



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DE LA LEY 30012
PARA AMPLIAR LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES EN LA
LEGISLACIÓN PERUANA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora:

Bach. Flores Espinoza Rosa Maribel
<https://orcid.org/0000-0001-5076-8913>

Asesor:

Dr. Mendiburu Rojas Augusto Franklin
<https://orcid.org/0000-0002-2650-216X>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del jurado:

TESIS

**LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DE LA LEY 30012 PARA
AMPLIAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS
FAMILIARES EN LA LEGISLACIÓN PERUANA**

DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ
PRESIDENTE

DRA. ANGELA KATHERINE UCHOFEN URBINA
SECRETARIA

DR. DANTE ROBERTO FAILOC PISCOYA
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres:

Que han estado conmigo en todo momento, porque con su apoyo he podido seguir adelante, a pesar de los momentos difíciles Dios siempre nos ha ayudado; en especial a mi madre Catalina Espinoza porque me ayudaste en todo momento cuando más te he necesitado en la enfermedad has estado conmigo, mil gracias madre querida por enseñarme a confiar primeramente en Dios.

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por darme la vida y por estar conmigo en cada paso que doy, por bendecirme para poder culminar mis estudios, y porque hizo realidad este sueño anhelado.

RESUMEN

En la Legislación Laboral Peruana tenemos leyes en cuanto el derecho a la protección de la familia y la salud, encontrando entre ella la Ley 30012 “Ley que concede el derecho de Licencia a trabajadores con Familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave”, con la finalidad de asistirlos. Sin embargo, dicha regulación resulta insuficiente, la razón de esta insuficiencia se da en las personas que se ven beneficiadas por la norma, dado que la ley como está creada en la actualidad únicamente tiene alcance a familiares directos del paciente, no toma en consideración que en la actualidad existen distintos tipos de familias; esto también lo señala nuestro Tribunal Constitucional en su expediente 4493-2008-PA/TC de la manera siguiente: “ en lo que respecta a la familia, siendo un instituto constitucional esta se encuentra inevitablemente a merced de los nuevos contextos sociales”, lo que puede terminar generando, como en el caso del alcance de esta Ley 30012 una disociación entre lo existente y la legislación.

El presente describe la relación entre los derechos del trabajador y sus familiares cuya base principal tiene el derecho a la salud. En ese sentido creemos que de darse una ley para la protección de los trabajadores y sus familiares se debe considerar el modelo de familia actual ya que lo que conocemos como «familia» ha experimentado una transformación profunda a través de la historia y que el cambio en su contenido seguirá variando, por lo cual debe existir un piso mínimo de protección signado por reconocimiento de la familia según nuestra realidad actual.

Palabras Clave

Ley, licencia, trabajador, familiar, directo, cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad, enfermedad, grave, terminal, accidente.

ABSTRAC

In the Peruvian Labor Legislation we have laws regarding the right to protection of the family and health, finding among it Law 30012 "Law that grants the right to leave to workers with direct family members who have a serious or terminal illness or suffer a serious accident", in order to assist them. However, this regulation is insufficient, the reason for this insufficiency is in the people who benefit from the rule, given that the law as it is currently created only covers direct relatives of the patient, does not take into account that At present there are different types of families; this is also stated by our Constitutional Court in its file 4493-2008-PA / TC as follows: "as regards the family, being a constitutional institute, it is inevitably at the mercy of new social contexts", which may end up generating, as in the case of the scope of this Law 30012 a dissociation between the existing and the legislation.

The present describes the relationship between the rights of the worker and their relatives whose main base has the right to health. In this sense, we believe that if a law is given for the protection of workers and their families, the current family model should be considered since what we know as "family" has undergone a profound transformation throughout history and that the change in its content will continue to vary, so there must be a minimum floor of protection signed by family recognition according to our current reality.

Keyword

Law, license, worker, family, direct, fourth degree of consanguinity, second degree of affinity, illness, serious, terminal, accident.

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC.....	vi
I. INTRODUCCION	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Antecedentes de Estudio	16
1.2.1. Nivel Internacional	16
1.2.2. Nivel Nacional.....	18
1.2.3. Nivel Local	20
1.3. Abordaje Teórico	21
1.3.1. La Modificatoria del Artículo 1 de la Ley 30012.....	21
1.3.2. Los Derechos de los Trabajadores y sus familiares.....	33
1.3.3. Principios del Derecho del Trabajo	52
1.3.4. Teorías	55
1.4. Formulación del Problema.....	55
1.5. Justificación e Importancia del estudio.....	56
1.6. Hipótesis	56
1.7. Objetivos.....	57
1.7.1. General.....	57
1.7.2. Especifico	57
1.8. Limitaciones.....	57
II. MATERIAL Y METODO	57
2.1. Tipo de Estudio y Diseño de la Investigación	57
2.2. Escenario de Estudio.....	58
2.3. Caracterización de Sujetos	58
2.3.1. Población	58
2.3.2. Muestra	58
2.3.3. Unidad de Estudio	59
2.3.4. Variables, Operacionalización.....	60
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	60
2.4.1. Las Técnicas Empleadas.....	60

2.4.2.	Los Instrumentos Empleados.....	60
2.5.	Procedimientos para la recolección de datos.	61
2.6.	Procedimiento de análisis de datos	61
2.7.	Criterios éticos.	61
2.8.	Criterios de Rigor científico	62
III.	RESULTADOS	63
3.1.	Tablas y figuras.....	63
3.2.	Discusión de Resultados	73
3.3.	Propuesta.....	78
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
4.1.	Conclusiones	81
4.2.	Recomendaciones	82
V.	REFERENCIAS	83
VI.	ANEXOS	90
6.1.	Matriz de Consistencia	90
6.2.	Validación de Instrumento de Recolección de Datos.....	91
6.3.	Autorización para el recojo de información	95
6.4.	Instrumento: Cuestionario	96
6.5.	Jurisprudencia.....	99

INDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Cree Usted que la Legislación Peruana tiene un marco de protección a la familia?	63
Tabla 2¿Cree Usted que La legislación Peruana establece un marco de protección a los trabajadores y sus familiares?	64
Tabla 3¿Cree Usted que la Ley 30012 en razón que da alcance solo para trabajadores con familiares directos, protege sus derechos de acuerdo a La Convención Americana de Derechos Humanos la cual establece una protección general para todas las familias independiente de cual sea su composición?	65
Tabla 4¿Cree Usted que los abuelos también deben ser considerados en la misma protección como los padres frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?	66
Tabla 5¿Cree Usted que los nietos también deben ser considerados en la misma protección como los hijos frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?	67
Tabla 6¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad?	68
Tabla 7¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el segundo grado de afinidad?	69
Tabla 8¿Cree Usted que la licencia laboral otorgada en la Ley 30012 debe concederse sin distinciones de grados de parentesco?	70
Tabla 9¿La Declaración Universal de los Derechos humanos proclama en su preámbulo “el reconocimiento de la dignidad intrínseca de todos los miembros de la familia humana” en ese sentido cree usted que se aplica en el alcance de los beneficiados de la Ley 30012?	71
Tabla 10¿Cree Usted que su ámbito de aplicación de la Ley 30012 está acorde con La Convención América de Derechos Humanos CADH establece una protección general para todas las familias? 72	

INDICE DE FIGURAS

Figura 1¿Cree Usted que la Legislación Peruana tiene un marco de protección a la familia?.....	63
Figura 2¿Cree Usted que La legislación Peruana establece un marco de protección a los trabajadores y sus familiares?.....	64
Figura 3¿Cree Usted que la Ley 30012 en razón que da alcance solo para trabajadores con familiares directos, protege sus derechos de acuerdo a La Convención Americana de Derechos Humanos la cual establece una protección general para todas las familias independiente de cual sea su composición?	65
Figura 4¿Cree Usted que los abuelos también deben ser considerados en la misma protección como los padres frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?	66
Figura 5¿Cree Usted que los nietos también deben ser considerados en la misma protección como los hijos frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?.....	67
Figura 6¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad?.....	68
Figura 7¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el segundo grado de afinidad?.....	69
Figura 8¿Cree Usted que la licencia laboral otorgada en la Ley 30012 debe concederse sin distinciones de grados de parentesco?.....	70
Figura 9¿La Declaración Universal de los Derechos humanos proclama en su preámbulo “el reconocimiento de la dignidad intrínseca de todos los miembros de la familia humana” en ese sentido cree usted que se aplica en el alcance de los beneficiados de la Ley 30012?	71
Figura 10¿Cree Usted que su ámbito de aplicación de la Ley 30012 está acorde con La Convención América de Derechos Humanos CADH establece una protección general para todas las familias? 72	

I. INTRODUCCION

La presente investigación tiene como propósito analizar si es posible otorgar la Licencia laboral a los familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, conviviente y/o análogo en caso de tener un familiar en estado grave o terminal, o sufra accidente que ponga en grave riesgo su vida, con la finalidad de asistirlo en implicancia de la Ley 30012.

En ese sentido la presente investigación ha sido organizada en el siguiente orden:

En el Primer capítulo, desarrollamos los aspectos introductorios de la presente tesis como la realidad problemática, los antecedentes, además en el mismo se han desarrollado el abordaje teórico de la variable independiente y de la variable dependiente, además se han plasmado los principios y teorías que corresponde a esta investigación. Además, se está abarcando en este capítulo la formulación del problema, la justificación, la hipótesis y por último los objetivos.

El Segundo Capítulo está relacionado al material y método de la investigación, haciendo mención al tipo y diseño de la investigación, el escenario de estudio y la caracterización de sujetos como: población, muestra y unidad de estudio de la investigación, así como también las técnicas, instrumentos y procedimientos de los datos y como punto final los criterios de estudio.

En el Tercer Capítulo comprende el análisis y discusión de los resultados propios de la investigación realizada, así como la propuesta misma que esperamos sea el punto de partida para próximas investigaciones con la finalidad de determinar su efectividad para brindar la solución más apropiada del problema planteado.

Finalmente encontramos en la presente investigación las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas y los anexos empleados.

1.1. Realidad Problemática

Al iniciar la presente investigación debemos tener presente que los derechos de los trabajadores están regulados a través de normas y leyes en cada país, no obstante, hay que tener en cuenta que los tales también están amparados por las normas internacionales de la OIT. (Red-DESC, 2019)

En la Revista Capital Humano en Chile de los derechos de los trabajadores señala: “Que existen derechos fundamentales que todo trabajador debe conocer y el empleador debe cumplirlos, entre ellos tenemos: al derecho a la vida e integridad física del trabajador, al respeto y protección de su vida personal y familiar que es muy importante para la tranquilidad del trabajador.

Al respecto de lo precedente también debemos conocer el significado de las Licencias, siendo definida por Torres (2017) como: “Los permisos son las autorizaciones para ausentarse por horas o minutos del centro de labores durante el horario de trabajo. Mientras que las licencias son las autorizaciones para no presentarse al centro de trabajo por uno o más días.”

Según Pacheco citado por Cisneros (2015) “la definición de la licencia en el Derecho Laboral tiene una connotación diferente a la del permiso, señalando que las licencias laborales significan que el trabajador puede ausentarse del centro de trabajo por uno o más días de jornada laboral; sin embargo, el permiso solo corresponde a horas ausentadas del centro de trabajo dentro del horario laboral”

Según Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N°02168-2008-PA/TC citado por Cisneros (2018) las licencias y los permisos son legítimos derechos del trabajador, no son favores del empleador al trabajador, sino que son derechos plenamente establecidos en la ley para ser ejecutados dentro de las formalidades correspondientes; es decir si amerita el caso de que el trabajador deba ausentarse de su trabajo por razones de fuerza mayor y estas estén establecidas correspondiente en la legislación, el empleador debe otorgarle las facilidades al trabajador sin ponerle ningún obstáculo puesto que son derechos propios otorgados dentro la relación laboral.

Por ello, podemos entender que una licencia laboral, es un amparo que se le brinda al trabajador, frente a diferentes circunstancias que pueden ocurrir en la vida diaria, que obstaculizaría el desempeño óptimo del trabajador dentro de las actividades laborales, como puede ser una enfermedad, cualquiera sea el caso de origen, entendiendo con ello que por medio de estas licencias, se le permita al trabajador suspender transitoriamente su obligación de trabajar pero gozando al derecho del cobro de su remuneración sin que este se vea disminuido hasta que se reincorpore a su centro de trabajo.

En ese sentido, entendemos que todas las personas dentro de una relación laboral tienen ciertos derechos para que, en caso de imprevistos, puedan solicitar una licencia que les permita suspender su obligación laboral y con ello salvaguardar una afectación de los derechos fundamentales que todo trabajador tiene y que se encuentran plenamente reconocidos en nuestra Carta Magna, sobre todo del derecho de protección a la salud cuando se trata además de brindar un cuidado a sus ascendientes o descendientes. El derecho a la protección de la salud se encuentra estipulado en nuestra Constitución Política, a través de la siguiente disposición constitucional en el Artículo 7.- donde señala que todos los ciudadanos tienen derecho a la protección de su salud, de su familia y la de la comunidad en general, así como el deber del Estado de contribuir a su promoción y defensa (...) (Palma, 2017)

Es así que actualmente existen Leyes que protegen los derechos del trabajador en razón de protección a su familia, como es el caso de cuidar de sus familiares en el caso de una enfermedad lo cual es un progreso en la armonización de la familia como lo señala el Estatuto de Trabajadores de España en su Artículo 37.b) , que España lo aplica para conceder permiso a los trabajadores para cuidar de sus familiares cuando están enfermos, señalando “El trabajador podrá ausentarse de su trabajo por dos días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con relación a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el cual debe ser reportado y justificado previamente.”

En esa línea nuestra Legislación Peruana creo un derecho para los trabajadores al otorgar licencias médicas para familiares directos de pacientes enfermos en estado muy grave, o en caso de accidente que se vea comprometida su vida.

Es así que la Ley 30012 concede el derecho a los trabajadores del sector público y privado a gozar de una licencia de 7 días con goce de haber, en caso tenga un familiar directo ya sea hijo, padre, madre, cónyuge o conviviente que se encuentre enfermo de gravedad o en fase terminal, o haya tenido un accidente que ponga en riesgo su vida, la finalidad de dicha licencia es que el trabajador pueda asistir a su familiar en dichos casos.

Por lo cual creemos que esta Ley es un avance significativo respecto al derecho de protección de la salud, dada la difícil situación que padecen los pacientes con enfermedades graves o terminales o que hayan tenido un accidente que ponga en riesgo su vida. Sin embargo consideramos que dicha norma es insuficiente en su alcance de aplicación dado que respecto a las personas beneficiadas solo hace referencias a familiares directos y no toma en consideración que en la actualidad existen distintos tipos de familias; tal y como establece nuestro Tribunal Constitucional en su expediente 4493-2008-PA/TC que señala “se considera a la familia como un instituto constitucional y esta se encuentra a merced de los nuevos cambios sociales” (Rioja, 2010). En ese sentido es importante hacer una observación de la norma a la emisión de dicha sentencia del Tribunal Constitucional, hoy las leyes tienen que actualizarse a la realidad del país. Por lo que, la finalidad de esta investigación es dar reconocimiento a lograr que aquellas personas que necesitan los cuidados de un familiar, en razón a un estado de salud crítica no posean un familiar directo que pueda cuidar y velar por sus intereses, tengan la posibilidad a través del alcance de la Ley 30012 de, tener a alguien a cargo de su cuidado; para lo cual el estado en su función de dictar medidas afirmativas con el fin de reestablecer el disfrute al más alto nivel de personas con enfermedades amplié el ámbito de aplicación de dicha norma.

Es así que debemos preocuparnos por aquellas personas que han sido víctimas de enfermedades mortales, de violencia grave, etc., que no tienen ascendientes y/o descendientes con ellos en su momento que pueda hacerse cargo de ellos, ¿es factible que se queden solos? ¿nadie puede verlos o cuidarlos por no ser directamente ascendientes o descendientes de ellos?

Por ello, remitiéndonos ese pensamiento obtendremos el siguiente cuestionamiento ¿Es posible para los trabajadores que tengan un familiar de hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, convivientes y/o análogo cuidar de una persona

que ha sido diagnosticada con enfermedad terminal, grave o sea víctima de consideración de algún accidente que requiera un cuidado permanente por un tiempo determinado? De un primer análisis la respuesta puede ser positiva, por ello que se propone la modificatoria del artículo 1 de la Ley 30012, Ley que otorga licencia laboral a trabajadores con familiares directos que están diagnosticados con enfermedad en estado grave o fase terminal, o que hayan sufrido accidente grave que ponga en riesgo su vida, la finalidad es que otro familiar ajeno al primer grado de consanguinidad pueda ejercer el cuidado del familiar.

1.2. Antecedentes de Estudio

1.2.1. Nivel Internacional

Muñoz (2015) en su Revista Abogados en España “¿Cuántos días tenemos de permiso retribuido por la hospitalización de un familiar?”- Madrid –España, señala “ El artículo 37.3.b) del Estatuto de los trabajadores determina un permiso laboral en caso el trabajador tenga un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en caso de enfermedades graves, accidente, intervención quirúrgica u hospitalización; por lo cual de sufrir el familiar de un trabajador hasta el grado de parentesco estipulado cualquier enfermedad o accidente estipulado en este Estatuto procederá el empleador a otorgarle el permiso correspondiente al trabajador.

Asimismo, **Garon (2017) en la revista Abogados “¿Son retribuidos los permisos del trabajador por fallecimiento de un familiar?” Madrid-España** señala como punto importante que las empresas no pueden negarse a otorgar un permiso a causa del fallecimiento de un familiar, ello respecto a la fase de luto por la que atraviesa el trabajador, afectándole emocionalmente dicha situación; lo cual se encuentra debidamente respaldado por el artículo 37.3 del Estatuto de Trabajadores que además señala que dichos permisos se brindaran en el caso de nacimiento, fallecimiento, accidente y enfermedad grave de los familiares de parentesco hasta el segundo grado

de consanguinidad o afinidad, sin embargo también se precisa que el trabajador es responsable de informarles al empleador de dicha situación, es decir la información debe brindarse con anticipación y justificación, para que no se afecte la remuneración del trabajador.

Por otro lado, **Flaquer y Escobedo (2015)** en su trabajo de investigación *“Licencias parentales y política social de la paternidad”* Madrid- España, concluye “La paternidad y maternidad en la mayoría de países posee un impacto diverso y significativamente contrarios a los avances laborales. Sin embargo, en los países con políticas más activas de conciliación e igualdades se está consiguiendo una relación ms estrecha entre empleo y licencias parentales con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; teniendo en cuenta que es de gran importancia que exista políticas de conciliación-relación entre la vida laboral y familiar con igual oportunidad pata hombres utilizando medidas y elementos de flexiseguridad para todos.

Sin embargo, **Bloomber (2016)** en su trabajo de investigación *“Permiso con goce de sueldo para cuidar a tus padres sí existe, pero no en México”*. México, señala Existe una Ley de ausencia familiar y médica de la Ley Federal Mexicana, que cubre la licencia de maternidad y la de cuidar a un miembro de la familia inmediato (esposo, hijo o padres) que tenga algún problema grave de salud, no obstante, dicho permiso es sin goce de haber; no siendo así en Estados Unidos en donde los trabajadores gozan de una licencia familiar, pero con goce de haber.

Asimismo, **Córdova (2015)** en su trabajo de investigación *“Modificatoria Del Artículo 132 De La Ley Federal Del Trabajo”*. México, concluye que se establece una necesidad de promover la actualización de las leyes y su armonización en el contexto de la realidad, por ello es importante ajustar la normatividad a la realidad actual de cada país; teniendo en cuenta que la legislación mexicana no establece la licencia laboral por el fallecimiento de un familiar, pero si el del nacimiento de un hijo, en ese sentido se considera que se debería tomar en cuenta un evento de vida trascendental e impactante como es el fallecimiento de un familiar de relación cercana como de un hijo, cónyuge, hermanos y padres para otorgarles el derecho de ausencia laboral por dichos motivos.

Del mismo modo, **Valencia (2017)** en su **trabajo de investigación titulado “Licencia o Permiso por Calamidad Doméstica es de hasta tres días”**. **Quito – Ecuador**, concluye que “La Legislación Laboral Ecuatoriana contempla el tiempo de licencia que puede pedir el trabajador y los motivos justificables para dicha licencia, además se establece plenamente hasta a qué grado de consanguinidad puede ser otorgada. Asimismo, se reconoce que esta licencia cubre en los casos del fallecimiento, las enfermedades y los graves accidentes de parientes con parentesco hasta el grado cuarto y segundo de consanguinidad y afinidad correspondientemente.”

Además, **Duque (2010)** en su **artículo científico “Licencia por calamidad doméstica, mitos y verdades”** **Quito – Ecuador**, señala que “La Corte Constitucional ha señalado que para efectos de la licencia laboral que estable la ley deben verse vulnerados derechos fundamentales de gran importancia en la vida personal y familiar del trabajador; asimismo que por calamidad doméstica se entiende a aquellas situaciones de negativas sobre las contextos materiales o morales de vida del trabajador.”

Del mismo modo en Argentina **Caviglia (2010)** en su **artículo académico con el tema “Ausencias del Trabajador por enfermedad de un hijo”**, muestra una realidad problemática muy significativa como lo que ocurre cuando un trabajador se ve afectado por una eventualidad que aqueje a un miembro de su familia y que le impida su asistencia a su centro laboral, lo cual no ha sido tomado en cuenta por la legislación laboral Argentina; considerando que a falta de una norma específica que regule este punto importante, se han considerado acuerdos colectivos laborales para tomarlos de aplicación general y que los tales varían de acuerdo a la especialidad de los trabajadores que en su momento lo han solicitado, lo que no genera unanimidad en el tiempo que se debe otorgar por la licencia en el caso por enfermedad del hijo.

1.2.2. Nivel Nacional

Culqui (2015) en su **tesis de postgrado para obtener el grado de magister “Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú”**. **Pontificia**

Universidad Católica del Perú. – Lima – Perú, concluye “En el caso de la legislación migratoria del Perú esta se encuentra regulada por la Ley de Extranjería, la Ley de Contratación de Extranjeros y reglamento, y la Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Migraciones, pero que tales leyes a excepción de la última se tratan de normas con más de 20 años de vigencia, por lo cual no se encuentran acorde a la actualidad migratoria del país y asimismo no estaría en total relación con las leyes migratoria internaciones. El mismo autor señala también que las discordancias en dichas leyes se debe a que al momento de la promulgación de dichas leyes la situación migratoria del Perú era diferente puesto que éramos un país que enviaba migrantes pero que actualmente la gran concentración de migrantes en nuestro país debe llevarnos a la actualización inmediata de dichas leyes puesto que antes lo que se trató de proteger es la seguridad nacional de los que emigraban sin embargo hoy se necesita establecer un enfoque de política pública que asegure el respeto de los derechos de todos los migrantes.”

Asimismo, **Camacho (2017) en su trabajo académico para optar el grado de segunda especialidad “El Derecho A La Conciliación Familiar Y Laboral: Un Mecanismo Para Superar La Desigualdad Entre Mujeres Y Hombres En El Perú”. Pontificia Universidad Católica del Perú. – Lima – Perú,** concluye “la falta de conciliación entre la vida familiar y laboral empeoran sustancialmente las situaciones de discriminaciones por las que atraviesan, las trabajadoras en el ámbito laboral. El insuficiente marco legislativo en la materia y la falta de un adecuado reconocimiento del derecho a la conciliación entre estos dos aspectos familiar y laboral terminan por agravar las consecuencias negativas como el abandono de empleos, la informalidad, diferencias salariales, el estancamiento profesional y la falta de desarrollo económico y profesional.”

