



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“ESTUDIO COMPARATIVO DE LA  
LEGISLACIÓN LABORAL ENTRE PERÚ Y  
MÉXICO, TRUJILLO AÑO 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Contador Público

**Autores:**

Bach. Jean Piere Martin Amaya Amaya  
Bach. Diana Katherine Rodriguez Agreda

**Asesor:**

Mg. María Graciela Zurita Guerrero

Trujillo - Perú

2020

## DEDICATORIA

A Dios por guiarme y darme las fortalezas para seguir adelante y cumplir mis metas, a mis queridos padres Martín y Vilma por su infinito amor, a mis hermanos, mis sobrinos ,mi perrita rochi por su apoyo incondicional y a mi Jorge David por todo su amor.

Jean Piere Martin Amaya Amaya

A mi familia, por el aliento y consejos recibidos.  
Diana Rodríguez Agreda

## AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a Dios por ser mi soporte en todo momento, a Mamá Guadalupe por haberme cuidado mientras estudiaba en México, a mis padres por darme esa voz de aliento cuando sentía desfallecer, a mis hermanos por sus consejos, a mis maestros por compartir todos sus conocimientos, a mi perrita Rochi por haberme acompañado en las amanecidas, a mi compañero Mexicano Humberto por su tiempo y a mi Jorge David por incondicional amor.

Jean Piere Martín Amaya Amaya

Agradezco a mis padres quienes fueron el motivo principal que me permitió culminar con éxito esta hermosa etapa de mi vida, etapa en la cual pude entender y valorar cada una de las bendiciones.

Diana Rodríguez Agreda

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
RESUMEN .....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	18
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	23
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	70
REFERENCIAS .....	74
ANEXOS .....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: REMUNERACIÓN MÍNIMA DE ACUERDO A LA ZONA MEXICANA.....	24
TABLA 2: JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO MEXICANA.....	27
TABLA 3: DÍAS LICENCIA DE PATERNIDAD.....	30
TABLA 4: JORNADA NOCTURNA MEXICANA.....	31
TABLA 5: PRESTACIONES EN ESPECIE IMS.....	34
TABLA 6: RIESGO DE TRABAJO.....	35
TABLA 7: BOLETA DE PAGO TRABAJADORA PERUANA.....	40
TABLA 8: BOLETA DE PAGO TRABAJADORA MEXICANA.....	41
TABLA 9: PRIMA VACACIONAL TRABAJADORA MEXICANA.....	41
TABLA 10: CÁLCULO ISR TRABAJADORA MEXICANA.....	42
TABLA 11: CÁLCULO ISR AGUINALDO.....	422
TABLA 12: CÁLCULO CUOTA OBRERA IMSS.....	43
TABLA 13: VACACIONES TRUNCAS TRABAJADORA PERUANA.....	44
TABLA 14: VACACIONES TRUNCAS TRABAJADORA MEXICANA.....	455
TABLA 12: CTS TRUNCA TRABAJADORA PERUANA.....	46
TABLA 13: GRATIFICACIONES TRUNCAS TRABAJADORA PERUANA.....	47
TABLA 4: GRATIFICACIONES TRUNCAS TRABAJADORA MEXICANA.....	48
TABLA 18: DEBERES DE LA COORDINADORA DE CRÉDITOS PERUANA.....	54
TABLA 19: DEBERES DE LA COORDINADORA DE CRÉDITOS MEXICANA.....	56
TABLA 20: CUADRO COMPARATIVO SALARIAL EN MONEDA PERUANA DE AMBOS PAÍSES.....	59
TABLA 21: CUADRO COMPARATIVO DE LOS DEBERES DE LAS TRABAJADORAS DE AMBOS PAÍSES.....	622
TABLA 52: CUADRO COMPARATIVO DE VACACIONES TRUNCAS ENTRE AMBOS PAÍSES EN MONEDA PERUANA.....	66
TABLA 23: CTS TRUNCA TRABAJADORA PERUANA.....	677
TABLA 24: CUADRO COMPARATIVO DE GRATIFICACIÓN TRUNCA ENTRE AMBOS PAÍSES EN MONEDA PERUANA.....	68

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación muestra dos tipos de legislación, en el aspecto laboral. Ello permitirá a las personas en general, así como también a los empleadores, conocer la nómina de compensaciones. Se tiene como objetivo general establecer las diferencias de la legislación laboral entre Perú y México en el año 2020.

En el desarrollo se aplicó la entrevista a dos expertos en materia laboral y la ficha de análisis documental para identificar tanto diferencias como semejanzas entre ambas.

La parte laboral mexicana aborda deberes, derechos y compensaciones del trabajador, por otro lado, en Perú se subdivide en lo mismo pero también se brinda CTS, asignación familiar, mayores días de vacaciones y mejor pago de gratificaciones.

Por lo tanto, se demuestra que existen diferencias entre la Peruana con la Mexicana y podemos afirmar que la Peruana brinda mejores beneficios a los trabajadores para llevar una mejor calidad de vida.

**Palabras claves:** Ley federal del trabajo, legislación laboral, deberes, derechos, compensaciones, ley del trabajo

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### I.1. Realidad problemática

En la actualidad, el recurso humano es de vital importancia, ya que cumple una función muy importante en toda organización, ya sea local, nacional o internacional. Dentro de este recurso humano se encuentran leyes que amparan sus derechos, deberes y compensaciones para el empleador, La Ley del Trabajo (Perú) y la Ley Federal del Trabajo (México). Es por ello que es de vital importancia dar a conocer la legislación laboral de cada gobierno y todo lo que engloba.

La legislación laboral a nivel mundial es muy variante, ya que cada gobierno las modifica de acuerdo a las necesidades o carencias de los trabajadores, ya sea sector público o privado, pero muy pocos países a nivel mundial han resistido a la tentación o necesidad de revisar su legislación laboral o de denunciar lo que harán respecto a lo que se está necesitando. Según el nuevo ranking elaborado por el banco HSBC Holding publicado por La British Broadcasting Corporation (BBC,2018), menciona que ubica a Suiza como el mejor país en legislación laboral y el mejor sueldo superior al promedio anual, el cual asciende a \$188,756 dólares y ubica a México en el puesto 18 con un salario anual de \$60,000 pesos mexicanos.

Con la finalidad de analizar la evolución del comportamiento de la población ocupada en el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019), menciona que según el último trimestre la población ocupada en una empresa formal, con todos los beneficios sociales, tuvo un incremento significativo según el tipo de empresa, 1,6%, además, la consultora de servicios empresariales TMF Group(TMf,2019) indica que en el 2018 la legislación laboral

del Perú sufrió más de 18 cambios normativos, algunos resultaron altamente beneficiosos para los empleados y empleadores y tuvieron como objetivo aumentar la calidad de vida y mejorar el balance entre la vida laboral y personal.

Por otro lado, el Banco Central de Reserva del Perú (BCR,2019) comenta que La Libertad ha registrado un crecimiento de empresas formales promedio anual de 3,6% en los últimos diez años, por lo bajo registrado por el país 4,8%, y entre los sectores más dinámicos se encuentran el de transporte, almacenamiento, correo y mensajería con un total del 5,6%, esto nos da una buena indicación que la formalidad de las empresas va en aumento y más personas pueden gozar de los beneficios que engloba el lazo laboral, tener una remuneración mensual, vacaciones, gratificaciones, seguro social y compensación por tiempo de servicio.

En lo referente al tema de investigación, Hernández (2018), en su tesis titulada “Naturaleza de los salarios caídos y sus afectaciones a partir de la reforma realizada por la Ley Federal del Trabajo” presenta como objetivo principal analizar los salarios caídos y su nivel de afectación a raíz de la Ley Federal del Trabajo, concluye que el objetivo de toda reforma en materia laboral no debe perder de vista principios como la estabilidad en el trabajo, ya que esta brinda al trabajador tranquilidad y seguridad para poder planear el futuro y dar lo mejor de sí en su ámbito laboral.

También, Barragán y Camargo (2019), en su tesis “Influencia de la legislación laboral y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Global Job SAS” presentan como objetivo principal analizar la influencia de la legislación laboral y del área de gestión humana en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Global Job SAS. Así mismo, sus conclusiones fueron que existe una influencia de la legislación laboral



en la calidad de vida laboral de los trabajadores pertenecientes a Global Jobs SAS, evidenciando la importancia de tener un contrato laboral y que todos los colaboradores tengan los beneficios de la legislación laboral.

Por otro lado Martina y Mora (2017), en su tesis titulada “Comparación de la Legislación Laboral Argentina con su analogía en el Reino Unido” tiene como objetivo realizar una comparación entre la normativa laboral de la República Argentina y su análoga con la normativa laboral en el Reino Unido, concluye que el sistema laboral que mejor se aplicaría en un país con las características anteriores es: el Reino Unido.

Del mismo modo Fortunici, Torres y Vargas (2018), en su tesis “Análisis comparativo de los efectos de la legislación tributaria, laboral y ambiental en la competitividad y generación de valor de proyectos mineros en Perú, Chile y México” presenta como objetivo evaluar el impacto de la legislación tributaria, laboral y ambiental vigente en la competitividad y generación de valor para el inversionista en proyectos mineros en Perú, Chile y México. Por lo tanto, sus conclusiones fueron que las normas laborales con mayor diferencia entre los tres países son relacionadas a vacaciones, gratificaciones, seguro de vida, SCTR y participación de utilidades.

Además Roeder (2019), en su tesis “Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza” presenta como objetivo principal determinar de qué manera el ordenamiento laboral peruano garantiza la estabilidad de los trabajadores de confianza, concluye que el derecho a la estabilidad laboral es reconocido como algo intangible e innato a todo tipo de trabajador y se basa en el principio de continuidad laboral.

Por ello Baltodano (2018) en su estudio de tesis titulado “Indemnización por despido arbitrario”, señala que el trabajador se adecua al ordenamiento que su empleador regule, lo cual incluye cumplir normas de conducta, procedimientos establecidos por el centro laboral, por ello concluye que en la indemnización se viene ocasionando un daño moral al trabajador, también se ocasiona un perjuicio económico, ya que la remuneración recibirá se ve recortada, afectando así al proyecto de vida que toda persona tiene, cuando es despedido de forma intempestiva, este proyecto se ve truncado.

En este contexto la legislación laboral, indistintamente del país, tiene varias definiciones, por tal motivo Casale & Alagandram, (2011) manifiestan que la legislación laboral es garantizar que no se permita que ningún empleador imponga condiciones de trabajo que estén por debajo de lo que se considera un umbral decente en una determinada sociedad, en un determinado tiempo, y que ningún trabajador esté obligado a aceptarlas, por otro lado Abramovich (2010) sostiene que se convierte en un instrumento privilegiado para distribuir bienestar social. Es bueno recordar que la “cuestión social”, y por tanto el derecho social, nació ligado a las modalidades y a las consecuencias de la prestación del trabajo asalariado y desde ahí se expande hacia otras áreas de la vida social.

Además Casale & Alagandram, (2011) manifiestan que la legislación laboral conlleva la promulgación de disposiciones que rigen como los derechos, obligaciones y compensaciones, relativos a diversos aspectos de las relaciones (tales como: edad mínima de admisión al empleo, protección de los trabajadores jóvenes, igualdad en el trabajo, horas de trabajo, vacaciones pagadas, pago de salarios, seguridad e higiene ocupacional, protección de la maternidad), también incluye disposiciones sobre los procedimientos para hacer cumplir la ley y para

las instituciones de apoyo (tales como: servicios de inspección del trabajo y cortes o tribunales).

El derecho del trabajador comprende una serie de principios y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, y de ambos con el estado y tienen los siguientes derechos, Ferro (2019) los cuales son:

- La remuneración: Es uno de los elementos indispensables del contrato laboral, no obstante, su esencialidad no radica en que la ausencia de acuerdo entre las partes sobre su monto pudiese determinar la inexistencia de un contrato de trabajo, ya que en tal suposición resultará de aplicación, por lo menos, la remuneración mínima vital, sin perjuicio que el juez podría estimar sumas mayores conforme al monto pagado a otros trabajadores homólogos en la empresa o en la actividad.
- Horario de refrigerio: El tiempo establecido para que el empleado lo destine al descanso dentro de su jornada laboral, en dicho tiempo se realiza la ingesta de sus alimentos cuando coincida con el desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio.
- Licencia por derecho: Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal.
- Licencia por Paternidad: Es beneficio de cuatro días hábiles de licencia en caso del alumbramiento de la esposa tanto para hijos dentro del matrimonio como para los extramatrimoniales.

- Descanso anual remunerado: Por cada año calendario completo trabajado, el empleado tiene derecho a treinta días de descanso remunerado.
- Jornada Diurna: La Jornada diurna se caracteriza por tener una duración máxima de ocho horas, en cualquier horario comprendido entre las 6 a.m y 8 p.m. Como patrón, se tiene el poder de fijar cuál será el horario laboral (la hora de entrada y la hora de salida) de cada uno de los trabajadores de la empresa.
- Gratificaciones legales: Se debe otorgar a los trabajadores un aguinaldo o pago especial por motivo de Fiestas Patrias y Navidad, se fijó el pago de un sueldo mensual en el caso de los empleados y a treinta salarios en el caso de obreros, debiendo abonarse en la primera quincena de julio y diciembre.
- Otros (seguro de vida ley): Sostiene que el seguro de ley el trabajador que cumple cuatro años de servicios para un mismo empleador tiene el derecho a que este le contrate una póliza de segura de vida.
- Asignación familiar: Es un derecho de todos los empleados sujetos al régimen laboral de la actividad privada, la cual tienen derecho al pago de una asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima legal vigente en caso tengan a su cargo hijos menores de edad.
- Indemnización por despido arbitrario: Manifiesta que es el pago que le da el ex empleador al ex trabajador por un despido sin causa fraudulenta que prohíbe la ley. Sin embargo, debemos tener en

claro que la forma de calcularlo va a depender de diferentes condiciones o situaciones, que pueden ser el tipo de contrato que tenga el trabajador.

- Participación en las utilidades: Son las ganancias obtenidas empresa y, de otra, a contribuir a que confluyen los intereses del empleador y del trabajador en los resultados económicos que obtenga la empresa al término del ejercicio.

Por lo antes expuesto, otro derecho importante para los trabajadores es la Compensación por tiempo de Servicios, por ello Morales (2013) define que es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

Así como hay derechos, también existen deberes del trabajador, por tal motivo Ferro (2019) sostiene que es utilizar de forma responsable los bienes que se le encomiendan para el desarrollo de sus funciones, así como asegurar en la medida de lo posible su correcto funcionamiento, es fundamental; mantener el secreto profesional.

