



Facultad de Administración y Negocios  
Carrera de Contabilidad

**“Costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, para buscar la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018”**

**Autores:**

Rosalía Mamani Maccapa  
Norit Gil Mamani

Para optar el Título Profesional de  
**Contador Público**

**Asesor:**

Mg. Cecilia Emperatriz Torres Pino

Arequipa, marzo de 2019.

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación titulado “Costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, para buscar la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018”, se desarrolló, con la finalidad de demostrar cuales son las diferencias de los costos que podemos descubrir en Chile y que estos sean aplicados en Perú, para ello se establece un objetivo principal de la que se desprenden tres objetivos específicos.

Nuestro trabajo de investigación ha sido elaborado con una metodología comparativa y descriptiva sobre las leyes de los beneficios sociales de los trabajadores; que todo empleador debe tener en cuenta para determinar el costo laboral.

La presente investigación, está estructurada en los siguientes capítulos:

Capítulo 1 Generalidades, se desarrolla el planteamiento del problema, los objetivos de investigación y la justificación, donde se plasma las razones del porqué se realiza el presente trabajo.

Capítulo 2 Fundamentación Teórica, se hace referencia al marco conceptual de los costos laborales, en el marco referencial se cita trabajos de investigación anteriores al nuestro sobre costos laborales en Perú, en el marco legal y teórico, desarrollamos bases legales con el fin de esclarecer y profundizar los conceptos que engloban los costos laborales entre ambos países como son remuneraciones, asignación familiar,

vacaciones, gratificaciones, CTS, seguro de salud; con la finalidad de sustentar nuestro trabajo de investigación.

Capítulo 3 Estado del Arte, se precisa las referencias de investigadores anteriores al nuestro sobre costos laborales.

Capítulo 4 Metodología para realizar la presente investigación, se tomó en cuenta la investigación descriptiva propositiva con dos variables: costos laborales del sector comercial del régimen privado-Chile como variable Dependiente y costos laborales del sector comercial del régimen privado-Chile como variable independiente y al finalizar la investigación se podrá confirmar el objetivo planteado.

Capítulo 5 Desarrollo de la tesis, se plantea los cuadros comparativos de los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile y Perú. Prosiguiendo con el resultado y análisis de la investigación, conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema de investigación.

## **ABSTRACT**

This research work entitled "Labor costs of the commercial sector of the private regime, applied in the country of Chile, to seek improvement in labor costs of the commercial sector of the private regime, applied in Peru. 2018 ", was developed, with the purpose of demonstrating which are the differences of the costs that we can discover in Chile and that these are applied in Peru, for it a main objective is established from which there are three specific objectives.

Our research work has been developed with a comparative and descriptive methodology on the laws of social benefits of workers; that every employer must take into account to determine the labor cost.

The present investigation is structured in the following chapters:

Chapter 1 General, the problem statement, the research objectives and the justification are developed, where the reasons for the present work are expressed.

Chapter 2 Theoretical Foundation, reference is made to the conceptual framework of labor costs, in the frame of reference reference is made to research works prior to ours on labor costs in Peru, in the legal and theoretical framework, we develop legal bases in order to clarify and deepen the concepts that include labor costs between both

countries, such as remuneration, family allowance, vacations, bonuses, CTS, health insurance; in order to sustain our research work.

Chapter 3 State of the Art, it requires the references of researchers prior to ours about labor costs.

Chapter 4 Methodology to carry out the present investigation, the propositive descriptive research was taken into account with two variables: labor costs of the private sector-Chile as a Dependent variable and labor costs of the private sector-Chile as a dependent variable variable independent and at the end of the investigation the objective can be confirmed.

Chapter 5 Development of the thesis, the comparative tables of the labor costs of the commercial sector of the private regime, applied in the country of Chile and Peru, are presented.

Continuing with the result and analysis of the research, conclusions and recommendations to solve the research problem

## ÍNDICE

RESUMEN.....	II
ABSTRACT.....	IV
INTRODUCCIÓN.....	X

### CAPÍTULO 1

#### GENERALIDADES

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1. Pregunta principal de investigación. ....	2
1.1.2. Preguntas secundarias de investigación. ....	2
1.2. Objetivos de la investigación.....	3
1.2.1. Objetivo general. ....	3
1.2.2. Objetivos específicos. ....	3
1.3. Justificación.....	3

### CAPÍTULO 2

#### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Marco conceptual. ....	5
2.1.1. Costos laborales. ....	5
2.1.2. Régimen laboral privado. ....	5
2.2. Marco referencial. ....	6
2.3. Marco legal.....	7

<b>2.3.1. Marco legal de Perú.</b>	<b>7</b>
<b>2.3.2. Marco legal de Chile.</b>	<b>8</b>
<b>2.4. Marco teórico.</b>	<b>9</b>
<b>2.4.1. Remuneraciones y aportaciones legales de Perú.</b>	<b>9</b>
<b>2.4.1.1. Jornada laboral ordinaria:</b>	<b>9</b>
<b>2.4.1.2. Remuneración:</b>	<b>9</b>
<b>2.4.1.3. Remuneración mínima vital (RMV):</b>	<b>9</b>
<b>2.4.1.4. Asignación familiar:</b>	<b>10</b>
<b>2.4.1.5. Jornada extraordinaria (Horas extras):</b>	<b>10</b>
<b>2.4.1.6. Vacaciones:</b>	<b>10</b>
<b>2.4.1.7. Gratificaciones:</b>	<b>11</b>
<b>2.4.1.8. Compensación por tiempo de servicio (CTS):</b>	<b>11</b>
<b>2.4.1.9. Seguro social de salud (ESSALUD):</b>	<b>12</b>
<b>2.4.2. Remuneraciones y aportaciones legales de Chile.</b>	<b>12</b>
<b>2.4.2.1. Jornada laboral ordinaria:</b>	<b>12</b>
<b>2.4.2.2. Remuneración:</b>	<b>13</b>
<b>2.4.2.3. Remuneración mínima mensual (RMM):</b>	<b>13</b>
<b>2.4.2.4. Asignación familiar:</b>	<b>13</b>
<b>2.4.2.5. Jornada extraordinaria (Horas extras):</b>	<b>14</b>
<b>2.4.2.6. Vacaciones:</b>	<b>14</b>
<b>2.4.2.7. Gratificaciones:</b>	<b>15</b>
<b>2.4.2.8. Seguro de cesantía:</b>	<b>15</b>
<b>2.4.2.9. Fondo nacional de salud (FONASA).</b>	<b>16</b>

### **CAPÍTULO 3**

#### **ESTADO DEL ARTE**

<b>3.1.</b>	<b>Estado del arte.....</b>	<b>17</b>
-------------	-----------------------------	-----------

### **CAPÍTULO 4**

#### **METODOLOGÍA**

<b>4.1.</b>	<b>Metodología de la investigación.....</b>	<b>18</b>
<b>4.1.1.</b>	<b>Método de la investigación.....</b>	<b>18</b>
<b>4.1.2.</b>	<b>Técnica de investigación.....</b>	<b>18</b>
<b>4.1.3.</b>	<b>Diseño de la investigación.....</b>	<b>18</b>
<b>4.1.3.1.</b>	<b>Tipo de investigación.....</b>	<b>18</b>
<b>4.1.3.2.</b>	<b>Nivel de la investigación.....</b>	<b>19</b>
<b>4.2.</b>	<b>Descripción de la investigación.....</b>	<b>19</b>
<b>4.2.1.</b>	<b>Estudio de Caso.....</b>	<b>19</b>
<b>4.2.2.</b>	<b>Población.....</b>	<b>19</b>
<b>4.2.3.</b>	<b>Muestra.....</b>	<b>19</b>
<b>4.2.4.</b>	<b>Técnicas de observación e instrumentos de colecta y procesamiento de datos</b>	<b>19</b>
<b>4.3.</b>	<b>Operacionalización de variables.....</b>	<b>20</b>