Del mismo modo, **Azabache y Barboza (2017) en su tesis de pregrado “El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental”. Universidad Nacional de Trujillo – Trujillo – Perú,** concluye “La Licencia laboral por paternidad compone un derecho fundamental que fomenta el desarrollo de responsabilidades familiares compartidas en los primeros días de vida del recién nacido, y que además le permite al padre una armonía de la vida laboral con la vida

familiar”.

En ese sentido, *en un reportaje para América Tv con el título “Aprueban ley que otorga 7 días de licencia a trabajadores con familiares enfermos de gravedad- Ley 30012”*. (Abril del 2013). Lima – Perú, informa de la existencia de algunos vacíos legales de dicha norma, puesto que no se exige que el trabajador certifique que sea la única persona que pueda atender a su familiar en en el caso de enfermedad o accidente que haya sufrido, pues de haber en casa una persona que puede cuidarla el trabajador no tendría derecho a dicha licencia; también informa que el trabajador puede tener un tiempo de licencia de 7 días los cuales pueden ser extendidos a 30 días en caso de que el trabajador puede recuperar los días no laborados con vacaciones o sobretiempo; en ese sentido recalca que existen vacíos legales que deben ser prontamente analizados para que no se vea afectado los derechos de los trabajadores.

Además, en el **diario electrónico La Ley con la noticia “Así es el certificado médico que los trabajadores presentarán para obtener licencia por enfermedad de familiar”**, Lima – Perú, informa sobre la publicación del Decreto Supremo 008-2017-TR que aprueba el Reglamento de la Ley 30012 Ley que concede la licencia laboral en caso de familiares directos afectados por enfermedad o accidente, dicho reglamento establece las definiciones más importantes que involucran dicha licencia como familiares directos, conviviente, enfermedad grave, enfermedad terminal, accidente grave y certificado médico, precisando que dicho certificado tendrá una vigencia de 7 días a partir de su emisión y que esta licencia que se le otorga al trabajador no requieren de recuperación de las horas no laboradas, y en caso de necesidad de una ampliación de dicha licencia, deberá ser tomada a cuenta de sus vacaciones.”

1.2.3. Nivel Local

En el ámbito local tenemos a Cisneros (2018) en su tesis de pregrado para obtener el título de abogado “El Derecho a Los Permisos y Licencias Laborales y su Armonización con el Poder de dirección del empleador”. Universidad Católica

Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo – Perú, señala “La libertad de empresa, los intereses del empleador y su poder de dirección debe concordarse con los derechos fundamentales del trabajador en cuidado a que tales derechos se respeten y cumplan dentro de la relación laboral, y que su contenido concuerde y se direccionen a la realización del trabajador y su dignidad en sus diferentes aspectos familiar y laboral. En el caso de las licencias y permisos que sirven para vigilar su otorgamiento giran en torno a cinco puntos relevantes: la salud, el desarrollo personal, la conciliación de la vida familiar y laboral, la libertad sindical, y el deber público”.

1.3. Abordaje Teórico

1.3.1. La Modificatoria del Artículo 1 de la Ley 30012

1.3.1.1. Noción de Derecho del Trabajo

Para empezar, debemos tener en cuenta que para el derecho del trabajo el trabajo es una ocupación pero con ciertas características, como lo señala Manuel Alonso Lea y Emilia Casas en su tratado laboral denominado Derecho del Trabajo, que el derecho del trabajo estudia el trabajo humano ya sea manual o intelectual, que sea productivo es decir que a través de un fin económico y que supla sus necesidades; que sea por cuenta ajena, es decir que no te pertenezca sino que sea de un tercero; que sea libre no forzoso; y que sea subordinado es decir dependes de las ordenes de un jefe; y todo ello son elementos de un contrato de trabajo. (Lea y Casas, 2017)

Según Boza (2014) El trabajo es una actividad realizada por el trabajador con plena libertad y su finalidad exclusiva es el obtener una remuneración u otro beneficio económico, no importando que dicha actividad sea tradicional o no, puesto que quien lo realiza lo hace con el único objetivo de obtener a cambio un bien o servicio económico. Asimismo, podemos definir al Derecho del Trabajo como la parte del derecho inherente a las relaciones de trabajo personal a cambio de un beneficio económico.

Entonces la finalidad del derecho del trabajo es lograr la armonía social en las relaciones laborales, brindando al trabajador una especial protección, otorgándoles derechos irrenunciables, y defendiendo su cumplimiento para su dignidad humana. (Palacios 2012)

1.3.1.2. Concepto de Derecho del Trabajo

Neves (2017) señala “en termino general el derecho del trabajo se ocupa de del trabajo humano, lo cual puede ser manual e intelectual o la unión de ambos; en un inicio se realizó esta distinción de forma discriminatoria podríamos decir puesto que el trabajo intelectual lo realizaban los hombres libres y el trabajo material lo realizaban los esclavos; sin embargo, en la actualidad esta distinción se ha relativizado puesto que todo esfuerzo humano tiene fuerzas manuales e intelectuales.”

Por otro lado, Reddesc (2018) manifiesta “El derecho del trabajo es de gran importancia trascendental puesto que a partir del cumplimiento de este derecho se pueden realizar otros derechos que coadyuve a vivir dignamente de forma personal y familiar.”

Con respecto a nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Política del Perú vigente en su artículo 22º nos da el alcance del derecho del trabajo, considerando que el trabajo es un deber y un derecho que debe desarrollarse libremente para el bienestar y desarrollo personal y familiar. Sin embargo, a pesar de la gran importancia que el Derecho del trabajo tiene para la sociedad, en nuestro país aún no tenemos una Ley General de Trabajo que regule de manera unificada los distintos regímenes laborales en favor de todos los trabajadores. (Patiño, 2018)

De ese modo podemos mencionar que el derecho de forma general se encierra en un conjunto de normas o parámetros de conducta de la persona, es decir el límite hasta donde puedes llegar siempre respetando los derechos de los demás y esto con la única finalidad del bienestar común de la sociedad.

En ese sentido apreciamos que el derecho al trabajo está estrechamente relacionado al derecho de condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y que el Estado está obligado a promover y garantizar.

En relación con lo expuesto, el derecho del trabajo se constituye como un mecanismo de protección al trabajador, considerando que este es el sujeto débil de la relación laboral.

1.3.1.3. Fines del Derecho del trabajo

Apreciando diferentes autores y considerando lo señalado en Derecho en Red (2013), tenemos las siguientes finalidades del derecho del trabajo:

1.3.1.3.1. Finalidad tuitiva del Derecho del Trabajo

Es la finalidad de protección al trabajador, siendo así que es el primer y único fin que se protege en un primer momento de la relación laboral. Su fundamento radica en que el derecho del trabajo regulariza las relaciones del trabajo humano, y siendo que siendo su naturaleza tal es inseparable de la persona, en ese sentido debe garantizar el derecho a la persona del trabajador.

1.3.1.3.2. Finalidad compensadora del Derecho Laboral

Es la finalidad de compensación al trabajador por la diferencia de fuerza contractual que tiene frente al empleador, dicha compensación se regirá de acuerdo a la realidad actual, país y el sector del mercado.

1.3.1.3.3. Finalidad de construcción y sostenimiento del sistema de relaciones laborales

La función principal del derecho del trabajo es regular el conjunto de relaciones formado por los empleadores y trabajadores dentro de la relación laboral.

1.3.1.3.4. Finalidad de rendimiento de la fuerza de trabajo

Es la que se orienta a la productividad del capital humano y a la vez el crecimiento de la demanda laboral, es decir es una finalidad económica-productiva.

1.3.1.4. Características del Derecho del Trabajo

Según Allocati (Citado por Valdivia, 2015) señala las siguientes características:

- a) Regula las relaciones del trabajo que sea dependiente, subordinado y por cuenta ajena.
- b) Protege preferentemente al trabajador.

- c) Tiene normas imperativas e irrenunciables.
- d) Es un derecho cuya expansión se ha dado de forma evolutiva. Al comienzo protegió a los trabajadores en la industrial, después a quienes trabajaban en el comercio, en la agricultura, y finalmente a los del servicio doméstico, etc.

1.3.1.5. Ramas del Derecho del Trabajo

Según Herrera (2013) tenemos las siguientes ramas:

- a) **Derecho individual del trabajo:** Se encarga de regular las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador; consistente en que el trabajador se obliga a prestar de sus servicios bajo dependencia del empleador, quien se obliga a pagarle una remuneración.
- b) **Derecho colectivo del trabajo:** Se encarga de regular las relaciones entre las representaciones empresariales y las asociaciones de los trabajadores. Es aquí donde el interés de todos los trabajadores prima sobre el interés algunos, con la finalidad de defender a las organizaciones sindicales.
- c) **Derecho de la seguridad social:** Consiste en los pagos que hace el empleador referente a cubrir los riesgos de salud, accidente, invalidez o muerte, que se originen durante la jornada de trabajo.
- d) **Derecho procesal laboral:** Esta dada por el conjunto de leyes y normas que regulan los procedimientos judiciales en casos de conflictos que surjan de las prestaciones laborales.
- e) **Derecho laboral administrativo:** Regula las relaciones laborales entre el Estado con sus servidores.
- f) **Derecho laboral internacional:** Comprende el sistema jurídico internacional relativos al trabajador y su protección.

g) Derecho cooperativo y sociedades mutuales: Es el derecho en el cual los trabajadores se organizan en asociaciones para reclamar mejores beneficios laborales.

1.3.1.6. Fuentes del Derecho del Trabajo

Como lo señala Neves Mujica (2018) la expresión fuente en el derecho tiene una doble acepción: como fuente de la producción que se refiere al producto quien se “encarga de hacer” y como fuente de conocimiento que vendría hacer el “producto elaborado”. Ejemplo para el primer caso como fuente de producción sería el Congreso y la comisión encargada de tramites de elaboración de la ley y como fuente de reconocimiento es la propia ley.

Una clasificación interesante de las fuentes del derecho del trabajo es la efectuada por Vela (Citado por Valdivia, 2015), quien las clasifica en cinco grupos: “Las legisladas (La Constitución, la Ley, la Resolución, el Decreto y los Reglamentos); las jurisprudenciales (los antecedente judiciales y constitucionales); las particulares (el convenio colectivo y el Reglamento interno de Trabajo); y las internacionales (los tratados internacionales y las Normas de la Organización Internacional de Trabajo); y las académicas (doctrina y principios del derecho de Trabajo).”

1.3.1.7. El Derecho al Trabajo como Derecho Humano y como Derecho Fundamental.

Para Herrera (Citado por Almada, 2016), “considera que los derechos humanos más que denominarse derechos son procesos, puesto que se afirman auténticamente en el proceso de lucha para lograr bienes materiales e inmateriales de supervivencia”. En síntesis, diremos que son derechos cambiantes, que se dan por la cultura y según la realidad actual en que vive la sociedad, teniendo en cuenta sus necesidades básicas, lo que reafirma el concepto de los derechos humanos universales.

En ese sentido la Declaración de Viena sobre derechos humanos de 1993, señala que los derechos humanos le pertenece inherentemente a todas las personas, poniendo énfasis en su característica universal; asimismo la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 es un gran avance y en ella se subraya su preámbulo que pone en realce “Considerando que la libertad, la

paz y la justicia en el mundo tienen por finalidad el reconocimiento de la dignidad intrínseca de la persona humana y de la igualdad de derecho en todos los integrantes de la familia, reconociendo sobre todo la gran importancia de la persona humana en cualquier nivel cultural, además respetando la igualdad, dignidad y derechos sobre todas las cosas.

Los derechos humanos laborales son los derechos que le permiten a las personas alcanzar condiciones de vida indispensable y apropiada, asegurando de que tales derechos se cumplan brindando la libertad e igualdad de todos los trabajadores, por ello habilita a los trabajadores reclamar mejores condiciones laborales. Asimismo, podemos decir que son los que promueven la protección y dignidad de los trabajadores, y que debe reclamarse por el solo hecho de ser persona humana. En ese sentido los derechos humanos del trabajador no solo quedan en normas o leyes, sino que se establece como garantías sociales que brindan calidad de vida y de trabajo sin discriminación (Ramos, 2013)

1.3.1.8. Marco Normativo de Licencias Laborales y Protección a la Familia

Para Levaggi (2004) “En el mundo globalizado en el cual vivimos el trabajo decente está enfocado al reconocimiento de que este se realice con las mejores condiciones laborales es decir un trabajo digno. Es el trabajo que dignifica a la persona y le permite crecer desarrollando sus propias capacidades; el trabajo decente es el que se efectúa con respeto a los principios y derechos fundamentales, es mediante el cual se obtiene una remuneración justa y acorde al trabajo realizado y sobre todo es el trabajo que se da bajo la protección del trabajador.”

De ello diríamos también que no es decente el trabajo que lleva a cabo sin protección a la familia que es el pilar de la sociedad y el Estado. Y en ese sentido el estado tiene la obligación de crear un marco normativo para la protección laboral y familiar.

Así podemos ver que los distintos principios y derechos fundamentales se encuentran regulados en el marco normativo de cada Estado, teniendo en

cuenta que tales medidas normativas giran en torno a las diversas fórmulas que especifica cada ordenamiento laboral para adecuar el tiempo de trabajo con las labores familiares, en sentido podemos encontrar diversos beneficios labores con el fin de mejorar la armonía familiar y laboral como permisos, reducción de horas de trabajo y suspensión laboral de ameritarse el caso. Asimismo, existen otras posibles medidas para fomentar el desarrollo familiar-laboral, como dar la prioridad a quienes tienen responsabilidades familiares para elegir periodo de vacaciones, turno de trabajo o un horario flexible pero que el trabajador pueda cumplir sus responsabilidades tanto laborales como familiares. (Quintanilla, 2005)

En ese sentido en el Estado Peruano también existe una normativa que promueve y protege los derechos de los trabajadores tenemos la Constitución, las Leyes o normas, los Reglamentos, los Decretos, etc.; empezaremos señalando lo indicado por el Artículo 23 de la Constitución Política del Perú “en ninguna relación laboral se debe limitar o quebrantar los derechos constitucionales, sino que debe reconocerlos y respetarlos priorizando la dignidad y honra del trabajador”, después de ello existe distintas normas direccionadas a fomentar la vida familiar y las actividades laborales, que está dado principalmente a través de los permisos y licencias. Entre las cuales tenemos: Licencia por maternidad y paternidad; permisos de lactancia materna; protección de la gestante contra el despido y licencias por asuntos familiares. (Tolentino, 2012)

1.3.1.9. Ley 30012

Ley que concede el Derecho de Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave

El catorce de marzo del año 2013 el Congreso de la Republica derivó al Poder Ejecutivo la Ley 30012 para su promulgación, sin embargo, no se realizó dentro del plazo constitucional por el Señor Presidente de la Republica, en ese sentido el Presidente del Congreso ordenó la publicación y cumplimiento de dicha Ley a fecha dieciséis de abril del mismo año, conteniendo los siguientes artículos:

Artículo 1. Objeto de la Ley

“El objeto de la presente Ley es que el trabajador de la actividad pública o privada goce de una licencia en caso de tener a un familiar directo ya sea hijos, padres, cónyuge o conviviente que se encuentre enfermo en estado de gravedad o haya sufrido un accidente que ponga en serio riesgo su vida; con el objeto de cuidarlo durante este penoso momento.” Ley 30012 (2013)

Artículo 2. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave

“El plazo máximo de la licencia a la que se refiere el artículo 1 es de siete días calendario, con pleno goce de haber. En caso se requiere extender dicha licencia este debería ser por un lapso no mayor a treinta días los cuales se tomarían a cuenta de las vacaciones del trabajador. De presentarse caso excepcional que haga necesaria continuar el cuidado al familiar directo, fuera del plazo previsto en esta ley, se pueden compensar las horas que se usen para dicho fin con horas extraordinarias, pero ello debe realizarse previo acuerdo entre empleador y trabajador.” Ley 30012 (2013)

Artículo 3. Comunicación al empleador

“La comunicación del trabajador al empleador dando cuenta del uso de este derecho se realizará dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse producido el suceso, justificando con el certificado médico emitido por el profesional de la salud que atendió al familiar directo ya sea en el caso de enfermedad grave o que haya tenido accidente que ponga en riesgo su vida.” Ley 30012 (2013)

Artículo 4. Beneficios preexistentes

“Los beneficios que han obtenido los trabajadores en el ámbito de su relación laboral respecto a esta materia, ya sea por decisión unilateral o por convenio colectivo, prevalecen sobre la presente norma siempre y cuando sean más favorable para el trabajador.” Ley 30012 (2013)

El objeto de la Ley N° 30012 consiste en brindar al trabajador de las entidades públicas o privadas el derecho a una licencia laboral en los casos de tener un familiar directo ya sea hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente con diagnosticado con enfermedad grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en grave riesgo su vida; con el objeto de asistirlo y brindarle los respectivos cuidados. La Ley presupone que en el escenario descrito el trabajador atraviesa momentos muy dolorosos por lo que resulta adecuado brindarle las facilidades para que asista en todo lo necesario a su familiar debido a lo excepcional de su situación. EXP-DS-008 (2017)

La norma en cuestión ha significado un avance respecto a la protección de la salud, dada la difícil situación por la que atraviesan los pacientes con enfermedades graves o terminales, o que hayan sufrido un accidente de considerable magnitud; no obstante, es insuficiente. Y el problema de esta insuficiencia se da en las personas que se ven beneficiadas por la Ley como lo señala pues solo hace referencia a familiares directos como son los hijos, padres, cónyuge o conviviente, no tomando en cuenta que en la actualidad existen distintos tipos de familias. (Palma, 2017)

1.3.1.9.1. Beneficiados actuales con La Ley N° 30012

1.3.1.9.1.1. Ascendientes y Descendientes

Para hablar de ascendentes y descendentes empezaremos por el parentesco que es el vínculo que existe entre una persona y otra de la misma familia; el cual se establece por las generaciones que se representan por grados, y la secuencia de grados forma la línea de sucesión que puede ser directa o colateral, la línea directa se determina por las personas que ascienden o descienden una de otra (abuelos, padres, hijos, nietos) y la colateral está constituida por personas que proceden de un mismo tronco común (hermanos, tíos, sobrinos). En ese sentido la línea ascendiente liga a una persona con aquellas que asciende de él hablamos de nietos, padres, y abuelos. Y la línea descendiente es la que liga a una persona con aquellos de los que descienden ósea los abuelos, padres, hijos y nietos. (García, 2018) No obstante, el beneficiado de la Ley como familiar ascendente solo han sido considerados los padres y como familiar descendente los hijos.

1.3.1.9.1.2. Cónyuge y Conviviente:

Por un lado, tenemos al Cónyuge, dicho término legal se utiliza para señalar a cada individuo en una relación matrimonial, es decir es uno de los miembros de una pareja, que están plenamente unidos por un vínculo civil o religioso que se forma en una ceremonia. (Navarro, 2015)

Por otro lado, respecto del Conviviente usamos este término para referirnos a parejas que viven juntas, pero sin existir un vínculo matrimonial; no obstante, tiene ciertos requisitos que debe cumplir esta convivencia los cuales están señalados en la Constitución artículo 5 y en el Código Civil artículo 326 que son los siguientes:

1. Que la convivencia se realice entre hombre y mujer, de ningún modo deben ser del mismo sexo.
2. Que los convivientes no tengan impedimento matrimonial, para que en caso quieran casarse lo puedan hacer sin ningún obstáculo; en ese sentido si unas de las parejas están casadas no podemos hablar de convivencia con la actual pareja que se encuentran.
3. Que formen un hogar de hecho. Es decir que se comporten en forma similar a como lo haría un matrimonio, con un domicilio común y otros aspectos que se evaluarán en su momento (visitar eventualmente a mi pareja no cumpliría por ejemplo este requisito).
4. Que tengan un tiempo de convivencia por más de dos años seguidos; tiene que ser mayor de dos años antes de ese tiempo no podríamos decir que sean convivientes.

En ese sentido solo si se cumple con los cuatro requisitos establecidos podemos hablar de la existencia de una convivencia con efectos legales. En este caso la Ley 30012 reconoce al cónyuge y conviviente como beneficiario para el goce de la licencia.

1.3.1.10. El Parentesco

1.3.1.10.1. Concepto

Según Machicado (citado en Castellanos, 2012) “El parentesco es la unión que existe entre las personas que pertenecen a un mismo tronco o raíz; el lazo o nexo existente puede ser de sangre o de adopción, de matrimonio civil o de hecho reconocido legalmente”.

El parentesco es el enlace que une dos o más personas, en un término jurídico podemos decir que es el vínculo legal que existe entre dos personas porque una desciende de la otra o porque también ambas descienden de un ascendiente en común al cual se le llama parentesco por consanguinidad, o también existe el parentesco por afinidad el cual se da entre uno de los cónyuges con los parientes consanguíneos del otro cónyuge y por último tenemos el parentesco por adopción donde no existe lazos de sangre. Castellanos citado por (Machicado, 2012).

Entonces diremos que el parentesco se refiere a los vínculos, reconocidos legalmente en nuestro Código Civil, entre cada miembro de una familia. La cual origina derechos y obligaciones recíprocos entre ellos. Dicho vínculo o relación que se genera se estructura en líneas y se esquematiza o mide en grados. (Unam, 2017).

El grado de parentesco consiste en la generación que separa a un Pariente de otro, y la línea es la secuencia de grados que puede ser recta (ascendente o descendente) o colateral (igual o desigual). (Couture, 2017)

1.3.1.10.2. Clases de Parentesco

Nuestra Legislación Peruana reconoce tres clases de parentesco que son: consanguíneo, por afinidad y por adopción.

1.3.1.10.2.1. Parentesco Consanguíneo

El Parentesco consanguíneo, de acuerdo al artículo 236 del Código Civil Peruano “Es el parentesco que corresponde a la propia familia, es decir el lazo de sangre que une a las personas que proceden una de otra o de un mismo tronco. El grado de parentesco se establece en función del número de generaciones; en el caso de la línea recta cada generación es un grado y en la línea colateral el grado se establece subiendo de uno de los miembros al tronco común y después bajando

hasta el otro, teniendo en cuenta que para efectos legales solo se considera hasta el cuarto grado.”

1.3.1.10.2.2. Por Afinidad

Es el parentesco que corresponde a la familia del cónyuge, nuestro Código Civil Peruano en su artículo 237 señala “El matrimonio origina parentesco por afinidad, y se da entre uno de los cónyuges con los parientes de sangre del otro cónyuge; considerando que cada cónyuge se halla en igual línea y grado de parentesco que el otro por consanguinidad.

Asimismo, señala Matos (2017) que la afinidad en línea recta no acaba cuando se disuelve el matrimonio, sino que subsiste la afinidad hasta en el segundo grado de la línea colateral para los casos de divorcio y mientras viva el ex cónyuge.

1.3.1.10.2.3. Parentesco por Adopción

Para el parentesco civil o por adopción, el Código Civil en su Art. 238° señala que es fuente de parentesco o relación civil que se origina por el proceso de adopción. Dicho parentesco se produce entre el adoptado y el adoptante con todas sus líneas y grados que se hubieran producido como si fueran por lazo consanguíneo. (Unam, 2017)

1.3.1.10.3. ¿Qué pasa con otros miembros del grupo familiar y/o terceros que tengan bajo su cuidado a personas sin apoyo familiar directo?

Palma (2017) señala: Por medio del derecho a la Salud, que es constitucionalmente reconocido por nuestra Carta Magna ha generado en primer lugar la emisión de la Ley 30012, pero al momento de su proposición, no ha sido tomada en cuenta la realidad actual por la que el mundo se encuentra atravesando, pues en la actualidad existen varias composiciones de familias que con el transcurrir del tiempo se han ido consolidando y en ciertos puntos ha ido ganando reconocimiento legal

para la realización de actividades jurídicas que se encuentran íntegramente validadas por nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, también se ha realizado el respectivo análisis de este derecho fundamental como es la salud a la que una persona debe ser acreedor, con la finalidad de garantizarse una adecuada calidad de vida (vida digna) del enfermo; teniendo esta idea en mente nos permite tomar conocimiento respecto del motivo de la emisión de la Ley N° 30012, y es que se le permita al paciente tener una calidad de vida digna y ello se encuentra en relación al permiso otorgado al beneficiario de esta ley antes mencionada.