Granda (2012) menciona los siguientes deberes:

- Realizar personalmente la labor, en términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes.
- No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les haya sido facilitados
- Guardar rigurosamente la moral en relaciones a los superiores
- Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarles daño
- Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo
- Observar las medidas preventivas higiénicas

Al romper el vínculo laboral, el empleador tiene la obligación, por ley, de darle la liquidación o compensación al trabajador, Juárez (2000) utiliza para "designar todo aquello que las personas reciben a cambio por haber realizado su trabajo al término del contrato laboral" de una empresa. De esto que las personas reciben por su trabajo, una parte muy importante lo constituye el sueldo, los incentivos cuando los hay, y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte importante de la compensación, corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que éste se realiza.

Las compensaciones al trabajador, Ferro (2019) son:

- **Vacaciones truncas:** Las vacaciones truncas se originan cuando el empleador ha cesado sin haber cumplido lo indispensable de un año completo de trabajo y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en tal caso, se abonará como vacaciones truncas tantos dozavos del sueldo vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones del mes o días se calcularán por treintavos. Para que sea efectivo el abono del récord trunco vacacional, el empleado debe acreditar por lo menos un mes de servicios prestados a la empresa.
- **Gratificaciones truncas:** Sostiene que si el empleador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que acredite percibir el beneficio, no obstante, si hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre respectivo, recibirá la gratificación en forma proporcional a los meses trabajados efectivamente.
- **Compensación por Tiempo de Servicio Trunca:** La compensación por tiempo de servicios trunca es cuando la relación laboral se extingue antes de que el trabajador haya cumplido la totalidad del semestre computable el empleador abonará directamente la CTS al trabajador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de ocurrido el cese. La CTS trunca es proporcional a los meses y días laborados, correspondientes al periodo de cálculo dentro del cual cesa el trabajador.

Teniendo en cuenta esto, tanto empleados como empleadores interesados en saber la legislación de México y Perú, necesitan conocer las principales normativas laborales vigentes más resaltantes que puedan facilitar el conocimiento laboral para así poder establecer los beneficios, obligaciones y liquidación de estos países, por lo tanto la presente investigación presentará los puntos más relevantes de la legislación laboral de los países en mención y así favorecer el conocimientos de las empresas y los trabajadores.

## **I.2. Formulación del problema**

¿Cuáles son las diferencias de la legislación laboral entre Perú y México en el año 2020?

## **I.3. Objetivos**

### **I.3.1. Objetivo general**

Establecer las diferencias de la legislación laboral entre Perú y México en el año 2020

### **I.3.2. Objetivos específicos**

- Establecer las diferencias de los derechos del trabajador de la legislación laboral de Perú y la legislación laboral de México en el año 2020.
- Establecer las diferencias de los deberes del trabajador de la legislación laboral de Perú y la legislación laboral de México en el año 2020.
- Establecer un comparativo entre la legislación laboral de Perú y la legislación laboral de México en el año 2020.



## **I.4. Hipótesis**

### **I.4.1. Hipótesis General**

Por ser una tesis descriptiva de comparabilidad no hay hipótesis

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo de investigación**

El presente trabajo es tipo de investigación Descriptiva, no Experimental, ya que la información está tal cual la realidad, pues no se manipula ninguna de las variables estudiadas, la investigación propuesta cumple las características planteadas por el autor.

Rodríguez (2005) la investigación descriptiva, trabaja en función a realidades y descubre características fundamentales, el cual nos da una interpretación correcta de la investigación.

### **2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)**

#### **2.2.1. Población**

La población del presente trabajo es el conjunto de normas que conforman la legislación laboral de ambos países.

López (2004) la población, es un conjunto de personas u objetos la cual se quiere estudiar y da origen a los datos de la investigación.

#### **2.2.2. Muestra**

La muestra del presente trabajo son las boletas de pago

López (2004), la muestra es un subconjunto de una población en donde se realizará la investigación, se característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

### **2.3.1. Técnicas**

- Entrevista

Huamán (2005) la entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral entre dos personas.

- Análisis Documental

Clauso (1993) el análisis documental es un conjunto de operaciones destinadas a representar un contenido extrayendo de un documento un conjunto de palabras, que sirven para identificar un documento y facilitar su interpretación.

### **2.3.2. Instrumentos de Recolección**

El instrumento que se utilizó para recolectar la información fue el cuestionario, el cual va a permitir recopilar información de manera confiable y válida, el formato del formulario contiene preguntas estandarizadas de acuerdo a los objetivos de la investigación.

En esta investigación se aplicó al Dr. C.P.C Miguel Arancibia Cueva como Representante del Perú y a Mg. Leticia Meza Pérez, docente de la Universidad Nacional Autónoma de México y experta en materia de legislación laboral por parte de México, de tal modo que podemos recolectar información por medio de su gentil y amable colaboración (anexo 1 y 2)

- Registro Documentario

Será aplicado con la legislación laboral entre Perú y México, puesto que permitirá indagar y conocer a detalle la legislación en materia de investigación.

#### **2.4. Procedimiento**

El proceso inicial de la recolección de datos de la presente investigación comenzó con la determinación de la población, por lo que se estableció la Ley del trabajo y Ley federal del trabajo.

Por ello, Arias (2012) las técnicas de investigación son las distintas maneras, formas o procedimientos utilizados por el investigador para recopilar u obtener los datos o la información. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, una vez determinada la muestra se procedió a seleccionar los elementos a aplicar a la presente investigación, siendo el primero “La entrevista”.

De este modo, se diseñaron dos entrevistas a realizar, al Dr. C.P.C Miguel Arancibia Cueva y a la Mg Mayela Meza Pérez (México), donde se realizarán preguntas objetivas en donde se obtenga información para aclarar las dudas y recopilar lo necesario.

La entrevista al Dr. C.P.C Miguel Arancibia Cueva se realizará vía skype debido a la pandemia, mientras que a la Mg. Mayela Meza Pérez, se hará por zoom por la distancia, se le adjuntará un correo en word con las preguntas efectuadas y se retornará el mail con las respuestas.

Por otro lado, continuando con el proceso de recolección de datos, se procedió a utilizar el instrumento de análisis documental, este instrumento se aplicará al estudio comparativo de la legislación laboral tanto en Perú como en México, por

ello se elaboró una ficha que sintetizará la información necesaria para la presente investigación.

## **2.5. Aspectos Éticos**

El presente trabajo de investigación tiene su fundamento basado en la Ley del trabajo y la Ley federal del trabajo, ha sido desarrollado mediante diversos instrumentos de recolección y análisis de información, garantizando la veracidad de la información, por ello la presente tesis no contiene plagio de ninguna otra tesis y las fuentes bibliográficas del presente trabajo han sido debidamente citadas.

## 2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Legislación Laboral	<p>Flores, F. (2013). Concepto que engloba normas y leyes que regularizan la actividad laboral. Estas legislaciones incluyen tanto los derechos de los trabajadores como así también sus obligaciones. Por otro lado refieren también a los derechos y obligaciones que competen a los empleadores.</p>	Derechos del trabajador	RMV
			Jornada máxima de trabajo
			Derecho al refrigerio
			Descanso semanal Obligatorio
			Licencia Pre y Post Natal
			Licencia por paternidad
			Vacaciones
			Jornada Nocturna
			Compensación por tiempo de servicios (CTS)
			Gratificaciones
			Seguro de Salud
			Asignación Familiar
		Deberes del trabajador	Indemnización por despido arbitrario
			Utilidades
			Ejecución de labores
			Cumplimiento del RIT
			Conducta apropiada
			Respeto al empleador
			Cumplimiento de normas de seguridad
			Reserva de información
		Compensación al Trabajador	Información de labores
Horario de trabajo			
Cuidado y conservación de los instrumentos			
Participación en capacitaciones			
Vacaciones Truncas			
CTS Truncas			
Gratificaciones Truncas			

Elaboración: Propia

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

La empresa en estudio esta acogida al régimen laboral general y está considerada como gran empresa, cuenta con 193 trabajadores en planilla en sus tres sucursales a nivel nacional, desglosándose en Trujillo con 60 trabajadores, Chiclayo 31 trabajadores y finalmente Lima con 102 trabajadores, con puestos como: vendedores, administrativos de créditos y cobranzas, recursos humanos, contabilidad, caja, administradores de sucursales, personal de mantenimiento y otros.

### **3.1 DIFERENCIAS DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE PERÚ Y LA LEGISLACIÓN LABORAL DE MEXICO EN EL AÑO 2020**

De acuerdo al Anexo 1 en la cual se anexa la entrevista, donde se analizará la legislación de Perú y determinará el análisis de la legislación, la cual nos muestra un significado protector entre la relación entre ambas partes, indicando que la parte más débil es el trabajador y éste debe ser protegido con los derechos que tienen, un derecho obligatorio, así mismo mediante la entrevista realizada a la experta en legislación laboral ubicado en el Anexo 2, se determinó que la legislación laboral de México contempla lo necesario para amparar al trabajador en los derechos fundamentales que se basa la Ley federal del trabajo Mexicana.

#### **3.1.1. DERECHOS DEL TRABAJADOR**

**RMV EN PERU:** Constituye la remuneración de lo que el empleado percibe por sus servicios, ya sea en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le otorgue, siempre que sea de su libre albedrío.

El concepto antes mencionado es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la Ley, tanto para aportes

impuestos, y contribuciones al seguro social y similar que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por propias normas.

**RMVEN MEXICO** : La remuneración mínimo es la mínima cantidad que tiene que percibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados durante una jornada de trabajo, la presente deberá ser autosuficiente para satisfacer las fatalidades materiales, sociales y culturales, además de la enseñanza obligatoria a los hijos, en el caso tuviese .La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las comisiones consultivas se integrarán, además la Comisión Nacional determinará la división de la República en zonas geográficas, las que estarán compuestas por varios municipios en los que deba regir una mismo remuneración mínimo general, sin que estrictamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Para garantizar el esfuerzo en el sector empresarial y los trabajadores en la recuperación del salario mínimo de manera gradual, para el presente año, el salario mínimo tuvo un incremento en las dos áreas existentes, en el área denominada Resto del país fue de 102.68 a 123.22 pesos diarios, y en la Zona Libre de Frontera aumentó de 176.22 a 185.56 pesos diarios.

*Tabla 1 Remuneración mínima de acuerdo a la zona mexicana*

<b>Área Resto del País</b>	<b>Área Zona libre de Frontera</b>
Para el año 2020 aumentó de \$20.54 pesos	Referente al año 2019 aumentó en 9.34
El salario mínimo del 2019 se estableció en \$102.68 a comparación del 2020 que asciende en \$123.22 pesos mexicanos diarios.	En el 2019 el salarió mínimo era 176.22 y para el 2020 ascendió a 185.66



*Fuente: Ley Federal del Trabajo*

*Elaboración: Propia*

La remuneración en efectivo tendrá que pagarse precisamente en moneda nacional, siendo no permitido realizarlo en mercancías, vales, especies o cualquier otro representativo que pretenda sustituir la moneda, además previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá ejecutarse por medio de transacción de depósito en cuenta o cualquier otro medio virtual y los costos que éstos impliquen estarán cubiertos por la empresa.

Cualquiera que sea el caso, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones del pago, los recibos de pago deberán entregarse al trabajador de forma física o por cualquier otro medio y deberá contener la firma del trabajador o trabajadores para su correcta validación.

En el caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones sin juicio o con juicio si este lo requiriera.

En conclusión, ambas legislaciones contemplan la remuneración mínima que percibirá el trabajador por los servicios prestados solo con una diferencia en legislación laboral mexicana establece la remuneración mínima de acuerdo a la zona dentro del país y frontera mientras que en la legislación peruana es fija.

**JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO EN PERU:** La jornada da respuesta a todas las necesidades propias de la persona en formación y por ello dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder los siguientes límites:

**1) En los convenios de aprendizaje:**

- Con predominio en la entidad: quedará plasmado en el convenio y en ningún caso puede ser mayor las 8 horas al día o 48 horas a la semana.

- Prácticas Pre Profesionales: no mayor a 6 horas diarias o 30semanales.

**2) En los convenios de prácticas profesionales:** No puede ser mayor a 8 horas al día o 48 horas a la semana.

**3) En los convenios de capacitación laboral juvenil:** No debe ser mayor a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

**4) En el convenio de pasantía:** En este caso, la jornada laboral se establecerá en el convenio y por ningún caso podrá ser superior a 8 horas de manera diaria o 48 horas semanales.

La duración de la jornada inductiva de todos los estudiantes de los últimos grados de secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.

**5) En los convenios de actualización para la reinserción laboral:** La jornada laboral no podrá ser mayor a 8 horas diarias 48 semanales.

La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites plasmados para la jornada de trabajo prevista en el Código de los Adolescentes y Niños.

**JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO EN MEXICO:** Jornada de trabajo se denomina al tiempo durante el trabajador está a disposición del patrón o empleador para trabajar, la jornada diurna está comprendida entre las seis y las ocho de la noche con una duración máximo de 8 horas, por el contrario, la jornada nocturna comprenderá entre las ocho de la noche hasta las seis de la mañana con una duración máxima de 7 horas, además de las

mencionadas anteriormente, la jornada mixta comprende periodo de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media y su máxima será de 7 horas y media.

*Tabla 2: Jornada máxima de trabajo mexicana*

<b>Jornada Diurna</b>	<b>Jornada Nocturna</b>	<b>Jornada Mixta</b>
Comprende entre las seis y ocho de la noche Máximo 8 horas	Comprendida entre las ocho de la noche y las seis de la mañana Máximo 7 horas	Siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media Máximo 7h y 30m.

*Fuente: Ley Federal del Trabajo*

*Elaboración: Propia*

En resumen, ambas legislaciones contemplan lineamientos diferentes relevante a su Jornada máxima de trabajo considerando que varía de acuerdo con sus necesidades propias del trabajador por otro lado presencian una similitud en las horas trabajadas en ambas legislaciones que establecen como máximo 8 horas de trabajo.

**DERECHO AL REFRIGERIO EN PERU:** Cuando las jornadas se cumplan en horario corrido, el tiempo de refrigerio no podrá ser menor a 45 minutos. La empresa establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario laboral, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo, cabe precisar que el horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria

**DERECHO AL REFRIGERIO EN MEXICO:** Durante toda la jornada constante de trabajo, el empleador le concederá al trabajar un descanso de por lo menos media hora, se puede extender siempre y cuando lo estipulen en el reglamento interno de la empresa

Se desprende que ambas legislaciones cumplen con el derecho de refrigerio por otro lado la legislación peruana es más condescendiente dado que otorga 15 minutos más que la legislación mexicana.

**DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO EN PERU:** Todo empleador tiene derecho como mínimo 24 horas correlativas de descanso pagado en cada semana, el que se otorgará de manera preferente el día domingo. Por acuerdo de ambas partes puede sumarse el descanso semanal correspondiente a 2 semanas.

**DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO EN PERU:** Por cada seis días de trabajo se tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro, por lo contrario, en los trabajos que se requiera obligatoriamente labor continua, el patrón y empleado fijarán en acuerdo los días en que se tendrá que disfrutar el descanso

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, si se quebranta, el patrón deberá pagar, muy aparte del sueldo que le corresponde por descanso

Se concluye que ambas legislaciones establecen como mínimo 24 horas correlativas de descanso.

**LICENCIA PRE Y POST NATAL EN PERU:** La trabajadora embarazada gozará de 49 días de descanso pre-natal y 49 días de descanso post-natal. El presente beneficio de descanso pre-natal puede ser de forma parcial o total, y acumulativo con el post-natal, a decisión de la empleadora, dicha mención debe ser transmitida al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto. En el caso de nacimiento de varios bebés, el descanso post-natal se amplía por 30 días adicionales

**LICENCIA PRE Y POST NATAL EN MEXICO:** Las madres gozarán de un descanso de seis semanas antes y después del parto, pero a petición expresa de la empleada, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o del servicio de salud que otorgue el empleador, teniendo en cuenta el trabajo que se desempeñe, se podrá transferir de seis a cuatro semanas pre y post parto, y en caso el bebé haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o requiriera atención médica, se alargará hasta ocho semanas después del parto.

En el caso de adopción de un bebé, se disfrutará de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día que reciban al infante

Durante los periodos de descanso, el trabajador está obligado a percibir su salario íntegro, a excepción de la adopción, en ese caso tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.

Por ende ambas legislaciones cumplen con el derecho de la Licencia Pre y Post Natal por otro lado la legislación peruana es más condescendiente dado que otorga 14 días más que la legislación mexicana posteriormente la legislación mexicana incluye el caso de adopción de un bebé brindando el disfrute de seis semanas lo que no incluye en la legislación peruana.

**LICENCIA POR PATERNIDAD EN PERÚ:** La licencia por paternidad es brindada por parte del empleador al padre por 10 días calendario continuos.

*Tabla 3: Días licencia de Paternidad*

<b>20 Días Calendario</b>	<b>30 Días Calendario</b>
Se dará 20 días por nacimientos de bebés prematuros y por partos múltiples.	Se dará 30 días calendario por bebés nacidos con enfermedades congénitas terminales o discapacidades severas y adicional por complicaciones complicadas en la salud de la mamá.

*Fuente: Ley del trabajo*

*Elaboración: Propia*

**LICENCIA POR PATERNIDAD EN MEXICO:** Los padres disfrutarán de un goce de licencia de cinco días laborables con beneficio de sueldo, ya sea por nacimiento de sus hijos o en el caso de adopción de un infante.

Se concluye que ambas legislaciones cumplen con la licencia por paternidad por otra parte la legislación peruana es más condescendiente dado que otorga 5 días más que la legislación mexicana.

**VACACIONES EN PERÚ:** Referente a las vacaciones, cada trabajador gozará del derecho a 30 días de descanso pagadas por cada año completo de servicios en que cumpla con el récord vacacional.

**VACACIONES EN MÉXICO:** Todos los empleados que tengan más de un año como colaborador tendrán un beneficio de un periodo anual de vacaciones pagadas y no podrá ser, por ningún caso, menor a seis días laborables y se le adicionará en dos hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de labores, después del cuarto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años.

Por otro lado, los empleadores que proporcionen servicios de forma discontinua tendrán un periodo anual de vacaciones en armonía al número de días laborados

en el año y si el vínculo de trabajo termina antes de que se cumpla el año de trabajo, el empleador tendrá derecho a un salario en base al tiempo de servicios prestados.

Los días de vacaciones de acuerdo a los escenarios planteados deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, el empleador entregará anualmente una constancia donde estipulará su antigüedad, su periodo de vacaciones y la fecha asignada para disfrutarlos.

Se tiene derecho a recibir una prima vacacional no menor al veinticinco por ciento sobre el beneficio que corresponda durante el periodo de vacaciones.

Se concluye que ambas legislaciones cumplen con el derecho de vacaciones por otro lado la legislación peruana es más condescendiente dado que otorga 30 días anuales por otro lado la legislación mexicana, otorga días laborables en el primer año y se le adicionará en dos hasta llegar a doce.

**JORNADA NOCTURNA EN PERU:** Los turnos laborales que contemplan jornadas en horario nocturno, en lo posible, deben ser rotativos. El valor de la hora en horario nocturno no podrá ser menor a la parte proporcional del salario mínimo con una sobretasa del 35%. La jornada laboral nocturna contempla el tiempo trabajado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

**JORNADA NOCTURNA EN MEXICO:** La duración máxima de la jornada será de ocho horas en la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

*Tabla 4: Jornada nocturna mexicana*

<b>Jornada Diurna</b>	<b>Jornada Nocturna</b>	<b>Jornada Mixta</b>
La jornada máxima será de ocho horas	Jornada máxima de siete horas	Jornada máxima siete horas y media

*Fuente: Ley Federal del Trabajo*

*Elaboración: Propia*

Se concluye que ambas legislaciones cumplen con la Jornada Nocturna por otro lado la legislación mexicana solo establece 7 horas en la jornada nocturna mientras que la legislación peruana 8 horas por consiguiente establece una sobretasa del 35% del salario mínimo.

**COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) EN PERU:**

Equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de los sueldos recibidos durante el año consecutivo anterior de servicios prestados al empleador.

Este beneficio se abona en conjunto con el salario del mes al que corresponde el año consecutivo de servicios cumplidos.

Se contabiliza de Mayo a Octubre y Noviembre a Abril con fecha máxima de pago hasta la quincena del mes siguiente.

Para el cálculo de la CTS se le agrega la asignación familiar, en el caso requiera, y 1/6 de la última gratificación recibida, a ello se divide por los 365 días del año y multiplicado por los 180 días en el caso haya laborado los 6 meses completos.

**COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) EN MEXICO:**

Este derecho del trabajador no se aplica en México

Se concluye que la legislación peruana establece la CTS resultante al 8.33% del total de los sueldos recibidos durante un año consecutivo, por otro lado, en el caso de la legislación mexicana no aplica.

**GRATIFICACIONES EN PERÚ:** El empleado tiene derecho a dos gratificaciones por año, las cuales se pagan una en el mes de julio, en mención de fiestas patrias, y otra en diciembre, en mención de Navidad, de cada año, y hace un monto igual a un salario mensual.



**GRATIFICACIONES EN MÉXICO:** Todos los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, el cual deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente por lo menos a quince días de sueldo.

Por el contrario, los que no hayan cumplido un año de servicio, independientemente si se encuentran laborando o no en la fecha de pago de aguinaldo, tendrán facultad a que se les pague la parte proporcional del mismo, igual al tiempo que hubiese trabajado.

Las gratificaciones están gravadas con el Impuesto sobre la Renta, pero tienen una parte exenta que corresponde a 30 veces la Unidad de Medida Actualizada (UMA), lo restante, comparado con la gratificación, estará gravada.

-Se concluye que ambas legislaciones cumplen con las Gratificaciones por otro parte la legislación mexicana solo establece un aguinaldo anual, equivalente a 15 de días de sueldo mientras que la legislación peruana establece a dos gratificaciones por año equivalentes a un salario mensual.

**SEGURO DE SALUD EN PERÚ:** La empresa está en su total libertad a contratar el seguro a partir de los tres meses de servicios del empleado, por otro lado, tiene total derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio. En caso de reingresantes, se calculará el acumulativo de tiempo brindado con anticipación

La deducción es equivalente al 9% de la Remuneración.

**SEGURO DE SALUD EN MÉXICO:** El instituto mexicano del seguro social o por sus siglas IMSS, es el encargado de velar por el bienestar en temas de salud de todos los mexicanos, en cuanto se da de alta al trabajador, de manera obligatoria son beneficiarios de cinco seguros principales y cada uno de ellos tiene diferente deducción, recalcar que los gastos del IMSS son compartidos

entre la empresa y el trabajador, cada uno cubierto por un porcentaje. Los cinco seguros principales son:

- Seguro de enfermedad y maternidad: Cubre a los familiares beneficiados y al trabajador, con respecto a la maternidad, es efectivo durante el proceso de embarazo y posterior a ello. Además de ello el IMSS también puede realizar préstamos de dinero para usarlos en funeral, matrimonio o en desempleo.
- Prestaciones en especie: Es un cargo íntegro que lo paga exclusivamente el empleador, por lo tanto el trabajador no deberá aportar absolutamente nada y existen dos tipos de modalidades

*Tabla 5: Prestaciones en especie IMS*

<b>Cuota Fija</b>	<b>Excedente</b>
Se calcula en base a la Unidad de Medida Actualizada ( UMA) y varia cada año, para el 2020 es de \$86.88 diarios	Es solo de manera excepcional, si el trabajador recibe tres veces la UMA
Serían \$2,606.4 mensuales, dicha cantidad se multiplicará por 20.40%, tasa que pagará el empleador	El trabajador deberá aportar 0.40% y el patrón 1.10%

*Fuente: Ley Federal del Trabajo*

*Elaboración: Propia*

- Prestaciones en dinero: Referente a las prestaciones de dinero, el trabajador asumirá el 0.250% del salario base de cotización y el patrón asumirá el 0.700% del salario base de cotización.

Para obtener el salario base de cotización se tiene que multiplicar la prima vacacional 25% más seis días de vacaciones, a ese porcentaje le sumamos quince días de aguinaldo y trescientos sesenta y cinco días del

año entre trescientos sesenta y cinco días , finalmente ese valor lo multiplicamos por el salario diario.

- Pensionados y beneficiarios: Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y beneficiarios, los patrones, los trabajadores y el estado aportarán una cuota desglosada en, el patrón 1.05%, al trabajador 0.375% y al Estado 0.65%
- Seguro de riesgo de trabajo: Cada lugar de trabajo, dependiendo al giro del negocio tiene diferentes niveles de riesgo para el empleador dependiendo el nivel de riesgo del área de trabajo. Son 5 primas de riesgo y el porcentaje en cada escala es diferente, el cual se utilizará para el cálculo de la cuota, y el pago le corresponde única y exclusivamente al patrón.

*Tabla 6: Riesgo de trabajo*

<b>PRIMA MEDIA</b>	<b>EN POR CIENTOS</b>
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.5984
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

*Fuente: Ley Federal del Trabajo*

*Elaboración: Propia*

- Seguro de invalidez y vida: Tanto empleados como empleadores les corresponde cubrir el seguro de invalidez y vida, al empleador le corresponde el 1.75% del Salario Base de Cotización, y para el trabajador 0.625% también del salario base de cotización

- Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez: El seguro de retiro es aportado íntegramente por el patrón y para la cesantía el 1.125% del salario base de cotización
- Seguro de guarderías y prestaciones sociales: Seguro destinado para ofrecer los cuidados necesarios para los hijos de los trabajadores mientras la madre o el padre labora. El aporte total lo hace el empleador con el 1% del salario base de cotización.

Se concluye que ambas legislaciones cumplen con el Seguro de Salud por otro lado la legislación peruana establece la deducción del 9% de la Remuneración percibida por el trabajador mientras que la legislación mexicana posee cinco seguros cada uno de ellos con su deducción y gastos son compartidos entre la empresa y el trabajador.

**ASIGNACIÓN FAMILIAR EN PERÚ:** El empleado con uno o más sucesores menores de edad o que estén cursando estudios superiores y hasta la edad máxima de veinticuatro (24) años, tiene derecho a la asignación familiar, adicional a las demás remuneraciones. El equivalente monetario de la asignación familiar es igual al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital. Para quien recibe menos de la remuneración mínima por no trabajar en jornada ordinaria completa, la asignación es equivalente a diez por ciento (10%).

**ASIGNACIÓN FAMILIAR-MÉXICO:** Este derecho del trabajador no se aplica en México.

- Se concluye que la legislación peruana con uno o más sucesores menores de edad, tiene derecho a la asignación familiar, el equivalente es el 10% de la

remuneración mínima vital, por otro lado en el caso de la legislación mexicana no aplica.

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN PERÚ:** El pago de la indemnización por despido arbitrario es igual a un salario y medio ordinario mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones del año se pagan por dozavos y treintavos, según lo amerite y el pago se efectúa pasado el periodo de prueba.

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO-MÉXICO:** El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin caer en responsabilidad. Las causas pueden ser: engaño al trabajador, incurrir durante la labor en falta de honradez, falta disciplinaria con los compañeros de trabajo, perjuicios materiales en el desempeño de la labor, cometer hostigamiento o actos inmorales de acoso u hostigamiento sexual, revelar secretos, tener más de tres faltas de asistencia en 3 meses, estado de embriaguez, carencia de documentos. Por otro lado si la relación laboral fuere por tiempo determinado inferior de un año, en una cantidad igual al importe del sueldo de la mitad del tiempo laborado, si fuera mayor a un año sería una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y 20 días por cada uno de los años siguientes que hubiera prestado servicios. Además, si la relación laboral fuese por un tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, 3 meses de salario y los salarios vencidos e intereses y una prima de antigüedad que consistirá en 12 días de salario por cada año de servicio

Se concluye que ambas legislaciones cumplen con la Indemnización por despido arbitrario por otro lado la legislación peruana es más condescendiente en cuanto a la indemnización, establece un salario y medio ordinario mensual por cada año de servicios sin embargo la legislación mexicana solo 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

**UTILIDADES EN PERÚ:** Las entidades están obligadas a distribuir utilidades entre sus colaboradores. Están obligadas a dar participación en las utilidades a sus colaboradores las entidades generadoras de rentas de tercera categoría, con las excepciones siguientes:

- 1) las que conserven menos de veinte (20) trabajadores a su disposición;
- 2) las de carácter cooperativo, las que se regirán al respecto por sus propias leyes o normas;
- 3) las sociedades civiles; y,
- 4) los empleadores fuera por disposición legal expresan. (art.229)

**UTILIDADES EN MÉXICO:** Las utilidades es un derecho de los trabajadores, quienes han tenido subordinación de una empresa a cambio de un salario, por ello tienen derecho a participar de las ganancias obtenidas, siempre que se hayan generado durante el ejercicio, para el presente año la Comisión Nacional fijó el porcentaje en 10% y deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. La utilidad apta para repartir se tendrá que dividir en 2 partes iguales, la primera será por igual entre todos los trabajadores, en base a los días trabajador en el año por cada trabajador, muy aparte del monto de los sueldos y la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo brindados durante el año.