### **CAPÍTULO 5**

#### **DESARROLLO DE LA TESIS**

<b>5.1.</b>	<b>Desarrollo de la tesis:.....</b>	<b>21</b>
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>27</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>29</b>

<b>SIGLAS.....</b>	<b>30</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>31</b>

## **CUADRO COMPARATIVO**

<b>Cuadro comparativo 1 : Jornada laboral.....</b>	<b>22</b>
<b>Cuadro comparativo 2 : Remuneración mínima legal .....</b>	<b>22</b>
<b>Cuadro comparativo 3 : Asignación familiar .....</b>	<b>23</b>
<b>Cuadro comparativo 4 : Horas extras.....</b>	<b>24</b>
<b>Cuadro comparativo 5 : Vacaciones .....</b>	<b>24</b>
<b>Cuadro comparativo 6 : Gratificaciones .....</b>	<b>25</b>
<b>Cuadro comparativo 7 : Compensación por tiempo de servicio .....</b>	<b>25</b>
<b>Cuadro comparativo 8 : Seguro de salud .....</b>	<b>26</b>

## **INTRODUCCIÓN**

El capital humano es uno de los elementos importantes dentro de la estructura empresarial. El desarrollo humano tiene como objetivo agrandar las posibilidades de desarrollo de las personas, no solo su economía personal sino también el de su propio país. El vínculo entre empleado y desarrollo humano es la unión y participación activa de ambos, ya que origina ingresos y medios de vida, reduce la pobreza y permite un crecimiento igualitario. Según el estudio de Programa general de informe sobre Desarrollo Humano 2015 publicado por el PNUD, Chile ocupa el puesto 42 clasificado entre uno de los países con muy alto desarrollo humano y Perú el puesto 84, por la razón que la investigación se realiza con el país de Chile. (PNUD, 2015)

El presente trabajo de investigación que lleva por título, costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, para buscar la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018. El planteamiento de la idea central de la investigación es detallar. ¿Cuáles son las diferencias en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile con respecto a Perú? Para ello se establece un objetivo principal el cual es: Detallar las diferencias de los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, buscando la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018. siendo así

que de este objetivo se desprenden tres objetivos específicos, los cuales son, determinar, comparar y analizar los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, y costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018.

La naturaleza de la fuente de investigación se encuentra en las bases legales laborales de Chile y Perú que regulan a los costos laborales entre ambos países, la fuente de investigación se llegó a extraer de legislaciones, artículos científicos, libros y sitios web laborales. Para el desarrollo de la investigación, no se encontraron limitaciones que impidan el desarrollo de la tesis.

# **CAPÍTULO 1**

## **GENERALIDADES**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

En la actualidad, el tema de costos laborales, es el centro de debate, por las constantes modificaciones que se establecen en la legislación laboral, en los últimos años, estos han originado que estemos más pendientes de tales modificaciones, tanto los empleadores, como los profesionales encargados de recursos humanos, para poder evitar inconvenientes futuros, que probablemente esos errores por falta de información, lleguen a incrementar los costos de la empresa.

En las empresas del sector comercial los costos laborales es uno de los desembolsos de dinero más grandes que realizan los empleadores dentro de sus operaciones comerciales, la falta de conocimiento de todos los conceptos remunerativos que tienen que pagar a todos los trabajadores en planilla, hacen que eleven los costos laborales. Así como también existen empresas al momento de contratar mano de obra miden sus costos, tomando en cuenta tres índices como referencia, la remuneración, los tributos que estas afectan, y los beneficios sociales.

Los empleadores ven por conveniente no ingresar a los trabajadores en planilla, con el fin de reducir los costos laborales que implica la formalidad legal por cada uno de

ellos, ya que estas estarían obligadas a pagar todos los beneficios laborales y seguro social de salud. Para el empleador es mejor contratar por recibos de honorarios, ya que así evitan pagar los costos mencionados anteriormente.

Por lo tanto, lo que queremos lograr con la presente investigación, es concluir con las diferencias en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile y los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú.

#### **1.1.1. Pregunta principal de investigación.**

- ¿Cuáles son las diferencias en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, y los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú 2018?

Buscamos encontrar diferencias, para tomar como referencia, los costos laborales del país de Chile y Perú, con el fin de poder implementar y mejorar en nuestra legislación laboral.

#### **1.1.2. Preguntas secundarias de investigación.**

- ¿Cuáles son los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile?
- Con el fin de conocer los costos laborales que implica la contratación de un empleado en Chile, buscando nuevos conocimientos del tratamiento laboral.
- ¿Cuáles son los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Perú?
- Con el propósito de optimizar los costos laborales, mejorando los tratamientos laborales de nuestra legislación.

## **1.2. Objetivos de la investigación.**

### **1.2.1. Objetivo general.**

- Detallar las diferencias de los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, buscando la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018.

### **1.2.2. Objetivos específicos.**

- Determinar los costos laborales del sector comercial del régimen privado, en el país de Chile, y los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018.
- Comparar los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, y los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018.
- Analizar los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, y costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018.

## **1.3. Justificación.**

El capital humano es uno de los elementos importantes dentro de la estructura empresarial, por lo que se debe mantener una relación positiva tanto el empleador y trabajador, saber de los costos laborales del personal, ayudara que los empresarios tengan un mejor conocimiento de cuanto implica contratar a un trabajador. Es por ello que vemos la importancia de extraer y comparar los costos laborales de Perú y Chile para poder implementar y resaltar las diferencias entre los dos países y si es posible implementar en Perú.

Nuestro trabajo de investigación que lleva de título “Costos laborales del sector comercial del régimen privado, en el país de Chile, para buscar la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018”, desempeñara un papel importante, debido a que hablaremos de costos laborales que

implica la contratación de un trabajador. Es por ello que decimos que nuestro trabajo de investigación será de apoyo no solo para los empresarios sino también para nuevas investigaciones que desean conocer sobre costos laborales de Perú comparado con el país de Chile.

Al realizar este trabajo de investigación buscamos encontrar diferencias, para tomar como referencia, los costos laborales del país de Chile y el de nuestro país Perú, con el fin de poder implementar y mejorar en nuestra legislación laboral, si no fuera el caso tener una nueva información de cómo funciona los costos laborales en Chile, buscamos también abrir nuevos panoramas de investigación, salir un poco de nuestro territorio peruano, comparando los costos laborales, saber cómo está compuesto, el tratamiento o cálculo.

Empresarialmente, porque permitirá analizar los costos laborales de Chile vs Perú e identificar las diferencias, por medio de comparaciones de ambas legislaciones, esto ayudara a que nuestros empresarios, conozcan los costos laborales de ambos países. Esta investigación tiene por finalidad detallar las diferencias de los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en los trabajadores dependientes del país de Chile, para buscar la mejora de la legislación laboral y poder aplicarlo en Perú.