En ese orden de ideas, es válido tener en cuenta la premisa del porqué solamente los familiares directos son los beneficiarios de esta normatividad comentada, puesto que con las nuevas conformaciones familiares establecidas, y teniendo en cuenta que la familia es el eje fundamental del estado y que con ella se desenvuelve toda nuestra normatividad, es necesario que se le brinde a otro tipo de familiares que tengan a su cargo un familiar o persona que se encuentre con enfermedad terminal, estado grave por accidente, etc., se les brinde el mismo beneficio de la Ley N° 30012 de manera que puedan garantizar un adecuado nivel de vida del paciente conforme a derechos constitucionales, lo cual es deber del estado velar por su cumplimiento. (p. 64-65)

1.3.2. Los Derechos de los Trabajadores y sus familiares

1.3.2.1. Derechos Laborales

Según Morera (2002) Se puede definir los derechos laborales como el conjunto de beneficios para todo trabajador, que le permite realizar sus actividades en buenas condiciones de tal manera que pueda suplir sus necesidades primordiales y ampliar sus oportunidades en mejoras de su desarrollo personal. Asimismo, podemos decir que el derecho laboral también comprende el conjunto de obligaciones que el empleador deberá cumplir con sus trabajadores. En ambos casos tanto los beneficios como las obligaciones están reguladas por normas y leyes de nuestro país.

Sin embargo, no basta solo tener una serie de normas o leyes también es necesario su fiscalización para que tales se cumplan; en el Perú, contamos con Instituciones encargadas de salvaguardar y proteger los derechos de los trabajadores como son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial con sus juzgados laborales. (Destino Negocio, 2015)

1.3.2.2. Los Derechos del Trabajador y su Protección Internacional

Los derechos laborales son importantes que permiten una vida digna entre las personas y en cuanto a su protección internacional se encuentran establecidas en las normas de las Declaraciones y Convenios Internacionales.

Tenemos El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales con sus Artículos 6º, 7º, 8º y 10º, teniendo en cuenta el Artículo 6 que señala Los países que conforman dicho pacto primero reconocen el derecho a trabajar, segundo que tienen la obligación de garantizar que toda persona tenga la oportunidad de escoger un trabajo libremente y por último que dichos Estados ejecutaran las acciones adecuadas para la garantizar tales derechos. (Ramos, 2013)

Asimismo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) proporciona las instrucciones y directrices a los Estados partes de dicho convenio, con respecto a sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo; las cuales incluye las siguientes características:

- **Disponibilidad.** Los países que forman parte de dicho comité deben tener los programas adecuados para apoyar a las personas a encontrar el empleo disponible y que puedan ingresar en él.
- **Accesibilidad.** Esta característica nos quiere decir que los Estados deben asegurar que los lugares de trabajo sean accesibles para las personas sin discriminación, teniendo en consideración a las personas con discapacidad física.

- **Aceptabilidad y calidad.** Aquí nos señala dos puntos importantes que el Estado debe proteger, que toda persona acepte libremente el empleo y que el desarrollo del mismo se de en condiciones laborables justas y seguras.

Por otro lado, tenemos en la declaración de los Derechos Humanos: Artículo (Arts. 4°, 23° y 24°) haciendo hincapié en el Art.23° que nos dice que es derecho de toda persona el tener un trabajo, escogerlo libremente y realizarlo en condiciones de igualdad y de satisfacción, así como a la protección contra el desempleo. (Red-DESC,2018).

Aparte de estos Instrumentos internacionales de protección que hemos visto también tenemos: La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su Art. 11° y 14°; La Convención sobre los derechos del niño con su Art. 23° y 32°; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial en sus Arts. 2° y 5°; el Protocolo de San Salvador con sus Arts. 6°, 7°, 8°, 17°,18° y Las Normas del Organismo Internacional del Trabajo.

1.3.2.3. Los Derechos del Trabajador y su Protección Constitucional

Según Ermida (Citado por Valdívía, 2015) señala “desde el punto de vista jurídico, el que un derecho tenga reconocimiento constitucional otorga un privilegio del bien jurídico tutelado, que lo hace intocable por normas infra constitucionales”.

Teniendo en cuenta que la Constitución es fuente del derecho del trabajo al establecer las normas fundamentales que rigen a este ordenamiento jurídico; Martín Valverde (Citado por Blancas, 2013) señala Considerada la Constitución como ley suprema para todas las ramas del derecho, el efecto específico que tendrá en cada una de ellas será de acuerdo a su conexión de dependencia en relación con los elementos de su contenido. En ese sentido cuando se trata de estructura y funcionamiento de los poderes públicos, incidirá directamente en la configuración específica de estos, de acuerdo al modelo de estado adoptado. En cambio, cuando se trata de las relaciones

personales, la constitución actúa sentando las bases o principios generales con las cuales se deben establecer los lineamientos de cada rama de derecho. No obstante, el mismo autor también señala que existen una posición intermedia por la cual se rigen algunas ramas del derecho, en la que la Constitución si bien no llega a incidir por completo en su contenido, cumple un rol más específico que el de ser solo base para su configuración, porque se encarga de establecer un marco de regulación, que si bien es cierto no impiden al legislador trazar las instituciones que integran una rama jurídica, pero delimita y señala los lineamientos para el contenido de sus normas. Y dentro de este grupo de ramas, se encuentra el derecho del trabajo.

En tal sentido, debemos destacar que siendo considerados los derechos laborales dentro de nuestra Constitución, tiene gran importancia, porque considerando que la Constitución es norma suprema resultara la máxima protección de lo establecido en la misma; los mismos que han sido Consagrados en el Título II, Capítulo II, en los artículos 22° al 29° de la Constitución Política del Peru.

Los cuales veremos en forma detallada, teniendo en cuenta lo señalado por Vidal (2009)

El artículo 22° de nuestra Constitución señala al trabajo como un deber y un derecho, que es un medio de desarrollo personal y fuente de bienestar social. Asimismo, el artículo 23° señala que es obligación del Estado proteger al trabajador en especial cuidado a las madres, menores de edad y persona con habilidades especiales que trabajan; en ese mismo contexto el Estado tiene el deber de promover condiciones oportunas para el desarrollo económico y social del país y asimismo defiende la dignidad del trabajador prohibiendo la vulnerabilidad o rebaja de los derechos constitucionales que le pertenecen. Por su parte, el artículo 24° sobre la remuneración o pago al trabajador por sus servicios, especificando que es relevante el cumplimiento de esta obligación por parte del trabajador sobre cualquier otra obligación que pudiera tener, asimismo señala que la remuneración mínima es regulada por Estado con la aportación de los representantes de los trabajadores y empleadores. De otro lado, el artículo 25° nos señala sobre la jornada máxima de trabajo que son de ocho horas diarias o cuarenta ocho horas por semana;

asimismo que el trabajador tiene derecho a gozar de un día a la semana de descanso remunerado, así como de sus vacaciones anuales. El artículo 26° contiene los principios de igualdad, e irrenunciabilidad de los derechos laborales. Y el artículo 27° señala la obligación de la normatividad peruana de proteger al trabajador ante un despido arbitrario. Además, el Artículo 28° reconoce los derechos laborales colectivos que garantizan, fomentan y regulan el sindicato, la negociación colectiva y el derecho de huelga; y por último el artículo 29° nos señala el derecho de los trabajadores a gozar de las utilidades de la empresa.

1.3.2.4. Principales Derechos de los trabajadores reconocidos en la Legislación Laboral Peruana

Como hemos visto los derechos laborales son un conjunto de beneficios para el trabajador y obligaciones para el empleador en la prestación laboral, y que tales se encuentran regulados por leyes y normas, que deben ser parte de nuestra legislación puesto que como lo señala Valdivia (2015) “Los derechos laborales necesitan ser reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico, para que tenga carácter imperativo y se sancione en caso de incumplimiento.

No obstante, a pesar que se nuestro ordenamiento jurídico contempla derechos importantes para la buena relación de la prestación laboral, debemos señalar que no existe un ordenamiento unificado en tales derechos puesto que como lo señala Mujica (2015) “Los derechos de los trabajadores en la Legislación Peruana es muy variante, debido a que existen varios regímenes laborales y no existe una Ley General de Trabajo, sino que cada cual se regula de acuerdo a las normas específicas por cada régimen, por ejemplo tenemos: El que regula a los trabajadores del Estado (**D.L 276**); El régimen de la actividad privada (**D.L. 728**); el régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (**D. L. 1057**), entre otros.

En esta oportunidad trataremos de analizar los derechos de los trabajadores de la actividad privada (D.L 728) que según Palacios (2014) señala que un trabajador según el D.L 728 tiene derecho a:

- Remuneración Mínima Vital fijada periódicamente por el gobierno tendiendo derecho a ello los trabajadores que laboran una jornada completa es decir 8 horas diarias o en forma proporcional según la duración de la jornada.
- Laborar como máximo 8 horas diarias o 48 horas por semana.
- Percibir una asignación familiar en caso de carga familiar.
- Descanso semanal obligatorio. (1 día a la semana de preferencia los domingos).
- Vacaciones de 30 días por cada año de servicio y se remunera al comienzo de las vacaciones.
- Seguro de Salud (Es salud 9% de la remuneración, y lo aporta el trabajador)
- Derecho a gratificaciones (Una por fiestas patrias y otras por Navidad; y corresponde a una remuneración completa)
- Percibir la CTS (Compensación por Tiempo de Servicio, son depósitos que le corresponde al trabajador y es una remuneración anual fraccionado en dos partes)
- Participar de las utilidades anuales de la empresa

Asimismo, Valdivia (2015) señala que el trabajador tiene derecho a los siguientes derechos colectivos:

- Derecho de sindicación. - El trabajador tiene derecho a afiliarse a un sindicato, y este no debe ser causa de despido.
- Derecho de negociación colectiva. - Los trabajadores tienen derecho a negociar como sindicato con su empleador en busca de mejores condiciones laborales.
- Derecho de huelga. - Los trabajadores tienen derecho a realizar huelgas de forma coordinada respetando los lineamientos sindicales, y debe ser pacífica y sin violencia.

El derecho al trabajo reconocido también por el tribunal Constitucional en el Exp.1124-2001-AA/TC fundamento 12 enfatiza el reconocimiento del derecho al trabajo por la Constitución Política del Peru en su artículo 22°;

precisando que el contenido relevante de este derecho constitucional implica dos aspectos importantes como el acceder a un puesto de trabajo y el no ser despedido injustamente; para el primer punto el Estado es el responsable de crear políticas de empleo para la población y el segundo punto está orientado a la protección del trabajador en caso de ser despedido injustamente; así mismo a la defensa de los principales derechos laborales como a una remuneración mínima vital, a una jornada máxima de trabajo, a gozar de descansos y vacaciones remuneradas, a un seguro de salud y vida, el derecho de pertenecer a sindicatos, entre otros; pertenecen a los derechos económicos, sociales y culturales, que como bien sabemos son de carácter progresivo, es decir consisten en un plan que se tiene que mejorar en beneficio de las personas, en ese sentido el Estado debe ser el principal protector de tales derechos, y gestionar con las entidades especializadas para su promoción y fiscalización en su cumplimiento. (Valdivia, 2015)

1.3.2.4.1. Los Permisos y Licencias Laborales

Según el Decreto Supremo N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral en su artículo 11° señala que “existen dos tipos de suspensiones de la relación laboral la perfecta y la imperfecta, la primera se da cuando cesa temporalmente la obligación de ambas partes es decir la obligación de parte del trabajador de trabajar y la obligación de parte del empleador de pagar el sueldo y la suspensión imperfecta se da cuando el empleador debe pagar el sueldo al trabajador sin que este esté prestando sus servicios dado los motivos justificados que se encuentran plenamente reconocidos mediante normativa; asimismo en el artículo 12° del mismo Decreto Supremo, nos presenta una lista de causas de suspensión del contrato de trabajo, entre las cuales figuran las licencias y los permisos. Considerando que, en nuestra normativa, los permisos y licencias tendrían la misma naturaleza jurídica, siendo la única diferencia el tiempo de duración puesto que el permiso solo puede consistir en minutos u horas de trabajo y la licencia puede ser la ausencia de uno a más días (Pacheco, 2010).

1.3.2.4.2. Derechos de los trabajadores relacionados a la protección familiar

En virtud del vínculo laboral la obligación de trabajar es la primera a la que se compromete el trabajador y el empleador a retribuir, sin embargo se dan momentos de naturaleza transitoria que puede ser para la protección familiar, así como lo señala Cisneros (2018) “Las situaciones fortuitas en relación a la protección familiar aconsejan suspender la obligación de trabajar en salvaguarda de un derecho de mayor categoría como la protección familiar, con ello se aprecia que existen obligaciones familiares por atender que son más importantes que las responsabilidades laborales, en los cuales se exonera a los trabajadores de sus obligaciones por circunstancias fortuitas, o también donde solo se justifica al trabajador de sus funciones laborales pero manteniéndose su remuneración intacta, al estar frente a una circunstancia o caso plenamente tipificado en las normas y leyes laborales.

1.3.2.4.2.1. Servicio de Cuidado diurno infantil.

Según Decreto Supremo N° 002-2007-MIMDES, es para las entidades Públicas en cuyas sedes estén laborando más de 50 mujeres en edad fértil, siendo así deberán implementar centros de cuidado diurno para los niños de las trabajadoras.

1.3.2.4.2.2. Derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante

Según la ley 30367 la licencia por maternidad en Perú se divide en dos periodos llamados prenatal y postnatal de 49 días por cada periodo y 98 días en total. (Toptrabajos.com, 2018).

1.3.2.4.2.3. Permiso por lactancia para la madre trabajadora.

Según Ley N° 27240, Modificada por Ley N° 27403, 27591 y 28731, que concede el permiso por lactancia materna en el sector público y privado. Señala “que la madre tiene derecho de permiso por una hora para dar de lactar a su bebe hasta que este cumpla un año de edad,

teniendo en cuenta que el horario será el acordado entre la trabajadora y el empleador.

1.3.2.4.2.4. Implementación de Lactarios

Según la Ley N°29896 y el DecretoSupremoN°009-2006-MIMDES, señala que las entidades públicas o privadas que tengan más de 20 trabajadoras en edad fértil, deben tener estructurado dentro su institución un lactario con los requisitos mínimos y básicos que exige la norma.

1.3.2.4.2.5. Protección de la trabajadora gestante que realiza labores que ponga en riesgo su salud y/o desarrollo normal del embrión y feto.

Mediante la Ley N° 28048 y Decreto Supremo N° 009-2004-TR., faculta a las mujeres embarazadas solicitar al empleador el cambio de puesto cuando se vea afectada o en peligro su vida y/o su salud.

1.3.2.4.2.6. Licencia por Paternidad

Según Ley 30807 que modifica la Ley 29409, señala que, para los padres trabajadores, tienen permiso de 10 días calendario para el cuidado de su bebé. En casos de nacimientos prematuros complicaciones del parto, se extiende hasta 20 días.

1.3.2.4.2.7. Licencia por Adopción

Según la Ley 27409, los padres que han decidido adoptar pueden tener una licencia de adopción que es de 30 días calendario. La que se cuenta desde el día siguiente a la entrega de la Resolución de otorgación de la adopción; señalando que esto aplica únicamente para niños menores de 12 años. (Toptrabajo.com, 2018)

1.3.2.4.2.8. Licencia por la asistencia médica y terapia de Rehabilitación de personas con discapacidad que dependan del trabajador.

Mediante la Ley N° 30119 se otorga el derecho de licencia a los trabajadores públicos y privados para que en caso de tener hijos menores con discapacidad puedan asistir a las terapias de rehabilitación, teniendo en cuenta que los menores deben estar sujetos a su tutela y en mayores de edad sujetos a su curatela. (Conadis, 2017)

1.3.2.5. Licencias Laborales

1.3.2.5.1. Conceptos

El término licencia tiene en el ámbito de la Legislación Laboral un significado distinto a la del permiso, según el D. Leg. N° 276 señala es una autorización para no asistir a laborar uno o más días. Por consiguiente, la diferencia no es en cuanto a la naturaleza jurídica sino a la duración o prolongación de la autorización de ausencia otorgada. (Pacheco, 2010)

Asimismo, señala que la licencia podrá ser sin remuneración cuando se solicite por motivos particulares que no estén plenamente establecidos en dicha norma, en estos casos es posible que se otorgue licencia a cuenta del periodo vacacional, para que no se pierda el derecho a la retribución.

Cabe precisar que en todos estos casos el uso de la licencia se inicia a solicitud del trabajador y está limitado a lo establecido en la normatividad laboral.

Por otro lado, con respecto a los permisos, podemos decir que pueden fundamentarse en exigencias de la naturaleza humana y de la condición social de la persona, que es de carácter bilateral, en el que la obligación de trabajar es proporcional al deber de remunerar los servicios. (Pacheco, 2010)

En ese sentido las licencias al igual que los permisos son legítimos derechos del trabajador, no son dádivas ni favores del empleador al trabajador, sino que son derechos plenamente estipulados en la legislación laboral para ser respetados y cumplidos con las formalidades pertinentes en afán de la protección del trabajador tanto del sector público como del sector privado. (Cisneros, 2018).

En síntesis, para conceptualizar las Licencias señalamos lo indicado por Torres (2017) “*las licencias son las autorizaciones para no llegar a laborar por uno o más días*”. Otro concepto importante lo señala Palermo (2015)

“Las licencias laborales es un derecho de protección que la Ley le brinda al trabajador frente a una enfermedad o cualquier otro caso que esté plenamente formalizado en ella. Al gozar de dicha licencia se suspende la obligación de trabajar al trabajador, pero le faculta obtener el pago de su remuneración hasta su reingreso.”

De ese modo señalamos que la licencia es la autorización que se le brinda al trabajador para que no asista a su centro de trabajo ya sea por uno o más días, debemos tener en cuenta que uso de este derecho se inicia por parte del trabajador quien debe acreditar su pedido con los documentos que se requiere según la licencia solicitada.

1.3.2.5.2. Origen Legal

Según Cisneros (2015) “Los orígenes de las licencias corresponden a hechos que pueden conocerse previamente, que afectan directamente la relación laboral puesto que corresponde a uno o más días que el trabajador deja de laborar, en ese sentido para evitar ir en contra de los intereses empresariales y su fin que es el económico, creemos que las licencias deben ser estipuladas estrictamente en la normatividad laboral vigente para que en tales casos deban ser justificadas y no se afecten los interés de ambas partes de la relación laboral”.

Del mismo modo la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02168- 2008-PA/TC, establece que los permisos y licencias son legítimos derechos del trabajador, los cuales plenamente deben estar establecido en la ley.

Para Cisneros (2015), “Las licencias laborales deben proceder de una norma, pues para estos casos no se admite causas imprevistas como es para los permisos que con el solo hecho de previo aviso y después justificar se puede obtener acceso a ellos, pues siendo así las licencias afectarían los intereses económicos y empresariales de los empleadores; en ese sentido se debe exigir que las licencias en la normatividad laboral estén claramente estipuladas.”

En síntesis, “la naturaleza jurídica de las licencias laborales en la legislación peruana, si se relaciona con el respeto y protección a los derechos fundamentales del trabajador y del empleador, respetando así los intereses económicos de los empresarios, puesto que la autorización para que un trabajador deje de laboral por más de un día, debe estar estipulada por la Ley.”

1.3.2.5.3. Cumplimiento de formalidad para la Licencia

Si bien es cierto que la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02168- 2008-PA/TC citado en Cisneros (2015) faculta el derecho de licencias, en ese mismo contexto señala además que para obtener los permisos y licencias se debe cumplir ciertos requisitos formulados correspondiente a cada situación, las cuales dependerá evidentemente según la licencia que se solicite que consistirá en reunir los requisitos que asimismo se encuentran adscritos para su aceptación en la misma Ley que la concede.

1.3.2.6. Legislación Comparada

Es importante conocer de qué forma están establecidos los derechos de los trabajadores en la legislación comparada, a fin de verificar en relación con nuestro ordenamiento jurídico.

1.3.2.6.1. Derechos Laborales en España.

En España observamos que los derechos de los trabajadores comienzan primero en las constituciones o para llegar a las normas dadas de acuerdo a la consecuente realidad actual, y según El Estatuto de los Trabajadores son los siguientes:

- Al trabajo y a la libertad de elección.
- A formar sindicatos o a su libre afiliación, asimismo el derecho a los sindicatos a fundar organizaciones internacionales y el derecho a afiliarse a las mismas.
- A la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios debidamente representados, cuyo fin principal es el acuerdo de

convenios colectivos en beneficio de ambos intereses y que son de gran importancia en la relación laboral.

- A la ejecución de medidas de protección de los intereses colectivos de los trabajadores y empresarios, donde se prioriza el interés colectivo sobre el individual.
- Al libre ejercicio de huelga de los trabajadores en defensa de mejores condiciones laborales.
- De reunión dentro de la empresa.
- De información, consulta y participación en la empresa.
- A la ocupación efectiva en las horas de trabajo.
- A la promoción y formación dentro del trabajo.
- A no ser discriminados en ninguna forma ni antes ni después del empleo, ya sea por sexo, estado civil, edad, religión u otros.
- A su integridad física y a la seguridad e higiene en el trabajo.
- Al respeto de su intimidad y dignidad, incluyendo la protección en caso de acoso.
- Al cumplimiento del pago de la remuneración establecida legalmente.
- Al ejercicio personal de acciones emanadas de la relación contractual, es decir llegar hasta los tribunales judiciales en defensa de sus derechos cuando se sientan vulnerados.

Asimismo, señala el mismo autor del artículo que cuando se dan casos fortuitos en que el trabajador deba ausentarse de su lugar de trabajo, la ley concede a los trabajadores la posibilidad de suspender la prestación de sus servicios sin que se vea afectado su remuneración y se les conoce como permisos retribuidos o licencias, las cuales se solicitarán mediante previo aviso al empleador debiendo posteriormente justificar debidamente. Respecto a la duración y sus características están establecidas en los Convenios Colectivos, aunque es el Estatuto de los Trabajadores quien regula de forma general estos permisos y señala los siguientes:

- Matrimonio
- Embarazo
- Maternidad
- Adopción y acogimiento
- Nacimiento o fallecimiento de hijo.

- Lactancia hasta que el menor cumpla 9 meses.
- Por cambio de domicilio habitual.
- Para ejercer funciones de representación personal o sindical.
- Para asuntos académicos y personales.
- Licencia para la búsqueda de nuevo empleo”

1.3.2.6.2. Los Derechos de los trabajadores en Argentina

En Argentina existe la Ley de Contrato de Trabajo desde el año 1974, y se encarga de regular las relaciones laborales de los trabajadores del régimen privado estableciendo una serie de derechos. Asimismo, dicha ley está respaldada e integrada por los Convenios Colectivos de Trabajo y por las leyes de seguridad social y de accidentes de Trabajo. (Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social,2015)

Con respecto a ello la revista Universia Argentina señala los ocho Derechos básicos que todo trabajador debe saber, como son los siguientes:

- Jornada Laboral
- Sueldo y Aguinaldo
- Cobertura Social
- Aportes jubilatorios
- Vacaciones
- Licencia por maternidad
- Educación y capacitación
- Representación sindical. (Meyer, 2017)

1.3.2.6.3. Los Derechos Laborales en Brasil

En Brasil los derechos laborales están regulados en la Consolidación de leyes de trabajo (CLT), que su ámbito de aplicación se da en los trabajadores brasileños, excluyendo a los agricultura y actividades. Dicha Consolidación fue creada el 1 de mayo de 1943, por el entonces presidente Getulio Vargas; y entre sus derechos básicos señala: (Moncat, 2019)

- Jornada de trabajo
- Horas extraordinarias

- Vacaciones y días festivos
- Permisos

1.3.2.6.4. Los Derechos Laborales en Chile

En Chile, la Dirección del Trabajo señala respecto de los derechos laborales “los derechos fundamentales para todo trabajador son aquellos derechos y libertades que es innato a todo trabajador tan solo por ser persona y que están debidamente normados y estipulados por el ordenamiento jurídico de dicho país” Asimismo en la Revista Jurídica Capital Humano (2018) señala: “Todo trabajador es poseedor de derechos fundamentales que deben respetarse y garantizarse dentro de la relación laboral. En consecuencia, el trabajador podrá acudir a los Juzgados del Trabajo amparándose en el juicio de Tutela Laboral cuando considere que le están vulnerando uno o más de los siguientes derechos establecidos en la legislación laboral de dicho país.