Quedan Exceptuadas de repartir utilidades:

1. Las entidades de nueva creación, en el primer año de operación
2. Las nuevas empresas, aplicada a la elaboración de un nuevo producto, en los dos primeros años de vida.
3. Las compañías dedicadas a la industria extractiva, de creación nueva, durante la etapa de exploración
4. Las compañías de asistencia privada, conocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejerzan actos con objetivos humanitarios de asistencia, sin beneficio de lucrar y sin nombrar de forma individual a los favorecidos
5. El Instituto Mexicano del Seguro Social y todas las instituciones públicas descentralizadas con bienes culturales, asistenciales o de beneficencia; y
6. Las compañías que tengan un capital inferior del que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, consulta previa con la Secretaría de Economía. Los mencionados anteriormente son todos derechos que se aplican en México teniendo como sustento la Ley Federal del Trabajo.

Se concluye que ambas legislaciones cumplen con las Utilidades a los trabajadores, por otro parte la legislación mexicana se distingue de la peruana ya que aplica el porcentaje en 10% del impuesto anual sin embargo la legislación peruana el porcentaje varía dependiendo de la industria a la cual pertenezca la empresa.

Trabajadora XXX con el cargo de Coordinadora de créditos y cobranzas con sueldo base S/ 2,000, cuenta con dos hijos y está embarazada.

Tabla 7: Boleta de pago trabajadora peruana

PERÚ				
Días laborados	31			
Salario Mensual	2000		Vacaciones	30
CTS ANUAL	2000		Jornada	8 horas
Periodicidad	Mensual		Pre y Post natal	98 días
<b>Concepto</b>			<b>Gravado</b>	<b>Deducción</b>
Remuneracion			2,000.00	
Gratificaciones del Mes de Julio			2,093.00	
Bonificación Extraordinaria			188.37	
Vacaciones			2,093.00	
Asignacion Familiar			93.00	
Renta de 5ta Categoría				
Essalud				180.00
Afp 12.98%				259.60
<b>OTROS</b>		<b>Totales</b>	<b>6,467.37</b>	439.60
<b>Descanso Semanal</b>	1 dia		<b>Total a pagar</b>	<b>S/6,027.77</b>

Fuente: La empresa

Elaboración: Propia

Tenemos a la trabajadora XXX, que cuenta con un salario base de \$12,900 pesos mexicanos mensuales, equivalentes a S/2,000 soles. El puesto ocupante es coordinadora de créditos y cobranza y la fecha de ingreso es el 15 de febrero del 2019. Se calculará el subsidio, encaso tuviera, prima vacacional por haber cumplido 1 año laborando en la empresa, cuota del IMSS, aguinaldo correspondiente por navidad. Cabe resaltar que las planillas en México son más habituales pagarlas en 13, 14 y 15 días, las planillas mensuales son no habituales.



Tabla 8: Boleta de pago trabajadora mexicana

MÉXICO				
Días laborados	31		UMA	86.88
Salario Diario	430		Salario base	449.44
Ingreso	15/02/2019		Jornada	Diurna
Periodicidad	Mensual		Pre y Post Natal	84 Días
<b>Concepto</b>			<b>Gravado</b>	<b>Deducción</b>
Sueldos y Salarios			12,900.00	
Subsidio			-	
Aguinaldo			5,629.01	
Prima vacacional			645.00	
ISR causado				1,461.98
ISR aguinaldo				820.99
CUOTA OBRERA IMSS				342.88
<b>OTROS</b>		<b>Totales</b>	19,174.01	2,625.86
<b>Descanso</b>				
<b>Semanal</b>	1 día		<b>Total a pagar</b>	<b>\$16,548.15</b>

Fuente: La Empresa

Elaboración: Propia

Los sueldos y salarios son obtenidos por los días trabajados y el salario diario, el subsidio no aplica en este caso ya que solo se subsidia a los trabajadores que ganen hasta \$3,642 pesos quincenales, en este caso gana \$6,450. Si hablamos de la prima vacaciones es el 25% de los 6 días que le corresponde de vacaciones según ley.

Tabla 9: Prima vacacional trabajadora Mexicana

Salario diario	\$430	Prima	\$645
6 días de vacaciones	6	Vacacional 25%	
	<u>\$2,580</u>		

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

En cuanto al ISR causado asciende a \$1,461.98, para lo cual se tomará en cuenta el anexo 5 como referencia en cuanto a la tasa y la cuota fija respecto al salario mensual

*Tabla 60: Cálculo ISR trabajadora Mexicana*

<b>Cálculo ISR</b>	
Salario Mensual	12,900.00
Límite Inferior	12,009.95
Excendente	890.05
Tasa	21.36%
Imp. Marginal	190.11
Cuota Fija	1,271.87
Isr causado	<b>\$1,461.98</b>

*Fuente: Propia*

*Elaboración: Propia*

Del mismo modo para calcular el ISR aguinaldo tomaremos como referencia el anexo 5 y el ISR causado calculado en la tabla 10

*Tabla 71: Cálculo ISR aguinaldo*

<b>Cálculo ISR causado y aguinaldo</b>	
Salario + Gratificación	19,350.00
ingreso gravado	16,743.60
Límite Inferior	12,009.95
Excendente	4,733.65
Tasa	21.36%
Imp. Marginal	1,011.11
Cuota Fija	1,271.87
Subsidio	-
Isr causado + Aguinaldo	2,282.98
isr sueldo	1,461.98
Isr aguinaldo	820.99
<b>Aguinaldo a pagar</b>	<b>\$5,629.01</b>

*Fuente: Propia*

*Elaboración: Propia*

Si hablamos de la cuota obrera IMSS, los porcentajes están establecidos de acuerdo a ley, ello se calculará entorno al salario base de cotización (SBC), la unidad de medida actualizada (UMA) multiplicada por 3 veces y la diferencia entre ambos solo se usará para el primer tramo denominado excedente.

*Tabla 12: Cálculo cuota obrera IMSS*

SBC	UMA 3	
449.44	260.64	188.798
Ramo Seguro social	% ramo	Importe
Excedente	0.004	22.656
Prestaciones de dinero	0.0025	33.708
Prestaciones en especie	0.00375	50.562
Invalidez y vida	0.00625	84.270
Cesantía y Vejez	0.01125	151.685
		<b>\$342.88</b>

*Fuente: Propia*

*Elaboración: Propia*

## COMPENSACIÓN TRABAJADOR

**VACACIONES TRUNCAS EN PERÚ:** Las vacaciones truncas se origina cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

**VACACIONES TRUNCAS EN MEXICO:** Si el vínculo de trabajo cesa antes de que se cumpla un año de servicios, el empleado tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de trabajo realizado

-En resumen, ambas legislaciones reafirman el pago de las vacaciones trucas que es proporcional al tiempo de trabajo realizado sin embargo la legislación peruana los calcula en tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, por otra parte la legislación mexicana los calcula proporcional al tiempo de servicio del trabajador.

### **Vacaciones trucas -Perú**

Trabajadora XXX con el cargo de Coordinadora de créditos y cobranzas con sueldo base S/ 2,000, quien tiene 2 hijos, esta trabajadora percibió desde el 15/02/2019 hasta 15/07/2019.

*Tabla 13: Vacaciones trucas trabajadora peruana*

<b>Tiempo de Servicio</b>		<b>Remuneración Computable</b>	
Fecha de Ingreso	15/02/2019	Remuneración	S/.2,000.00
Fecha de cese	15/07/2020	Asignación Familiar	S/.93.00
		<b>Remuneración Computable</b>	<b>S/.2,093.00</b>
<b>Récord Laboral</b>		<b>Cálculo</b>	
Años	1	Meses	4 x 174.42 = S/697.68
Meses	4	Días	29 x 5.81 = S/168.49
Días	29	<b>Total a percibir</b>	<b>S/866.17</b>

*Fuente: Ley federal del trabajo*

*Elaboración: Propia*

### Vacaciones truncas-México

Trabajadora XXX con el cargo de Coordinadora de créditos y cobranzas, la cual renunció voluntariamente el 15/7/2020 y percibía un salario quincenal de \$6,450 pesos.

Cabe resaltar que la trabajadora ingresó el 15/02/2019, y los días calculados están en base a los 151 días que estuvo laborando dentro de la empresa.

Tabla 84: Vacaciones truncas trabajadora mexicana

F/ inicio 15/02/2019		Salario Diario 430
F/renuncia 15/07/2020		
15/02/2019	6 Días	
15/02/2020		
15/02/2020	8 Días	
15/02/2021		
15/02/2020	151 Días	
15/07/2020		
		<b>Vacaciones Anuales</b> 3440
		Proporción Vacaciones 9.425
		Días de calculo 151
		Vacaciones 1423.1
		25% prima vacacional 355.8
		<b>Total percibir 1778.90</b>

*Fuente: Boleta de pago*

*Elaboración: Propia*

**CTS TRUNCAS EN PERU:** Las CTS truncas se originan dividiendo la remuneración computable entre 12, y luego multiplicando el resultado por el número de meses efectivamente laborados.

**CTS TRUNCA EN MEXICO:** Esta compensación del trabajador que no aplican en México.

Se concluye que la legislación peruana divide la remuneración computable proporcionada al tiempo de trabajo realizado por otro lado en el caso de la legislación mexicana no aplica.

### **CTS Truncas-Perú**

Trabajadora XXX con el cargo de Coordinadora de créditos y cobranzas, percibía un sueldo base S/ 2,000 + S/ 93, desde el 15/02/2019 hasta 15/07/2020.

*Tabla 15: CTS trunca trabajadora Peruana*

Tiempo de Servicio : 2 Meses y 15 Días
CTS trunca por los meses laborados = $S/2,093 / 12 * 2 = S/348.83$
CTS trunca por los días laborados = $S/2,093 / 12 / 30 * 15 = S/87.20$
<b>CTS trunca a percibir = <math>S/348.83 + S/87.20 = S/436.04</math></b>

*Fuente: Propia*

*Elaboración: Propia*

**GRATIFICACIONES TRUNCAS EN PERU:** El beneficio a la gratificación trunca parte al momento de la ruptura del trabajador, siempre que tenga por lo menos un mes íntegro de servicios. El total de la gratificación trunca se establece de manera equitativa a los meses calendarios completos laborados en el tiempo en el que se produzca el cese. La remuneración computada es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo la ruptura laboral y se paga de manera conjunta con todos los provechos sociales dentro de las 48 horas siguientes de la ruptura.

**GRATIFICACIONES TRUNCAS EN MEXICO:** Los trabajadores que no han logrado cumplido el año de trabajo, autosuficiente de que se encuentren trabajando o no en la fecha de liquidación de la gratificación, poseerán derecho a que se les brinde la parte proporcional del mismo, acorde al tiempo que hubieren trabajado, independiente de cualquiera que fuere.

En resumen, ambas legislaciones reafirman el pago de las Gratificaciones Truncas que establece de manera equitativa a los meses laborados en el tiempo en el que se produzca el cese.

### **Gratificaciones Truncas-Perú**

Trabajadora XXX con el cargo de Coordinadora de créditos y cobranzas con una remuneración mensual básica de S/. 2000 soles más asignación familiar, la trabajadora laboró desde el 15/02/2019 hasta el 15/07/2020; por lo tanto, la gratificación que le corresponde es la de Navidad pero en forma trunca.

*Tabla 16: Gratificaciones truncas trabajadora peruana*

<b>Cálculo de Gratificación Trunca:</b>
<b>Remuneración Computable : <math>S/2,000 + s/93 = S/2,093</math></b>
Por los meses = S/0.00
Por los días = $S/2,093 / 6 / 30 * 15 = S/174.41$
<b>Bonificación extraordinaria</b>
$S/174.41 \times 9\% = S/15.70$
La trabajadora recibirá un total de S/190.11

*Fuente: Propia*

*Elaboración: Propia*

### Gratificaciones truncas-México

Trabajadora XXX con el cargo de Coordinadora de créditos y cobranzas, la cual renunció voluntariamente el 15/7/2020 y percibía un salario quincenal de \$6,450 pesos.

*Tabla 17: Gratificaciones Truncas trabajadora mexicana*

Salario Diario	430.00
Mensual	12,900.00
Quincena	6,450.00

F/ inicio	15/02/2019
F/renuncia	15/07/2020

<b>Aguinaldo</b>	6,450.00
Proporción aguinaldo	17.67
Dias de calculo	197.00
<b>Aguinaldo</b>	3,481.23

*Fuente: Boleta de pago*

*Elaboración: Propia*

## 3.2 DIFERENCIAS DE LOS DEBERES DEL TRABAJADOR DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE PERÚ Y LA LEGISLACIÓN LABORAL DE MEXICO EN EL AÑO 2020

Mediante la entrevista realizada a la experta en legislación laboral ubicado en el Anexo 2, se determinó que la legislación laboral en Perú y México contempla lo necesario referente a deberes en el ambiente laboral en la empresa. Por lo antes expuesto, vamos a conocer el despliegue de deberes basada en la Legislación laboral de ambos países.

### 3.2.1. DEBERES DEL TRABAJADOR

En cuanto a los deberes u obligaciones del trabajador, según la Legislación de Perú y México, nos indica lo siguiente:

**EJECUCIÓN DE LABORES EN PERÚ** Ejecutar de manera personal las tareas asignadas por la empresa, bajo la supervisión de este o sus representantes, con suma eficiencia y diligencia.



**EJECUCIÓN DE LABORES EN MEXICO:** Se debe desempeñar el servicio bajo el mando del empleador o de su representante, cuya autoridad estarán subordinadas en todo lo concerniente al trabajo

Se concluye que ambas legislaciones desarrollan con uniformidad el deber de ejecución de labores ya que ambos países manifiestan la subordinación del trabajador ante la autoridad que es el empleador.

**CUMPLIMIENTO DEL RIT EN PERU:** Acatar el reglamento de trabajo interno y ponerse a disposición de las órdenes e instrucciones que mande la empresa en relación con sus trabajadores, excepto que pongan en realce peligro su salud o vida, estén inmersos en la comisión de un delito o de un acto ilícito o inmoral, afecten los fundamentales derechos consignados en la declaración.

**CUMPLIMIENTO DEL RIT-MEXICO:** Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

En resumen, ambas legislaciones poseen un Reglamento Interno de Trabajo con similitud que les permite ejecutar su trabajo con las disposiciones e instrucciones que mande la empresa.

**CONDUCTA APROPIADA EN PERÚ:** Tener una buena conducta, respetar, establecer el orden y la disciplina del centro de trabajo; además de exhibirse a sus labores libre de la ingesta de bebidas alcohólicas o algún tipo de estupefacientes, ni consumirlas dentro o durante la jornada de trabajo salvo excepción médica que deba comunicarse de inmediato al empleador, o autorización del mismo empleador.