## **CAPÍTULO 2**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **2.1. Marco conceptual.**

##### **2.1.1. Costos laborales.**

Los costos laborales son aquellos desembolsos de dinero o gastos en las que incurre el empleador, de manera obligatoria y permanente, y no aquellos costos aleatorios, extraordinarios o inciertos, por el uso de la mano de obra o prestación de servicio, bajo el régimen de subordinación o dependencia laboral. Contablemente se define como un grupo de egresos de parte del empleador al iniciar un vínculo laboral de un empleado hasta el cese o término de la relación laboral. (CARLOS C, 2015) , (ZVALETA R, 2008) y (CHACALTANA J, 1998)

##### **2.1.2. Régimen laboral privado.**

El régimen laboral de la actividad privada son las normas que regulan los derechos y obligaciones de los participantes del contrato de trabajo (empleador y trabajador). La ley laboral en el Perú establece derechos y beneficios para todos los empleados en el sector privado (vacación, gratificación, seguro social de salud, asignación familiar, CTS, y sistema de pensión (AFP/ONP). (Pro Inversion, 2016)

## **2.2. Marco referencial.**

En el trabajo de investigación que lleva por título, “Análisis de los beneficios laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión S.A.C. del periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote”, se plantea como objetivo general: Desarrollar un análisis de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión S.A.C. del periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote, llegando a la conclusión de que los costos y gastos del ejercicio 2015 y 2016, los beneficios laborales que tienen mayor énfasis, son las gratificaciones, vacaciones, CTS, Es Salud, y asignación familiar. (SIFUENTES Delia , 2017)

En el trabajo de investigación que lleva por título, “Análisis de la estructura de los costos de los recursos humanos y de las obligaciones laborales de la empresa constructora General Argus E.I.R.L. –Cusco, periodo 2015”, que tiene como objetivo general, analizar la estructura de costos de recursos humanos e identificar las obligaciones laborales de la empresa constructora Generación Argus E.I.R.L. periodo 2015. Cuyo problema de investigación se centra en que la empresa no cumple adecuadamente con sus empleados eventuales por la labor que realizan. Llegando a la conclusión que el empleador adeuda el pago de las gratificaciones, CTS, y la asignación familiar, que les corresponde por ley a los empleados que a la fecha de investigación se encontraban por recibos por honorarios cuando les corresponde el ingreso a planilla, evadiendo de tal manera con el cumplimiento de las obligaciones laborales. (BUSTAMANTE Diana y PILARES, 2016)

En el trabajo de investigación que lleva por título, “Estudio de los costos laborales económicos de las Microempresas de la ciudad de Arequipa y su influencia en la informalidad empresarial en los años 2012-2016”, que tiene como objetivo de estudio general analizar los costos laborales económicos de las microempresas arequipeñas y su influencia en la informalidad en los años 2012 al 2016. Llegando a las siguientes conclusiones, el 65% son microempresarios formales, de los cuales el 79% no cumple

en registrar a sus empleados en planilla, algunos de los trabajadores no perciben vacaciones ni horas extras. Solo el 20% cumplen con las leyes laborales siendo el sector agrario el sector de mayor informalidad. (GONZALES Thalya y ZAPANA, 2017)

### **2.3. Marco legal.**

#### **2.3.1. Marco legal de Perú.**

- DS N° 008-2002-TR Reglamento del D.L. N° 854 modificado por la Ley N° 27671, jornada de trabajo en sobretiempo. Establece que la jornada ordinaria para mayores de edad es de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- DS N° 003-97-TR del TUO del D.L. 728. Es un conjunto de normas que tiene como finalidad promover un régimen de igualdad de oportunidades de trabajo masivo dentro del marco político económico de programa especial de promoción del empleo. Dentro del índice del presente D.L., señala que la remuneración percibida por el trabajador, constituye para el tratamiento legal todo sus ingresos, siempre en cuando sea de libre disponibilidad del trabajador.
- Ley N° 25129 y su reglamento D.S. N° 035-90-TR. Asignación familiar: Tienen derecho a percibir la asignación familiar todo empleado del D.L. 728, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. La presente ley tiene por objeto describir que personas están sujetas a recibir una asignación familiar, si tiene límite o no y cuál es el porcentaje de la asignación familiar y la base para sacar el porcentaje
- D.L. N° 713-Descanso remunerado de los trabajadores de la actividad privada y su reglamento, D.S. N° 012-92-TR: La presente ley habla sobre los descansos semanales remunerados, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Nos especifica cuanto o como es el monto que se debe pagar por el día de descanso obligatorio semanal de los trabajadores

- Ley N° 27735 Gratificación de la actividad privada, y su reglamento D.S. N° 005-2002-TR: La gratificación legal, son aquellas de cumplimiento obligatorio por el empleador. Tienen derecho a percibir las gratificaciones por fiestas patrias y navidad los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.
- Ley N° 29351-Ley de la bonificación extraordinaria a la gratificación por fiestas patrias y navidad, y su reglamento D.S. N° 007-2009-TR: El trabajador percibe el porcentaje de la aportación que se realizaba al Seguro Social de Salud del 9 %, y serán abonadas a los trabajadores con la denominación de bonificación extraordinaria.
- Ley N° 26790- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento D.S. N° 009-97-SA. Y Ley N° 28791 y su reglamento D.S. N° 020-2006. Que modifica los literales a) y b) del Art. 6, donde establece que el aporte para asegurados regulares del seguro social de salud es el 9% de la remuneración del mes, la que no podrá ser inferior a la R.M.V. vigente a la fecha de la aportación.

### **2.3.2.Marco legal de Chile.**

- Ley N° 20281 Ley que modifica el artículo 42 de Código de Trabajo, en la que precisa que los trabajadores con jornada ordinaria completa no percibirán una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual a partir de julio 2008.
- Ley N° 21112, se reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar. A partir del 01 de septiembre de 2018 hasta el 28 de febrero del 2019 la RMM, para trabajadores mayores de 18 años y menores a 65 años de edad, es equivalente a \$ 288 000,00 pesos chilenos. La asignación familiar reemplaza el art. 4 de la Ley N° 18987, a partir del 01 de agosto del 2018, se establecen cuatro tramos, siendo estos , tramo a) de \$ 11 887,00 b) de \$ 7 259,00 c) de \$ 2 295,00 y d) no les corresponde asignación familiar.
- Ley N° 21112, Decreto con fuerza de ley, donde establecen todas las regulaciones laborales tanto para los empleadores y trabajadores de la actividad privada. En el Art. N° 22 jornada ordinaria de trabajo, establece las horas trabajadas por semanas y así

como el tiempo de refrigerio. Art. N° 30 horas extraordinarias especifica cuanto es el máximo y porcentaje remunerado de horas extras y sobre la base del importe se aplica el porcentaje. Art. N° 41 de las remuneraciones, establecen el monto de las remuneraciones cada cuanto tiempo son abonadas. Art. 47 gratificación la presente tiene como objeto especificar en base a que se calcula la gratificación, porcentaje y que trabajador está sujeto al pago de una gratificación.

