pago Neto Semanal</b>					<b>1030.82</b>	
<b>Asignación Escolar por Hijo</b>			<b>Horas Extras</b>			
Categoría	Diario	Mensual	Simples	60%	100%	Indem.15%
Operario	7.44	223.25	11.16	17.86	22.33	1.67

(\*) El jornal básico de los operarios altamente especializados que se señalan en la presente tabla es referencial, ya que este tipo de trabajadores tienen un jornal básico mejorado, superior al operario civil por su alta especialización y por el tipo de obra donde se encuentren laborando. (\*\*\*) Los Operarios Soldadores Homologados 6-G tienen una bonificación por alta especialización (BAE) de 25% de su jornal básico. (\*\*\*) Incremento de la asignación especial: Se elevó del 10% al 25% de la Bonificación por Alta Especialización (BAE) para los Operarios Especializados que laboren en días feriados. El pago se efectuará únicamente respecto a los feriados señalados en la cláusula tercera del acta de convenio colectivo del 27.09.2022.

<b>Tabla Salarial Operarios Especializados</b>						
Resolución Ministerial N° 197-2025-TR (Del 01/01/2026 Al 31/12/2026)						
<b>OPERARIO (Operador de Equipo Mediano)</b>						
Jornal Básico	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
BUC 32 %	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Alta Esp. (BAE) 8%	7.14	*	6	días	42.86	
Bonificación Por Movilidad	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Navidad.	23.81	*	7	días	166.69	
B. Extraordinaria Ley 30334	2.14	*	7	días	15.00	
<b>Total Bruto Salarios</b>					<b>1206.67</b>	
Descuento SNP 13%					116.09	
Descuento CONAFOVICER 2%					12.50	
<b>Pago Neto Semanal</b>					<b>1078.07</b>	
<b>OPERARIO (Operador de Equipo Pesado)</b>						
Jornal Básico	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
BUC 32 %	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Alta Esp. (BAE) 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Bonificación Por Movilidad	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Navidad.	23.81	*	7	días	166.69	
B. Extraordinaria Ley 30334	2.14	*	7	días	15.00	
<b>Total Bruto Salarios</b>					<b>1217.38</b>	
Descuento SNP 13%					117.48	
Descuento CONAFOVICER 2%					12.50	
<b>Pago Neto Semanal</b>					<b>1087.40</b>	
<b>OPERARIO (Electromecánico)</b>						
Jornal Básico	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
BUC 32 %	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Alta Esp. (BAE) 22%	19.65	*	6	días	117.88	
Bonif. Por Movilidad	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Navidad.	23.81	*	7	días	166.69	
B. Extraordinaria Ley 30334	2.14	*	7	días	15.00	
<b>Total Bruto Salarios</b>					<b>1281.68</b>	
Descuento SNP 13%					125.84	
Descuento CONAFOVICER 2%					12.50	
<b>Pago Neto Semanal</b>					<b>1143.33</b>	
<b>OPERARIO (Topógrafo)</b>						
Jornal Básico	89.30	*	6	días	535.80	
D. S. O.	14.88	*	6	días	89.30	
BUC 32 %	28.58	*	6	días	171.46	
Bonif. Alta Esp. (BAE) 9%	8.04	*	6	días	48.22	
Bonif. Por Movilidad	8.60	*	6	días	51.60	
Indemnización 15%	13.40	*	6	días	80.37	
Vacaciones 10%	8.93	*	6	días	53.58	
Gratific. Navidad.	23.81	*	7	días	166.69	
B. Extraordinaria Ley 30334	2.14	*	7	días	15.00	
<b>Total Bruto Salarios</b>					<b>1212.02</b>	
Descuento SNP 13%					116.79	
Descuento CONAFOVICER 2%					12.50	
<b>Pago Neto Semanal</b>					<b>1082.74</b>	
<b>Asignación Escolar por Hijo</b>			<b>Horas Extras</b>			
Categoría	Diario	Mensual	Simples	60%	100%	Indem.15%
Operario	7.44	223.25	11.16	17.86	22.33	1.67