- Derecho a la vida y protección y cuidado de la integridad física del trabajador dentro de su centro de trabajo.
- Al respeto y protección de la honra y vida privada del trabajador y su familia.
- El derecho hacer libre de manifestar sus creencias religiosas.
- La libertad de expresión, opinión y requerir información sin obstáculos.
- La libertad de trabajo y de elegirlo libremente.
- El derecho a ningún acto de discriminación estipulado en el artículo 2° del Código del Trabajo.
- Derecho al libre sindicato y el derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la garantía de indemnidad, es decir que el empleador no debe ejercer represalias contra el trabajador en caso este haya presentado queja o denuncia ante la Dirección del Trabajo o por haber iniciado procesos judiciales en los que haya reclamado el incumplimiento de algún derecho

Al respecto hemos visto los diversos derechos de los trabajadores que están estipulados en la legislación de los distintos países, no obstante nuestro punto de atención es sobre aquellos relaciones a la protección de la familia, en ese sentido también la Cámara de Comercio ha expresado su respaldo a los derechos más relevantes en cuanto a esta materia como es la licencia por maternidad y paternidad

así como el permiso por lactancia, como es de aplicación en la mayor parte de los países de América Latina y que están reconocidos por la Organización Internacional de Trabajo, manifiesta además como información consolidada que en América Latina el promedio del descanso pagado por licencia materna es 12 semanas, excepto Venezuela, Cuba y Chile donde es de 18 semanas. Y el promedio de descanso por licencia paterna es de 5 días, excepto en Ecuador que es 10 días, Venezuela que es 14 días y en Cuba hasta 6 meses en caso fallezca la madre.

1.3.2.7. El Derecho A La Salud Y La Calidad De Vida Como Protección Constitucional

Caballero (2016) hace referencia de este derecho en el contexto de nuestro ordenamiento jurídico recaído en la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 2016-2004-AA/TC, caso José Luis Correa Córdor, que señala “El derecho a la salud constituye el derecho que goza toda persona de conservar un buen estado de salud tanto físico como mental y de recuperarlo cuando se presente un desequilibrio en el normal funcionamiento de su organismo, es decir un derecho de conservación y otro de recuperación, dichas acciones debe ser constantemente verificadas y efectuadas por el Estado a fin de que todas las personas gocen de una mejor calidad de vida.

Sin embargo, Onnetti (2017) no comparte el anterior concepto del derecho a la salud que es de conservar y recuperar la salud, mediante acciones que el Estado es el responsable de realizar con el objetivo de que todas las personas alcancen cada día una mejor calidad de vida; sino que señala “siendo el derecho a la salud uno de los derechos fundamentales de toda persona este no solo debe ser responsabilidad del Estado sino también de cada persona en particular responsable en materia de salud, en ese sentido se tiene la facultad de gozar de una atención adecuada y oportuna sin ningún trato de discriminación en ninguna de sus formas cuando se pretenda hacer prevalecer este derecho.

1.3.2.7.1. El Derecho a la Salud

El derecho a la salud es incuestionablemente, uno de los derechos fundamentales y más importantes, puesto que si no tendríamos un buen estado de salud sería imposible gozar de otros derechos más complejos. En ese sentido creemos que toda persona tiene derecho a la salud, sin diferenciación alguna, para obtener una

atención de calidad en los establecimientos sanitarios y la obligación del Estado de garantizar un alto nivel de salud pública. (Belver, 2018)

Es por ello que en las Declaraciones Universales de los Derechos Humanos, Constituciones y normativas nacionales aparece el Derecho a la Salud entre uno de los primeros derechos fundamentales, que su fin principal es lograr que todas las personas gocen de buena salud física y mental, mediante el desarrollo y protección de este derecho en todas las etapas de su vida.

Asimismo, La Organización Mundial de la Salud define el derecho a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social” y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia. Los Estados deben garantizar ambas perspectivas, así como el acceso a instalaciones sanitarias adecuadas y servicios, así como a acciones apropiadas de los Estados en relación con determinantes socioeconómicos de la salud, tales como la comida, el agua y el saneamiento, las condiciones de trabajo seguras y saludable.

1.3.2.8. La Protección de la familia

1.3.2.8.1. La Familia Desde El Punto De Vista Social

Martínez (2017) señala “En la actualidad existen distintos tipos de familias, teniendo en cuenta todas las diversidades culturales y que además el termino familia se refiere a modos muy distintos de la vida doméstica; en ese sentido cabe precisar que existen 3 tipos de familias tradicional: la familia nuclear, la familia extensa y la familia compuesta, pero para describir cada una de ellas es importante señalar lo que significa familia desde el ámbito sociológico que teniendo en cuenta la complejidad de dicho concepto por las distintas formas en que se presenta en el ámbito social y siendo la misma considerada como un instituto social en constante cambio por ello se ha considerado varias definiciones como:

La Familia es la unidad básica y principal de la sociedad, es decir se desempeña como grupo social fundamental, que en su intervención cotidiana en la vida genera una serie de relaciones, emociones y responsabilidades entre cada miembro del grupo familiar.

La familia también es considerada como un conjunto de personas que están unidas por lazos de parentesco y de alianza, estos últimos se refieren a los que se generan de una relación conyugal.

Asimismo, la familia es la unión de personas de igual parentesco, que tiene un miembro quien dirige y contribuye a la subsistencia de la misma cuya función principal es la interacción social de los hijos y lograr cumplir con otras necesidades y responsabilidades básicas.

Otra definición considerada por la sociología es que la familia es un grupo social unidos por parentesco, donde las relaciones sexuales están permitidas entre los miembros mayores de edad y en consecuencia ocurre legítimamente la reproducción, y en ese sentido es el principal responsable del cuidado y educación de los hijos ante la sociedad.

En síntesis, diremos que la familia es un instituto de cambio social, pues en su etapa inicial a la persona les enseñan valores que posteriormente le servirán en su desarrollo y desenvolvimiento dentro de la sociedad en la que se encuentra. Es así como el individuo crece y se perfecciona como ser humano y social.

1.3.2.8.2. La Familia Desde El Punto De Vista Constitucional

En el Peru es la Constitución de 1933 quien da inicio a la protección de la familia, acuñándolo en su artículo 51° que señala que la Ley protege al matrimonio, la familia y la maternidad. Del mismo modo nuestro marco normativo con el Código Civil de 1936 estableció detalladamente lo relacionado al derecho de familia.

Siguiendo el mismo contexto la Constitución de 1979 reconoce la protección de la familia con mayor amplitud para lo cual abarca un capítulo completo para detallar lo concerniente a la familia, siendo así con su artículo 5° reconoció al matrimonio y la familia como sociedad natural y base fundamental de la nación. Además, en el mismo artículo estableció que respecto a las formas de matrimonio y las causas de su separación y disolución eran reguladas por la Ley. Del mismo modo el artículo 6° señala que el Estado promueve la paternidad responsable, poniendo énfasis en que es responsabilidad de los padres alimentar, educar y dar protección a sus hijos, reconociendo sobre todo la igualdad entre ellos y contando con una vivienda en condiciones óptimas para vivir. En ese mismo capítulo en su artículo 9° reconoció la unión de hecho o convivencia precisando que para ello debe

pasar más de dos años de convivencia estable, luego de ello podrían formar un hogar de hecho en el cual se establecerá una sociedad de gananciales si fuere el caso. Y también como punto importante señalaremos el artículo 43° señalando que los trabajadores tienen derecho a su remuneración con la cual brindaría el bienestar material para él y su familia. (Flores, 2008)

Asimismo, Flores (2008) señala “La Constitución de 1993 también ampara a la familia estableciendo en el artículo 4 la protección de la familia y la promoción del matrimonio, aunque aquí se diferencia de la Constitución de 1979 dado que señala que solo existe una forma de matrimonio la que es dada entre un hombre y una mujer. Asimismo, en el artículo 5 se reconoce el concubinato o unión de hecho en iguales formalidades y condiciones que señala la constitución de 1979, excluyendo tan solo el plazo de convivencia que se debe de tener en cuenta para que se constituya la unión de hecho reconocida legalmente. De igual forma, no puede dejarse pasar por alto lo señalado en el artículo 2, numeral 7 quien señala que es de especial protección la intimidad familiar. En ese sentido, tanto la Constitución de 1979 como la de 1993, recogieron a la familia como un instituto fundamental de la sociedad brindándole una protección y seguridad constitucional. En ese sentido, se reconoce a la familia “como institución autónoma e insoluble para el Estado”.

1.3.2.8.3. Tipos de Familia

Los cambios sociales, económicos y el avance de la ciencia y la tecnología, han llevado a que las composiciones familiares vayan cambiando dando lugar a nuevos tipos de familia; como lo señala Grossman citado por (Zabalza, 2012) “debe considerarse a la familia como un instituto cambiante, autónomo e independiente que gira a su propio ritmo y que se ciñe a las transformaciones de toda la sociedad (...)”. En ese sentido en la actualidad existen muchos tipos de familia, no se trata de buscar un modelo único y perfecto, sino al contrario se trata de poder reconocer a la familia como el lugar de afecto, de respeto y porque no decir de solidaridad y cuidado entre sus miembros.

Por ello, hoy en día podemos encontrarnos como las más conocidas: la familia nuclear que está compuesta por los padres y los hijos que pueden ser

biológicos o adoptados; la familia extensa o multigeneracionales que se extiende más allá de dos generaciones que establecida por los lazos de sangre la componen los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos, etc.; y las menos conocidas pero no menos importantes como la familia monoparental formada por uno de los padres y los hijos; la familia ensamblada o pluriparentales donde su fundamento o característica principal no son los lazos sanguíneos sino los afectivos y solidarios entre las personas que la componen, donde la especial importancia es el afecto y compromiso que asume la persona respecto de la otra; tenemos también la familia que la conforman la pareja casada pero sin hijos, y por último la familia constituida por medio de la relación procedente de la tutela o cuartela.

1.3.3. Principios del Derecho del Trabajo

Tomando la definición citada por Pacheco (2015) Los principios del Derecho del trabajo son directrices de orientación en la elaboración de las normas laborales, y se constituye como fuente directa e indirecta en la interpretación, aplicación o integración de las normas de esta rama del derecho. Siendo así que esta rama por el objeto que protege en especial al trabajo humano, dichos principios persiguen salvaguardar la dignidad del trabajador.

Asimismo, Muñoz (2018) señala “los principios del derecho del Trabajo son directrices o caminos para las diversas fases dadas en la relación laboral, y que se rigen por tres dimensiones:

Informativa: Que sirven como precedentes al legislador al elaborar las normas jurídicas en materia laboral.

Normativa: Sirven como fuentes adicionales ante los caos dudosos o vacíos en la legislación laboral.

Interpretativa: Son los criterios que iluminan la interpretación del juez o del interprete laboral en las normas de dicha materia.

Para Vallejo (2018) “Los principios del Derecho Laboral son aquellas afirmaciones que le otorgan fundamento y sustento al legislador para crear nuevas normas laborales; en ese sentido afirmamos que los principios de Derecho Laboral es un requisito necesario para el estudio del Derecho Laboral.”

En ese contexto, podemos concluir que los principios laborales son indispensables al momento de formular y su aplicación de normas en casos no previstos en la normatividad; sirviendo como base para la formación y aplicación de normas.

1.3.3.1. Principio Protector

Ramos (2013) nos dice “este principio es conocido también como tuitivo, es la inspiración de todo el derecho del trabajo porque su base es la protección del trabajador, debido a la desigualdad existente entre este y el empleador, considerando su dependencia o subordinación” (p. 66).

Asimismo, Valdivia (2015) señala el Principio Protector se divide en:

- **In dubio pro operario**, Manrique (2010) señala que este principio se aplica en caso de duda de una norma se interpreta la que favorezca al trabajador. Ejemplo: en la asignación familiar que le corresponde a un trabajador que tiene familia, dice la ley que es el 10% de su remuneración, pero que pasa en el caso de que el trabajador labore menos de 30 días, entonces el juez aplicara este principio otorgando el total de la asignación familiar, aunque el trabajador no haya trabajado 30 días. (Toyama, 2017)

-**La Norma más favorable**, como lo señala Zavala (Citado por Valdivia, 2015) este principio se aplica en los casos que exista distintas normas para un mismo caso de la relación laboral, en la cual se aplicara la que conceda mejores beneficios o derechos al trabajador.” Ejemplo: En caso que una Ley otorga menos derechos que el convenio colectivo, se aplicara el último para beneficiar a los trabajadores.

- **La Condición más beneficiosa**, para Muñoz (2018) “este principio le otorga al trabajador permanecer con la ventaja alcanzada mediante un acuerdo laboral (contrato de trabajo) ante un caso de quererle disminuir o eliminar beneficios; entonces mediante este principio le garantiza al trabajador mantener la ventaja lograda en el acuerdo de la relación laboral que se plasmó en un contrato de trabajo y está ya no se afectara, aunque haya modificación de la norma.” Ejemplo: El contrato de trabajo otorga derechos que un convenio colectivo no contempla.

En ese sentido a través de este principio se pretende considerar la protección brindada al trabajador que necesita de la licencia para poder atender a su familiar que lo necesita acorde a la Ley N° 30012.

1.3.3.2. Principio De Buena Fe

Toyama (2011) *“Tratándose las relaciones laborales de carácter personal y contractual entre el trabajador y el empleador, quienes están obligados a actuar de buena fe, que comprende cumplir sus obligaciones con honestidad, lealtad y honradez. En ese sentido el trabajador debe cumplir eficientemente su trabajo y el empleador debe cumplir con los pagos y beneficios a sus trabajadores.”* (p. 13), con este principio se busca garantizar, que el trabajador que se vea beneficiado con la modificación de la Ley N° 30012, actuando acorde a lo establecido en el respectivo contrato de trabajo.

1.3.3.3. Principio De Continuidad De Relaciones Laborales

Zavala (2015) *“este principio nos dice que, el fin de la relación laboral solo se produce cuando exista circunstancias que imposibiliten la continuidad de las relaciones trabajador- empleador; en esa misma línea de ideas podemos decir que la relación laboral puede terminar solo cuando el trabajador manifieste su voluntad de no seguir laborando siempre y cuando lo realice de la forma prevista por la ley; así como también el empleador puede finalizar la relación laboral siempre y cuando se cumpla una de las causales establecidas por la ley; casos contrarios se aplicara este principio para la continuidad de las relaciones laborales.”* (p. 96).

Por tanto, se busca que tanto el empleador como el trabajador beneficiado con la modificación de la Ley N° 30012 mantengan sus relaciones laborales continuas, sin que estas se vean afectadas o mermadas por la licencia solicitada, de manera que se protegen ambas partes para que existan afectaciones a derechos laborales.

1.3.3.4. Principio de Primacía de la Realidad

El Tribunal Constitucional señala que este principio se aplica en caso de divergencia entre lo que se realiza día a día en las labores y las funciones que se habían establecido en el contrato de trabajo, debiendo dar preferencia o prevalecer lo que sucede en la práctica diaria.

Tales casos son más frecuentes dado que van apareciendo situaciones con el propósito de que el empleador pretenda evadir ciertos derechos laborales. Ejemplo en el caso de que el empleador contrata al trabajador por locación de servicios, sin

embargo, por el puesto que ocupara dicho trabajador debe firmar un contrato a plazo fijo.

1.3.4. Teorías

1.3.4.1. Teoría De La Escuela Conductista

Según Zeno (2018) *“Reconoció el valor del ser humano. Reconoce el derecho al trabajo.”*; es decir reconoce la central importancia de la persona humana en las organizaciones. *Buscando* con ello otorgar un valor protector al trabajador y su familia dentro de la relación laboral y dentro del perfil establecido en la Ley N° 30012.

1.3.4.2. Teoría De La Calidad Total

Según Rico (2018) *“Su fundamento principal es que la calidad depende del recurso humano y no de las máquinas.”*, al ser el trabajador un principal aporte, se le debe valorar y apoyar en las necesidades que este pueda tener de manera que posteriormente pueda ser un recurso humano valioso.

1.3.4.3. Teoría Del Fin Del Derecho Del Trabajo

Según Rifkin (citado por Rico, 2018) lo que principalmente expone este autor es que la tecnología desplazara al ser humano en el campo laboral por lo cual propone que las personas desplazadas sea del sector público o del privado se incorporen a un tercer sector en el que se integren todas aquellas entidades que realizan funciones sociales, evitando con ello el desempleo y promoviendo el bienestar nacional; en ese sentido se debe beneficiar socialmente al trabajador para que este y su familia no se vea desamparado en ese sentido se debe beneficiar socialmente al trabajador para que este no se vea desamparado.

1.4. Formulación del Problema

Es posible para los trabajadores poder solicitar una licencia para atender a un familiar de hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, convivientes y/o análogo cuidar de una persona que ha sido diagnosticada con enfermedad terminal, grave o sea víctima de consideración de algún accidente que requiera un cuidado permanente por un tiempo determinado?

1.5. Justificación e Importancia del estudio

El presente problema se ha elegido a causa de plantearnos las preguntas señaladas con anterioridad, enfocadas a ¿Es posible para los trabajadores que tengan un familiar de parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, convivientes y/o análogo cuidar de una persona que ha sido diagnosticada con enfermedad terminal, grave o sea víctima de consideración de algún accidente que requiera un cuidado permanente por un tiempo determinado?, ello debido a que ciertas personas que han sido diagnosticadas con una enfermedad terminal, grave o que su estado sea crítico a causa de cualquier índole, no cuentan directamente con un ascendente o descendente que les apoye con el cuidado de su salud y que tenga permiso acorde a Ley 30012 respecto a la Licencia laboral para trabajadores públicos y privados en caso tengan familiares directos diagnosticados con enfermedades grave o terminal o hayan sufrido accidente que ponga en riesgo su vida, con la finalidad que no se vean mermados sus derechos laborales.

Este trabajo se encuentra enfocado para aquellas personas que tienen bajo su cuidado a una persona que ha sido diagnosticada con enfermedad terminal, grave o sea víctima de consideración de algún accidente que requiera un cuidado permanente por un tiempo determinado y su alcance sea para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, convivientes y/o análogo con la finalidad de que puedan generar una buena expectativa de vida para quien se encuentra en tratamiento y garantizando con ello el fin supremo de la sociedad y el Estado que son la vida y el bienestar de la familia.

Por ello, es conveniente realizar un adecuado análisis de la normativa aplicable, con la finalidad de llegar a establecer si es posible para un trabajador dentro de los parámetros señalados anteriormente, en situaciones excepcionales, se les permita encargarse del cuidado de un familiar buscando para ello una modificación del artículo 1 de la Ley 30012.

1.6. Hipótesis

“La implantación de la Modificatoria del Artículo 1 de la Ley 30012 para que la licencia se conceda a trabajadores con familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de

afinidad, lo cual ampliaría los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación peruana.”

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Proponer la modificatoria del Art. 1 de la Ley 30012 para ampliar los derechos en la Legislación Laboral Peruana de los trabajadores y sus familiares.

1.7.2. Especifico

- a) Diagnosticar el estado actual de los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral peruana analizando todo lo relacionado a la Ley 30012.
- b) Identificar los factores influyentes en los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral peruana.
- c) Diseñar la modificatoria del Art. 1 de la Ley 30012 para mejorar la legislación laboral peruana.
- d) Estimar los resultados que generara la implantación la modificatoria del Art. 1 de la ley 30012 en los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación peruana

1.8. Limitaciones

- a) La falta de antecedentes referente al ámbito local por ser el estudio de investigación una ley reciente por ello no contamos con la información local.
- b) Falta de disponibilidad de algunos profesionales de la muestra estudiada debido a la duración del tiempo por la cantidad de preguntas del instrumento.
- c) Falta de asesor temático para la guía respectiva en el abordaje teórico.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo de Estudio y Diseño de la Investigación

Según Hernández S.R., Fernández C. C & Baptista L.P (2003), existen diferentes tipos de investigación, pero mencionaremos los que se utilizaran en la presente investigación:

No Experimental: porque se observará fenómenos tal como están en su forma natural para luego analizarlos.

Exploratorio: porque se conoce una variable o conjunto de variables dentro de una

situación específica.

Descriptivo: porque indagan los modos o niveles de una o más variables en una población.

Explicativo: porque responde a las causas y sucesos realizados dentro de la investigación.

Finalmente existe un método Mixto: que es donde la investigación cualitativa y cuantitativa se apoyan mutuamente. En este caso es una investigación con metodología mixta dado que utiliza la teoría fundamentada, pero se apoya en la estadística básica.

Esta investigación es de tipo evaluativo porque tiene como objetivo analizar si es factible otorgar permiso a los familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, conviviente y/o análogo en caso de tener un familiar que tenga una enfermedad en grado terminal o que haya sufrido un accidente que ponga en grave riesgo su vida.

2.2. Escenario de Estudio

El escenario de estudio para esta investigación está en el Ley 30012, específicamente en el Artículo 1.

2.3. Caracterización de Sujetos

2.3.1. Población

La población de estudio para esta investigación es la Comunidad Jurídica registrados en el Colegio de Abogados de Lambayeque- ICAL, que tenemos un total de 824 abogados laboristas.

2.3.2. Muestra

La muestra para esta investigación corresponde a los abogados especialistas en Derecho Laboral registrados en el Colegio de Abogados de Lambayeque- ICAL, con un a cantidad de ciento cincuenta y ocho (158), abogados especialistas en el ICAL y en la aplicación de la fórmula para el cálculo de la muestra.

Para el cálculo del tamaño muestra se empleará la siguiente fórmula:

$$\text{Fórmula: } n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N-1) + Z^2 P Q}$$

Descripción de la fórmula:

N	N : Total de la población	824
Z	Z : Factor de Seguridad	1.96
P	p : Proporción esperada (%)	0.15
Q	q : 1 - Proporción esperada (%)	0.85
E	d : Precisión (%)	0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.15) (0.85) (824)}{(0.05)^2 (824-1) + (1.96)^2 (0.15) (0.85)}$$

Entonces n es igual:

n : Número de Abogados 158

2.3.3. Unidad de Estudio

La unidad de estudio en esta investigación es un abogado especialista en Derecho Laboral

2.3.4. Variables, Operacionalización Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
Independiente: LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DE LA LEY 30012	"La presente modificatoria tiene por objeto extender el derecho del trabajador en la Ley 30012, para que, en situaciones excepcionales, se permitirá que la licencia se otorgue a un familiar con parentesco consanguíneo hasta el cuarto grado o parentesco por afinidad hasta el segundo grado o a aquella persona con la que habita y comparte vida de familia con cierta estabilidad, publicidad y reconocimiento". (Ley 30012)	Normatividad Beneficiados Parentesco	Legislación Peruana-Protección del Estado- Legislación Internacional Ascendientes-Descendientes-Conyugue o Conviviente Consanguinidad-Afinidad-Civil o Adopción	Cuestionario
Dependiente: LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES	Son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del Estado Peruano.(Mujica,2017)	Derechos Laborales Licencias Laborales Protección a la Familia	Protección Internacional-Protección Constitucional Motivo-Requisito-Plazo Social-Constitucional-Internacional	Cuestionario

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1. Las Técnicas Empleadas

2.4.1.1. La Encuesta

La encuesta es una técnica utilizada en una investigación para determinar la viabilidad del objeto de estudio. Es un instrumento que abarca un conjunto de preguntas destinadas a la muestra correspondiente a fin de conocer estados de opinión o hechos específicos sobre nuestra investigación.