## **2.4. Marco teórico.**

### **2.4.1. Remuneraciones y aportaciones legales de Perú.**

#### **2.4.1.1. Jornada laboral ordinaria:**

La Constitución Política del Perú en su Art. 25, así como el D.L. N° 854, establecen, para mayores de edad la jornada ordinaria es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, de las que se puede pactar un convenio o acuerdo entre el empleador y el trabajador a una jornada menor a lo estipulado por mandato legal. (Constitución Política del Perú, 1993)

El tiempo de refrigerio, para empleados con horario corrido, tiene derecho a no menos de 45 minutos dentro del horario de trabajo, que no forma parte de las 48 horas de trabajo. (D.L. N° 854, 1996)

#### **2.4.1.2. Remuneración:**

Todo trabajador tiene derecho a una remuneración necesaria y equitativa para el bienestar material y espiritual de él y el de su familia. (Constitucion Política del Peru, 1993).

Asimismo el D.L. 728. Establece que la remuneración percibida por el trabajador, constituye para el tratamiento legal todos sus ingresos, siempre en cuando sea de libre disponibilidad del trabajador.

#### **2.4.1.3. Remuneración mínima vital (RMV):**

Se entiende por RMV, al importe mínimo que percibe el trabajador como retribución de su trabajo por una jornada ordinaria completa, el monto de este no puede ser inferior

a la R.M.V., siendo equivalente a partir del 1 de abril de 2018 S/ 930,00 soles. (D.S. N° 004-2018-TR, 2018).

#### **2.4.1.4. Asignación familiar:**

La asignación familiar tiene carácter remunerativo, por ello el titular directo es el empleado que se encuentra laborando y que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, o mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios hasta un plazo máximo de 6 años, La asignación familiar es el 10% de la RMV vigente a la fecha del pago. Las condiciones para ser beneficiario de la asignación familiar es tener vínculo laboral vigente, el trabajador solo recibirá un único importe, independiente al número de hijos, si ambos padres laboran en una misma empresa, los dos reciben la asignación familiar, cuando el trabajador labore en más de una entidad, recibirá por ambas el beneficio. (Ley N° 25129, 2011)

#### **2.4.1.5. Jornada extraordinaria (Horas extras):**

Según el Art. N° 10 del D.L. N° 854, la jornada extraordinaria es libre y voluntaria, la remuneración por jornada extraordinaria se paga con un recargo del 25% por las dos primeras horas, y a partir de la tercera y siguientes horas el 35%. (D.L. N° 854, 1996)

#### **2.4.1.6. Vacaciones:**

Es derecho de los empleados a un descanso remunerado por 30 días calendarios, después de haber trabajado 12 meses con el mismo empleador. Según el Art, N° 10 del D.L. 713.

El pago de las vacaciones es otorgado en el siguiente año después de haber adquirido el descanso vacacional, siendo equivalente a la remuneración que el trabajador percibe antes de salir al descanso físico y cancelado antes de que se efectuó el descanso. El empleado debe salir de forma ininterrumpida salvo que el mismo solicite por escrito a ser reducida el periodo de descanso hasta por un mínimo de siete días, o acumulativas hasta por dos periodos consecutivos de descanso siempre que

después del año de servicio, gocé como mínimo siete días. Según el Art. N° 14 al N°18 del DL 713.

Las vacaciones trucas se originan cuando el trabajador cesa sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios, se le abona como vacaciones trucas tanto dozavo de la remuneración vacacional como meses efectivos laborados, y la fracción 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. (D.L. N° 713, 1991)

#### **2.4.1.7. Gratificaciones:**

Las gratificaciones son de cumplimiento obligatorio por los empleadores. Tienen derecho a percibir las gratificaciones por fiestas patrias y navidad los trabajadores con contrato indefinido, a plazo fijo o tiempo parcial, el importe es equivalente a la remuneración regular que percibe el trabajador al momento de la cancelación de la gratificación, siempre que la remuneración sea otorgada de libre disponibilidad, más una bonificación del 9 % que es equivalente a la aportación que se realizaba al Seguro Social de Salud, siendo abonada al trabajador, con la denominación de bonificación extraordinaria. y cancelado junto con la gratificación, el 15 de julio y el 15 de diciembre. (Ley N° 27735, 2002) Y (Ley N° 29351, 2009)

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación trunca respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios. (Ley N° 27735, 2002)

#### **2.4.1.8. Compensación por tiempo de servicio (CTS):**

Según el D.S. N° 001-97-TR, la CTS es un beneficio social del trabajador del régimen laboral de la actividad privada, que tiene por lo menos una jornada de cuatro horas

diaria, o veinte horas semanales como mínimo, con la finalidad de prevenir los inconvenientes que origina el término de la relación laboral y por consiguiente la pérdida de ingresos. El depósito a la cuenta individual del trabajador, se realiza en función al tiempo de servicios y a la remuneración de forma semestral del 01 al 15 de mayo y del 01 al 15 de noviembre de cada año. Se le abona como CTS trunca tanto dozavo de la remuneración como meses efectivos laborados, y la fracción de mes (días) se calcularán por treintavos. (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

#### **2.4.1.9. Seguro social de salud (ESSALUD):**

ESSALUD otorga cobertura a todos sus asegurados, brinda la atención de prevención, promoción recuperación y subsidios, para la protección de la salud y enfermedad profesional.

La aportación mensual a ESSALUD que está a responsabilidad del empleador por todos los trabajadores activos en la empresa, siendo equivalente al 9% de los ingresos mensuales, la que no podrá ser menor a la R.M.V. (Ley N° 28791, 1997)

#### **2.4.2. Remuneraciones y aportaciones legales de Chile**

##### **2.4.2.1. Jornada laboral ordinaria:**

Según el artículo 22, 28 y 39 del Código del Trabajo, el empleado no debe laborar más de cuarenta y cinco horas semanales, existiendo tres limitaciones, primero no exceder las 45 horas semanales, segundo las 45 horas debe ser distribuido en no menos de 5 días ni mayor a 6 días a la semana, y tercero no puede exceder de las 10 horas diarias.

La jornada de trabajo se divide en dos partes entre las que tendrán derecho el trabajador a una media hora como mínimo de colación (tiempo para disponer de un alimento pequeño), la que no se considera dentro de las 45 horas de la jornada ordinaria y de cumplimiento obligatorio. Según el Art. N° 3. (Codigo del Trabajo , 2018)

#### **2.4.2.2. Remuneración:**

Según el Art. 41 las remuneraciones son contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie que debe percibir el trabajador por la prestación de servicio. (Codigo del Trabajo , 2018)

- Sueldo base, es la remuneración obligatoria y fija, pagado por períodos iguales por el empleador, que recibe el empleado por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, lo que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.
- Remuneración extraordinaria, es la remuneración percibida en jornada extraordinaria por las horas extras.
- Comisión, porcentaje sobre el precio de compra o venta u otras operaciones que se encuentran dentro del giro de la empresa, y está libre de alguna condición.
- Gratificación, es la remuneración que percibe el trabajador mensualmente el 25% de la remuneración base.

#### **2.4.2.3. Remuneración mínima mensual (RMM):**

En su artículo N°1 los valores del ingreso mínimo mensual el cual, a partir del 01 de septiembre de 2018 tiene un valor de \$288 000,00 pesos chilenos. (Ley N° 21112, 2018)

#### **2.4.2.4. Asignación familiar:**

Un subsidio estatal equivalente a una suma de dinero por cada carga familiar que un empleado acredite. El empleador hará efectivo el pago de la asignación una vez que el empleado presente la autorización de carga familiar emitida por IPS. La carga familiar solo puede hacer efectivo uno de los titulares, es decir un hijo puede estar reconocido solo una vez como carga, con la madre o el padre en caso que ambos trabajaran. (Ley N° 21112, 2018)

El monto de la asignación familiar tiene relación con los días que percibe remuneración imponible, si resulta relevante la jornada de trabajo. Si el periodo por el cual se percibió una remuneración imponible es de 25 días a más le corresponde una asignación

completa, si fuera menor a 25 días al mes, su asignación será en proporción a los días por los cuales recibió una remuneración imponible.