**CONDUCTA APROPIADA-MÉXICO:** Es importante observar las buenas costumbres durante el servicio además de ello no presentarse al trabajo bajo la influencia de algún alucinógeno o droga, a excepción que exista prescripción médica, ni portar armadura de cualquier clase en las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se derogan de esta disposición los objetos punzantes y punzo-cortantes que formen parte del uso propio del trabajo

Se concluye que ambas legislaciones exponen uniformidad en la conducta apropiada del trabajador priorizando la buena conducta exhibiendo de sus labores la ingesta de bebidas alcohólicas, estupefacientes, armadura de cualquier clase.

**RESPECTO AL EMPLEADOR EN PERU:** Mantener el respeto constante a la empresa y a sus representantes.

**RESPECTO AL EMPLEADOR EN MEXICO:** Está prohibido ejercer cualquier acto que ponga en riesgo su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o el patrón, así como de los lugares donde se desempeña.

En resumen, ambas legislaciones fomentan la consideración al empleador respetando la convivencia que es fundamental para que la empresa funcione correctamente.

**CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD EN PERÚ:** Ejecutar las normas de seguridad e higiene valido en el centro de trabajo y privarse de todo acto que ponga en suma peligro su propia seguridad, la de los otros empleados o de personas terceras, incluidas las del centro de trabajo.

**CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD-MEXICO:**

Cumplir las normas de trabajo que sean ejecutadas, observar las disposiciones que se contemplan en el reglamento y las normas oficiales del gobierno mexicano en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que estipulen los patrones para seguridad y protección personal.

Se concluye que ambas legislaciones priorizan la seguridad, salud, higiene del trabajador en el centro de trabajo.

**RESERVA DE INFORMACIÓN EN PERU:** Privarse de delatar a personas ajenas o utilizar en beneficio de sí mismo, sin autorización expresa, la información reservada del empleador.

**RESERVA DE INFORMACIÓN-MEXICO:** Se debe guardar de manera escrupulosa las confidencialidades técnicas, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración coincida directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por causa del trabajo que ejecuten, así como de los asuntos administrativos con reserva, cuya propagación pueda causar perjuicios a la entidad.

Se concluye que ambas legislaciones exponen uniformidad en el criterio de la Reserva de información priorizando la confidencialidad del profesional en su centro de trabajo.

**INFORMACIÓN DE LABORES EN PERU:** No ejecutar, en propio beneficio o de terceras personas, actividades similares a las que se realizan para su empleador, sin previa autorización expresa de este.

**INFORMACIÓN DE LABORES EN MEXICO:** No podrá acaparar la totalidad de las actividades, idénticas o similares en su totalidad, que se ejecuten en el centro de labores.

En resumen, ambas legislaciones exponen similitud en el criterio de la información de Labores anteponiendo no ejecutar actividades idénticas a las de su centro de trabajo.

**HORARIO DE TRABAJO EN PERU:** Asistir de manera puntual a sus labores, en jornada y horario previo fijados por el empleador, salvo por motivo con justificación, fijando criterios de razonabilidad, que se debe comunicar al patrón.

**HORARIO DE TRABAJO-MEXICO:** Realizar el trabajo con el esmero, cuidado e intensidad apropiados y en tiempo y lugar convenidos, además dar aviso inmediato al empleador, a excepción de caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas bien justificadas que le estorben concurrir a su trabajo.

En resumen, ambas legislaciones ratifican que en el Horario de trabajo el obrero debe cumplir su jornada y horario fijo por el empleador, excepto por justificación alguna.

**CUIDADO Y CONSERVACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS-PERU:** Conservar y mantener en excelente estado los materiales y útiles que se le hubieren brindado para la ejecución sus labores, así como los bienes encomendados a su custodia, no aceptando responsabilidad del desperfecto de estos objetos originados por el uso, deterioro natural, caso fortuito, mala calidad o deficiente construcción de estos.

## **CUIDADO Y CONSERVACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- MEXICO:**

Constituir al empleador los instrumentos no usados y mantener en perfecto estado los instrumentos y materiales que les haya brindado para el trabajo, no siendo sensato por el desperfecto que nazca el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por pésima calidad o construcción imperfecta.

Se concluye que ambas legislaciones exponen semejanza en el criterio de cuidado y resguardar, de los instrumentos preservando el cuidado y conservación no aceptando responsabilidad del desperfecto originados por el uso, deterioro natural.

**PARTICIPACIÓN EN CAPACITACIONES EN PERU:** Cooperar en las actividades de capacitación que dentro de la jornada laboral planifique el empleador, para el desarrollo profesional, la mejora de producción, productividad o lo demás vinculado que pueda establecer la Ley que tenga vinculación con el trabajo.

**PARTICIPACIÓN EN CAPACITACIONES EN MEXICO:** Los empleados están exigidos de asistir de manera puntual a los cursos, sesiones de grupo y otras actividades que estén dentro del proceso de capacitación; fijarse las indicaciones de las personas que brinden la inducción, y acatar con los programas adecuados y presentar las evaluaciones de conocimientos y de aptitud o de disputa laboral que sean necesarios.

En resumen, ambas legislaciones ratifican la Participación en capacitaciones del obrero puesto que mejora la estabilidad de la organización y mayor desarrollo profesional.

La Empresa funeraria Jardines de la Paz prescinde con una trabajadora XXX con el cargo de Coordinadora de créditos y cobranzas que cumple con los siguientes deberes en la empresa

*Tabla 18: Deberes de la Coordinadora de Créditos Peruana*

<p><b>Ejecución de labores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Garantizar una proyección adecuada de días de crédito y su cumplimiento para la empresa de manera mensual.</li> <li>· Análisis adecuado de la cartera de clientes</li> <li>· Evaluar la opción de crédito óptima para cada cliente en función del análisis financiero, de su historial y su perfil de riesgo.</li> <li>· Reportar informes a la gerencia del estado de la cartera, riesgos y comportamientos estadísticos de los clientes para la toma de decisiones.</li> <li>· Supervisar el desarrollo de las actividades de cartera en coordinación con el departamento a cargo.</li> </ul>
<p><b>Cumplimiento del RIT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Queda prohibido estacionarse y detenerse fuera de las áreas asignadas.</li> <li>· Queda igualmente prohibido entrar a Jardines de la Paz por otros sitios que no sean las puertas señaladas para el ingreso.</li> <li>· Queda prohibida la permanencia de cualquier persona no autorizada dentro de las instalaciones, fuera de los horarios indicados.</li> <li>· Entre otros.</li> </ul>
<p><b>Conducta apropiada</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Manejo de rutas de cobranza con rapidez, eficacia y eficiencia.</li> </ul>

<p><b>Respeto al empleador</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>·Mostrar respeto ante el empleador manteniendo una línea vertical, directa.</li> </ul>
<p><b>Cumplimiento de normas de seguridad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prohibido fumar, come o beber en las horas laborales.</li> <li>· Disponer de zonas de aseo apropiadas y adecuadas para uso de los trabajadores.</li> </ul>
<p><b>Reserva de información</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conservar, suministrar información y documentos del propio departamento de cobranza y con otros departamentos, tales como formatos de préstamo, firma de recibido en listados consecutivos o en copia del documento que facilita.</li> </ul>
<p><b>Información de Labores</b></p>	<p>No trabaja en su tiempo libre en otras empresas similares de actividades similares</p>
<p><b>Horario de Trabajo</b></p>	<p>48 horas semanales</p>
<p><b>Cuidado y conservación de los instrumentos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>·Conservar y cuidar los activos que la empresa.</li> </ul>

<b>Participaciones</b>  <b>en</b>  <b>Capacitaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Asistir al programa de tres capacitaciones anuales.</li> </ul>
--	---

*Fuente: Ley federal del trabajo*  
*Elaboración: Propia*

La Empresa funeraria ANEMEX SA DE CV cuenta con una trabajadora XXX con el cargo de Coordinadora de créditos y cobranzas, la cual cumple con los siguientes deberes en la empresa:

*Tabla 19: Deberes de la Coordinadora de Créditos Mexicana*

<b>Ejecución de labores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Garantizar una proyección adecuada de crédito y su cumplimiento de manera diaria, semanal y mensual.</li> <li>· Evaluar la opción de crédito óptima para cada cliente en función del análisis financiero, de su historial y su perfil de riesgo.</li> <li>· Reportar al jefe de los créditos aprobados y la cartera de créditos que se mantiene vigente</li> <li>· Descargar pagos de visa y MasterCard de los clientes para su posterior ejecución en el sistema.</li> </ul>
-----------------------------	--



<p><b>Cumplimiento del RIT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prohibido entrar a lugares señalizados de solo ingreso autorizado dentro de la empresa.</li> <li>· Queda prohibida la permanencia de cualquier persona no autorizada dentro de las instalaciones, fuera de los horarios indicados.</li> <li>· Entre otros.</li> </ul>
<p><b>Conducta apropiada</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prohibido beber alcohol ni fumar en horas de trabajo o llegar en ese estado.</li> </ul>
<p><b>Respeto al empleador</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mostrar respeto ante el empleador con cordialidad, saludo y dar la información solicitada en el momento solicitado</li> </ul>
<p><b>Cumplimiento de normas de seguridad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· No comer, beber o fumar en las horas laborales.</li> <li>· Implementar zonas de aseo apropiadas y adecuadas para uso de los trabajadores.</li> <li>- Uso de ropa de trabajo apropiada</li> </ul>
<p><b>Reserva de información</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· No comentar información de la empresa ni otorgar información, por temas de seguridad.</li> </ul>
<p><b>Información de Labores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· No trabajar para otra empresa del mismo rubro, ya sea en horas de trabajo o en tiempo libre.</li> </ul>

<p><b>Horario de Trabajo</b></p>	<p>· 48 horas semanales y 8 horas diarias</p>
<p><b>Cuidado y conservación de los instrumentos</b></p>	<p>· Cuidar el mobiliario y todos los objetos proporcionados por el empleador</p>
<p><b>Participaciones en Capacitaciones</b></p>	<p>- Asistir a las capacitaciones programadas dentro de su horario de trabajo</p>

*Fuente: Ley Federal del Trabajo  
Elaboración: Propia*

### 3.3 COMPARACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE PERÚ Y LA LEGISLACIÓN LABORAL DE MÉXICO EN EL AÑO 2020

Tabla 20: Cuadro comparativo salarial en moneda peruana de ambos países

PERÚ					MÉXICO				
								UMA	13.46
Salario Mensual	2000		Vacaciones	30	Salario Diario	66.650		Salario base	69.66
CTS ANUAL	2000		Jornada	8 horas	Ingreso	15/02/2019		Jornada	Diurna
Perioricidad	Mensual		Pre y Post natal	98 días	Perioricidad	Mensual		Pre y Post Natal	84 Días
<b>Concepto</b>			<b>Gravado</b>	<b>Deducción</b>	<b>Concepto</b>			<b>Gravado</b>	<b>Deducción</b>
Remuneracion			2,000.00		Sueldos y Salarios			2,000.00	
					Subsidio			-	
Gratificaciones del Mes de Julio			348.83		Aguinaldo			72.70	
Bonificación Extraordinaria			31.40						
Vacaciones			174.42		Prima vacacional			8.33	
Asignacion Familiar			93.00						
Renta de 5ta Categoría					ISR causado				226.60
Essalud				180.00	ISR aguinaldo				10.60
Afp 12.98%				259.60	CUOTA OBRERA IMSS				53.14
<b>OTROS</b>		<b>Totales</b>	<b>2,647.65</b>	<b>439.60</b>	<b>OTROS</b>		<b>Totales</b>	<b>2,081.03</b>	<b>290.34</b>
<b>Descanso Semanal</b>	1 día		<b>Total a pagar</b>	<b>S/2208.05</b>	<b>Descanso Semanal</b>	1 día		<b>Total a pagar</b>	<b>S/1790.69</b>

Fuente: La empresa

Elaboración: Propia

En la tabla 20 podemos observar el comparativo de los derechos del trabajador entre Perú y México de manera mensual en las percepciones y deducciones, se aprecian la comparación de ambos países, y para una mejor comprensión se realizó la conversión al Tipo de Cambio del Peso Mexicano al Sol que actualmente es de S/ 0.155 (según anexo 12), y podemos afirmar que la legislación laboral peruana beneficia mejor a sus trabajadores en comparación a la legislación mexicana.

El sueldo varía dependiendo el puesto que ocupe y el pacto salarial entre el trabajador y la empresa o empleador, en cuanto al subsidio de la boleta mexicana, el gobierno federal brinda a los trabajadores que tengan menores ingresos, si gana hasta \$7,382.33 pesos

mensuales equivalente a S/1,143.26 soles, el gobierno lo subsidia con \$217.61 pesos, equivalente a S/33.00 soles, pero como se puede apreciar en la comparativa el trabajador tiene un sueldo superior al rango, por ello no aplica, caso contrario en la boleta Peruana no está contemplada ya que en el Perú tenemos una ayuda subsidiada del gobierno.

La gratificación que le corresponde al trabajador peruano es de un sueldo completo más la asignación familiar por ley, en el caso de México solo se asigna 15 días de gratificación en diciembre, la cual tiene una parte exenta que corresponde a 30 veces la UMA 2020 (\$86.88) y la parte gravada una deducción del Impuesto sobre la Renta dependiendo las tablas mensuales de pago. (Anexo 5.)

Por lo antes expuesto, el trabajador peruano en los meses de julio y diciembre a parte de percibir la gratificación, también se le asigna una bonificación extraordinaria, la cual equivale al 9% del monto de la gratificación según la Ley 2935, caso contrario en la boleta mexicana no se contempla, no está considerada en la Ley Federal.

Las vacaciones, en Perú equivalen a una remuneración completa por un año laborado y a 30 días de vacaciones más asignación familiar, por otro lado, en México por el primer año laborado le corresponderían 6 días de vacaciones y va aumentando de 2 en 2 hasta el quinto año, luego aumenta 2 por cada 5 años laborado y se al trabajador una prima vacacional del 25% en base a los días correspondiente del año laborado y el salario diario.

En Perú se les brinda una ayuda a los empleados que tengan hijos, esta equivale al 10% del sueldo básico vigente, caso contrario en México que no tiene ningún tipo de ayuda hacia los trabajadores que tiene hijos.