2.4.2. Los Instrumentos Empleados

2.4.2.1. El Cuestionario

El cuestionario es el instrumento que se utilizara en esta investigación el cual contiene una secuencia de preguntas en relación a una variable o más variables del estudio. Al Respecto Gómez (2006) refiere que normalmente se considera dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. El instrumento utilizado en esta investigación es el cuestionario el cual consta de 30 preguntas cerradas que se aplicó a 158 especialistas laborales del ICAL, el cual permitirá conocer las opiniones respecto a la Ley 30012 para que la licencia se permita hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, conviviente y/o análogo proponiéndose la modificatoria del artículo 1 de dicha ley.

2.5.Procedimientos para la recolección de datos.

La recolección de datos para el estudio del presente se realizó a través de un trabajo de campo, a través del instrumento de la encuesta se consultó a la comunidad jurídica laboral de Chiclayo, los cuales cuentan con la vasta experiencia para brindar una posición al respecto del tema.

2.6.Procedimiento de análisis de datos

Después de haber recolectado los datos, se procederá a ingresar la información para su organización, presentación e interpretación, para lo cual se utilizará herramientas y programas informáticos como el Excel y SPSS.

El procedimiento para el análisis de datos que se utilizó en esta investigación tiene los siguientes pasos:

1° Escogemos un instrumento de medición valido, confiable y fidedigno, para lo cual utilizaremos el cuestionario.

2° Se consultó la validación de las preguntas del cuestionario con un profesional en la materia.

3° Para obtener las respuestas del instrumento de medición se usó la escala de Likert con cinco opciones.

4° Aplicaremos el instrumento de medición en este caso el cuestionario, previa coordinación con la muestra seleccionada.

5° Se realizará la cuantificación de las repuestas de los encuestados, para posteriormente proceder con la tabulación y análisis de los datos.

6° Finalmente se utilizará el programa informático SPSS en el cual se ingresará los datos que se obtuvieron para proceder con su tabulación y representación en tablas y gráficos.

2.7.Criterios éticos.

Los principales criterios éticos que se tomara en cuenta son la responsabilidad y competencia para el desarrollo de la investigación, así como el reconocimiento a los autores que han antecedido en la presente investigación.

Asimismo, se tendrá en cuenta el criterio de la confidencialidad puesto que como investigadores nos comprometemos a guardar la información y usarla

correctamente solo para los fines de la investigación, la justicia porque esta investigación pretende ser justa puesto que el beneficio será para todos los trabajadores para ampliar sus derechos dentro de la legislación peruana, también el criterio del consentimiento informado y la voluntariedad porque los colaboradores de la encuesta previamente informados de la investigación expresaron su consentimiento para brindar su opinión en el cuestionario, en ese sentido se plasma la veracidad del contenido aplicándose también la objetividad e imparcialidad en las opiniones brindadas por los encuestados, respetando la confidencialidad y anonimato de los mismos.

2.8. Criterios de Rigor científico

Dada la importancia y relevancia de la investigación se busca que la data tenga un alto grado de confiabilidad del 95% $Z= 1.96$ y que el valor de error sea un valor típico del 5% $E=0.05$, además que las fuentes de información secundaria están respaldadas en la parte de la bibliografía.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 1; Cree Usted que la Legislación Peruana tiene un marco de protección a la familia?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	2	1,3
En Desacuerdo	21	13,3
No Opina	1	0,6
De Acuerdo	120	75,9
Totalmente de Acuerdo	14	8,9
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia

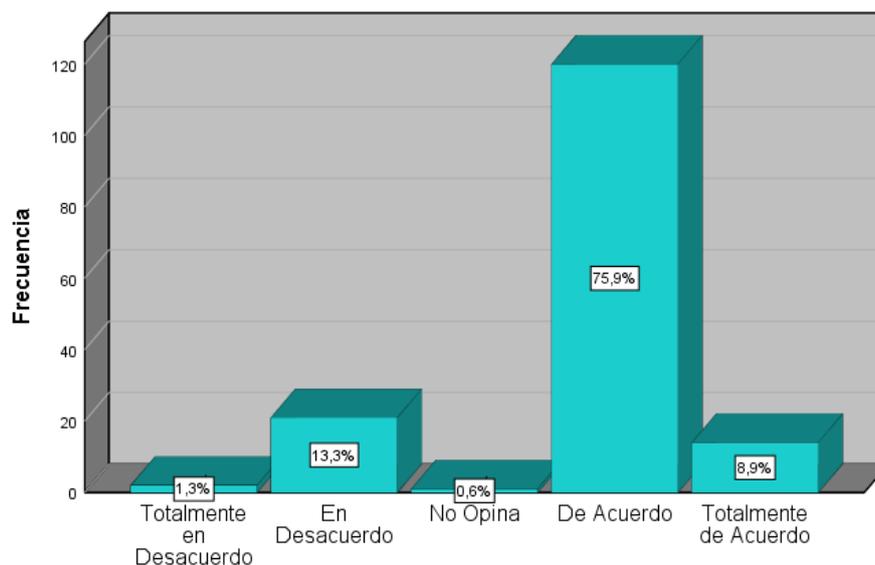


Figura 1; Cree Usted que la Legislación Peruana tiene un marco de protección a la familia?

En lo que respecta a esta pregunta, los resultados nos muestran que un 75,9% de los encuestados están de acuerdo y el 8,9% están totalmente de acuerdo, otro 13,3% están en desacuerdo y el 1,3% totalmente en desacuerdo y el restante 0,6% no opina.

Tabla 2; Cree Usted que La legislación Peruana establece un marco de protección a los trabajadores y sus familiares?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	25	15,8
No Opina	3	1,9
De Acuerdo	130	82,3
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia

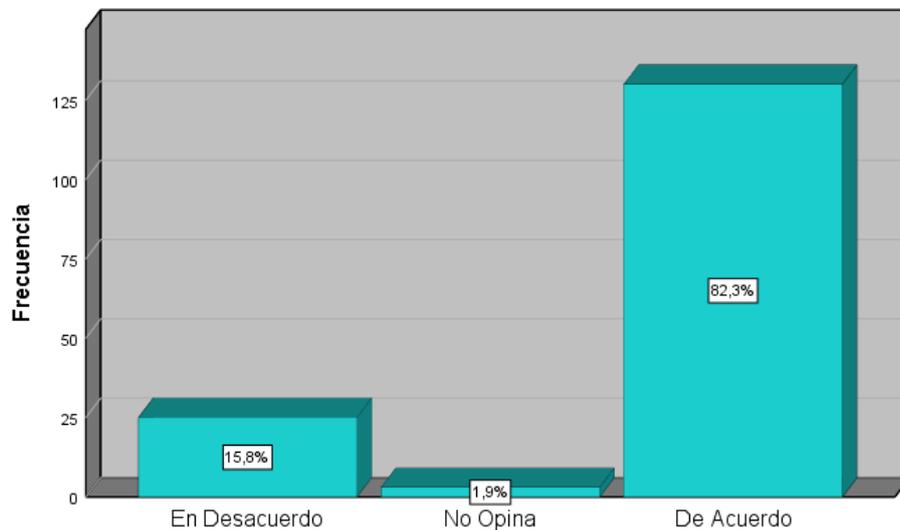


Figura 2; Cree Usted que La legislación Peruana establece un marco de protección a los trabajadores y sus familiares?

Como se puede evidenciar en este gráfico respecto a que si la Legislación Peruana establece un marco de protección a los trabajadores y sus familiares el 82,3% está de acuerdo y el 15,8% está en desacuerdo y por último el 1,9% no opina.

Tabla 3; Cree Usted que la Ley 30012 en razón que da alcance solo para trabajadores con familiares directos, protege sus derechos de acuerdo a La Convención Americana de Derechos Humanos la cual establece una protección general para todas las familias independiente de cual sea su composición?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	9	5,7
En Desacuerdo	82	51,9
No Opina	27	17,1
De Acuerdo	39	24,7
Totalmente de Acuerdo	1	0,6
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia

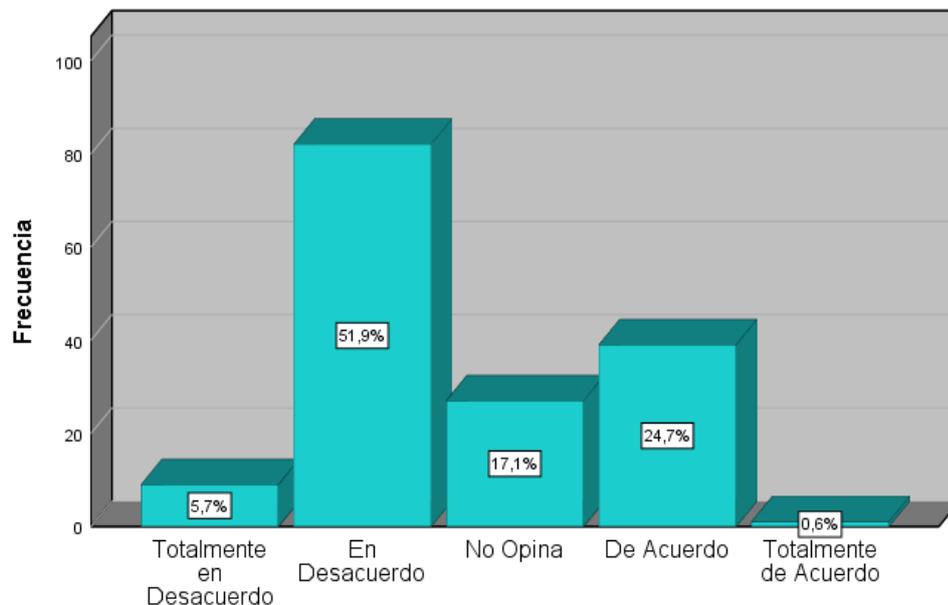


Figura 3; Cree Usted que la Ley 30012 en razón que da alcance solo para trabajadores con familiares directos, protege sus derechos de acuerdo a La Convención Americana de Derechos Humanos la cual establece una protección general para todas las familias independiente de cual sea su composición?

De acuerdo al estudio realizado respecto a que, si la Ley 30012 cumple con lo establecido por la Corte Americana de Derechos humanos en cuanto a la protección general para todas las familias independientemente de su composición, el 51,9% está en desacuerdo, el 5,7% está totalmente en desacuerdo, al otro margen tenemos el 24,7% está de acuerdo y el 0,6% totalmente de acuerdo y por último el 17,1% no opina.

Tabla 4; Cree Usted que los abuelos también deben ser considerados en la misma protección como los padres frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	2	1,3
No Opina	1	0,6
De Acuerdo	83	52,5
Totalmente de Acuerdo	72	45,6
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia

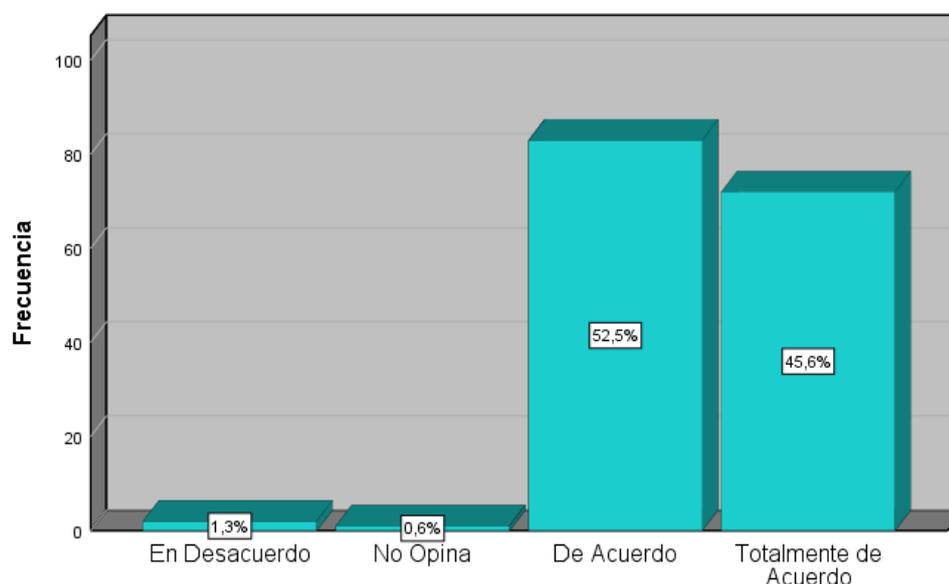


Figura 4; Cree Usted que los abuelos también deben ser considerados en la misma protección como los padres frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?

De los encuestados el 52,5% y el 45,6% están de acuerdo y totalmente de acuerdo correspondientemente que los abuelos también deben ser considerados en la misma protección como los padres en la Ley 30012, mientras que un 1,3% está en desacuerdo y un 0,6% no opina.

Tabla 5; Cree Usted que los nietos también deben ser considerados en la misma protección como los hijos frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	4	2,5
No Opina	1	0,6
De Acuerdo	30	19,0
Totalmente de Acuerdo	123	77,8
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia □

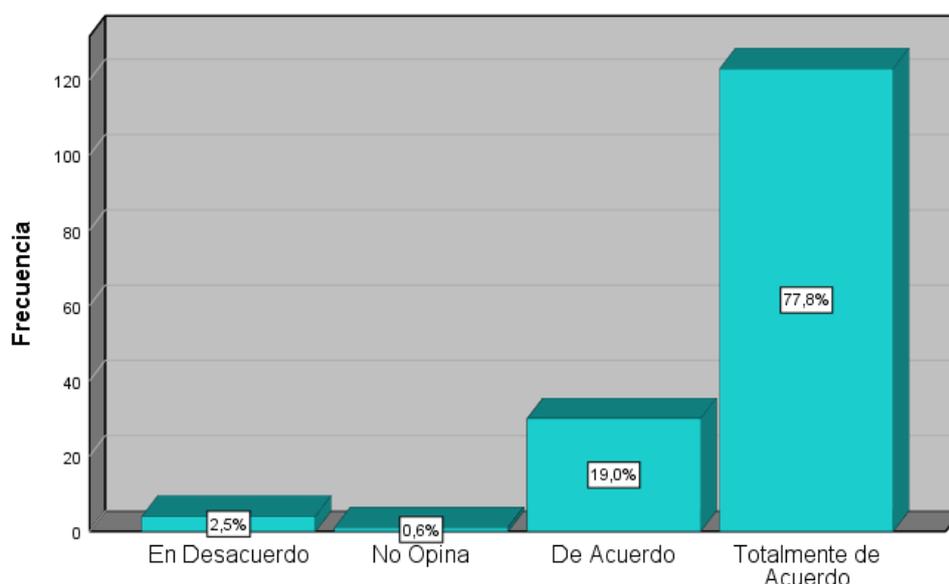


Figura 5; Cree Usted que los nietos también deben ser considerados en la misma protección como los hijos frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?

De los encuestados el 77,8% y el 19% están de totalmente de acuerdo y de acuerdo correspondientemente, que los nietos también deben ser considerados en la misma protección como los hijos en la Ley 30012, mientras que un 2,5% está en desacuerdo y un 0,6% no opina.

Tabla 6; Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	2	1,3
En Desacuerdo	7	4,4
No Opina	3	1,9
De Acuerdo	73	46,2
Totalmente de Acuerdo	73	46,2
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia

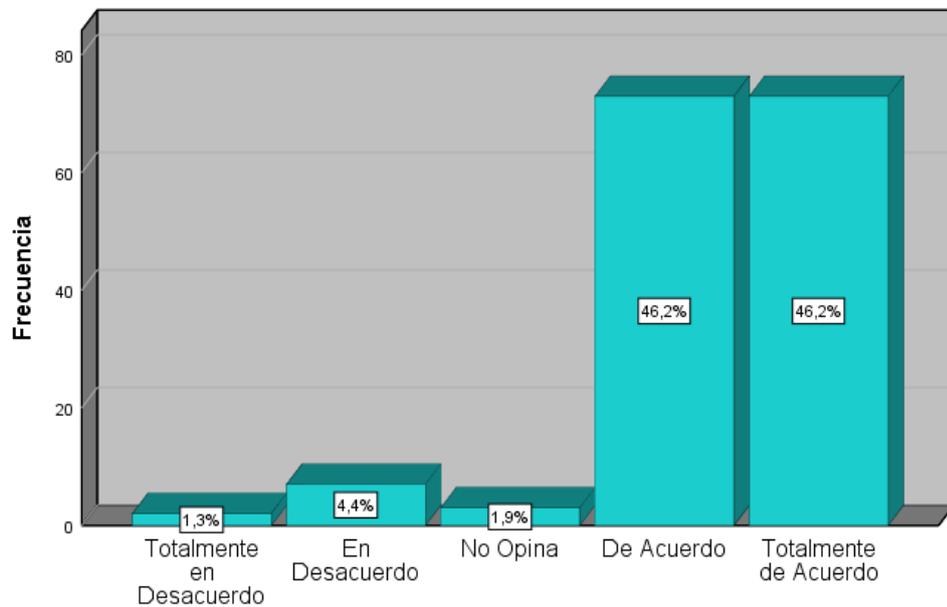


Figura 6; Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad?

En esta ocasión referente a la pregunta que si la Ley 30012 debe dar alcance para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad tenemos que un 46,2% está totalmente de acuerdo, el 46,2 % está de acuerdo, el 4,4% está en desacuerdo, el 1,3% está totalmente en desacuerdo y el 1,9% no opina.

Tabla 7; Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el segundo grado de afinidad?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	1	0,6
En Desacuerdo	13	8,2
No Opina	3	1,9
De Acuerdo	128	81,0
Totalmente de Acuerdo	13	8,2
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia

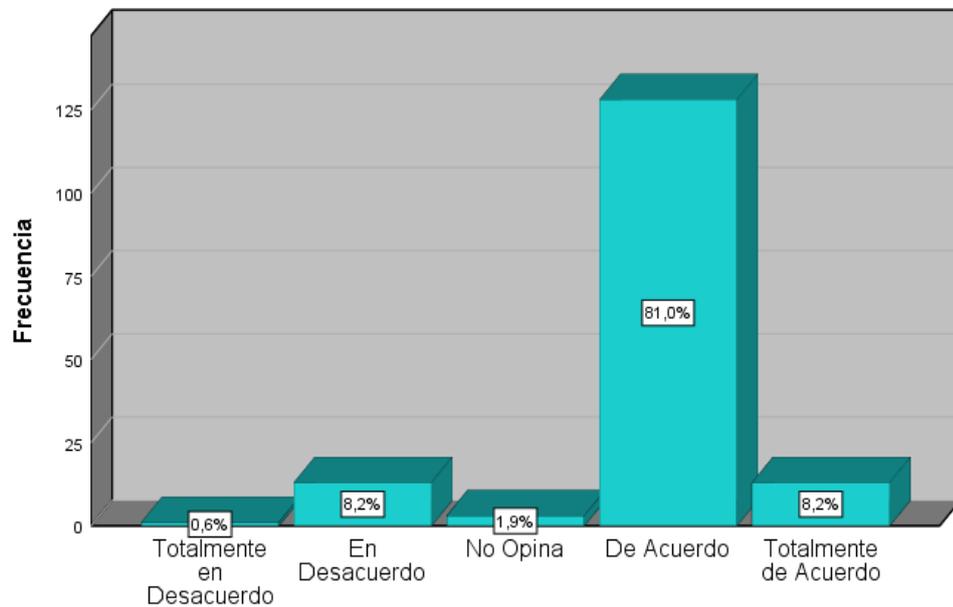


Figura 7; Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el segundo grado de afinidad?

En esta ocasión referente a la pregunta que si la Ley 30012 debe dar alcance para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad tenemos que un 8,2% está totalmente de acuerdo, el 81 % está de acuerdo, el 8,2% está en desacuerdo, el 0,6 está totalmente en desacuerdo y el 1,9% no opina.

Tabla 8¿ Cree Usted que la licencia laboral otorgada en la Ley 30012 debe concederse sin distinciones de grados de parentesco?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	1	0,6
En Desacuerdo	6	3,8
No Opina	1	0,6
De Acuerdo	86	54,4
Totalmente de Acuerdo	64	40,5
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia

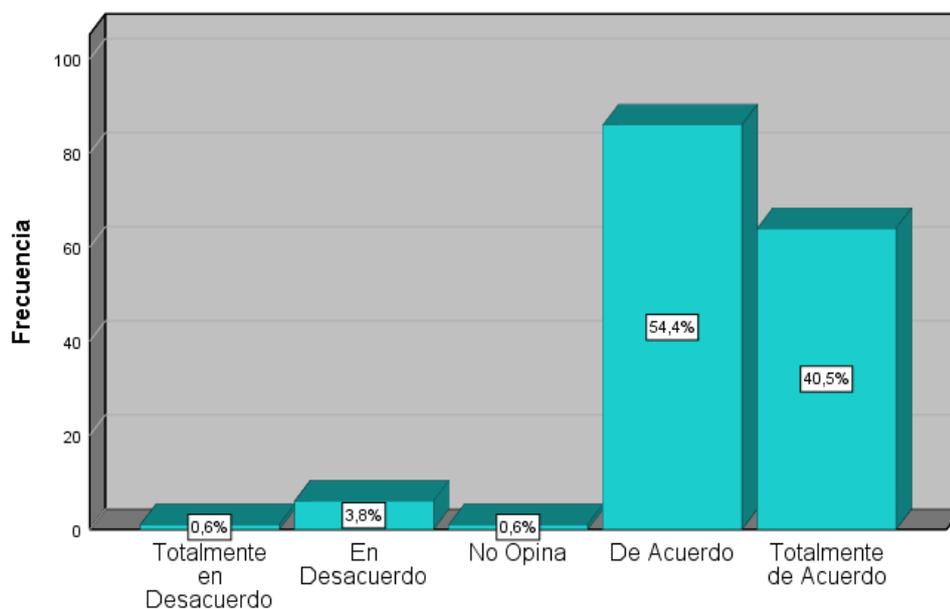


Figura 8¿ Cree Usted que la licencia laboral otorgada en la Ley 30012 debe concederse sin distinciones de grados de parentesco?

Como se puede observar en la gráfica el 40,5% de los encuestados están totalmente de acuerdo que la licencia de la ley 30012 debe concederse sin distinción de grado de parentesco, el 54,4% también está de acuerdo, mientras que el 0,6% está totalmente en desacuerdo, el 3,8% está en desacuerdo y el 0,6 % no opina.