El monto mensual por cada carga a partir de 1 de agosto del 2018 es equivalente:

- De \$ 11 887,00 por carga, para aquel empleado cuyo ingreso mensual (IM) no exceda de \$ 302 200,00 pesos.
- De \$ 7 259,00 por carga, para aquel empleado cuyo IM supere los \$ 302 200,00 y no exceda de \$ 441 395,00 pesos.
- De \$ 2 295,00 por carga, para aquel empleado cuyo IM supere los \$ 441 395,00 y no exceda de \$ 688 427,00 pesos.
- Las personas que acrediten cargas familiares, cuyo IM sea superior a \$ 688 427,00 pesos, no tienen derecho a las asignaciones.

#### **2.4.2.5. Jornada extraordinaria (Horas extras):**

Según el artículo 30, la jornada extraordinaria es aquella que supera el máximo legal de horas, es decir las 45 horas semanales y 10 horas diarias. Acuerdo entre el empleador y trabajador para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, este pacto debe tener una duración limitada no superior a tres meses y dos horas por día, pudiendo renovar por acuerdo de las partes, siendo equivalente con un recargo del 50% sobre el sueldo. Según el artículo N° 31 y N° 32. (Codigo del Trabajo , 2018)

#### **2.4.2.6. Vacaciones:**

Según el Art. 67 el trabajador con más de un año de relación laboral, tiene derecho a recibir un descanso de 15 días hábiles (lunes a viernes), resultando 1.25 días por mes trabajado, con una remuneración completa. El cálculo de las vacaciones al trabajador con remuneración variable, se le paga en promedio a las tres últimas remuneraciones. (Dirección de Trabajo, 2018)

El empleado que termina la relación laboral se le paga las vacaciones proporcionales por el descanso físico no gozadas. Sin embargo el trabajador que no sale al descanso

físico, teniendo aun relación laboral, pierde el derecho, ya que es un derecho irrenunciable y no negociable al descanso. Siendo acumulables hasta por dos periodos consecutivos. (Dirección de Trabajo, 2018).

#### **2.4.2.7. Gratificaciones:**

Las gratificaciones son una parte de las utilidades que el empleador ha obtenido de forma anual y por los meses completos laborados, existen dos formas de pago: (Código del Trabajo , 2018)

- De acuerdo al Art. 47 del C.T. se paga la gratificación anual, equivalente a no menos del 30% de la utilidad líquida obtenida en el ejercicio comercial. Pueden pagar de forma mensual como pagos anticipados de gratificación, si obtuviera pérdida la empresa, el adelanto se recupera en el finiquito del trabajador.
- De acuerdo con el artículo 50 del C.T, el empleador que pague al trabajador el 25% con un tope de 4,75 ingreso mínimo mensual, de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneración mensual, se exonera de la obligación de pagar la gratificación que se establece en el artículo 47 del referido Código, en la que indica el pago de la gratificación anual equivalente al 30% de las utilidades líquidas.

Para el pago de las gratificaciones el empleador tiene que obtener utilidad líquida en el ejercicio comercial.

#### **2.4.2.8. Seguro de cesantía:**

El seguro de cesantía o seguro de desempleo, que protege al trabajador ya sea con contrato indefinido o a plazo fijo, que se encuentra dentro del Código del Trabajo cuando queda desempleado, otorgándole beneficio monetario por un periodo de tiempo. El aporte mensual dependerá del tipo de contrato y pagado por el trabajador, empleador y el Estado chileno: (Superintendencia de Pensiones, 2018)

- El aporte que corresponde pagar al trabajador, con contrato indefinido será equivalente al 0.6% de la remuneración imponible a su cuenta individual de cesantía, y con contrato a plazo fijo no paga al seguro de cesantía.
- El empleador paga el 2.4% de la remuneración imponible del empleado con contrato indefinido, de los cuales, el 1.6% se paga a la cuenta individual del trabajador y el 0.8% restante ingresa a un fondo de Cesante Solidario, en el caso del trabajador con contrato a plazo fijo el empleador paga el 3% de las cuales el 2.8% de la aportación se deposita a su cuenta individual del trabajador y los 0.2% restantes se aporta al fondo de cesantía solidario.
- El aporte del Estado será equivalente anualmente a 225 792 unidades tributarias mensuales (UTM), pagados en 12 cuotas en el fondo de Cesantía Solidaria.

#### **2.4.2.9. Fondo nacional de salud (FONASA).**

FONASA es una institución pública que administra el fondo de salud del Estado, para brindar cobertura a los trabajadores y sus beneficiarios, es una alternativa pública de seguro. El aporte a FONASA es el 7% de la remuneración imponible del empleado con un tope de 78.30 Unidades de Fomento (UF). (Superintendencia de Salud., 2018).

### CAPÍTULO 3

#### ESTADO DEL ARTE

<b>IDENTIFICACIÓN</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INSTRUMENTOS RECOLECCION DE INFORMACION</b>	<b>RESULTADOS</b>
Nuevas prioridades de empleo en un clima de cambio, documento guía salarial Chile 2018 análisis y tendencias salariales del mercado laboral. De Hays Recruiting Experts Worldwide	Analizar las tendencias salariales del mercado laboral, y diseñar una tendencia para los próximos meses, así poder apoyar a los ejecutivos en la toma de decisiones estratégicas de sus empresas.	Salarial Chile 2018.  Análisis y tendencias salariales del mercado laboral	Recolección de información esto se apoya en fuentes estadísticas, trabajo de campo y entrevistas	Propone una mejor legislación laboral estratégicamente para las empresas.
Compendio de normas sobre la legislación laboral Perú – ministerio de trabajo y promoción del empleo	Tiene por objeto fomentar el acceso a las principales normas que regulan el régimen laboral de la actividad privada.	Normas  Legislación laboral Perú	Recolección de información que se apoya en leyes y normas.	

## **CAPÍTULO 4**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Metodología de la investigación**

##### **4.1.1. Método de la investigación**

El método que se aplica en el presente trabajo de investigación es el inductivo y deductivo, porque consiste en la recolección de datos a partir de las leyes laborales generales de Perú y Chile.

##### **4.1.2. Técnica de investigación**

La técnica que se va aplicar para el desarrollo de la investigación es la observación y análisis documental legal por medio de fichas de investigación, porque observamos las bases legales de Chile y Perú.

##### **4.1.3. Diseño de la investigación**

###### **4.1.3.1. Tipo de investigación.**

Según la planificación de la toma de datos, el presente es un estudio de carácter prospectivo porque los datos necesarios para el estudio serán recogidos por motivo de la investigación. Según la intervención del investigador, el presente estudio es de carácter observacional. Según el número de ocasiones en que se medirá la variable

de estudio, el presente es un estudio de corte transversal porque la variable será medida en una sola ocasión. Según el número de variables de interés.

#### **4.1.3.2. Nivel de la investigación**

La investigación se ubica en el nivel descriptivo y explicativo porque la base de investigación es fuente documental y buscamos explicar las causas que origina el objetivo general.