Cabe mencionar el hecho de que en Perú por un sueldo menor a 2,150 no se paga impuesto a la renta, y por lo mismo no hay descuento a diferencia de México que desde

\$578.52 pesos ya se tiene que pagar un porcentaje de 1.92% de Impuesto sobre la Renta (anexo 5)

La boleta de pago peruana asciende a S/2,208.05 y la mexicana a S/1,783.14, lo que hace una diferencia de S/424.90

En términos generales podemos afirmar que La legislación laboral Peruana en comparación con la Ley federal de México, tiene mayores beneficios para los trabajadores, dándole mayores ingresos y así puedan tener una buena calidad de vida, por el contrario en México los trabajadores no tienen muchos beneficios para poder subsistir, basta con su salario mensual, prima vacacional, un aguinaldo de 15 días de vacaciones, pero existen empresas excepcionales que brindan otro tipo de incentivos para una mayor percepción de los sueldos, como vales de despensa, una mayor prima vacacional, pero es muy excepcional.

*Tabla 9: Cuadro Comparativo de los deberes de las trabajadoras de ambos países*

	<b>PERÚ</b>	<b>MÉXICO</b>
<b>Ejecución de labores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Garantizar una proyección adecuada de días de crédito y su cumplimiento para la empresa de manera mensual.</li> <li>· Análisis adecuado de la cartera de clientes</li> <li>· Evaluar la opción de crédito óptima para cada cliente en función del análisis financiero, de su historial y su perfil de riesgo.</li> <li>· Reportar informes a la gerencia del estado de la cartera, riesgos y comportamientos estadísticos de los clientes para la toma de decisiones.</li> <li>· Supervisar el desarrollo de las actividades de cartera en coordinación con el departamento a cargo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Garantizar una proyección adecuada de crédito y su cumplimiento de manera diaria, semanal y mensual.</li> <li>· Evaluar la opción de crédito óptima para cada cliente en función del análisis financiero, de su historial y su perfil de riesgo.</li> <li>· Reportar al jefe de los créditos aprobados y la cartera de créditos que se mantiene vigente</li> <li>· Descargar pagos de visa y MasterCard de los clientes para su posterior ejecución en el sistema.</li> </ul>

<p><b>Cumplimiento del RIT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Queda prohibido estacionarse y detenerse fuera de las áreas asignadas.</li> <li>· Queda igualmente prohibido entrar a Jardines de la Paz por otros sitios que no sean las puertas señaladas para el ingreso.</li> <li>· Queda prohibida la permanencia de cualquier persona no autorizada dentro de las instalaciones, fuera de los horarios indicados.</li> <li>· Entre otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prohibido entrar a lugares señalizados de solo ingreso autorizado dentro de la empresa.</li> <li>· Queda prohibida la permanencia de cualquier persona no autorizada dentro de las instalaciones, fuera de los horarios indicados.</li> <li>· Entre otros.</li> </ul>
<p><b>Conducta apropiada</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Manejo de rutas de cobranza con rapidez, eficacia y eficiencia.</li> </ul>	<p>Prohibido beber alcohol ni fumar en horas de trabajo o llegar en ese estado.</p>
<p><b>Respeto al empleador</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mostrar respeto ante el empleador manteniendo una línea vertical, directa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· -Mostrar respeto ante el empleador con cordialidad, saludo y dar la información solicitada en el momento solicitado</li> </ul>

<p><b>Cumplimiento de normas de seguridad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· No comer, beber o fumar en las zonas de trabajo.</li> <li>· Disponer de zonas de aseo apropiadas y adecuadas para uso de los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prohibido fumar, come o beber en las horas laborales.</li> <li>· Implementar zonas de aseo apropiadas y adecuadas para uso de los trabajadores.</li> <li>- Uso de ropa de trabajo apropiada</li> </ul>
<p><b>Reserva de información</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conservar, suministrar información y documentos del propio departamento de cobranza y con otros departamentos, tales como formatos de préstamo, firma de recibido en listados consecutivos o en copia del documento que facilita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No comentar información de la empresa ni otorgar información, por temas de seguridad.</li> </ul>
<p><b>Información de Labores</b></p>	<p>No trabaja en su tiempo libre en otras empresas similares de actividades similares</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No trabajar para otra empresa del mismo rubro, ya sea en horas de trabajo o en tiempo libre.</li> </ul>
<p><b>Horario de Trabajo</b></p>	<p>·48 horas semanales</p>	<p>·48 horas semanales y 8 horas diarias</p>



<p><b>Cuidado y conservación de los instrumentos</b></p>	<p>· Conservar y cuidar los activos que la empresa.</p>	<p>- Cuidar el mobiliario y todos los objetos proporcionados por el empleador</p>
<p><b>Participaciones en Capacitaciones</b></p>	<p>· Asistir al programa de tres capacitaciones anuales.</p>	<p>- Asistir a las capacitaciones programadas dentro de su horario de trabajo</p>

*Fuente: Propia  
Elaboración: Propia*

En la tabla 21 referida a la comparación de los deberes del trabajador, podemos observar que tienen gran similitud, son aplicables en ambos países, y están estipuladas en la Ley del Trabajo, cabe resaltar que la ejecución de labores es adaptable y distinta dependiendo al cargo o labor que se desempeña en la empresa.

En términos generales, podemos afirmar que ambas legislaciones referidas a los deberes del trabajador, tienen una gran similitud aplicable a cada país, y es de vital importancia cumplirlas para que la vida laboral dentro de la empresa pueda desempeñarse de la mejor manera, tanto por parte del empleador o patrón como del empleado.

*Tabla 22: Cuadro comparativo de vacaciones truncas entre ambos países en moneda peruana*

PERÚ				MÉXICO			
Tiempo de Servicio		Remuneración Computable		Tiempo de Servicio		Remuneración	
Fecha de Ingreso	15/02/2019	Remuneración	S/.2,000.00	Fecha de ingreso	15/02/2019	Salario Diario	S/ .66.65
Fecha de cese	15/07/2020	Asignación	S/.93.00	Fecha de cese	15/07/2020		
		Remuneración Computable	S/.2,093.00				
Récord Laboral		Cálculo		15/02/2019	6 Días	Cálculo	
Años	1	Meses	4 x 174.42 = S/697.68	14/02/2020		Vacaciones Anuales	S/.533.20
Meses	4	Días	29 x 5.81 = S/168.49	15/02/2020	8 Días	Proporción Vacaciones	S/.1.46
Días	29	<b>Total a percibir</b>	<b>S/866.17</b>	14/02/2021		Días de calculo	151
				15/02/2020	151 Días	Vacaciones	S/.220.58
				15/07/2020		25% prima vacacional	S/.55.15
						<b>Total percibir</b>	<b>S/.275.73</b>

*Fuente: La empresa*

*Elaboración: Propia*

En la tabla 22 podemos observar el comparativo de las vacaciones truncas entre Perú y México, se aprecian la comparación de ambos países con sus monedas respectivas, se ha realizado la conversión al Tipo de Cambio del Peso Mexicano al Sol que actualmente es de S/0.155.

Respecto a la boleta de pago laboral Peruana podemos afirmar que por cada año laborado el trabajador tiene derecho a 1 sueldo más 30 días de vacaciones, en este caso la trabajadora tenía 1 año, 4 meses y 29 días dentro de la empresa, por ello se procedió a hacer el cálculo por los 4 meses y 29 días restantes no contemplados dentro del año completo, en cuanto a la remuneración computable se le adiciona la asignación familiar ya que la trabajadora tiene hijos y para proceder con el cálculo solo tomamos las fechas

antes mencionadas y la remuneración computable, el total a percibir como vacaciones truncas hace un total de S/866.17 soles.

Por otro lado en cuanto a la nómina de pago mexicana podemos constatar que en el primer año laborado en la empresa el trabajador tiene derecho a 6 días de vacaciones, la cual va aumentando 2 días cada año con tope hasta el quinto año, en este caso se le sacará una proporción de los 8 días ya que correspondería al segundo año laborado trunco, se multiplica el monto diario de las vacaciones por los días de vacaciones truncos y al resultado se le saca el 25% de prima vacacional correspondiente a Ley, y el total a percibir como vacaciones truncas asciende a \$1,778.90

En conclusión, podemos afirmar que las vacaciones truncas son mejores pagadas en Perú en comparación a México, ya que en el trabajador peruano percibiría S/866.17 y el trabajador mexicano S/276.56, lo que hace una diferencia de S/589.61.

Cabe resaltar que las fechas del tiempo de servicio son iguales para el cálculo de la presente.

*Tabla 2310: CTS trunca trabajadora peruana*

<b>PERÚ</b>
Tiempo de Servicio : 2 Meses y 15 Días
CTS trunca por los meses laborados = $S/2,093 / 12 * 2 = S/348.83$
CTS trunca por los días laborados = $S/2,093 / 12 / 30 * 15 = S/87.20$
<b>CTS trunca a percibir = <math>S/348.83 + S/87.20 = S/436.04</math></b>

*Fuente: Propia*

*Elaboración: Propia*

En el cuadro anterior referente a la CTS trunca no se realizó la comparación correspondiente debido que en México no se aplica, no existe una compensación por tiempo de servicio que ampare al trabajador al momento del cese laboral.

En Perú la CTS se calcula en 2 fechas, de mayo a octubre con fecha máxima de abono el 15 de noviembre y el segundo de noviembre a abril con fecha máxima de abono la quincena de mayo.

En la presente se tomará 2 meses y 15 días, ya que el cálculo de noviembre a abril se abonó a la quincena de mayo, por ende, solo se tomaría mayo y junio a mes completo y los 15 días restantes de julio.

La compensación por tiempo de servicio a recibir asciende a S/436.04 soles.

En conclusión, el trabajador peruano en cuanto a CTS está más protegido al cese de su contrato a comparación de los trabajadores mexicanos ya que tienen un dinero extra para subsistir durante el cese laboral hasta la reinscripción de un nuevo centro de trabajo.

*Tabla 11: Cuadro comparativo de gratificación trunca entre ambos países en moneda peruana*

<b>PERÚ</b>	<b>MÉXICO</b>															
<b>Cálculo de Gratificación Trunca:</b> <b>Remuneración Computable : S/2,000 + s/93 = S/2,093</b>  Por los meses = S/0.00 Por los días = S/2,093 / 6 / 30 * 15 = S/174.41 <b>Bonificación extraordinaria</b> S/174.41 x 9% = S/15.70  La trabajadora recibirá un total de S/190.11	<table border="1"> <tr> <td>Salario Diario</td> <td style="text-align: right;">66.65</td> </tr> <tr> <td>Mensual</td> <td style="text-align: right;">2,000.00</td> </tr> <tr> <td>15 Días aguinaldo</td> <td style="text-align: right;">1,000.00</td> </tr> </table>	Salario Diario	66.65	Mensual	2,000.00	15 Días aguinaldo	1,000.00	<table border="1"> <tr> <td><b>Aguinaldo</b></td> <td style="text-align: right;">1,000.00</td> </tr> <tr> <td>Proporción aguinaldo</td> <td style="text-align: right;">2.74</td> </tr> <tr> <td>Días de calculo</td> <td style="text-align: right;">197.00</td> </tr> <tr> <td><b>Aguinaldo a recibir</b></td> <td style="text-align: right;"><b>S/.539.73</b></td> </tr> </table>	<b>Aguinaldo</b>	1,000.00	Proporción aguinaldo	2.74	Días de calculo	197.00	<b>Aguinaldo a recibir</b>	<b>S/.539.73</b>
Salario Diario	66.65															
Mensual	2,000.00															
15 Días aguinaldo	1,000.00															
<b>Aguinaldo</b>	1,000.00															
Proporción aguinaldo	2.74															
Días de calculo	197.00															
<b>Aguinaldo a recibir</b>	<b>S/.539.73</b>															
	<table border="1"> <tr> <td>F/ inicio</td> <td style="text-align: right;">15/02/2019</td> </tr> <tr> <td>F/renuncia</td> <td style="text-align: right;">15/07/2020</td> </tr> </table>	F/ inicio	15/02/2019	F/renuncia	15/07/2020											
F/ inicio	15/02/2019															
F/renuncia	15/07/2020															
	La trabajadora recibirá un total de S/539.73															

*Fuente: La empresa  
Elaboración: Propia*

En las tablas anteriores podemos observar el comparativo de las gratificaciones truncas entre Perú y México, en el cuadro se aprecian la comparación de ambos países con sus monedas respectivas realizando la conversión al Tipo de Cambio del Peso Mexicano al Sol.

En Perú las gratificaciones se otorgan 2 veces al año, fiestas patrias y navidad, la fecha de renuncia fue el 15/7/20, ha laborado 6 meses completos por ende le toca una gratificación completa y los 15 días restantes laborados en Julio formarían parte para el cálculo de la gratificación trunca adicionándole la gratificación extraordinaria del 9% de la gratificación trunca, lo cual le tocaría recibir un total de S/190.11.

Por otro lado el trabajador mexicano, según la Ley Federal del Trabajo, recibirá un aguinaldo equivalente a 15 días de salario únicamente en el mes de Diciembre por año laborado, en el presente caso la renuncia fue el 15/7/20, por ello calculamos los días desde el inicio de año hasta la fecha antes mencionada y hace un total de 197 días, la cual se multiplica por la proporción diaria del aguinaldo, por lo cual le tocaría percibir un total de \$3,481.23 pesos, equivalentes a S/539.73 soles

En conclusión, podemos afirmar que las gratificaciones truncas son mejores pagadas en Perú en comparación a México, ya que en el trabajador peruano percibiría S/190.11 y el trabajador mexicano S/539.73, cabe resaltar que el trabajador peruano ya había percibido una gratificación completa ascendente a S/2,093 de un sueldo completo + S/188.37 de bonificación extraordinaria, lo que hace un total de S/2,281.37.

El costo de vida en México es de S/1,910 por otro lado, en Perú asciende a S/2,122, lo cual hace una diferencia de S/212, ello indica que el costo de vida en ambos países es casi similar. Para el presente año, el valor de la canasta básica alimentaria Mexicana asciende a \$1,632.51 pesos, equivalente a S/255.36 soles, la cual representa el 44.5% del salario mínimo (\$3,696.6 equivalente a S/578.22), por otro lado, la canasta básica

familiar Peruana es de S/286.73 y representa el 30.83% del sueldo mínimo, cabe resaltar que el salario mínimo es calculado de acuerdo a los factores de cada país, en México el salario mínimo alcanza para las compras mínimas necesarias para subsistir, caso igual en Perú.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

Según los resultados mostrados en el capítulo anterior del presente trabajo de investigación, se concluye que, dentro del estudio comparativo de la legislación laboral entre Perú y México, la Legislación laboral peruana tiene mayores beneficios para los trabajadores que la Ley federal de México, en Perú se brinda mayor subvención, por el contrario, en México los trabajadores no tienen muchos beneficios consecuentemente afecta su calidad de vida.