(\*) El jornal básico de los operarios altamente especializados que se señalan en la presente tabla es referencial, ya que este tipo de trabajadores tienen un jornal básico mejorado, superior al operario civil por su alta especialización y por el tipo de obra donde se encuentren laborando. (\*\*) Los Operarios Soldadores Homologados 6-G tienen una bonificación por alta especialización (BAE) de 25% de su jornal básico. (\*\*\*) Incremento de la asignación especial: Se elevó del 10% al 25% de la Bonificación por Alta Especialización (BAE) para los Operarios Especializados que laboren en días feriados. El pago se efectuará únicamente respecto a los feriados señalados en la cláusula tercera del acta de convenio colectivo del 27.09.2022.

## LEY N° 32503

EL PRIMER VICEPRESIDENTE ENCARGADO DE LA PRESIDENCIA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Por cuanto: EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA; Ha dado la Ley siguiente:

### LEY QUE MODIFICA LA LEY 26790, LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, A FIN DE MEJORAR LA COBERTURA DE SALUD A FAVOR DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

#### Artículo único.

Modificación de los artículos 6, 10 y 11 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Se incorpora un tercer párrafo al artículo 6 y se modifican los artículos 10 y 11 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en los siguientes términos:

#### “Artículo 6. APORTES

[...]

En el caso de los trabajadores de construcción civil, el porcentaje de aporte debe cubrir lo estipulado en los artículos 10 y 11.

#### Artículo 10. DERECHO DE COBERTURA

Los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la contingencia y que la entidad empleadora haya declarado y pagado o se encuentre en fraccionamiento vigente las aportaciones de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda. En caso la afiliada o la derechohabiente se encuentre en estado de gestación, el derecho a la cobertura se otorgará de forma inmediata desde la afiliación. En caso de accidente basta que exista afiliación. ESSALUD podrá establecer periodos de espera para contingencias que este determine; con excepción de los regímenes especiales.

En el caso de los trabajadores de construcción civil y de sus derechohabientes, el derecho a la cobertura de salud se otorgará siempre que el trabajador haya aportado al menos dos meses consecutivos o no consecutivos dentro del año calendario en que se inició la contingencia. La cobertura de salud se otorgará por un período equivalente al número de meses en los que se realizaron los aportes, contados a partir del último aporte efectuado.

En el caso de los afiliados regulares pensionistas y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura desde la fecha en que se les reconoce como pensionistas, sin período de carencia. Mantienen su cobertura siempre y cuando continúen con su condición de pensionistas.

Tratándose de afiliados regulares, se considera períodos de aportación aquellos que determinan la obligación de la Entidad Empleadora de declarar y pagar los aportes. Para la evaluación de los seis meses previos al mes de inicio de la atención, las declaraciones efectuadas por la entidad empleadora no surten efectos retroactivos para determinación

del derecho de cobertura. Cuando la Entidad Empleadora incumpla con el criterio establecido en el primer párrafo del presente artículo, ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud que corresponda deberá cubrirlo, pero tendrá derecho a exigir a quella el reembolso del costo de las prestaciones brindadas.

En el caso de los afiliados potestativos, los períodos de aportación son los que corresponden a aportes

efectivamente cancelados. La cobertura no puede ser rehabilitada con aportes efectuados con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia. Las Entidades Empleadoras están obligadas a cumplir las normas de salud ocupacional que se establezcan con arreglo a Ley. Cuando ocurra un siniestro por incumplimiento comprobado de las normas antes señaladas, ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud que lo cubra, tendrá derecho a exigir de la entidad empleadora el reembolso del costo de las prestaciones brindadas.

#### Artículo 11. DERECHO ESPECIAL DE COBERTURA POR DESEMPLEO

En caso de desempleo y de suspensión perfecta de labores que genere la pérdida del derecho de cobertura, los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud durante un período de latencia de hasta doce meses, siempre que cuenten con un mínimo de cinco meses de aportación en los últimos tres años precedentes al cese, acogiéndose a dos meses de período de latencia por cada cinco meses de aportación. El período de latencia para los casos de suspensión perfecta de labores será de aplicación a partir de la fecha de pérdida del derecho de cobertura.