### **4.2. Descripción de la investigación**

#### **4.2.1. Estudio de Caso**

En las empresas del sector comercial los costos laborales es uno de los desembolsos de dinero más grandes que realizan los empleadores, por falta de conocimiento de conceptos remunerativos, que tienen que pagar a todos los trabajadores en planilla, hacen que eleven los costos laborales. Así como también existen empresas al momento de contratar mano de obra que si conocen de estos costos laborales, sin embargo ven por conveniente no ingresar a los trabajadores en planilla, con el fin de reducir los costos laborales que implica la formalidad legal por cada uno de ellos, para el empleador es mejor contratar por recibos de honorarios, ya que así evitan pagar los costos laborales legales.

#### **4.2.2. Población**

Las unidades de información que realizará la presente investigación están conformadas por la legislación peruana y legislación chilena.

#### **4.2.3. Muestra**

Se tomara de base todo el marco laboral de Chile y Perú.

#### **4.2.4. Técnicas de observación e instrumentos de colecta y procesamiento de datos**

Para determinar las diferencias de los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile y Perú, se establecerá a través de leyes y los cambios realizados. Para ello se aplicara cuadros comparativos.

### 4.3. Operacionalización de variables.

Variables	Indicadores	Sub indicadores.
<p><b>Independiente</b></p> <p>Costos laborales del sector comercial del régimen privado-Perú.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legislación del sector laboral peruano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada laboral ordinaria</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Remuneración mínima vital</li> <li>• Asignación familiar</li> <li>• Jornada extraordinaria</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Gratificaciones</li> <li>• Compensación de tiempo de servicio</li> <li>• Seguro social de salud</li> </ul>
<p><b>Dependiente</b></p> <p>Costos laborales del sector comercial del régimen privado-Chile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Trabajo chileno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada laboral ordinaria</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Remuneración mínima vital</li> <li>• Asignación familiar</li> <li>• Jornada extraordinaria</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Gratificaciones</li> <li>• Seguro de cesantía</li> <li>• Seguro social de salud</li> </ul>

## **CAPÍTULO 5**

### **DESARROLLO DE LA TESIS**

Por medio de la aplicación de los siguientes cuadros comparativos de los Costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile y Perú, costos que se encuentran a cargo del empleador, como son la jornada laboral de los empleados de horario corrido, remuneración mínima legal, asignación familiar, horas extras, vacaciones, gratificaciones, CTS, y seguro de salud, para poder determinar las diferencias de ambos países:

## Cuadro comparativo 1

### Jornada laboral

Perú S/ (moneda soles)	Chile \$ (moneda pesos chilenos)
1. Jornada ordinaria de 48 horas semanales hombres y mujeres.	1. Jornada ordinaria de 45 horas semanales hombres y mujeres.
2. Para trabajadores con horario de trabajo corrido, la hora de refrigerio es equivalente a no menos de 45 minutos, y no forma parte de la jornada ordinaria de trabajo.	2. Para trabajadores con horario de trabajo corrido, la hora de refrigerio es equivalente a no menos de 30 minutos, y no forma parte de la jornada ordinaria de trabajo
3. La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio es equivalente al valor de la jornada ordinaria.	3. La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio es equivalente al valor de la jornada ordinaria.
4. Son feriados irrenunciables para los trabajadores, 01 de enero (Año Nuevo), 18 y 19 de abril (Semana Santa), 01 de mayo (Día del Trabajo), 29 de junio (Día de San Pedro y San Pablo), 28 y 29 de julio (Independencia de Perú), 30 de agosto (Santa Rosa de Lima), 8 de octubre (Combate de Angamos), 01 de noviembre (Día de todos los Santos), 08 de diciembre (Día de la Inmaculada Concepción), y 25 de diciembre (Navidad).	4. Son feriados irrenunciables para los trabajadores, los días 01 de mayo (día del trabajador), 1 de enero (Año Nuevo), 18 y 19 de setiembre (Fiestas Patrias de Chile), 25 de diciembre (Navidad).

## Cuadro comparativo 2

### Remuneración mínima legal

Perú S/ (moneda soles)	Chile \$ (moneda pesos chilenos)
1. Remuneración mínima vital equivalente a S/930.00 al mes competo trabajado, para trabajadores con jornada ordinaria.	1. Remuneración mínima mensual equivalente a \$ 288 000.00 al mes competo trabajado, para trabajadores con jornada ordinaria.
2. Equivalente en dólar americano (USD/PE): PE S/930,00 = USD \$ 276,05	2. Equivalente en dólar americano (USD/CLP): CLP \$ 288 000,00 = USD \$ 413,98

### Cuadro comparativo 3

#### Asignación familiar

<b>Perú S/ (moneda soles)</b>	<b>Chile \$ (moneda pesos chilenos)</b>
1. Para el pago de la asignación, no es relevante la cantidad de carga familiar acreditada por el trabajador, se le paga el mismo importe.	1. Para el pago de la asignación, si es relevante la cantidad de carga familiar acreditada por el trabajador, ya que se paga por cada una de las cargas.
2. Se paga una asignación completa así el trabajador no labore mes completo.	2. Se pagara una asignación familiar completa por 25 días a más, si fuera menor, es proporcional a los días que percibió ingreso remunerativo.
3. La carga familiar se acredita por ambos titulares (padres), y pagado a ambos titulares.	3. La carga familiar solo puede ser acreditada por uno de los titulares (padres), y es pagado solo al que acredita la carga.
4. La asignación familiar es un concepto remunerativo.	4. La asignación familiar no es un concepto remunerativo.
5. El pago es equivalente al 10% (S/93.00) sobre la remuneración mínima vital.	5. Tramos para el pago de la asignación familiar. <ul style="list-style-type: none"> <li>• El pago es equivalente a \$ 11 887,00 (4% de la RMM) por cada carga familiar, para el trabajador cuya remuneración mensual no exceda de \$ 302 200,00.</li> <li>• El pago es equivalente a \$ 7 259,00 (3% de la RMM) por cada carga familiar, para el trabajador cuya remuneración mensual supere los \$302 200,00 e inferior a \$ 441 395,00.</li> <li>• El pago es equivalente a \$ 2 295,00 (3.30% de la RMM) por cada carga familiar, para el trabajador cuya remuneración mensual supere los \$441 395,00 e inferior a \$ 688 427,00.</li> <li>• Y para los trabajadores que acrediten carga familiar, y cuya remuneración mensual es superior a \$ 688 427,00, no tienen derecho a la asignación familiar.</li> </ul>
6. Equivalente en dólar americano (USD/PE): PE S/93,00 = USD \$ 27,60	6. Equivalente por tramos en dólar americano (USD/CLP): <ul style="list-style-type: none"> <li>• CLP \$ 11 887,00 = USD \$ 17,09</li> <li>• CLP \$ 7 259,00 = USD \$ 10,43</li> <li>• CLP \$ 2 295,00 = USD \$ 3,30</li> </ul>

## Cuadro comparativo 4

### Horas extras

<b>Perú S/ (moneda soles)</b>	<b>Chile \$ (moneda pesos chilenos)</b>
1. La jornada extraordinaria no tienen límite para la ejecución del sobre tiempo a trabajar.	1. La jornada extraordinaria se realiza con un máximo de tres meses consecutivos o discontinuos y por día con un tope de dos horas, en el ejercicio comercial.
2. La remuneración extraordinaria (hora extra), por las dos primeras horas tiene un recargo, del 25%, y por las siguientes horas el 35% del ingreso regular.	2. La remuneración extraordinaria (hora extra), tiene un recargo del 50% como mínimo, sobre el ingreso regular.