Los resultados obtenidos al analizar la legislación laboral de Perú ,concluyen que Perú tiene lo necesario para amparar al trabajador, en ese sentido los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación son similares a los que obtuvo Roeder (2019), quien en su tesis “Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los Trabajadores de confianza” indicó que existe una influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores evidenciando la importancia de tener en la organización un plan de beneficios, que impactan en la rotación y calidad de vida laboral respetando derechos y deberes en el trabajador. Del mismo modo, Barragán y Camargo (2019), en su tesis “Influencia de la legislación laboral y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Global Job SAS” señalan que el trabajador tiene derecho a sus beneficios según ley ,ascenso laboral , flexibilidad en el horario, beneficios en salud, así como deberes por derechos, generando mayor

motivación en las organizaciones, de lo cual se encarga el área de gestión humana, por lo cual es necesario que en la organización se fortalezcan y se den a conocer las funciones en el área.

Así mismo, los resultados del presente trabajo de investigación son similares a los de Hernández (2018) en su tesis titulada investigación “Naturaleza de los salarios caídos y sus afectaciones a partir de la reforma realizada por la Ley Federal del Trabajo” sostiene que el derecho actualmente en México tiene como reto la recuperación de sus principios esenciales y sumarle a estos la corriente internacional de derechos humanos laborales que buscan la mejora de las condiciones en que prestan servicios y garantizar una mejor vida a cada trabajador sin importar al sector que pertenezcan, del mismo modo, Baltodano (2018) ,quien en su tesis titulada “Indemnización por Despido Arbitrario”, señala que la protección del derecho al trabajo debe ejercerse en todos los momentos de la relación laboral: el inicio, en el devenir de la misma buscando su continuidad y aun cuando esta concluye, con la finalidad de salvaguardar los intereses de ambas partes y evitando se vulneren derechos fundamentales.

Además, los autores Martina y Mora (2017), en su tesis titulada “Comparación de la Legislación Laboral Argentina con su analogía en el Reino Unido” sostiene que ambas legislaciones ponderan y valoran los mismos derechos y deberes tanto para el empleador como para el trabajador, entre ellos: igualdad de trato ante similar situación. Formación profesional, organización dirección y control, disciplina diligencia lealtad y colaboración, seguridad y protección, cobro/pago de remuneración y vacaciones

Por último, Fortunic, Torres y Vargas (2018), en su tesis “Análisis comparativo de los efectos de la legislación tributaria, laboral y ambiental en la competitividad y generación de valor de proyectos mineros en Perú, Chile y México” concluye que respecto al objetivo de comparar la normativa tributaria, laboral y ambiental del sector minero en

Perú, México y Chile, concluimos que las normas laborales con mayor diferencia entre los tres países son las relacionadas a: vacaciones, gratificación, seguro de vida, seguro contra todo riesgo, deberes del trabajador y participación de utilidades.

#### **4.2 Conclusiones**

- Se realizó un comparativo entre la legislación laboral de Perú y México, en el análisis de las dos boletas de pago, se obtuvo que la peruana asciende a S/2,208.05 y la mexicana a \$11,549.pesos mexicanos equivalente en soles a S/1,790.18 lo que hace una diferencia de S/417.86, se afirma que la legislación laboral peruana beneficia más a sus trabajadores que la Ley federal de México, dándole mayores ingresos y por ende una mejor calidad de vida.
- Los resultados obtenidos del análisis comparativo de los derechos del trabajador de la legislación laboral de Perú y la Ley Federal de México, se concluye que Perú tiene mayor preminencia para amparar al trabajador en derechos, se especifica en la boleta de pago de una trabajadora peruana que obtuvo en su jornada laboral ,un total de S/6027.77, que corresponde a sueldo mensual, asignación familiar, gratificación correspondiente a Julio, bonificación extraordinaria y un sueldo completo correspondiente a sus vacaciones ,por otro lado el análisis de la legislación laboral de México también ampara al trabajador pero con menor exención, tanto en derechos, compensaciones , especifica en el recibo de nómina de una trabajadora mexicana, donde describe su jornada laboral, salario diario, la UMA y salario base de cotización, obteniendo un total de \$16,548.15 pesos mexicanos equivalente a soles en S/2,564.96, la cual corresponde al salario mensual, aguinaldo por los 15 días en Diciembre, prima vacacional del 25% por los 6 días de vacaciones y las deducciones de ISR sobre el salario y aporte de IMSS.



- Los resultados obtenidos del análisis comparativo de los deberes del trabajador de la legislación laboral de Perú y la Ley Federal de México, se concluye que ambas legislaciones establecen semejanza en las obligaciones laborales principales en una relación laboral como es la ejecución de labores ,cumplimiento del Reglamento Interno del Trabajo ,mantener una conducta apropiada, respeto al empleador, cumplimiento de normas de seguridad, reserva de información, información de labores, horario de trabajo, cuidado y conservación de los instrumentos ,participaciones en capacitaciones ,consecuentemente el cumplimiento de los deberes del trabajador ayudan a minimiza los riesgos en el lugar de trabajo.
- La comparación de las legislaciones de las empresas estudiadas de ambos países de manera mensual se confirmó que el trabajador Peruano tiene mejores beneficios en comparación al Mexicano, la trabajadora peruana fue remunerada con S/2,208.05 y la mexicana con \$11,549.55 pesos mexicanos equivalente en soles a S/1790.69 lo que hace una diferencia de S/417.36, ya que no cuenta con asignación familiar, la prima vacacional solo es de 25% de acuerdo a los días de vacaciones y el aguinaldo 15 días remunerados y aplicable a deducción de impuesto sobre la renta, por otro lado, los deberes son similares en ambos países y se adecúa en base a la empresa, y en cuanto a los beneficios siguen siendo mejor pagados en Perú, ya que México no hay CTS trucas, los días de vacaciones trucas son en base a los días de cada año trabajado y el aguinaldo un prorrateo de los 15 días exigidos por el ley, a comparación que son 2 gratificaciones al año que corresponden a un sueldo completo, para que estas sean pagadas tiene que haber laborado los 6 meses completos.

## REFERENCIAS

- Abramovich, V. (2002) *Los derechos sociales como derechos exigibles*.  
Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/28628.pdf>
- Arias, F. (2012). “*El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. (6° edición)*”. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Episteme, C.A. Recuperado de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Barragán, J, & Camargo, L. (2019). *Influencia de la legislación laboral y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Global Job SAS*. (Tesis de pregrado). Universidad Piloto de Colombia.
- Baltodano, P. (2018). *Indemnización por Despido Arbitrario* (tesis de pregrado). Universidad San Pedro.
- British Broadcasting Corporation (4 de enero de 2017). Mejores países para trabajar. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38509601>
- Banco Central de Reserva del Perú (05 de diciembre de 2018). Caracterización del Departamento de la Libertad.: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleo-nacionaljulagoset-2019.pdf>
- Casale, G., & Sivananthiran, A. (2011). *Los fundamentos de la administración del trabajo*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnpe/reader.action?docID=863017&query=Casale%2C+Giuseppe%2C+and+Alagandram+Sivananthiran>

- Cazau, P (2006) *Introducción a las investigaciones en Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Recuperado el 9 de Diciembre de 2017 en:  
<http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Casale, G & Alagadram, S. (2011) *Los Fundamentos de la administración del trabajo*. (Editorial Oficina Internacional del Trabajo)
- Clauso, A. (). *Análisis documental: el análisis formal*. *Revista General De Información Y Documentación*, 3(1), 11. <https://doi.org/https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/RGID9393120011A>
- Fortunic R, Torres C, & Vargas J. (2013). *Análisis comparativo de los efectos de la legislación tributaria, laboral y ambiental en la competitividad y generación de valor de proyectos mineros en Perú, Chile y México*. (Tesis de maestría). Universidad ESAN
- Ferro, V. (2011). *Derecho Individual del Trabajador*. Recuperado de <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- Granda, M. (2012). *Fundamentos de Legislación Laboral*. (Editorial ITM)
- García, J, & Giacobbe, M. (2009). *Nuevos desafíos en investigación: teorías, métodos, técnicas e instrumentos*, Homo Sapiens Ediciones, 2009. *Versión Electrónica*], Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnpe/reader.action?docID=863017&query=Casale%2C+Giuseppe%2C+and+Alagandram+Sivananthiran>
- Granda, M. (2009). *Fundamentos de la legislación laboral*. Colombia, Medellín: ITM. *[Versión Electrónica]*, Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontco>

[ver&dq=metologia+de+la+investigacion.+Rodirguez&hl=qu&sa=X&ved=0ahUKEwi1sqC65\\_vkAhWHv1kKHSD6DLgQ6AEIJDA#v=onepage&q=metologia%20de%20la%20investigacion.%20Rodirguez&f=false](https://www.google.com/search?q=metologia+de+la+investigacion.+Rodirguez&hl=qu&sa=X&ved=0ahUKEwi1sqC65_vkAhWHv1kKHSD6DLgQ6AEIJDA#v=onepage&q=metologia%20de%20la%20investigacion.%20Rodirguez&f=false)

Hernández, S. (2018). *Naturaleza de los salarios caídos y sus afectaciones a partir de la reforma realizada por la Ley Federal del Trabajo* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México.

Huamán, H. (2005). *Manual de técnicas de investigación. Peru, Lima: Ipladees S.A.C. [Versión Electrónica], Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=OEHABAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=manual+de+tecnicas+de+investigacion&hl=qu&sa=X&ved=0ahUKEwiHrrQ7PvkAhWotVkKHciMAcUQ6AEIJDA#v=onepage&q=manual%20de%20tecnicas%20de%20investigacion&f=false>*

Instituto Nacional de Estadística e Informática (4 de noviembre de 2019). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleo-nacionaljulagose-2019.pdf>

López, P. (2004). *Población, muestra y muestreo. [En línea]*, Recuperado de: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Martina, M, & Mora, N. (2017). *Comparación de la Legislación Laboral Argentina con su análoga en el Reino Unido* (Tesis de pregrado). Universidad Argentina de la Empresa

Morales, C. (2013). *Compensación por tiempo de servicio en los últimos veinticinco años. [Versión Electrónica], Recuperado de: [https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591866960.pdf](https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf)*

Roeder, N. (2019). *Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza.* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego.

Rodríguez, E. (2005). Metodología de la investigación: La creatividad, el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesionalista de éxito. Mexico, Tabasco: Universidad Juarez Autonoma de Tabasco. [Versión Electrónica], Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&dq=metologia+de+la+investigacion.+Rodirguez&hl=qu&sa=X&ved=0ahUKEwi1sqC65\\_vkAhWHv1kKHSD6DLgQ6AEIJDA#v=onepage&q=metologia%20de%20la%20investigacion.%20Rodirguez&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&dq=metologia+de+la+investigacion.+Rodirguez&hl=qu&sa=X&ved=0ahUKEwi1sqC65_vkAhWHv1kKHSD6DLgQ6AEIJDA#v=onepage&q=metologia%20de%20la%20investigacion.%20Rodirguez&f=false)

TMF Group (10 de octubre de 2019).Cambios positivos en las leyes laborales de Perú.<https://www.tmf-group.com/es-co/news-insights/articles/2019/may/positive-changes-peru-labour-laws/>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: ENTREVISTA

La entrevista se realizará al Dr. C.P.C Miguel Arancibia Cueva como Representante del Perú con el fin de establecer las diferencias entre las dos legislaciones laborales presentes en esta investigación. De esta manera contribuya oportunamente a la presente investigación.

**1. ¿Qué tipo de legislación laboral rige en Perú?**

En este caso vamos a utilizar La Ley del Trabajo de empresas privadas

**2. ¿Quiénes son las personas naturales? ¿A qué tributos están afectos?**

Las personas naturales son todas las personas comunes y corrientes, están afectos a las rentas de 1, 2, 4 y 5 categoría, respecto a la 5ta categoría al Impuesto a la Renta, se realiza, siempre y cuando su salario anual no supere los S/29,400, si pasara de ese monto, la empresa tendrá que descontarle mensualmente en su boleta de pago para su posterior envío al fisco.

**3. ¿Quiénes son las personas Jurídicas? ¿A qué tributos están afectos?**

Las personas jurídicas son todas las empresas y están afectos al impuesto a la renta de tercera categoría, renta empresarial.

**4. ¿Cuáles son los Derechos del trabajador? Mencionarlos**

Son todos los beneficios que tiene que recibir el trabajador por sus servicios prestados, entre ellos el RMV, vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, bonificación extraordinaria.

**5. ¿Cuáles son los Deberes del trabajador? Mencionarlos**

Los deberes son: Respetar el horario de trabajo, así como sus instrumentos para el desarrollo del mismo, no beber, no fumar, no difundir información sensible, etc.

**6. ¿Es importante conocer algunas semejanzas y diferencias entre la Legislación del Trabajo de Perú y México? ¿Por qué?**

Es de suma importancia, ya que ambas legislaciones están pensadas en base al país, lo que necesitan los trabajadores para poder tener una vida digna y decente, y así del mismo modo, poder brindársela a sus familias.

## ANEXO N° 2: ENTREVISTA

La entrevista se realizará a la docente mexicana de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mg. Mayela Meza Pérez, en México, con el fin de establecer las diferencias entre las dos legislaciones laborales presentes en esta investigación. De esta manera contribuya oportunamente a la presente investigación.

### 1. ¿Qué tipo de legislación laboral rige en México?

México se rige bajo la legislación de la Ley Federal del trabajo, actualizada al 02 de Julio del 2019, la cual es la máxima legislación en cuanto al ámbito laboral mexicano

### 2. ¿Quiénes son las personas físicas? ¿A qué tributos están afectos?

Las personas físicas son todas las personas comunes y corrientes y están afectos al Impuesto Sobre la Renta, siempre y cuando estén laborando subordinadamente bajo un empleador.

### 3. ¿Quiénes son las personas Morales? ¿A qué tributos están afectos?

Las personas morales son el conjunto de personas físicas que se unen en conjunto para formar una sociedad o una empresa, bajo una denominación social, y están afectos a todos los tributos de Impuesto sobre la Renta de personas morales.

### 4. ¿Cuáles son los Derechos del trabajador? Mencionarlos

Según la Ley Federal del Trabajo son todos los conceptos remunerativos que benefician al trabajador, tenemos la Remuneración mínima vital, aguinaldo, prima vacacional, etc.



**5. ¿Cuáles son los Deberes del trabajador? Mencionarlos**

Según la Ley Federal del Trabajo es todo lo que el trabajador tiene que hacer en la empresa según estipulación y modificación de cada empresa, por ende el trabajador tiene que cumplirla, de no hacerlo, se le sancionará o retirará de la empresa. Entre ellos tenemos: Horario de trabajo, uso del mobiliario de trabajo, comportamiento en el ámbito laboral, conflicto de intereses, etc.

