



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY
25129 PARA MEJORAR EL MONTO POR
ASIGNACIÓN FAMILIAR EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL PERUANA**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora:

Bach. Saldaña Saavedra Cinthia Rosa.

Asesor:

Dr. Mendiburu Rojas Augusto Franklin.

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2018

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Emiliano Saldaña Medina y María Cristina Saavedra Arroyo, por haberme forjado con valores y principios, quienes siempre me apoyaron incondicionalmente para poder llegar a ser una gran profesional, mis logros se los debo a ustedes.

A mis hermanos Luis, Segundo y José por su apoyo y ánimo a lo largo de mi carrera universitaria, porque siempre pude contar con ustedes.

A mi abuela Catita quien siempre me alentó a salir adelante, quien cuidó de mí y que ahora lo hace desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

Sobre todas las cosas agradezco a Dios, y a la Virgen Santísima por su protección infinita. A mis padres y hermanos por todo el esfuerzo y apoyo incondicional.

Al Dr. Carlos Andrés Palomino Guerra, por haberme dado la oportunidad de pertenecer a su Estudio Jurídico Palomino Guerra & Abogados SRL, por sus enseñanzas en el Derecho Laboral, su apoyo incondicional; así mismo a Mari, Alexandra y Fiorella por su amistad y el apoyo incondicional que me han brindado desde el momento en que las conocí.

A Danitza mi gran amiga, por su amistad incondicional y siempre estar presente en cada uno de mis logros.

Finalmente y no menos importante agradezco a todos mis docentes que me acompañaron a lo largo de mi carrera universitaria, por las enseñanzas brindadas en mi formación profesional, el apoyo, el aliento, y el ánimo que me dieron día a día, por sus buenos deseos hacia mi persona; en especial a mis docentes de Investigación: Dr. Mendiburu Rojas Augusto Franklin, Abg. Samillán Carrasco José Luis y al Abg. Roger Jesús Chanduví Quispe.

RESUMEN

En la tesis titulada **“MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY 25129 PARA MEJORAR EL MONTO POR ASIGNACIÓN FAMILIAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA”**, se han desarrollado los puntos de importancia respecto al otorgamiento de la asignación familiar como un derecho laboral que se le reconoce a todo trabajador dentro del régimen de la actividad privada; y a fin de mejorar el monto por asignación familiar que actualmente se otorga a los trabajadores lo cual es el 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV), y se estableció una propuesta legislativa con dicha modificatoria donde se mejora el monto por asignación familiar el cual será otorgar el 20% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) a los trabajadores de la actividad privada.

En el primer capítulo se ha desarrollado la introducción de la presente tesis, así como el planteamiento del problemas, consignando los antecedentes de estudio, a nivel internacional, nivel nacional y nivel local; así mismo en este capítulo se ha desarrollado el abordaje teórico en el cual hemos abarcado tanto de la variable independiente como de la variable dependiente, además se han plasmados los principio y teorías de conformidad con la investigación. Además se está desarrollando en este capítulo la formulación del problema, la justificación e importancia de la presente investigación, los objetivos que persigue la presente investigación, las limitaciones y finalmente la hipótesis.

En el segundo capítulo se ha desarrollado lo relacionado al material y método de la investigación, así como el tipo de estudio y diseño de investigación, el escenario de estudio, la caracterización de sujetos tales como la determinación de la población, muestra y la unidad de estudio que sirvió para poder realizar el instrumento que es la encuesta, así mismo en este capítulo se ha desarrollado las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procedimiento para la recolección de datos, procedimiento de análisis de datos, así como los criterios éticos y finalmente los criterios de rigor científico

En el tercer capítulo se ha desarrollado lo relacionado a los resultados, el cual comprende el análisis de los resultados, la discusión de los resultados, la propuesta la misma que esperamos pueda ser desarrollada en una próxima investigación con la finalidad de

determinar su efectividad., así mismo también encontramos en este capítulo las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente en la presente investigación puede ubicar las referencias bibliográficas y los anexos empleados.

Palabras Clave: *Derecho laboral, Asignación familiar, porcentaje, monto, mejorar, aumento, principios.*

ABSTRAC

In the thesis titled "MODIFICATORY OF ARTICLE 1 OF LAW 25129 TO IMPROVE THE AMOUNT FOR FAMILY ALLOCATION IN PERUVIAN LABOR LAW," important points have been developed regarding the granting of the family allowance as a labor law that is recognized to all workers within the regime of private activity; and in order to improve the amount per family allowance that is currently granted to workers, which is 10% of the Minimum Vital Remuneration (RMV), and a legislative proposal was established with this modification where the amount per family allowance is improved, which will grant 20% of the Minimum Vital Remuneration (RMV) to the workers of the private activity.

In the first chapter the introduction of the present thesis has been developed, as well as the approach of the problems, consigning the study antecedents, at international level, national level and local level; Likewise, in this chapter, the theoretical approach has been developed in which we have covered both the independent variable and the dependent variable, and the principles and theories in accordance with the research have been established. In addition, the formulation of the problem, the justification and importance of the present investigation, the objectives pursued by this research, the limitations and finally the hypothesis are being developed in this chapter.

In the second chapter we have developed what is related to the research material and method, as well as the type of study and research design, the study scenario, the characterization of subjects such as the determination of the population, sample and the unit of study that served to carry out the instrument that is the survey, likewise in this chapter the techniques and instruments of data collection, the procedure for data collection, data analysis procedure, as well as the ethical and finally the criteria of scientific rigor.