Tabla 9: ¿La Declaración Universal de los Derechos humanos proclama en su preámbulo “el reconocimiento de la dignidad intrínseca de todos los miembros de la familia humana” en ese sentido cree usted que se aplica en el alcance de los beneficiados de la Ley 30012?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	44	27,8
En Desacuerdo	59	37,3
No Opina	19	12,0
De Acuerdo	36	22,8
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia

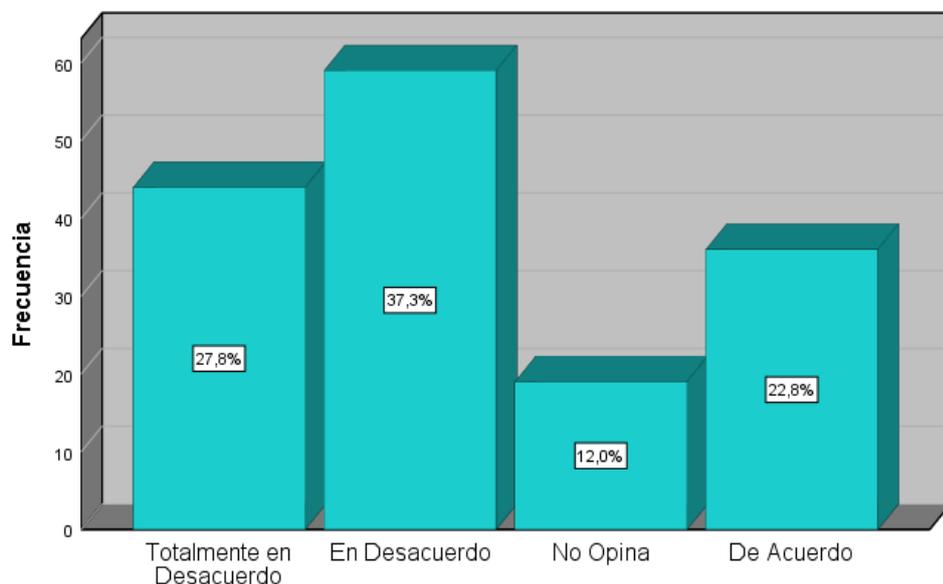


Figura 9: ¿La Declaración Universal de los Derechos humanos proclama en su preámbulo “el reconocimiento de la dignidad intrínseca de todos los miembros de la familia humana” en ese sentido cree usted que se aplica en el alcance de los beneficiados de la Ley 30012?

Esta pregunta es parte importante de la investigación, por cuanto señala la postura que tienen los encuestados referentes que si se aplica en el alcance de los beneficiados de la Ley 30012 conforme a La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Y en efecto, el 27,8% ha opinado que está totalmente en desacuerdo. Además, también un 37,3% ha opinado que está en desacuerdo. Frente a un 22,8% que si está de acuerdo y un 12% ha dicho que no opina.

Tabla 10¿Cree Usted que su ámbito de aplicación de la Ley 30012 está acorde con La Convención América de Derechos Humanos CADH establece una protección general para todas las familias?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	32	20,3
En Desacuerdo	69	43,7
No Opina	20	12,7
De Acuerdo	37	23,4
Total	158	100,0

Fuente: Elaboración propia

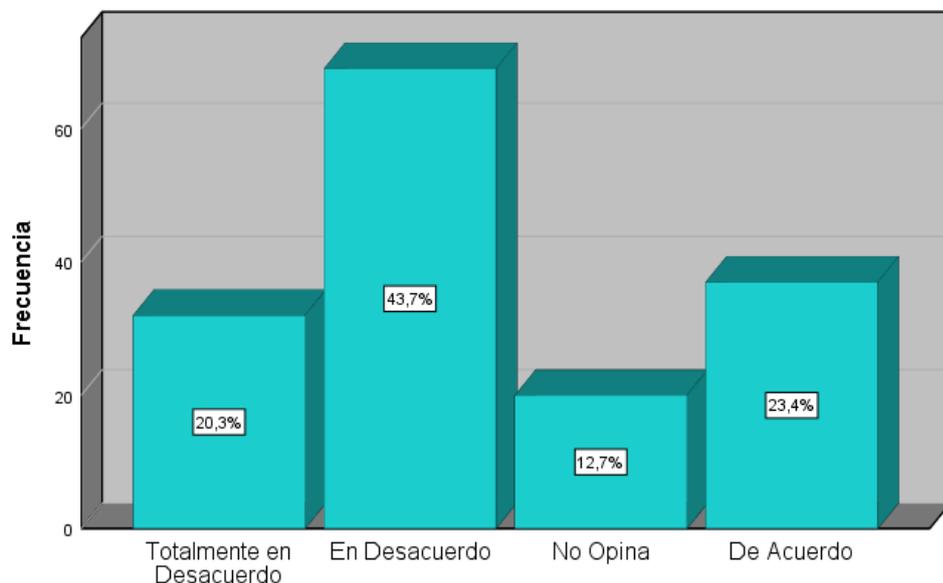


Figura 10¿Cree Usted que su ámbito de aplicación de la Ley 30012 está acorde con La Convención América de Derechos Humanos CADH establece una protección general para todas las familias?

Este ítem también es muy importante para el estudio que se está realizando, por cuanto señala la postura que tienen los encuestados referentes que si ámbito de aplicación de la Ley 30012 está acorde con La Convención América de Derechos Humanos CADH establece una protección general para todas las familias. En respuesta el 43,7% ha opinado que está en desacuerdo. Además, también un 20,3% ha opinado que está totalmente en desacuerdo. Frente a un 23,4% que si está de acuerdo y un 12,7% no opina.

3.2.Discusión de Resultados

Luego de haber realizado la recolección de datos y de haber analizado los resultados obtenidos de la investigación, se coteja dicha información con los objetivos y se establece los siguientes resultados:

En la Figura 1 ¿Cree Usted que la Legislación Peruana tiene un marco de protección a la familia?

Los resultados nos muestran que un 75,9% de los encuestados están de acuerdo y el 8,9% están totalmente de acuerdo, otro 13,3% están en desacuerdo y el 1,3% totalmente en desacuerdo y el restante 0,6% no opina.

A partir de los resultados obtenidos determinados que la Legislación Peruana tiene un marco de protección a la familia. Asimismo, consideramos que estos resultados se asemejan con lo que señala Flaquer (2015) en Licencias Parentales y Política Social de la Paternidad, quien señala que en los países que tienen políticas de conciliación y tratos más igualitarios se está logrando una relación positiva entre armonización laboral y familiar tanto para hombre y mujeres. Este autor señala que si cada país en su legislación tiene un marco de protección a la familia esto repercutirá en el bienestar social.

En la Figura 2 ¿Cree Usted que La legislación Peruana establece un marco de protección a los trabajadores y sus familiares?

Como se puede evidenciar en este grafico respecto a que si la Legislación Peruana establece un marco de protección a los trabajadores y sus familiares el 82,3% está de acuerdo y el 15,8% está en desacuerdo y por último el 1,9% no opina.

Con estos resultados se puede constatar que efectivamente en la Legislación Peruana existe un marco de protección a la familia y sus familiares, lo cual concuerda con lo que establece Muñoz (2015) en España ¿Cuántos días tenemos de permiso retribuido por la hospitalización de un familiar? en que concluye que el Estatuto de los trabajadores en España en su artículo 37.3.b. fija un permiso aplicado para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, lo que señala este autor es que en España existe un marco de protección para los trabajadores y sus familiares lo cual es acorde con los resultados obtenidos en esta investigación.

En la Figura 3 ¿Cree Usted que la Ley 30012 en razón que da alcance solo para trabajadores con familiares directos, protege sus derechos de acuerdo a La Convención Americana de Derechos Humanos la cual establece una protección general para todas las familias independiente de cual sea su composición?

De acuerdo al estudio realizado respecto a que, si la Ley 30012 cumple con lo establecido por la Corte Americana de Derechos humanos en cuanto a la protección general para todas las familias independientemente de su composición, el 51,9% está en desacuerdo, el 5,7% está totalmente en desacuerdo, al otro margen tenemos el 24,7% está de acuerdo y el 0,6% totalmente de acuerdo y por último el 17,1% no opina; estos resultados no concuerda con los resultados de lo estudiado por Valencia (2017) en Ecuador, Licencia o Permiso por calamidad doméstica en el cual concluye esta licencia cubre además del fallecimiento, las enfermedades y los graves accidentes de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

En la Figura 4 ¿Cree Usted que los abuelos también deben ser considerados en la misma protección como los padres frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?

De los encuestados el 52,5% y el 45,6% están de acuerdo y totalmente de acuerdo correspondientemente que los abuelos también deben ser considerados en la misma protección como los padres en la Ley 30012, mientras que un 1,3% está en desacuerdo y un 0,6% no opina.

Ahora comparando estos resultados con lo investigado por Muñoz (2015) en España ¿Cuántos días tenemos de permiso retribuido por la hospitalización de un familiar? explica que el Estatuto de los trabajadores España en su artículo 37.3.b. fija un permiso, establecido por dos días por enfermedades graves o accidente, también en hospitalización o intervención quirúrgica y es aplicado para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ello es acorde con los resultados obtenidos en el que los encuestados opinaron que si se debe considerar la protección a los abuelos en la Ley 30012.

En la Figura 5 ¿Cree Usted que los nietos también deben ser considerados en la misma protección como los hijos frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?

De los encuestados el 77,8% y el 19% están de totalmente de acuerdo y de acuerdo

correspondientemente, que los nietos también deben ser considerados en la misma protección como los hijos en la Ley 30012, mientras que un 2,5% está en desacuerdo y un 0,6% no opina.

Ahora comparando estos resultados con lo investigado por Muñoz (2015) en España ¿Cuántos días tenemos de permiso retribuido por la hospitalización de un familiar? explica que el Estatuto de los trabajadores en su artículo 37.3.b. fija un permiso, establecido para dos días por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, es aplicado para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esto quiere decir que los nietos también están protegidos en la ley, ello es acorde con los resultados obtenidos en el que los encuestados opinaron que si se debe considerar la protección a los nietos en la Ley 30012.

En la Figura 6 ¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad?

En esta ocasión referente a la pregunta que si la Ley 30012 debe dar alcance para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad tenemos que un 46,2% está totalmente de acuerdo, el 46,2 % está de acuerdo, el 4,4% está en desacuerdo, el 1,3% está totalmente en desacuerdo y el 1,9% no opina.

Ahora comparando los resultados con los trabajos previos encontrados referentes a los beneficiados de leyes como es en otros países es hasta el cuarto grado de consanguinidad, así como lo señala Valencia (2017) en Licencia o Permiso por Calamidad Domestica en Ecuador, concluye que La Legislación Laboral Ecuatoriana contempla una licencia que cubre en los casos de enfermedades graves o accidentes de parientes con parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Ello concuerda con nuestro estudio que los encuestados señalaron que dicha norma se debe ampliar para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad.

En la Figura 7 ¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el segundo grado de afinidad?

En esta ocasión referente a la pregunta que si la Ley 30012 debe dar alcance para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad tenemos que un 8,2% está totalmente de

acuerdo, el 81 % está de acuerdo, el 8,2% está en desacuerdo, el 0,6 está totalmente en desacuerdo y el 1,9% no opina.

Ahora comparando los resultados con los trabajos previos encontrados referentes a los beneficiados de leyes como esta en otros países es hasta el segundo grado de afinidad, así como lo señala Muñoz (2015) en España ¿Cuántos días tenemos de permiso retribuido por la hospitalización de un familiar? explica que el Estatuto de los trabajadores de España acuñado en su artículo 37.3.b. fija un permiso, aplicado para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

En la Figura 8 ¿Cree Usted que la licencia laboral otorgada en la Ley 30012 debe concederse sin distinciones de grados de parentesco?

Como se puede observar en la gráfica el 40,5% de los encuestados están totalmente de acuerdo que la licencia de la ley 30012 debe concederse sin distinción de grado de parentesco, el 54,4% también está de acuerdo, mientras que el 0,6% está totalmente en desacuerdo, el 3,8% está en desacuerdo y el 0,6 % no opina.

Entonces podemos ver que los encuestados que tienen un alto conocimiento respecto a los temas jurídicos tiene una posición favorable de que las ley 30012 debe darse sin distinción de grados de parentesco, y esto comparando con la legislación internacional nos podemos dar cuenta que en España se aplica este tipo de Leyes libremente para cualquier familiar así como lo señala Muñoz (2015) en España ¿Cuántos días tenemos de permiso retribuido por la hospitalización de un familiar? explica que el Estatuto de los trabajadores en su artículo 37.3.b. fija un permiso, aplicado para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En la Figura 9 ¿La Declaración Universal de los Derechos humanos proclama en su preámbulo “el reconocimiento de la dignidad intrínseca de todos los miembros de la familia humana” en ese sentido cree usted que se aplica en el alcance de los beneficiados de la Ley 30012?

Esta pregunta es parte importante de la investigación, por cuanto señala la postura que tiene el encuestado referente que si se aplica en el alcance de los beneficiados de la Ley 30012 conforme a La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Y en efecto, el 27,8% ha opinado que está totalmente en desacuerdo. Además, también un 37,3% ha

opinado que está en desacuerdo. Frente a un 22,8% que si está de acuerdo y un 12% ha dicho que no opina.

Lo que refleja que la mayoría de los encuestados creen que no se está aplicando el alcance de los beneficiados de la Ley 30012 conforme a la Declaración Universal de los derechos humanos. Comparando los mismos resultados con el trabajo de investigación de Valencia (2017) en Ecuador, Licencia o Permiso por Calamidad Doméstica es de hasta tres días, que concluye que el código laboral ecuatoriano es claro al determinar el tiempo de licencia que puede solicitar el trabajador y el caso aplicable para dicha licencia, esta licencia cubre además del fallecimiento, las enfermedades y los graves accidentes de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, es decir en este país si se está aplicando el alcance de los beneficiados conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En la Figura 10 ¿Cree Usted que su ámbito de aplicación de la Ley 30012 está acorde con La Convención América de Derechos Humanos CADH establece una protección general para todas las familias?

Este ítem también es muy importante para el estudio que se está realizando, por cuanto señala la postura que tiene el encuestado referente que si ámbito de aplicación de la Ley 30012 está acorde con La Convención América de Derechos Humanos CADH establece una protección general para todas las familias. En respuesta el 43,7% ha opinado que está en desacuerdo. Además, también un 20,3% ha opinado que está totalmente en desacuerdo. Frente a un 23,4% que si está de acuerdo y un 12,7% no opina.

Estos resultados nos muestran que los encuestados creen que el alcance a los familiares directos de la Ley 30012 no está acorde a la Convención Americana de los Derechos Humanos comprobando lo mismo con el trabajo de investigación de Valencia (2017) en Ecuador con su trabajo de investigación Licencia o Permiso por Calamidad Doméstica es de hasta tres días en el cual concluye que El código laboral ecuatoriano es claro al determinar el tiempo de licencia que puede solicitar el trabajador y el caso aplicable para dicha licencia, esta licencia cubre además del fallecimiento, las enfermedades y los graves accidentes de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.”, ello nos indica que en Ecuador si se está aplicando el alcance de los beneficiados conforme a la convención Americana de Derechos Humanos.

3.3.Propuesta

LEY QUE PROPONE LA MODIFICATORIA ARTICULO 1 DE LA LEY 30012, PARA AMPLIAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

FORMULA LEGAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto que se amplié los derechos de los trabajadores en la Legislación Peruana, mediante la modificatoria del artículo 1 de la Ley 30012.

Artículo 2. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 30012 de la siguiente manera

La presente ley tiene por objeto ampliar los derechos de los trabajadores y sus familiares en la Legislación Peruana en el artículo 1 de la Ley 30012, la modificatoria consiste que se permita que esta licencia se otorgue a los trabajadores con familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Antecedentes

La Ley 30012, otorga el derecho al trabajador de la entidad pública o privada, en el caso que el trabajador tuviese un familiar directo como hijo, padre, madre, cónyuge o conviviente enfermo en un estado grave o terminal, o que hayan sufrido accidente que ponga en grave riesgo su vida, con la finalidad de cuidarlo.

“Esta Ley ha sido un gran avance respecto a la función protectora que el Estado debe tener por la salud de las personas, puesto que debido a la difícil situación por la que pasan los pacientes con enfermedades graves o terminales, o que hayan tenido un accidente de gran magnitud; y este tipo de leyes ayudarían que un familiar este a su cuidado en estos momentos tan difíciles, sin embargo, esta norma es insuficiente debido a que las personas que están beneficiadas según el artículo 1 de la Ley 30012, solo considera a familiares directos del paciente, no toma en cuenta que en la sociedad actual que nos encontramos existen distintos tipos de familias, como lo establece nuestro Tribunal constitucional en su expediente 4493-

2008-PA/TC señalando “ siendo la familia un instituto constitucional, esta se encuentra inevitablemente a merced de los nuevos contextos y cambios sociales”.

En ese sentido diremos que la familia es la constitución de personas que comparten vida familiar con lazos de afecto recíproco, como respeto, seguridad, y sobre todo solidaridad y cuidado de unos por otros, teniendo en cuenta que esta convivencia familiar debe tener cierta estabilidad reconocimiento y ante la sociedad; consideramos que la vida familiar no importando que solo sean familiares directos por lo que observamos en el presente artículo que no se tomó en cuenta generando una desintegración entre lo existente y la legislación.”

Fundamentos

1. Derechos a la protección de la salud y de la familia

El derecho a la protección de la salud y de la familia se encuentra establecidos en la Constitución Política del Perú bajo el siguiente párrafo:

Art. 7.- " Toda persona tiene derecho a la protección de su salud de forma individual, familiar y de la sociedad misma, así también a su modo de contribuir en promoverla y defenderla (...)"

En ese sentido el Tribunal Constitucional ha interpretado que este derecho, tiene una doble dimensión: de libertad y de forma prestacional.

“En este caso, se tomará en cuenta la dimensión de libertad brindada por el TC, como se aprecia a continuación: “(...) en relación a la salud el Estado es el responsable de tomar acciones de prevención, mantenimiento y recuperación, con el único propósito de que todas las personas puedan gozar de un buen estado de salud física, mental y social, para que en ese sentido todas personas tengan una mejor calidad de vida (...)"

“Por ello de manera muy acertada se creó un derecho para los trabajadores al otorgar licencias médicas para familiares directos que se encuentren enfermos en estado grave o terminal o que hayan tenido un accidente que ponga en grave riesgo su vida. Sin embargo no es suficiente solo con crear leyes sino que estas tienen que estar acorde a nuestra realidad, por ello es importante hacer una revisión del artículo 1 de la ley 30012 con la finalidad que este derecho de licencia se conceda a trabajadores con familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con la finalidad de atender a la realidad de nuestra sociedad donde lo más común es que existen familias modernas o atípicas, tal como el caso que un trabajador haya sido

criado por su abuelita y en el caso que ella se encuentre en un estado de salud como lo amerita la ley 30012 pueda cuidarlo.”

Análisis costo Beneficio

“El presente proyecto legislativo debe analizarse también desde los costos en los que inciden los trabajadores y sus familiares cuando se enfrentan a una situación de enfermedad como lo presenta la Ley 30012, por ello el Estado mediante políticas de salud protege y ampara a estas personas cuando se encuentran en esta difícil situación.”

“Pero actualmente existe personas que no están consideradas en esta norma, es decir todos aquellos familiares que no tienen una relación de familiar directo con un paciente en estado de enfermedad grave, utilizan horas de trabajo por la necesidad de ser responsables del cuidado de su familiar enfermo, lo que genera costos de todo tipo para las familias, como el ya no poder hacer las tareas del hogar por uno mismo, el incremento de los costos en la comida porque estos se deben acomodar al tratamiento del paciente así como los costos de la medicina.”

Efectos de la norma

“La modificatoria del artículo 1 de la ley 30012 en la legislación peruana no colisiona con normas existentes en el Estado peruano, ni con tratados internacionales firmados por nuestro país. Los efectos de la norma permitirán ampliar los derechos de los trabajadores y sus familiares porque permitirán que aquellas personas que se encuentren en estado grave por enfermedad o accidente, puedan contar con “sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad” para su cuidado.”

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL UNICA

EL Poder Ejecutivo adecuará el reglamento de la Ley 30012 según lo dispuesto en la presente ley, en un plazo no mayor de treinta (60) días naturales contados a partir de la vigencia de la presente ley.

Chiclayo, Diciembre del 2018

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La modificatoria del Art. 1 de la Ley 30012 ampliaría “los derechos de los trabajadores y sus familiares en la” Legislación Laboral Peruana, porque en situaciones excepcionales, se permitirá que la licencia se otorgue a un familiar con parentesco consanguíneo hasta el cuarto grado o parentesco por afinidad hasta el segundo grado y esto con la finalidad que en esta Ley tan humanitaria sean consideradas el tipo de familia actual que muchas veces no “está conformada solo por los padres y los hijos” como lo establecía el artículo 1 de la cita Ley.

El diagnóstico del estado actual de los derechos de los trabajadores y sus familiares en la Ley 30012 no está acorde a con “la Convención Americana de Derechos Humanos que establece” una protección general para todas las familias.

“Los derechos de los trabajadores y sus familiares” en el artículo 1 de la Ley 30012 de la Legislación peruana se ve influenciado por los grados de parentesco, en la norma vigente solo están tomando en cuenta los familiares directos sin considerar que en la actualidad las personas conviven con familiares “hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad”.

El diseño de la modificatoria del Artículo 1 de la Ley 30012, señalando que, en situaciones excepcionales, se permitirá que la licencia se otorgue a un familiar con parentesco consanguíneo “hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad” tomando en consideración a los distintos tipos de familias que existen en la actualidad, tal y como establece nuestro Tribunal constitucional en su expediente 4493-2008-PA/TC que señala “siendo la familia considerada un instituto constitucional, esta se encuentra inevitablemente a los cambios sociales”.

4.2.Recomendaciones

El objetivo general de la presente es ampliar los derechos de los trabajadores y sus familiares mediante la modificatoria del artículo 1 de la ley 30012 y esto en razón de proteger a la familia por lo cual la recomendación sería que este proyecto de ley se apruebe a la brevedad posible.

Se recomienda la modificatoria del artículo 1 de la Ley 30012 que concede licencia laboral en la legislación peruana, con la finalidad de mejorar el ámbito de aplicación que actualmente se les otorga, puesto que la situación actual no está acorde a la realidad actual de la familia.

Asimismo, se recomienda que la comunidad jurídica y población en general tenga conocimiento de este tipo de leyes, por ello se recomienda que las entidades responsables del Estado, realicen publicidad en cuanto a la promoción y protección de estos derechos de los trabajadores.

V. REFERENCIAS

- Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*. Universidad de Barcelona, España
- América TV. (2013). *Aprueban ley que otorga 7 días de licencia a trabajadores con familiares enfermos de gravedad*. Recuperado de <http://www.americatv.com.pe/noticias/actualidad/aprueban-ley-que-otorga-7-dias-de-licencia-trabajadores-con-familiares-enfermos-de-gravedad-n107264>.
- Azabache, P. y Barboza, M. (2017). *El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental*. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de Trujillo – Trujillo – Perú.
- Belver, M. 2018. *El Derecho a la Salud*. Recuperado de <https://www.escribnet.org/es/derechos/salud>
- Biblioteca Jurídica Virtual Unam*. 2017. México Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3270/11.pdf>
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Bloomberg (2016). *Permiso con goce de sueldo para cuidar a tus padres sí existe, pero no en México*. Revista Financiero. 89-111.
- Boza, G. (2014). *Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo*. *Themis 65-Revista de Derecho*. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZB7Gjnw4gg8J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Camacho, M. (2017). *El Derecho a la Conciliar Familiar y Laboral: Un mecanismo para superar la desigualdad entre mujeres y hombres del Perú. (Programa de Segunda*

Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.

Caviglia E. (2010). “Ausencias del Trabajador por enfermedad de un hijo”. Diario Cronista. 17-21.

Caballero, O. (2016). *La Salud: Derecho Constitucional de carácter programático y operativo*. Lima, Perú: Avocatio.

Cisneros, C. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador*. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú

Conadis. (2017). *Publican proyecto de reglamento de ley que concede licencia para atención médica a personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.conadisperu.gob.pe/notas-informativas/56102>

Constitución Política del Perú (CPP, 1993)

Córdova, M. (2015). *Que Reforma El Artículo 132 De La Ley Federal Del Trabajo, A Cargo Del Diputado José Del Pilar Córdova Hernández, Del Grupo Parlamentario Del Pri*. México: Editorial Reus.