## Cuadro comparativo 5

### Vacaciones

<b>Perú S/ (moneda soles)</b>	<b>Chile \$ (moneda pesos chilenos)</b>
1. Descanso físico de 30 días calendarios remunerados, después de haber laborado 12 meses.	1. Descanso físico de 21 días calendarios remunerados, después de haber laborado 12 meses
2. El empleado recibe una triple remuneración vacacional por el descanso físico no gozado, una por la remuneración mensual laborada, otra por sus vacaciones no gozadas, y una indemnización sin descuento alguno, por no haber descansado.	2. El empleado no tiene una compensación económica por el descanso físico vacacional no gozado, ya que es un derecho irrenunciable y no negociable al descanso.
3. Las vacaciones trucas en caso cese del empleado, se pagan en proporción a los dozavos y treintavos laborados y no gozados.	3. Las vacaciones proporcionales en caso cese del empleado, se pagan en proporción a los días laborados y no gozados.
4. Las vacaciones son acumulativos hasta por dos descansos anuales, siempre que después de un año de servicio continuo descansen 7 días naturales.	4. Las vacaciones son acumulativos hasta por dos descansos anuales, siempre que después de un año de servicio continuo descansen 10 días naturales.

## Cuadro comparativo 6

### Gratificaciones

<b>Perú S/ (moneda soles)</b>	<b>Chile \$ (moneda pesos chilenos)</b>
1. Se paga al empleado, dos gratificaciones en el ejercicio económico, el 15 de julio y por Fiestas Patrias y el 15 de diciembre por Navidad, por mes completo laborado.	1. Se paga al empleado una gratificación en el ejercicio comercial por mes completo laborado.
2. El pago de la gratificación es equivalente a una remuneración más el 9% de la gratificación como bonificación extraordinario.	2. El pago de la gratificación es equivalente al 30% anual de las utilidades liquidas del ejercicio comercial o el 25% mensual del sueldo base con un tope de 4.75 Ingresos Mínimos Mensual al año.
3. Es pagado por todos los empleadores.	3. Es pagado solamente por los empleadores que generan utilidad líquida, y empresas con fines lucrativos.

## Cuadro comparativo 7

### Compensación por tiempo de servicio

<b>Perú S/ (moneda soles)</b>	<b>Chile \$ (moneda pesos chilenos)</b>
1. Denominado CTS.	1. Denominado seguro de cesantía.
2. La CTS es equivalente a una remuneración regular más un 1/6 de la gratificación, a razón de un dozavo y treintavo, por mes completo laborad.	2. El seguro de cesantía, para los empleados con contrato indefinido a cargo del empleador es 2.4%, de los cuales el 1.6% se deposita a la cuenta individual del empleado, y el 0.8% al fondo de cesantía solidario. Y para empleados con contrato a plazo fijo el 3% de las cuales el 2.8% se deposita a la cuenta individual del empleado y los 0.2% restantes al fondo de cesantía solidario.
3. El empleado tiene todo el derecho del cobro al día siguiente del cese, el 100% de su cuenta individual de CTS.	3. El retiro del seguro serán mensuales, el primer mes retirara el 70%, el segundo mes 55%, tercer mes 45%, cuarto mes 40%, quinto mes 35% del sexto mes en adelante el 30%, existiendo un tope máximo el primer mes de \$ 525 000,00 y de \$ 78 750 en los últimos meses.

## Cuadro comparativo 8

### Seguro de salud

<b>Perú S/ (moneda soles)</b>	<b>Chile \$ (moneda pesos chilenos)</b>
1. Seguro estatal, ESSALUD aportación a cargo del empleador con una tasa del 9% de los ingresos mensuales, la que no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital	1. Seguro estatal, el aporte a FONASA es el 7% de la remuneración imponible del empleado con un tope de 78.30 Unidades de Fomento (UF= 27 565,79), la aportación obligatoria del 7%.
2. Seguro privado, EPS, aporta el empleador el 9% del ingreso mensual, del cual, el 2.25% es para la EPS y la diferencia de 6.75% se sigue aportando a ESSALUD	2. Seguro privado, ISAPRE, la cotización obligatoria es el 7 % de la remuneración imponible, y un adicional de acuerdo a la prima del contrato de ISAPRE.
3. A cargo del empleador.	3. Descuento al empleado.

## **CONCLUSIONES**

**Primero:** Concluimos que con la aplicación de los cuadros comparativos, se llega a determinar los siguientes costos laborales: en Perú está compuesta por la remuneración, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, CTS y seguro social de salud, en Chile la remuneración, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, seguro de cesantía y seguro social de salud. Se observa que algunos beneficios Chile aplica un costo laboral más alto que Perú, por tal motivo se optó por aquellos costos que benefician al empleador, siendo las gratificaciones y vacaciones.

**Segundo:** Al comparar los costos laborales de Perú y Chile, se llegó a la conclusión que las vacaciones, en Perú son 30 días calendarios con una compensación por los días no gozados y en Chile las vacaciones son 21 días calendarios, siendo además un derecho irrenunciable y no negociable

Las gratificaciones en Perú son semestrales, consideradas en fiestas patrias y navidad con una remuneración equivalente de un sueldo mensual más el 9% como bonificación extraordinaria, mientras que en Chile existen dos formas de evaluar siendo de elección del empleador: primer cálculo corresponde al 25% de la remuneración mensual del trabajador y segundo cálculo resulta de aplicar el 30% a la utilidad líquida anual del

estado de resultados. Optando el empleador por el cálculo más rentable para la empresa

**Tercero:** Según el análisis del cuadro comparativo de los costos laborales, se toma como referencia para ambos países la remuneración mínima vital más una carga familiar de un ejercicio económico, llegando a la conclusión que los costos laborales en Perú corresponden a S/ 19 845.58 soles equivalente a \$ 5 891.00 dólares americanos y en Chile corresponde a \$4 959 540.00 pesos chilenos equivalente a \$ 6 694.00 dólares americanos; para el cálculo sea considerado al TC 3.369 del 31 de diciembre del 2018 del Banco Central de Reserva.

## **RECOMENDACIONES**

**Primero:** Aspecto positivo para el empleador, optamos por recomendar, en la parte que le corresponde de beneficio no negociable de las vacaciones, otorgados al trabajador por ley, obligando al colaborador peruano a gozar del descanso físico y mental, el hecho de no hacer efectivo el derecho al beneficio vacacional conlleva, uno, a enfermedades profesionales y dos, evitar que a largo plazo el trabajador venda sus vacaciones, lo que implicaría el incremento del costo laboral que según ley se tendría que pagar una bonificación adicional por las vacaciones no gozadas.

**Segundo:** Aspecto positivo para el empleador, optamos por recomendar, dos formas y que estas sean opcionales, primer cálculo que las gratificaciones se sigan realizando de la misma forma, considerados en fiestas patrias y navidad, una remuneración más el 9% de la bonificación extraordinaria, y como segunda opción la aplicación de las gratificaciones en base a la utilidad líquida que obtiene la empresa en un ejercicio económico, con el fin de incentivar al trabajador que busque generar más utilidad.