Los afiliados regulares y sus derechohabientes en el régimen laboral de construcción civil tienen derechos durante un período de latencia de hasta doce meses siempre y cuando hayan cumplido con tres meses de aportación en los últimos tres años precedentes al cese. Asimismo, se acogen a cuatro meses de período de latencia por cada seis meses de aportaciones.

El Reglamento establecerá la forma en que dichas prestaciones serán otorgadas”.

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL ÚNICA. Adecuación del Reglamento

El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo 009-97-SA, a las modificaciones dispuestas por la presente ley en un plazo no mayor de noventa días calendario contados desde su entrada en vigor.

#### POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insiéndole en el texto aprobado en sesión de la Comisión Permanente realizada el día veinticuatro de julio de dos mil veinticinco, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los dieciocho días del mes de noviembre de dos mil veinticinco.

FERNANDO MIGUEL ROSPIGLIOSI CAPURRO

Primer Vicepresidente encargado de la Presidencia del Congreso de la República

WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República



**BWI**  
Building and Wood  
Workers' International  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)



Organización  
Internacional  
Del Trabajo



18 de febrero de 2022: Foro “25 kilos, ¡No más!”, organizado por FTCCP, FETRAPEPE, ICM y CGTP, con la participación de FGTB, Ministerio de Trabajo y ASOCEM.

## CAMPAÑA “25 KILOS, ¡NO MÁS!”

En el marco del Centenario de la OIT (setiembre 2019) se lanzó en la sede de la OIT en Lima la campaña “25 kilos, ¡No más!”, la cual busca reducir el peso de las bolsas de cemento, para la consecuente mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

La iniciativa promovida por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) conjuntamente con la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), cuenta con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo a través de la Oficina Regional para América Latina.

“25 kilos, ¡No más!” promueve generalizar en el sector construcción el peso de carga de las bolsas de cemento a 25 kg, a fin de prevenir lastimosas enfermedades a los trabajadores. En la actualidad, en el Perú, el peso de las bolsas de cemento que se comercializa es de 42.5 kilogramos.

La determinación del peso de carga a 25 kg ya tiene antecedentes en otras partes del mundo. Así, en países de la Unión Europea, los fabricantes, gobiernos, empleadores y sindicatos, han convenido que cargas de más de 25 kilos representan “un riesgo no tolerable”. A nivel regional, Uruguay aprobó en el año 2008 el Decreto 423/07 sobre Reducción de las Cargas Transportadas Manualmente que regula el peso en las bolsas de productos comerciales, incluyendo las bolsas de cemento, en 25 kg cada una.

En el marco de la campaña “25 kilos, ¡No más!”, la FTCCP ha realizado diversas acciones, pudiendo citarse, entre las principales:

1. Sensibilización e información, interna y externa, sustentándose el planteamiento de la necesidad de reducir el peso de las bolsas de cemento a 25 kilos o menos con la finalidad de salvaguardar la salud física de las y los trabajadores, a efecto de que se reconvierta el empaque a una presentación sencilla en su manipulación, el acarreo y acomodo.
2. Diálogo con diversas entidades públicas, congresistas, empleadores (en especial con los fabricantes de cemento), para que se detenga la producción tradicional de su empaque y se convierta su presentación a un empaque manejable de 25 kilos o menos.
3. Promoción de propuesta legislativa; así, cabe señalar que corre ante el Congreso de la República un proyecto de ley que propone unificar la carga máxima para los trabajadores/as de todas las actividades económicas a 25 kg.
4. Producto de todo ello, actualmente nos encontramos sosteniendo, en una “Mesa de Trabajo”, reuniones con entidades públicas y privadas para conseguir el objetivo propuesto, según detallamos a continuación.