Cortés, R. (2015). *Trabajadores con familiares con enfermedades terminales*. Lima, Perú: Consultas Legales.

Couture, J. (2017). *El Parentesco*. Vocabulario Jurídico. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2410/4.pdf>

Culqui, A. (2015). *Los Derechos Laborales de los Trabajadores Migrantes en el Perú*. Tesis de Postgrado. Universidad Católica del Perú. Lima-Perú. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36892.pdf>

Derecho en Red. (2013). *Derecho Laboral*. Recuperado de <https://www.derecholaboral.info/2013/03/fines-del-derecho-del-trabajo.html>

- Destino Negocio. (2015). *Conoce la ley de derecho laboral en Chile*. Recuperado de <https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/conoce-la-ley-de-derecho-laboral-en-chile/>
- Duque, C. (2010). *“Licencia por calamidad doméstica, mitos y verdades”*. Ecuador: Asuntos Legales.
- EXP-DS-008-2017-TR. (2017). *Exposición de motivos Aprueban Reglamento de la Ley N°30012*. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2017/Mayo/31/EXP-DS-008-2017-TR.pdf>
- Flaquer, L. y Escobedo A. (2015). *Licencias Parentales y Política Social de la Paternidad en España*. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/f288/0f56a58a4600410ae027c96faf89fbcec2bc.pdf>
- Fernández F. (2017). *Parentesco según el código civil. Grados de parentesco. LegalToday*. Recuperado de <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/civil/familia/parentesco-segun-el-codigo-civil-grados-de-parentesco>
- García, S. (2016). *Licencia para trabajadores con familiares en estado de gravedad*. Lima: Gaceta Jurídica.
- García, E. (2018). *El Parentesco*. Recuperado de <http://iabogado.com/guia-legal/familia/el-parentesco>
- Garon, E. (2017). *¿Son retribuidos los permisos de trabajo en los días por fallecimiento de un familiar?* Revista Abogados en España. 145-152
- Herrera, J. (2013). *Ramas del Derecho Laboral*. Recuperado de <https://derecholaboraljovanyherrera.webnode.com.co/ramas-del-derecho-laboral/>
- Lea, M. & Casas, E. (2017). *Nociones Generales del Derecho del Trabajo*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=E-DGxqIp5dY>
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado de

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--
es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

Ley N° 30012 (2017)

Lora G. 2018. *¿En qué casos te pueden dar licencia en el trabajo en el Perú?* Gaceta Laboral. Lima-Perú

Machicado, J. (2012). *El Parentesco*. Apuntes Jurídicos. Recuperado de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/02/el-parentesco.html>

Martínez, W. (2017). *La familia desde el punto de vista social*. Lima: Editorial Iuris.

Matos, A. 2017. *Derecho de Familia*. Recuperado de <https://derechoperu.wordpress.com/2009/08/22/codigo-civil-peru-libro-iii-derecho-de-familia/>

Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social. (2015). *Derechos Laborales de Mujeres y Varones*. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/downloads/igualdad/100610_cuadernillo2.pdf

Morera, N. (2002). *Derechos Laborales en el Marco de la Globalización económica*. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11300/10655>

Muñoz, O. (2015). “*¿Cuántos días tenemos de permiso retribuido por la hospitalización de un familiar?*”. Revista Abogados en España. 78-91

Muñoz, J. (2018). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rjxmaI6EkKgJ:www.usmp.e>

du.pe/derecho/7ciclo/derecho_laboral_I/sinopticos/Dr_Munoz/PRINCIPIOSDELDE
RECHODELTRABAJO.ppt+&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Mujica, P. (2015). *Los derechos del trabajador y la legislación peruana*. Recuperado de
[https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-
legislacion-peruana/](https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/)

Navarro, J. (2015). *Definición de Cónyuge*. Recuperado de
[https://www.definicionabc.com/general/conyuge.php#:~:text=Para%20ser%20m%C
3%A1s%20precisos%2C%20es,respetarse%20y%20darse%20apoyo%20mutuo.](https://www.definicionabc.com/general/conyuge.php#:~:text=Para%20ser%20m%C3%A1s%20precisos%2C%20es,respetarse%20y%20darse%20apoyo%20mutuo.)

Neves, M. (2017). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima, Perú.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1919)

Pacheco, L. (2010). *El derecho a los permisos laborales*. El progreso en el respeto a la
dignidad humana del trabajador. Recuperado de
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2279>

Palacios, Y. (2012). *Nociones del Derecho del Trabajo*. Recuperado de
<http://nocionesderechodeltrabajo.blogspot.com/>

Palma, J. (2017). *Ley que modifica la Ley 30012, Ley que concede el derecho de licencia
trabajadores con familiares que se encuentran con enfermedad en estado grave o
terminal o sufran accidente grave*. Proyecto de Ley N° 2786/2017-CR. Lima- Perú

- Patiño, J. (2018). *La vulneración a los Derechos de los Docentes en las Universidades Publicas*. Tesis para Optar el Título profesional de Abogado. Universidad Tecnológica del Perú. Lima-Perú.
- Quintanilla, B. (2005). *La conciliación de la vida familiar y laboral en el marco jurídico actual. Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid-España
- Ramos, J. (2013). *Los derechos del trabajador como derechos humanos y su protección*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/JOSERAMOSFLORES/los-derechos-del-trabajador-como-derechos-humanos-y-su-proteccion-constitucional-e-internacional-jose-ramos-flores>
- Ramos, C. (2017). *La idea de familia en el Código Civil Peruano*. Revista Themis. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Red-DESC. (2019). *El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores*. Recuperado de <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>
- Rico, M. María, L. (2018). *Teorías Generales del Derecho del Trabajo*. Recuperado de <https://slideplayer.es/slide/13110588/>
- Ríos, M. (2017). *Tipos de familia en el Código Civil Peruano*. Lima: Editorial Avocatio.
- STC recaída en el Expediente N°02168-2008-PA/TC, (*Caso María Rosa Montalvo Pimentel de Colina contra Colegio de Abogados de Lima*) del 26 de noviembre 2009, fundamentos jurídicos 12 y 25
- Tolentino, N. (2012). *Las Políticas de Conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales*. Recuperado de <http://conferencias.eclac.org/familia/29/ppt/2%20Per%C3%BA.pdf>
- Torres, A. (2014). *Los permisos y licencias que se pueden otorgar a los trabajadores*. Lima: Editorial Gestión.

- Torres, C. *Así es el certificado médico que los trabajadores presentarán para obtener licencia por enfermedad de familiar*. (Mayo del 2018). Gaceta Jurídica. Recuperado de <http://laley.pe/not/3998/asi-es-el-certificado-medico-que-los-trabajadores-presentaran-para-obtener-licencia-por-enfermedad-de-familiar>.
- Torres, A. (2017). *Los permisos y licencias que se pueden otorgar a los trabajadores*. Lima: Editorial Gestión.
- Toptrabajos.com.(2018). *Licencia por maternidad en Perú. Cuánto tiempo te corresponde*. Recuperado de <https://www.toptrabajos.com/blog/pe/licencia-maternidad-peru/>
- Toyama, M. J. (2017) *In Dubio Pro Operario*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=OrK5dpM3BQM>
- Valencia, R. (2017). *Licencia o Permiso por Calamidad Doméstica es de hasta tres días*. Revista Ecuador Legal. 202-210
- Valdivia, A. (2015). *Los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa, 2014*. Recuperado de (<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2096>)
- Vargas (2016). *Derecho a la salud en el trabajo*. Lima: Gaceta jurídica.
- Zavala, V. (2013). *Perú cuenta con numerosas leyes que otorgan licencias remuneradas*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Zabalza, G. (2012). *Del derecho de familia al derecho de familias: las nuevas fuentes de parentesco y su impacto filiatorio*. Recuperado de <https://www.unicen.edu.ar/content/del-derecho-de-familia-al-derecho-de-familias-las-nuevas-fuentes-de-parentesco-y-su-impact-0>
- Zeno, S. Charles. (2018). *Teorías Generales del Derecho del Trabajo*. Recuperado de <https://slideplayer.es/slide/13110588/>

VI. ANEXOS

6.1. Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DE LA LEY 30012 PARA AMPLIAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA	¿Cómo ampliar los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral peruana?	GENERAL:proponer la modificatoria del Art. 1 de la ley 30012 para ampliar los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral peruana	La implantación de la modificatoria del Art. 1 de la ley 30012 ampliaría los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral peruana	Independiente:LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DE LA LEY 30012	Normatividad	Tipo de investigación.- No experimental. Explorativo. Descriptiva. Explicativo	Población: "824 Muestra: "158 Unidad de Estudio: "01
		ESPECÍFICOS:1.- Diagnosticar el estado actual de los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral peruana		Beneficiados	Diseño de investigación.- Mixta		
		2.-Identificar los factores influyentes en los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral peruana		Parentesco			
		3.-Diseñar la modificatoria del Art. 1 de la ley 30012 para ampliar la legislación laboral peruana		Derechos Laborales			
		4.-Estimar los resultados que generará la implantación la modificatoria del Art. 1 de la ley 30012 en los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral peruana		Licencias Laborales			
				Dependiente:LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES	Protección a la Familia		

6.2. Validación de Instrumento de Recolección de Datos

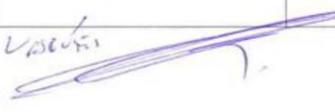


FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		JOSE A. FERNÁNDEZ VASQUEZ
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Especialista en Derecho Civil
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10
	CARGO	Docente en Universidad Señor de Sipán
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DE LA LEY 30012 PARA AMPLIAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES EN LA LEGISLACIÓN PERUANA</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Rosa Maribel Flores Espinoza
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Proponer la modificatoria del Art. 1 de la Ley 30012 para ampliar los derechos en la Legislación Laboral Peruana de los trabajadores y sus familiares.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>a) Diagnosticar el estado actual de los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral</p>

	<p>peruana analizando todo lo relacionado a la Ley 30012.</p> <p>b) Identificar los factores influyentes en los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación laboral peruana.</p> <p>c) Diseñar la modificatoria del Art. 1 de la Ley 30012 para mejorar la legislación laboral peruana.</p> <p>d) Estimar los resultados que generara la implantación la modificatoria del Art. 1 de la ley 30012 en los derechos de los trabajadores y sus familiares en la legislación peruana.</p>
--	---

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) si considera “1” Totalmente en desacuerdo, “2” En desacuerdo, “3” No opina, “4” De acuerdo y “5” Totalmente de acuerdo. POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS RESPUESTAS

LA MODIFICATORIA DEL ARTICULO 1 DE LA LEY N°30012					
NORMATIVA	T	D	N	A	T
LEGISLACION PERUANA	1	2	3	4	5
1.-¿Cree Usted que la Legislación Peruana tiene un marco de protección a la familia?					
2.-¿Cree Usted en la Legislación Peruana existe un trato igualitario para todas las familias?					
3.-¿Cree Usted que La legislación Peruana establece un marco de protección a los trabajadores y sus familiares?					
PROTECCION DEL ESTADO					
4.-¿Cree Usted que el Estado promociona y protege los derechos de los trabajadores y sus familiares?					
5.-¿La Constitución Política ampara y protege a la familia, en ese sentido cree Usted que el estado debe regular las leyes en favor de la familia?					
LEGISLACION INTERNACIONAL					
<p>146. 5028 D. Fernández Vázquez 1. 2014 1193 - </p>					

6.-¿Cree Usted que la Ley 30012 en razon de alcance solo para trabajadores con familiares directos, protege sus derechos de acuerdo a La Convención Americana de Derechos Humanos la cual establece una protección general para todas las familias independiente de cual sea su composición?								
BENEFICIADOS								
ASCENDIENTES								
7.-¿Esta Usted de acuerdo que como beneficiados ascendientes en la Ley 30012 solo sea considerado los padres?								
8.-¿Cree Usted que los abuelos también deben ser considerados en la misma protección como los padres frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?								
DESCENDIENTES								
9.-¿Esta Usted de acuerdo que como beneficiados descendientes en la Ley 30012 solo sea considerado los hijos?								
10.-¿Cree Usted que los nietos también deben ser considerados en la misma protección como los hijos frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?								
CONYUGUE o CONVIVIENTE								
11.-¿Considera Usted que el Estado otorga en la misma protección al conyugue y conviviente en la Ley 30012?								
12.-¿Cree Usted que en relación al vínculo por afinidad los familiares del conyugue o conviviente también deben ser protegidos de la misma forma?								
PARENTESCO								
CONSANGUINIDAD								
13.-¿Está Usted de acuerdo que la Ley 30012 solo sea para trabajadores con familiares hasta el primer grado de consanguinidad?								
14.-¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad?								
15.-¿Actualmente Usted comparte vida de familia con cierta estabilidad, publicidad y reconocimiento con un familiar de hasta cuarto grado de consanguinidad?								
AFINIDAD								
16.-¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el segundo grado de afinidad?								
17.-¿Actualmente Usted comparte vida de familia con cierta estabilidad, publicidad y reconocimiento con un familiar de hasta segundo grado de afinidad?								
CIVIL O ADOPCION								
18.-¿Cree Usted que la Ley 30012 debe dar alcance para los trabajadores que cuenten con hijos adoptados?								
LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES								
LICENCIA								
MOTIVO								

M6. JOSÉ P. FERNÁNDEZ COLLAO
 REG. INT. 4153

19.-¿Cree Usted que la licencia laboral otorgada en la Ley 30012 debe concederse sin distinciones de grados de parentesco?									
20.-¿Cree Usted que sea razón importante ausentarse de su centro de labores para cuidar a un familiar enfermo?									
REQUISITOS									
21.-¿Cree Usted que es importante el certificado médico como requisito para solicitar la licencia 30012?									
PLAZO									
22.-¿Está Usted de acuerdo con el plazo de 07 días calendarios por licencia según la Ley 30012?									
DERECHO A LA SALUD									
FISICA									
23.-¿Cree Usted que existe protección de los familiares enfermos de los trabajadores en la Ley 30012?									
PSICOLOGICA									
24.-¿Cree Usted que el Estado cumple su función de conservación del derecho a la salud de los familiares enfermos de los trabajadores ?									
SOCIAL									
25.-¿Cree Usted que el Estado a través de la Ley 30012 cumple sus acciones de restablecimiento en el derecho a la salud, con el fin del bienestar de los trabajadores y sus familiares?									
26.-¿Cree Usted que a través de la ley 30012 se cumple como media de protección de la salud?									
LA PROTECCION DE LA FAMILIA									
SOCIEDAD									
CONSTITUCIONAL									
27.-¿La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama en su preámbulo “el reconocimiento de la dignidad intrínseca de todos los miembros de la familia humana” en ese sentido cree usted que se aplica en el alcance de los beneficiados de la Ley 30012?									
INTERNACIONAL									
28.-¿Cree Usted que su ámbito de aplicación de la Ley 30012 está acorde con La Convención América de Derechos Humanos CADH establece una protección general para todas las familias?									
29.-¿Cree usted que el Estado desarrolla gestión internacional con la finalidad que la protección a la familia dentro de la relación laboral sea lo más favorable para el trabajador?									
30.-¿Cree Usted que en otros países como España, México este tipo de Ley 30012 tenga mayor alcance en protección de la familia?									

M6. JOSÉ P. FERNÁNDEZ URSUA

REG. ICD 4193

6.3. Autorización para el recojo de información

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Quien suscribe:

Sr. Yuri Díaz Lozada

Representante Legal – Empresa Abogados y Asociados "Díaz & Barboza"

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DE LA LEY 30012 PARA AMPLIAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

Por el presente, el que suscribe, señor (a, ita) Yuri Díaz Lozada, representante legal de la empresa: Abogados y Asociados "Díaz & Barboza", AUTORIZO al alumno: FLORES ESPINOZA ROSA MARIBEL, identificado con DNI N° 43655381, estudiante de la Escuela Profesional de DERECHO, y autor del trabajo de investigación denominado: LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DE LA LEY 30012 PARA AMPLIAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES EN LA LEGISLACIÓN PERUANA, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de PRE GRADO, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.


.....
Yuri Díaz Lozada
ABOGADA
ICAL 6741

Nombre y Apellidos: DNI N° 43614728

6.4.Instrumento: Cuestionario



“LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DE LA LEY 30012 PARA AMPLIAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES EN LA LEGISLACIÓN PERUANA”

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y responda la alternativa que usted crea conveniente, su respuesta nos ayudara a comprender mejor la problemática que trata sobre el derecho de licencia laboral a trabajadores con familiares que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave (Ley 30012), que está dado para familiares directos (padre, madre, hijo, conyugue) para lo cual se ampliaría que los derechos sean otorgados a los trabajadores con familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

	1	2	3	4	4					
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
ITEM	PREGUNTAS					TD	D	NO	DA	TA
1	¿Cree Usted que la Legislación Peruana tiene un marco de protección a la familia?									
2	¿Cree Usted en la Legislación Peruana existe un trato igualitario para todas las familias?									
3	¿Cree Usted que La legislación Peruana establece un marco de protección a los trabajadores y sus familiares?									
4	¿Cree Usted que el Estado promociona y protege los derechos de los trabajadores y sus familiares?									
5	¿La Constitución Política ampara y protege a la familia, en ese sentido cree Usted que el estado debe regular las leyes en favor de la familia?									
6	¿Cree Usted que la Ley 30012 en razón de alcance solo para trabajadores con familiares directos, protege sus derechos de acuerdo a La Convención Americana de Derechos Humanos la cual establece una protección general para todas las familias independiente de cual sea su composición?									

7	¿Está Usted de acuerdo que como beneficiados ascendientes en la Ley 30012 solo sea considerado los padres?					
8	¿Cree Usted que los abuelos también deben ser considerados en la misma protección como los padres frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?					
9	¿Está Usted de acuerdo que como beneficiados descendientes en la Ley 30012 solo sea considerado los hijos?					
10	¿Cree Usted que los nietos también deben ser considerados en la misma protección como los hijos frente a un derecho de protección de la salud y medio familiar?					
11	¿Considera Usted que el Estado otorga en la misma protección al conyugue y conviviente en la Ley 30012?					
12	¿Cree Usted que en relación al vínculo por afinidad los familiares del conyugue o conviviente también deben ser protegidos de la misma forma?					
13	¿Está Usted de acuerdo que la Ley 30012 solo sea para trabajadores con familiares hasta el primer grado de consanguinidad?					
14	¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad?					
15	¿Actualmente Usted comparte vida de familia con cierta estabilidad, publicidad y reconocimiento con un familiar de hasta cuarto grado de consanguinidad?					
16	¿Cree Usted que la Ley 30012, debe dar alcance para familiares hasta el segundo grado de afinidad?					
17	¿Actualmente Usted comparte vida de familia con cierta estabilidad, publicidad y reconocimiento con un familiar de hasta segundo grado de afinidad?					
18	¿Cree Usted que la Ley 30012 debe dar alcance para los trabajadores que cuenten con hijos adoptados?					
19	¿Cree Usted que la licencia laboral otorgada en la Ley 30012 debe concederse sin distinciones de grados de parentesco?					
20	¿Cree Usted que sea razón importante ausentarse de su centro de labores para cuidar a un familiar enfermo?					
21	¿Cree Usted que es importante el certificado médico como requisito para solicitar la licencia 30012?					
22	¿Está Usted de acuerdo con el plazo de 07 días calendarios por licencia según la Ley 30012?					
23	¿Cree Usted que existe protección de los familiares enfermos de los trabajadores en la Ley 30012?					
24	¿Cree Usted que el Estado cumple su función de conservación del derecho a la salud de los familiares enfermos de los trabajadores?					
25	¿Cree Usted que el Estado a través de la Ley 30012 cumple sus acciones de restablecimiento en el derecho a la salud, con el fin del bienestar de los trabajadores y sus familiares?					

26	¿Cree Usted que a través de la ley 30012 se cumple como media de protección de la salud?					
27	¿La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama en su preámbulo “el reconocimiento de la dignidad intrínseca de todos los miembros de la familia humana” en ese sentido cree usted que se aplica en el alcance de los beneficiados de la Ley 30012?					
28	¿Cree Usted que su ámbito de aplicación de la Ley 30012 está acorde con La Convención América de Derechos Humanos CADH establece una protección general para todas las familias?					
29	¿Cree usted que el Estado desarrolla gestión internacional con la finalidad que la protección a la familia dentro de la relación laboral sea lo más favorable para el trabajador?					
30	¿Cree Usted que en otros países como España, México este tipo de Ley 30012 tenga mayor alcance en protección de la familia?					

6.5. Jurisprudencia



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 30 días del mes de junio de 2010, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los Magistrados Mesía Ramírez, Beaumont Callirgos, Vergara Gotelli, Landa Arroyo, Calle Hayen, Eto Cruz y Álvarez Miranda, pronuncia la siguiente sentencia, con el fundamento de voto del magistrado Vergara Gotelli, que se agrega

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por Leny de la Cruz Flores contra la sentencia expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, de folios 40 del segundo cuadernillo, su fecha 26 de junio de 2008, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 8 de mayo de 2007 la demandante interpone demanda de amparo contra el Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial, el Presidente de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de San Martín y el Juez Provisional del Juzgado Especializado en Familia de Tarapoto-San Martín, que emitió la sentencia de fecha 2 de abril de 2007. Mediante esta sentencia se determinó fijar una pensión de alimentos en favor de la menor hija de Jaime Walter Alvarado Ramírez y la demandante, ascendente al 20 por ciento de la remuneración de éste.

Alega la demandante que tal sentencia vulnera sus derechos fundamentales a la tutela procesal efectiva y al debido proceso. Así, expresa que el juez asumió que Jaime Walter Alvarado Ramírez, padre de la menor beneficiada con la pensión de alimentos, contaba con deberes familiares que atender como su conviviente y los 3 menores hijos de ésta, los que tiene a su cargo y protección. Sin embargo, aduce que éste no presentó declaración judicial que acreditara la convivencia y que los hijos de su supuesta conviviente vienen percibiendo una pensión por orfandad y la conviviente percibe una remuneración mensual.

Jaime Walter Alvarado Ramírez contesta la demanda alegando que el Juez del Juzgado de Familia valoró debidamente los medios probatorios consistentes en la declaración jurada de convivencia y de los deberes familiares que su actual situación le exige. En tal sentido, alega que no es apropiado distinguirse entre hijos legítimos y entenados (sic).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

La Segunda Sala Mixta Descentralizada de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, con fecha 25 de enero de 2008 declaró improcedente la demanda de amparo considerando que de conformidad con el artículo 5 inciso 2 del Código Procesal Constitucional, la vía igualmente satisfactoria para ventilar este tipo de pretensiones pueden ser los procesos de reducción, aumento o exoneración de alimentos y de nulidad de cosa juzgada fraudulenta y no el proceso de amparo, que vería desnaturalizado su carácter de urgencia, extraordinario, residual y sumario.