**6. ¿Es importante conocer algunas semejanzas y diferencias entre la Legislación del Trabajo de Perú y México? ¿Por qué?**

Por supuesto que es importante, ya que cada país es diferente y para la presente investigación se tiene que saber ambas legislaciones y ver el beneficio económico entre ambas.

**7. ¿Cuál es la diferencia entre Finiquito y Liquidación?**

Finiquito es cuando el trabajador renuncia a la empresa y tiene que recibir los beneficios trancos en su boleta de pago, y la liquidación es cuando el patrón o empleador corre al trabajador de la empresa sin justificación alguna y tiene que compensarlo con un beneficio adicional estipulado en la Ley Federal del Trabajo como despido injustificado.

### **ANEXO N°3: EMPRESA JARDINES DE LA PAZ**

Jardines de la Paz es el primer grupo empresarial del rubro funerario en el país, con más de 27 años de experiencia ayudando a las familias a sobrellevar el difícil momento que significa la partida de un ser querido.

Está acogida al régimen general del impuesto a la renta y está considerada para fines laborales al régimen laboral general, cuenta con 193 trabajadores en planilla en sus tres sucursales a nivel nacional, desglosándose en Trujillo con 60 trabajadores, Chiclayo 31 trabajadores y finalmente Lima con 102 trabajadores, con puestos como: vendedores, administrativos de créditos y cobranzas, recursos humanos, contabilidad, caja, administradores de sucursales, personal de mantenimiento y otros.

Brinda servicios de:

- Funerario Platinum
- Funerario Premium
- Funerario Especial
- Funerario Clásico
- Funerario Tradicional
- Cenizas al mar
- Especial para colonia japonesa
- Traslados
- Flores
- Urnas

#### **ANEXO N°4: ANEMEX S.A de C.V**

Empresa especializada dedicada a brindar asistencia funeraria de alta calidad a ejecutivos y fuerza laboral de todo tipo de empresas y organizaciones tanto públicas como privadas.

Trabajamos como un nuevo concepto de previsión atendiendo las necesidades concretas de cada empresa con la máxima flexibilidad.

Estamos presentes en los 32 estados de la república mexicana y con más de 500 trabajadores.

Brindamos servicios tanto para inhumación y cremación, por otro lado membresías individuales, familiares y familias con padres.

**ANEXO N°5: TABLA ISR DE PAGOS MENSUALES**

<b>TABLA ISR 2020 : PAGOS MENSUALES</b>			
<b>Límite Inferior</b>	<b>Límite Superior</b>	<b>Cuota Fija</b>	<b>Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior</b>
<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>%</b>
0.01	578.52	-	1.92
578.53	4,910.18	11.11	6.40
4,910.19	8,629.20	288.33	10.88
8,629.21	10,031.07	692.96	16.00
10,031.08	12,009.94	917.26	17.92
12,009.95	24,222.31	1,271.87	21.36
24,222.32	38,177.69	3,880.44	23.52
38,177.70	72,887.50	7,162.74	30.00
72,887.51	97,183.33	17,575.69	32.00
97,183.34	291,550.00	25,350.35	34.00
291,550.01	En adelante	91,435.02	35.00

ANEXO N°6

Ingresos anuales de un trabajador del Perú, expresado en soles.

<b>PERÚ</b>				
Días laborados	365			
Salario Mensual	2000		Vacaciones	30
CTS ANUAL	2000		Jornada	8 horas
			Pre y Post na	98 días
<b>Concepto</b>			<b>Gravado</b>	<b>Deducción</b>
Remuneracion			24,000.00	
Gratificaciones			4,186.00	
Bonificación Extraordinaria			376.74	
Vacaciones			2,093.00	
Asignacion Familiar			1,116.00	
Renta de 5ta Categoria				
Essalud				2,160.00
Afp 12.98%				3,115.20
<b>OTROS</b>		<b>Totales</b>	<b>31,771.74</b>	<b>5,275.20</b>
<b>Descanso Semanal</b>	1 dia		<b>Total a pagar</b>	<b>S/26,496.54</b>

ANEXO N°7

Ingresos anuales de un trabajador de México, expresado en soles.

<b>MÉXICO</b>				
Días laborados	365		UMA	13.51
Salario Diario	66.850		Salario base	69.87
Ingreso	15/02/2019		Jornada	Diurna
			Pre y Post N°	84 Días
<b>Concepto</b>			<b>Gravado</b>	<b>Deducción</b>
Sueldos y Salarios			24,000.00	
Subsidio			-	
Aguinaldo			875.15	
Prima vacacional			100.28	
ISR causado				2,727.60
ISR aguinaldo				127.64
CUOTA OBRERA IMSS				639.72
<b>OTROS</b>		<b>Totales</b>	24,975.43	3,494.96
<b>Descanso Semanal</b>	1 día		<b>Total a pagar</b>	<b>S/21,480.47</b>

**ANEXO N°8: FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

INDICADORES	CRITERIOS	INFORMACIÓN ENCONTRADA	SEMEJANZAS	DIFERENCIA
<b>LEGISLACIÓN LABORAL</b>	<b>DERECHOS</b>	RMV	La jornada máxima de trabajo y el descanso semanal obligatorio son iguales, de igual forma las utilidades	La remuneración mexicana se aplica en base a la UMA y zona geográfica y en Perú en base a la inflación, la licencia Pre y Post natal en México es de 84 días y en Perú 94 días, la licencia por paternidad peruana es de 10 días mientras que en México es de 5 días, las vacaciones en Perú son de 30 días por 1 año de trabajo y México 6 días en el primer año y avanza 2 días cada año más una prima del 25%, la jornada nocturna no es remunerada adicionalmente, en Perú es el 35% adicional, México no tiene CTS, Perú si, la gratificación es 15 días de pago en diciembre y en Perú 2 al año, en México el seguro de salud integra el aporte de jubilación, en Perú no y es el 9% del salario, en Perú se le asigna 9% de la RMV para el hijo, en México no hay beneficio alguno. En Perú el despido arbitrario corresponde a 1 remuneración y media mensual por cada año de servicio y en México si es tiempo determinado 6 meses de salario por el primer año y 20 días por los siguientes, y en el caso de indeterminado 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, 3 meses de salario y los salarios vencidos e intereses y una prima de antigüedad que consistirá en 12 días de salario por cada año de servicio. En Perú las utilidades se pagan en base al tipo de empresa y en México es el 10%
		Jornada máxima de trabajo		
		Derecho al refrigerio		
		Descanso semanal Obligatorio		
		Licencia Pre y Post Natal		
		Licencia por paternidad		
		Vacaciones		
		Jornada Nocturna		
		Compensación por tiempo de servicios (CTS)		
		Gratificaciones		
		Seguro de Salud		
		Asignación Familiar		
		Indemnización por despido arbitrario		
Utilidades				

**ANEXO N°09: FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS DEBERES DEL TRABAJADOR**

INDICADORES	CRITERIOS	INFORMACIÓN ENCONTRADA	SEMEJANZAS	DIFERENCIA
<p><b>LEGISLACIÓN LABORAL</b></p>	<p><b>DEBERES</b></p>	Ejecución de labores	<p>Son muy similar los derechos en ambos países</p>	
		Cumplimiento del RIT		
		Conducta apropiada		
		Respeto al empleador		
		Cumplimiento de normas de seguridad		
		Reserva de información		
		Información de labores		
		Horario de trabajo		
		Cuidado y conservación de los instrumentos		
		Participación en capacitaciones		



**ANEXO N°10: FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LAS COMPENSACIONES DEL TRABAJADOR**

INDICADORES	CRITERIOS	INFORMACIÓN ENCONTRADA	SEMEJANZAS	DIFERENCIA
<p><b>LEGISLACIÓN LABORAL</b></p>	<p><b>COMPENSACIONES</b></p>	<p>Vacaciones Truncas</p>	<p>-</p>	<p>En Perú las vacaciones truncas se hacen de acuerdo al tiempo de inicio y término del contrato, de acuerdo a ello se hace el cálculo, en México es de acuerdo al año de cese, ya que por cada año es diferente los días de vacaciones y se adiciona la prima vacaciona, respecto a las CTS truncas en Perú se tiene que ver la fecha de abono y cese, en México no hay CTS. Por último en México las gratificaciones truncas se calculan por los días y se aplica ISR, en Perú no se aplica impuesto a la renta para el presente ejemplo</p>
		<p>CTS Truncas</p>		
		<p>Gratificaciones Truncas</p>		



**ANEXO 12: CUADRO COMPARATIVO SALARIAL MENSUAL EN MONEDAS  
LOCALES DE AMBOS PAÍSES**

PERÚ					MÉXICO				
								UMA	86.88
Salario Mensual	2000		Vacaciones	30	Salario Diario	430		Salario base	449.44
CTS ANUAL	2000		Jornada	8 horas	Ingreso	15/02/2019		Jornada	Diurna
Perioricidad	Mensual		Pre y Post natal	98 días	Perioricidad	Mensual		Pre y Post Natal	84 Días
<b>Concepto</b>			<b>Gravado</b>	<b>Deducción</b>	<b>Concepto</b>			<b>Gravado</b>	<b>Deducción</b>
Remuneracion			2,000.00		Sueldos y Salarios			12,900.00	
					Subsidio			-	
Gratificaciones del Mes de Julio			348.83		Aguinaldo			469.08	
Bonificación Extraordinaria			31.40						
Vacaciones			174.42		Prima vacacional			53.75	
Asignacion Familiar			93.00						
Renta de 5ta Categoría					ISR causado				1,461.98
Essalud				180.00	ISR aguinaldo				68.42
Afp 12.98%				259.60	CUOTA OBRERA IMSS				342.88
<b>OTROS</b>		<b>Totales</b>	<b>2,647.65</b>	<b>439.60</b>	<b>OTROS</b>		<b>Totales</b>	<b>13,422.83</b>	<b>1,873.28</b>
<b>Descanso Semanal</b>	1 dia		<b>Total a pagar</b>	<b>S/2,208.05</b>	<b>Descanso Semanal</b>	1 dia		<b>Total a pagar</b>	<b>\$11,549.55</b>

**ANEXO 13: VACACIONES TRUNCAS EN MONEDAS DE AMBOS PAISES**

PERÚ		MÉXICO	
<b>Tiempo de Servicio</b>	<b>Remuneración Computable</b>	<b>Tiempo de Servicio</b>	<b>Remuneración</b>
Fecha de Ingreso 15/02/2019	Remuneración S/.2,000.00	Fecha de ingreso 15/02/2019	Salario Diario 430.00
Fecha de cese 15/07/2020	Asignación Familiar S/.93.00	Fecha de cese 15/07/2020	
	Remuneración Computable S/.2,093.00		
<b>Récord Laboral</b>	<b>Cálculo</b>		<b>Cálculo</b>
Años 1	Meses 4 x 174.42 = S/697.68	15/02/2019 14/02/2020	<b>Vacaciones Anuales</b> 3,440.00
Meses 4	Días 29 x 5.81 = S/168.49	15/02/2020 14/02/2021	Proporción Vacaciones 9.42
Días 29	<b>Total a percibir S/866.17</b>	15/02/2020 15/07/2020	Días de calculo 151.00
			Vacaciones 1,423.12
			25% prima vacacional 355.78
			<b>Total percibir \$1,778.90</b>

## ANEXO 14: GRATIFICACIÓN TRUNCAS EN MONEDAS DE AMBOS PAISES

PERÚ	MÉXICO																					
<p><b>Cálculo de Gratificación Trunca:</b>  <b>Remuneración Computable : S/2,000 + s/93 = S/2,093</b></p> <p style="padding-left: 40px;">Por los meses = S/0.00            Por los días = S/2,093 / 6 / 30 * 15 = S/174.41</p> <p><b>Bonificación extraordinaria</b>            S/174.41 x 9% = S/15.70</p> <p style="text-align: center;">La trabajadora recibirá un total de S/190.11</p>	<table border="1"> <tr> <td>Salario Diario</td> <td style="text-align: right;">430.00</td> </tr> <tr> <td>Mensual</td> <td style="text-align: right;">12,900.00</td> </tr> <tr> <td>15 Días aguinaldo</td> <td style="text-align: right;">6,450.00</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> </td> </tr> <tr> <td>F/ inicio</td> <td style="text-align: right;">15/02/2019</td> </tr> <tr> <td>F/renuncia</td> <td style="text-align: right;">15/07/2020</td> </tr> </table>	Salario Diario	430.00	Mensual	12,900.00	15 Días aguinaldo	6,450.00			F/ inicio	15/02/2019	F/renuncia	15/07/2020	<table border="1"> <tr> <td><b>Aguinaldo</b></td> <td style="text-align: right;">6,450.00</td> </tr> <tr> <td>Proporción aguinaldo</td> <td style="text-align: right;">17.67</td> </tr> <tr> <td>Días de calculo</td> <td style="text-align: right;">197.00</td> </tr> <tr> <td><b>Aguinaldo a recibir</b></td> <td style="text-align: right;"><b>3,481.23</b></td> </tr> </table>	<b>Aguinaldo</b>	6,450.00	Proporción aguinaldo	17.67	Días de calculo	197.00	<b>Aguinaldo a recibir</b>	<b>3,481.23</b>
Salario Diario	430.00																					
Mensual	12,900.00																					
15 Días aguinaldo	6,450.00																					
F/ inicio	15/02/2019																					
F/renuncia	15/07/2020																					
<b>Aguinaldo</b>	6,450.00																					
Proporción aguinaldo	17.67																					
Días de calculo	197.00																					
<b>Aguinaldo a recibir</b>	<b>3,481.23</b>																					
La trabajadora recibirá un total de S/190.11	La trabajadora recibirá un total de \$ 3,481.23 Pesos																					

**ANEXO N°15: BOLETA DE PAGO TRABAJADORA PERUANA**

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos			Situación			
Tipo	Número				ACTIVO O SUBSIDIADO			
DNI								
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Regimen Pensionario		CUSPP			
20/11/2017		EMPLEADO	SPP PRIMA		610240JAAYY1			
MODALIDAD CONTRACTUAL				Plazo Fijo				
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo		
31	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos	
				248				
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por		
Tipo	Motivo			N.º Días		Rentas de 5ta categoría		
						No tiene		

  

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
<b>Ingresos</b>				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	2,000.00		
0312	BONIF. EXTRAORD. TEMPORAL LEY 29351 y 30334	180.00		
0406	GRATIF. F.PATRIAS NAVIDAD LEY 29351 Y 30334	2,000.00		
<b>Descuentos</b>				
0701	ADELANTO			
<b>Aportes del Trabajador</b>				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		32.00	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES			
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		26.98	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		250.00	
<b>Neto a Pagar</b>				<b>3,871.02</b>
<b>Aportes de Empleador</b>				
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB			180.00