### ***Mesa de Trabajo***

- En el marco de la Campaña “25 kilos, ¡No más!”, finalmente se logró que el Ministerio de la Producción expidiera la Resolución Ministerial N° 00237-2022-PRODUCE del 07 de julio de 2022, mediante la cual se crea el Grupo de Trabajo Multisectorial denominado “Mesa de Trabajo para abordar la problemática del peso de las bolsas de cemento”.
- La conformación de esta Mesa de Trabajo tiene por objeto evaluar la problemática del peso de las bolsas de cemento, a fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores del sector construcción civil, para la cual se le ha asignado diversas funciones como el análisis e identificación de los problemas hasta concluir en la elaboración de recomendaciones e implementación de mecanismos para la protección de los trabajadores del sector construcción.

- Es importante señalar que se viene haciendo un trabajo conjunto entre los actores gremiales representados por la FTCCP y las entidades del sector público, como los ministerios de la Producción, Trabajo y Promoción del Empleo, Salud, Comercio Exterior, Vivienda; así como de los representantes de la Cámara Peruana de la Construcción, Asociación de Productores de Cemento, entre otros.
- La Mesa de Trabajo se instaló el 24 de agosto de 2022 y tuvo una vigencia de 90 días calendario.
- En su momento, la representación de la FTCCP expuso sobre el tema destacando la importancia de resguardar la integridad de los trabajadores de la actividad y la impostergable necesidad de que el peso de la bolsa de cemento no sobrepase los 25 kilos.
- En la actualidad, la decisión para que se expida la correspondiente norma la tiene la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), sede en la cual los Ministerios de Trabajo, PRODUCE y el Ministerio de Vivienda han formulado sus planteamientos, así como la FTCCP.

**¡JUNTOS LUCEMOS Y HAGAMOS REALIDAD EN EL PERÚ:  
BOLSAS DE CEMENTO “25 KILOS, ¡NO MÁS!”!**



06-07 de noviembre de 2024. Lima: Seminario Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la FLEMACON.

# RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 130-2024-VIVIENDA

## Artículo 1.

Disponer que las unidades de organización y los programas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento incorporen en los convenios de transferencia de recursos para el financiamiento de inversiones que suscriben con los gobiernos subnacionales, la siguiente cláusula:

### “CLÁUSULA XXX. COMPROMISOS DE LAS PARTES

Las partes asumen los siguientes compromisos: (...)

#### X.X DE LA MUNICIPALIDAD/ DEL GOBIERNO REGIONAL (...)

X.X. X En su calidad de Unidad Ejecutora es responsable de la supervisión y control de la ejecución de la obra y del uso de los recursos, así como de la administración de los contratos suscritos para la ejecución y supervisión de la obra, velando por que se cumplan las normas laborales y/o de construcción civil, tributarias, ambientales, entre otras, que resulten aplicables a dichos contratos, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. (...).”

## Artículo 2.

Disponer que las unidades de organización, los programas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, así como sus organismos públicos y entidades adscritas incorporen en los contratos para la ejecución de proyectos de inversión, la siguiente cláusula:

### “CLÁUSULA XXX. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

El contratista asume las siguientes obligaciones: (...)

X.X. X Velar por que se cumplan las normas laborales y/o de construcción civil, tributarias, ambientales, entre otras, que le resulten aplicables al contrato, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. (...).”

**Artículo 3.** Remitir copia de la presente Resolución Ministerial a las unidades de organización, programas, organismos públicos y entidades adscritas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, para los fines correspondientes.

**Artículo 4.** Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en la sede digital del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento ([www.gob.pe/vivienda](http://www.gob.pe/vivienda)).

**Regístrese y comuníquese.**

HANIA PÉREZ DE CUÉLLAR LUBIENSKA  
Ministra de Vivienda, Construcción y Saneamiento



Federación de  
Trabajadores en  
Construcción Civil  
del Perú

**CAMPAÑA NACIONAL**

**25 KILOS**

**¡NO MÁS!**



Campaña Nacional de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú por la reducción del peso de la bolsa de cemento a 25 kilos...¡No Más!