La Sala revisora confirma la apelada estimando que la pensión se redujo en virtud de la carga familiar que asume, esto es, su conviviente y los hijos de ésta, por lo que se trata de una reducción prudencial fijada dentro del marco de la equidad establecido en el artículo 481 del Código Civil. Adicionalmente expresa que la demandante tiene expedito su derecho para recurrir a la vía ordinaria igualmente satisfactoria para la protección de sus intereses y solo después de agotada podrá interponer una demanda de amparo.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La sentencia de primer grado del proceso de alimentos, de fecha 26 de diciembre de 2006, emitida por el Primer Juzgado de Paz Letrado-Tarapoto, declaró fundada en parte, la demanda de alimentos. En ella se ordena que el demandado en el proceso civil, Jaime Walter Alvarado Ramírez, acuda a favor de su menor hija con una pensión alimenticia del 30 por ciento del haber mensual que percibe. En tal sentencia se consideró que el demandado no tenía otro deber familiar adicional más que los personales y que si bien contaba con un hogar constituido con Luz Mariana López Rodríguez, “la convivencia no tiene carácter de carga familiar, ya que los hijos se encuentran en primer orden de prioridades.” Por su parte, la sentencia de fecha 2 de abril de 2007, que resolvió las apelaciones interpuestas por las partes, revocó el extremo que fija el porcentaje de la pensión de la menor y la fijó en 20 por ciento de la remuneración del demandado. El razonamiento central por el que varió dicho porcentaje se sustentó en que se había verificado que el demandado tenía otros deberes familiares, que serían su conviviente y los 3 hijos de ésta, los que estarían bajo su cargo y protección.
2. El objeto de la presente demanda de amparo es que se deje sin efecto la sentencia emitida por el Juzgado de Familia de San Martín-Tarapoto, de fecha 2 de abril de 2007 en virtud de haberse vulnerado su derecho fundamental a la tutela procesal



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

efectiva y al debido proceso. La demandante arguye esencialmente lo siguiente: i) que el medio probatorio por el que se acreditaría la convivencia de Jaime Walter Alvarado Ramírez con Luz Marina López Rodríguez no es idóneo, puesto que para acreditar ésta es necesario la existencia de una declaración judicial; ii) que el juez ordinario no valoró que Jaime Walter Alvarado Ramírez presentó medios probatorios, que fueron determinantes para la decisión cuestionada, recién en segunda instancia. Argumenta que éste alegó deberes alimentarios para con los menores hijos de su conviviente recién en la apelación, contraviniendo lo estipulado en el artículo 559 del Código Procesal Civil que establece que en el proceso sumarísimo de alimentos no procede el ofrecimiento de medios probatorios en segunda instancia; iii) y por último, alega que la conviviente de Jaime Walter Alvarado Ramírez percibe una remuneración mensual y que sus menores hijos perciben una pensión de orfandad.

Vía igualmente satisfactoria y amparo contra resoluciones judiciales

3. Las sentencias precedentes han coincidido en que la demanda de amparo es improcedente debido a que existe una vía ordinaria como la nulidad de cosa fraudulenta. Sin embargo, es de precisarse que se alega la vulneración de su derecho fundamental al debido proceso y a la tutela procesal efectiva, y no que el proceso ha sido seguido con fraude o colusión.

De igual forma es de explicitarse que el procedimiento establecido en el artículo 482 del Código Civil tampoco resultaría ser la vía igualmente satisfactoria. Dicha disposición podrá ser adecuada cuando se pretenda la reducción o el aumento de la pensión de alimentos determinada al interior de un proceso regular y no cuando, como en el presente caso, se alegue la irregularidad del proceso en virtud de una vulneración al debido proceso y a la tutela procesal efectiva. Por consiguiente, procede dar trámite a la presente demanda de amparo.

Derecho a la debida motivación y derecho a la defensa

4. Si bien la demandante alega que se ha vulnerado su derecho al debido proceso, se debe precisar que de acuerdo a lo argumentado en la demanda de amparo se estaría acusando específicamente una ausencia de motivación de la sentencia y una afectación al principio de contradicción.
5. Debe recordarse, como tantas veces ha afirmado el Tribunal Constitucional, que el control que se ejerce en esta sede no pasa por determinar el derecho material (ordinario) discutido en el caso, sino tan sólo en el órgano de la jurisdicción



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

ordinaria ha cumplido su deber de respetar y garantizar los derechos fundamentales en el seno del proceso judicial en el cual se ha hecho ejercicio de su competencia. Entre otros muchos supuestos, el Tribunal Constitucional ha entendido que tiene competencia *ratione materiae* para verificar si un órgano judicial, en el ejercicio de sus competencias, ha incumplido el deber de motivación o si su decisión es posible de reputarse como una simple vía de hecho, por no tener amparo en una norma jurídica permisiva [STC 03151-2006-PA, Fund. 4].

6. De otro lado, “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. **Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso.** Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios.

En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, **sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos**” (STC N.º 01480-2006-PA/TC, Fund. 2, énfasis agregado).

El modelo constitucional de la familia en la Constitución de 1993

7. El constitucionalismo de inicios del siglo XX otorgó por primera vez a la familia un lugar en las normas fundamentales de los Estados. Sin embargo, es de precisar que en los inicios del referido siglo se identificaba al matrimonio como único elemento creador de la familia. Se trataba de un modelo de familia matrimonial, tradicional y nuclear, en donde el varón era “cabeza de familia” y se desarrollaba en la esfera pública y profesional, dedicado a cubrir los gastos familiares, mientras que el rol de la mujer se constreñía a la esfera privada del cuidado del hogar y los hijos. Desde



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

una perspectiva jurídica tradicional, la familia “está formada por vínculos jurídicos familiares que hallan origen en el matrimonio, en la filiación y en el parentesco” [BOSSERT, Gustavo A. y ZANONNI, Eduardo A. *Manual de derecho de familia*, 4ª ed. Astrea, Buenos Aires, 1998, p. 6.]. No obstante ello, en las últimas décadas del siglo XX, la legislación y jurisprudencia comparada se esmeraron en distinguir los conceptos de familia y matrimonio, estableciendo que el matrimonio no era la única manera de generar familia. Por ejemplo, en las constituciones de 1979 y 1993 se recoge como conceptos distintos la familia y el matrimonio.

8. En lo que respecta a la familia, siendo un instituto constitucional, ésta se encuentra inevitablemente a merced de los nuevos contextos sociales. Así, cambios sociales y jurídicos tales como la inclusión social y laboral de la mujer, la regulación del divorcio y su alto grado de incidencia, las grandes migraciones hacia las ciudades, entre otros aspectos, han significado un cambio en la estructura de la familia tradicional nuclear, conformada alrededor de la figura del *pater familias*. Consecuencia de todo ello es que se hayan generado estructuras familiares distintas a la tradicional, como son las familias de hecho, las monopaternales o las reconstituidas. Al respecto, debe precizarse que, de lo expuesto no debe deducirse que la familia se encuentra en una etapa de descomposición, sino de crisis de transformación; se trata por el contrario de la normal adaptación de esta institución a los rápidos cambios sociales, políticos históricos y morales de la mayoría de la población.

9. No obstante, debe tomarse en cuenta que los acelerados cambios sociales pueden generar una brecha entre la realidad y la legislación, provocando vacíos en el ordenamiento jurídico. En tal sentido, frente a conflictos intersubjetivos que versen sobre las nuevas estructuras familiares, los jueces tendrán que aplicar los principios constitucionales a fin de resolverlos, interpretando la legislación también en función de la realidad, y por consiguiente brindando la paz social que es tarea prevalente del derecho.

Acreditación de la unión de hecho y posterior matrimonio de Walter Alvarado Ramírez

10. De conformidad con las disposiciones del Código Civil el surgimiento de la unión de hecho se da “siempre que dicha unión haya durado por lo menos dos años continuos” (artículo 326º, primer párrafo, *in fine*). Precisa el citado dispositivo: “La posesión constante de estado a partir de fecha aproximada puede probarse con cualquiera de los medios admitidos por la ley procesal, siempre que exista un principio de prueba escrita”. Por consiguiente, de los dispositivos citados se



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

concluye que la existencia de una unión de hecho sujeta al régimen de sociedad de gananciales, se halla supeditada, primero, a un requisito de temporalidad mínima de permanencia de la unión (dos años) y, segundo, que ese estado (posesión constante de estado) requiere ser acreditado “con cualquiera de los medios admitidos por la ley procesal, siempre que exista un principio de prueba escrita”.

11. Si bien diversas sentencias del Poder Judicial han establecido que se requiere de una sentencia judicial para acreditar la convivencia [Casación 312-94-Callao, del 1 de julio de 1996, Casación 1824-96-Huaura, del 4 de junio de 1998], es de recordarse que este Tribunal Constitucional estableció que, por ejemplo, una partida de matrimonio religioso también podía constituir prueba suficiente para acreditar una situación de convivencia [STC 0498-1999-AA/TC, fundamento 5]. De ahí que deba inferirse que es factible recurrir a otros medios probatorios para acreditar la convivencia. Así, cualquier documento o testimonio por el que se acredite o pueda inferirse claramente el acuerdo de voluntades sobre la convivencia podrá ser utilizado y validado, siempre que cause convicción al juez.
12. Mediante resolución del 13 de octubre de 2009, este Tribunal en virtud de la facultad establecida en el artículo 119 del Código Procesal Constitucional solicitó a Jaime Walter Alvarado Ramírez, que remita a este Colegiado la sentencia en virtud de la cual se reconoce judicialmente la unión de hecho o relación convivencial afirmada con Luz Marina López Rodríguez. Con fecha 10 de mayo de 2010 contestando tal requerimiento Jaime Walter Alvarado Ramírez alega que no han tramitado judicialmente su unión de hecho. No obstante alega que han contraído matrimonio civil con fecha 07 de mayo de 2010 ante la Municipalidad de Shanao, Provincia de Lamas, departamento de San Martín. En efecto, obra en autos del cuadernillo del Tribunal Constitucional copia simple del acta de matrimonio (folios 18) celebrado entre Jaime Walter Alvarado Ramírez y Luz Marina López Rodríguez celebrado el 7 de mayo de 2010.
13. Si bien este hecho implica la acreditación de la existencia de deberes alimentarios para con su actual cónyuge, ello no obsta a que se deba analizar las resoluciones judiciales y que se analice en virtud a la situación en que se encontraba Jaime Walter Alvarado Ramírez.

Unión de hecho y deber familiar

14. Uno de los fundamentos sobre los que descansa la sentencia cuestionada es que la convivencia en una unión de hecho implica una “carga familiar”. Si bien es un aspecto colateral de la controversia constitucional, interesa resaltar previamente que



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

la denominación “carga familiar” utilizada en la sentencia impugnada, resulta ser cuestionable, por cuanto implica una objetivización de los individuos a los cuales se destina el contenido de la obligación alimentaria. Las personas beneficiadas con dicha tutela y alimentos no son, ni pueden ser consideradas “cargas”. Es por ello que una denominación acorde con la Constitución de dicha institución es el “deber familiar”, el mismo que guarda y concibe una dimensión ética y jurídica.

15. En la sentencia cuestionada se estima, sin mayor argumentación, que entre los convivientes existe un deber familiar. Al respecto, resulta pertinente preguntarse si es que efectivamente existe tal deber entre los convivientes. Del artículo 326 del Código Civil, que regula la figura de la convivencia, no se desprende ello, al menos no expresamente. Sin embargo, este Tribunal Constitucional ha establecido que la unión de hecho es una comunidad que persigue “fines, objetivos, modos de apreciar el mundo y expectativas sobre futuro, substrato sobre el cual se erige el aprecio y afecto que se proveen las parejas, precisamente por lo cual, comparten su vida en un “aparente matrimonio.” De lo que se infiere que existe también ciertas obligaciones no patrimoniales. Por ejemplo, como ya se observó, la configuración constitucional de esta unión libre genera un deber de fidelidad entre quienes la conforman [...]” [STC 06572-2006-PA, fundamento 21 y 23]. En suma, debe enfatizarse que la unión de hecho genera una dinámica a partir de la cual se origina la interdependencia entre los convivientes.

16. En todo caso, sea la decisión por la que opten los jueces, estos tienen la obligación de desarrollar claramente los fundamentos que la sustenten. Es decir, deben motivar de forma tal que los litigantes puedan observar la línea argumentativa utilizada. No es constitucionalmente legítimo que los jueces tomen decisiones -de las que se desprendan consecuencias jurídicas de relevancia- sin que se demuestren las razones fácticas y jurídicas que sustenten las premisas sobre las que se ha basado el fallo.

Familias reconstituidas, obligaciones alimentarias e hijos afines

17. En la STC 09332-2006-PA/TC, este Tribunal Constitucional desarrolló aspectos relativos a la familia reconstituida, describiéndola como la estructura familiar originada en la unión matrimonial o la unión concubinaría en donde uno o ambos de sus integrantes tienen hijos provenientes de una relación previa [fund. 8]. De igual forma destacó que para que se pueda hacer referencia a hijos afines o padres afines, debe de cumplirse con algunos supuestos de hecho como es el habitar y compartir vida de familia con estabilidad, publicidad y reconocimiento. Es decir, tiene que reconocerse una identidad familiar autónoma [fund. 12].



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC

I.JMA

LENY DE LA CRUZ FLORES

18. No obstante, en nuestro país no existe regulación alguna sobre este tipo de estructura familiar. Así, por ejemplo, no se ha determinado si deben existir o no obligaciones y derechos entre los padres afines (progenitores sociales, padres no biológicos) y los hijos afines. Es por ello que el caso referido *supra*, fue resuelto sobre la base de la interpretación de principios constitucionales. Y es que a falta de reglas expresas, a partir de los principios constitucionales pueden inferirse reglas a fin de dilucidar el conflicto intersubjetivo de relevancia jurídico-constitucional.
19. En virtud de ellos el Tribunal Constitucional determinó que la diferenciación realizada por un club privado entre la hija biológica y la hija afin del demandante (quien era socio del club) no era razonable, configurándose un acto arbitrario que lesionaba el derecho de los padres a fundar una familia. Es de precisar que el Tribunal no expresó en ninguna parte de tal sentencia que los hijos afines y biológicos gozaban de los mismos derechos y obligaciones, tan solo se resolvió que la diferenciación no resultaba constitucionalmente aceptable, dada la finalidad que el club tenía, en tanto que afectaba la identidad familiar del demandante.
20. Como ya se anotó existe un vacío legal que aun no ha sido llenado por la legislación, recayendo dicha responsabilidad sobre la jurisprudencia, no solo la constitucional sino también, la ordinaria especializada en materia de familia. Y es que, tal como lo explicita el artículo 139, numeral 8 de la Constitución, el juez no puede dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tales casos, el juez debe recurrir a los principios constitucionales a fin de elaborar una posición jurisprudencial que cumpla con resolver el conflicto intersubjetivo de manera justa y atendiendo a la realidad social. Así, queda por determinarse si es que los alimentos de los hijos afines pueden ser exigibles a los padres sociales. O dicho de otra manera ¿tienen los padres sociales obligaciones alimentarias para con los hijos afines?.
21. Puesto que en nuestro ordenamiento la legislación omite toda referencia a las familias reconstituidas, es factible recurrir a la doctrina o al derecho comparado a fin de orientar la decisión de la entidad jurisdiccional. Así, puede tenerse por ejemplo lo expuesto por cierta doctrina comparada, en cuanto indica que a partir de los deberes y derechos no patrimoniales existentes en el matrimonio (asistencia recíproca), los padres afines puedan compartir la responsabilidad frente a los hijos de su pareja nacidos en un matrimonio anterior [FERRANDO, Gilda. "Familias recompuestas y padres nuevos", en: *Revista Derecho y Sociedad*. N.º 28, Lima, 2007, Año XVIII, p. 318]. Asimismo, a manera de ejemplo, puede apreciarse lo establecido en el artículo 278, numeral 2), del Código Civil suizo, que indica que



cada cónyuge debe cumplir recíprocamente con el deber alimentario del niño nacido antes del matrimonio, de manera razonable. Si bien en este ejemplo se circunscribe la figura al cónyuge y no al conviviente, es de recordarse que estas referencias son orientaciones a partir de las cuales el juez puede, en concordancia con los principios constitucionales nacionales, definir algún tipo de regla.

22. En todo caso, debe quedar enfáticamente establecido que, sea la opción por la cual se incline la relación afín o social no implica de modo alguno que los padres biológicos puedan dejar de cumplir con sus deberes alimentación o signifique la pérdida de la patria potestad de estos [STC 09332-2006-PA/TC, fund. 12].

Análisis del caso en concreto

23. La sentencia cuestionada fundamenta la reducción de la pensión alimentaria respecto la sentencia de primer grado en virtud del deber familiar que estaría asumiendo Jaime Walter Alvarado Ramírez por mantener una relación de convivencia. Pero, para dar por acreditada la unión de hecho le ha bastado al juez del Juzgado de Familia de Tarapoto apreciar una declaración jurada de Jaime Walter Alvarado Ramírez y un certificado de supervivencia de Luz Marina López Rodríguez emitido por la Policía Nacional del Perú. Como ya se expresó en el fundamento 11, *supra*, si bien es factible ofrecer otros medios probatorios además de la declaración judicial de convivencia a fin de acreditar tal estado (como por ejemplo, testimonios de vecinos, partida de matrimonio religioso, entre otros), ello no implica que con tan solo una declaración notarial **suscrita por uno de los supuestos convivientes** y un certificado de supervivencia de Luz Marina López Rodríguez, que por su propia naturaleza, no menciona el tiempo que viene domiciliando en determinado lugar, se acredite suficientemente la convivencia alegada por Jaime Walter Alvarado Ramírez.

24. De lo expuesto, se aprecia que no resulta clara la forma en que el Juzgado de Familia arribó a la determinación de que bastaba con la documentación referida *supra*, para que quede acreditada la unión de hecho durante más de 2 años. Es decir, la premisa fáctica sobre la cual el juez elabora su argumentación no está debidamente motivada. En tal sentido, la ausencia de una explicación coherente que muestre el proceso deductivo del juez es, en primer lugar, suficiente para determinar que la sentencia no es constitucionalmente legítima.

25. El otro aspecto cuestionado es el supuesto deber familiar que ésta unión de hecho podría generar. Y es que ¿genera la convivencia en una unión de hecho un deber familiar? Para la sentencia emitida por el Juez de Paz Letrado, la unión de hecho no



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

la genera, en cambio, la sentencia de segundo grado cuestionada en el presente amparo considera lo contrario. Sin embargo, no se explicita cual es el sustento fáctico y normativo en la que descansa tal decisión.

26. Como se aprecia de la sentencia cuestionada, no se sustenta en fundamento alguno por qué es que la unión de hecho implica un deber familiar. Da por entendido que ello es así, y en consecuencia reduce el monto que por alimentos recibirá la hija biológica de Jaime Walter Alvarado Ramírez. Si bien la interrogante planteada no tiene una respuesta sencilla, es evidente que la opción, sea esta en un sentido negativo o afirmativo tendrá que ser suficientemente argumentada, más aun cuando la legislación no establece regulación expresa sobre la materia, lo que obliga al juez a motivar de manera más prolija y cuidadosa su decisión. Por el contrario, la magra argumentación desarrollada, haciendo parecer lo no argumentado como algo evidente, termina por vulnerar el derecho fundamental a la debida motivación [art. 139, numeral 5].
27. Es turno de analizar ahora el aspecto referido a la supuesta obligación del padre no biológico en favor de los hijos afines. Es decir, se debe analizar ahora si es que en la sentencia cuestionada se motivó adecuadamente que los hijos de la conviviente de Jaime Walter Alvarado Ramírez le generaban a éste una obligación de carácter familiar. Recuérdese que ello fue uno de los argumentos por los cuales se redujo el monto destinado a la hija biológica de Jaime Walter Alvarado Ramírez.
28. Para motivar adecuadamente la sentencia, el juez tenía que haberse preguntado primeramente ¿tienen los integrantes de la unión de hecho obligaciones alimentarias para con los hijos afines? Ello es esencial para la dilucidación del caso, ya que si se determina que existe tal obligación, el demandado en el proceso de alimentos tendría el deber de mantener no solo al hijo biológico sino también a los hijos de su conviviente, es decir, sus hijos sociales o afines. Con lo que tendría que repartir la remuneración que percibe. Por el contrario, si se argumenta y considera que no existe mandato legal y por consiguiente, la obligación de alimentos es aplicable solo a favor de los hijos biológicos, el razonamiento del fallo tendría que haber sido diferente. En efecto si no existe tal obligación no existe deber familiar, estando Jaime Walter Alvarado Ramírez únicamente vinculado a cumplir con la alimentación de su hijo biológico. Así, desde esta perspectiva, nada impide que Jaime Walter Alvarado Ramírez pueda prestar atenciones y alimentos a sus hijos afines, pero estas serían manifestaciones de solidaridad, valor constitucional en el Estado Social de Derecho.
29. El juez optó por considerar que los supuestos hijos afines de Jaime Walter Alvarado



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

Ramírez generaban una obligación familiar, pero sin siquiera esbozar cuales eran los fundamentos que sustentaban esa argumentación. Arribó a una conclusión sin exponer adecuadamente los postulados fácticos ni normativos o el desarrollo lógico de su juicio. Se ha pasado a afirmar sin mayor argumentación o sustentos probatorios que los hijos afines constituyen un deber familiar, lo que determina una falta de motivación de su decisión, afectándose en consecuencia el derecho a la debida motivación de las resoluciones.

30. Finalmente, se aprecia también que se incumplió con el artículo 559 del Código Procesal Civil, que establece que en el proceso sumarísimo de alimentos no será procedente el ofrecimiento de medios probatorios en segunda instancia. Precisamente sobre la base de medios probatorios presentados en segunda instancia es que el juez reduce el porcentaje de la pensión de alimentos de la hija biológica de Jaime Walter Alvarado Ramírez. En efecto, en el considerando tercero de la sentencia cuestionada se aprecia que el juez toma en cuenta la documentación obrante en folios 109 a 111 del expediente de alimentos, esto es, los certificados de supervivencia de la conviviente y sus hijos, los mismos que fueron presentados por Jaime Walter Alvarado Ramírez recién ante el Juzgado de Familia, es decir, ante la segunda instancia [ver folios 109-119 de la copia del expediente de alimentos que se adjunta en el presente proceso].
31. Con esto no debe entenderse que el juez no pueda acceder a los medios probatorios que estime pertinentes a fin de alcanzar la certidumbre que genere a su vez el juicio resolutorio de la *litis*. Siendo que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, y que el Juez puede adecuar las formalidades del proceso a favor de los fines del proceso (artículo III y X del Título preliminar del Código Procesal Civil), es claro que está facultado para realizar los actos procesales que estime necesarios a fin de alcanzar una resolución ajustada a la realidad y a los principios constitucionales de justicia, respetando el derecho a la defensa y al contradictorio. Eso sí, tendrá que exponer las razones que lo inclinan a desarrollar ello ponderando los bienes constitucionales que se encuentran en juego.
32. En conclusión, se observa que el Juzgado de Familia de San Martín-Tarapoto, no cumplió con motivar adecuadamente la sentencia de fecha 2 de abril de 2007. Específicamente se aprecia la falta de motivación al considerar sin mayor argumentación o estudio de los medios probatorios, que la conviviente y los hijos de ésta constituyen un deber familiar para Jaime Walter Alvarado Ramírez.
33. Es de subrayarse que sin bien desde el 07 de mayo de 2010 Jaime Walter Alvarado



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04493-2008-PA/TC
LIMA
LENY DE LA CRUZ FLORES

Ramírez ha contraído matrimonio con Luz Marina López Rodríguez, al momento de expedirse la sentencia cuestionada ello no era así, por lo que la actual situación civil de Jaime Walter Alvarado Ramírez no implica una subsanación de la falta de motivación de tal sentencia. Y si bien al momento de expedir una nueva resolución sí tendrá que tomar en cuenta la actual situación, así como el hecho que al momento de la emisión de la resolución materia del presente proceso de amparo, Jaime Walter Alvarado Ramírez no estaba casado y tampoco ha podido acreditar una situación de unión de hecho.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, y por consiguiente:
2. Declara **NULA** la Resolución N.º 12, de fecha 2 de abril de 2007, emitida por el Juzgado de Familia de San Martín-Tarapoto, en el Expediente 2007-2010 y nulos los actos realizados con posterioridad emanados o conexos a la resolución que se invalida, debiendo emitirse nueva decisión conforme a las consideraciones precedentes.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ
BEAUMONT CALLIRGOS
VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO
CALLE HAYEN
ETO CRUZ
ÁLVAREZ MIRANDA

Lo que certifico:

C. J. ALVARADO RAMÍREZ
 J. J. ALVARADO RAMÍREZ
 J. J. ALVARADO RAMÍREZ