## **SIGLAS.**

**SUNAT:** Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

**SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

**PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

**BCRP:** Banco Central de Reserva del Perú

**MTPE:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**ESSALUD:** Seguro Social de Salud

**CTS:** Compensación por Tiempo de Servicios

**AFP:** Administradoras de Fondos de Pensiones

**ONP:** Oficina de Normalización Previsional

**TUO:** Texto Único Ordenado

**RMV:** Remuneración Mínima Vital

**EPS:** Las Entidades Prestadoras de Salud

**IPSS:** Instituto Peruano de Seguridad Social

**SEPS:** Superintendencia de Entidad Prestadora de Salud

**IPS:** Instituto de Previsión Social

**IM:** Ingreso Mensual

**CT:** Código de Trabajo

**UTM:** Unidad Tributaria Mensual

**FONASA:** Fondo Nacional de Salud

**UF:** Unidad de Fomento

**DFL:** Decreto con Fuerza de Ley

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ALVA, N. (2014). CTS Análisis Legal. Contadores y Empresas, 4-18.
- ATAHUAMAN, C. (2012). Liquidación de Beneficios Sociales. Recuperado el 2017, de [http://aempresarial.com/web/revitem/4\\_14446\\_84753.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/4_14446_84753.pdf)
- BUSTAMANTE Diana y PILARES. (2016). Análisis de la estructura de los costos de los recursos humanos y de las obligaciones laborales de la empresa constructora General Argus E.I.R.L.–Cusco, periodo 2015. Cusco, Peru.
- CARLOS C. (2015). Costos y/o Sobrecostos Laborales: un Reto para la Creatividad Empresarial. Revistas PUCP.
- CASTILLO, J., & TOVALINO, F. (2012). Contratos de Trabajo y Casuística Laboral. Lima: Editorial Tinco S.A.
- CHACALTANA J. (1998). Costos Laborales en el Peru. Lima.
- CHIAVENATO I. (2009). Gestión del Talento Humano (3 ed.). Colombia: Interamericana Editores S.A.
- Código de Trabajo . (2018). Jornada de trabajo.
- Congreso de la Republica. (1991). Decreto Legislativo N° 713 -descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Normas Legales. Recuperado el 2018
- Congreso de la República. (1996). Decreto Legislativo N° 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Normas Legales.

- Congreso de la República. (1996). Decreto Legislativo N° 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo. Normas Legales, págs. 143045-143046.
- Congreso Nacional. (2018). Reajusta el monto del IMM, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar. pág. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1123300>.
- Constitución Política del Perú. (1993). Perú.
- INGRAM David. (2018). La Voz de Houston. Recuperado el 2018, de <https://pyme.lavoztx.com/qu-incluyen-los-costos-laborales-9300.html>
- SIFUENTES Delia. (2017). Análisis de los beneficios laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Clínica Médico Ocupacional Carrión S.A.C. del periodo 2016 en el Distrito de Nuevo Chimbote. Chimbote, Perú.
- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral. (2016). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado el 2017, de [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME\\_ANUAL\\_EMPLEO\\_ENAHO\\_2015.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2015.pdf)
- Dirección de Trabajo. (2018). Dictámenes y Normativa. Recuperado el 2018 de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>
- Ejecutivo. (2002). DS N° 007-2002-TR TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo. Recuperado el 2018
- Ejecutivo. (2002). DS N° 008-2002-TR (Reglamento del Decreto Legislativo N° 854 modificado por la Ley N° 27671, sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo. Recuperado el 2018
- Ejecutivo, P. (2002). DS N° 007-2002-TR TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo. Recuperado el 2018
- ESSALUD. (2018). SEGURO. Recuperado el 2018, de <http://www.essalud.gob.pe/seguro-regular/>
- LOPEZ Francisco. (2009). La empresa, explicada de forma sencilla . España: Talleres Graficos Vigor S.A.
- GIMENEZ L., INFANTES . & Ugarte. (2010). Manual de Regímenes Laborales Especiales. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- GONZALES Thalya y ZAPANA. (2017). Estudio de los costos laborales económicos de las Microempresas de la ciudad de Arequipa y su influencia en la informalidad empresarial en los años 2012-2016. Arequipa, Perú.
- Jurista Editores. (2016). Código Civil. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- JUSTO Garcia. (2014). Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa peruana EXALMAR S.A.A. de la provincia de Ascope. Trujillo, Perú.
- SCOTT M y BRUCE. (2017). Exitos comerciales. USA: Congress Control Number 2017950115.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2016). Normas Internacionales de Contabilidad. Recuperado el 2016, de

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_publ/con\\_nor\\_co/no\\_oficializ/nic/ES\\_GVT\\_RedBV2016\\_IAS19.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/no_oficializ/nic/ES_GVT_RedBV2016_IAS19.pdf)

Ministerio de Justicia y Derecho Humano. (2015). Decreto Legislativo N° 295-Código Civil. 190.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). Compendio de Normas Laborales. Recuperado el 2016, de <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/compendio-de-normas-laborales/>

MURO M., ODAR & CASTILLO (2014). Pioner Laboral (7 ed.). Lima: Imprenta Editorial El Buhó E.I.R.L.

NORTHCOTE C. (2009). El Contrato de Locación de Servicios. Actualidad Empresarial, 3-4.

PNUD- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Nueva York.

Pro Inversion. (2016). Régimen laboral de la actividad privada en el Perú. Recuperado el 2018, de <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>

RAE. (2005). <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=remunerar>. Recuperado el 2018

República, C. d. (1989). Norma Legal. • LEY N° 25129- Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Recuperado el 2018

República, C. d. (1989). Norma Legal. Asignación Familiar. Recuperado el 2018

ROJAS J. (2016). No Pago de Gratificaciones: Multas por Infracciones en Materia de Relaciones Laborales. Actualidad Empresarial(353), 6-7.

RUIZ J. (2013). Luces y Sombras en la Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en la Jurisprudencia Laboral Peruana. Recuperado el 2016, de [http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc\\_boletines/Informe10-05-2013.pdf](http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf)

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (2018). Seguros Obligatorios. Recuperado el 2018, de <http://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-de-seguros/seguros-obligatorios/seguro-vida-ley>

Superintendencia de Pensiones. (2018). Seguro de cesantía. Obtenido de <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-9894.html>

Superintendencia de Salud. (2018). Mas de Supersalud. Obtenido de <http://www.supersalud.gob.cl/664/w3-channel.html#contents>

Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. (s.f.). Rentas de Cuarta Categoría. Recuperado el 2017, de <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/impuesto-a-la-renta-personas-ultimo/rentas-de-cuarta-categoria-personas/3063-01-concepto-de-rentas-de-cuarta-categoria>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2006). Ley General de la Inspección del Trabajo. Recuperado el 2016, de <http://www.sunafil.gob.pe/sobre->

sunafil/normativa-  
sunafil.html?orders[publishUp]=publishUp&isearch=1&limitstart=0

TOYAMA J. (2008). Derechos Inespecíficos de los Trabajadores en los Empleadores Ideológicos. Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Obtenido de tesis.pucp.edu.pe

ELISE W. (s.f.). La Voz de Houston. Recuperado el 2018, de <https://pyme.lavoztx.com/qu-afecta-los-costos-laborales-12317.html>

ZAVALA A. (2011). El ABC de Derecho Laboral y Procesal Laboral. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

ZAVALETA R. (2008). Los costos laborales en el Perú. Recuperado el 2018, de <http://derechogeneral.blogspot.com/2008/01/los-costos-laborales-en-per.html>

ZEBALLOS, E. (2010). Contabilidad General (9 ed.). Arequipa: Impresiones Juve E.I.R.L.