In the third chapter has developed the related to the results, which includes the analysis of the results, the discussion of the results, the proposal the same that we hope can be developed in a future investigation in order to determine its effectiveness., We also find in this chapter the conclusions and recommendations.

Finally, in the present investigation you can locate the bibliographical references and the annexes used.

Keyword: *Labor law, Family allowance, percentage, amount, improve, increase, principles.*

INDICE

CARÁTULA	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN	4
ABSTRAC	6
INDICE.....	8
I. INTRODUCCION.....	12
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Antecedentes de Estudio.....	18
1.2.1. A Nivel Internacional	18
1.2.2. A Nivel Nacional	22
1.3. Abordaje teórico	25
1.3.1. Modificatoria del artículo 1 de la ley 25129	25
1.3.2. Monto por Asignación Familiar	41
1.3.3. Principios.....	46
1.3.4. Teorías	57
1.4. Formulación del Problema.....	59
1.5. Justificación e importancia del estudio	59
1.5.1. Justificación Teórica – Práctica	59
1.5.2. Justificación Metodológica.....	59
1.5.3. Justificación Legal	60
1.6. Objetivos	61
1.6.1. Objetivos General.....	61
1.6.2. Objetivos Específicos.....	61
1.7. Limitaciones	61
1.8. Hipótesis.....	61
II. MATERIAL Y MÉTODO	62
2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación:.....	62
2.2. Escenario de estudio:	62

2.3. Caracterización de sujetos:	63
2.3.1. Población	63
2.3.2. Muestra	63
2.3.3. Unidad de estudio	64
Operacionalización de las variables	65
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	66
2.4.1. Técnica: La entrevista	66
2.4.2. Instrumento: La encuesta	66
2.5. Procedimientos para la recolección de datos:	66
2.6. Procedimiento de análisis de datos:	67
2.7. Criterios éticos:	67
2.7.1. Confidencialidad:	67
2.7.2. Justicia:	67
2.7.3. Consentimiento informado	68
2.7.4. Información	68
2.7.5. Voluntariedad	68
2.8. Criterios de Rigor científico.	68
III. RESULTADOS	69
3.1. Discusión de Resultados	79
3.2. Propuesta	88
3.3. Consideraciones finales	90
3.3.1. Conclusiones	90
3.3.2. Recomendaciones	91
REFERENCIAS	92
ANEXOS	98

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: CREE USTED QUE EL MONTO QUE SE OTORGA A LOS TRABAJADORES POR ASIGNACION FAMILIAR ES RAZONABLE	69
Tabla 2: CONOCE USTED QUE DERECHO REGULA LA LEY 25129	70
Tabla 3: EN EL EJERCICIO DE LA ABOGACIA, HA LLEVADO PROCESOS DE TRABAJADORES DONDE NO SE LES OTORGÓ ASIGNACION FAMILIAR.....	71
Tabla 4: LE PARECE CORRECTO INCREMENTAR EL MONTO QUE SE PERCIBE ACTUALMENTE POR ASIGNACION FAMILIAR	72
Tabla 5: ESTA USTED DE ACUERDO CON EL MONTO ASIGNACION FAMILIAR QUE ESTABLECE LA LEY 25129	73
Tabla 6: SABE USTED QUE LA ASIGNACION FAMILIAR ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE.....	74
Tabla 7: SABE USTED CUALES SON LOS REQUISITOS PARA QUE SE OTORQUE LA ASIGNACION FAMILIAR.....	75
Tabla 8: SABE USTED QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA OBLIGADO A ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL HIJO O HIJOS QUE TUVIERE.....	76
Tabla 9: CREE USTED QUE EL PORCENTAJE DE ASIGNACION FAMILIAR SE PUEDE MEJORAR A TRAVÉS DE UN AUMENTO	77
Tabla 10: CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO UN AUMENTO EN EL MONTO DE LA ASIGNACION FAMILIAR	78

INDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: CREE USTED QUE EL MONTO QUE SE OTORGA A LOS TRABAJADORES POR ASIGNACION FAMILIAR ES RAZONABLE	69
Figura 2: CONOCE USTED QUE DERECHO REGULA LA LEY 25129	70
Figura 3: EN EL EJERCICIO DE LA ABOGACIA, HA LLEVADO PROCESOS DE TRABAJADORES DONDE NO SE LES OTORGÓ ASIGNACION FAMILIAR.....	71
Figura 4: LE PARECE CORRECTO INCREMENTAR EL MONTO QUE SE PERCIBE ACTUALMENTE POR ASIGNACION FAMILIAR	72
Figura 5. ESTA USTED DE ACUERDO CON EL MONTO ASIGNACION FAMILIAR QUE ESTABLECE LA LEY 25129	73
Figura 6: SABE USTED QUE LA ASIGNACION FAMILIAR ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE.....	74
Figura 7: SABE USTED CUALES SON LOS REQUISITOS PARA QUE SE OTORGUE LA ASIGNACION FAMILIAR.....	75
Figura 8: SABE USTED QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA OBLIGADO A ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL HIJO O HIJOS QUE TUVIERE.....	76
Figura 9: CREE USTED QUE EL PORCENTAJE DE ASIGNACION FAMILIAR SE PUEDE MEJORAR A TRAVÉS DE UN AUMENTO	77
Figura 10: CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO UN AUMENTO EN EL MONTO DE LA ASIGNACION FAMILIAR	78

I. INTRODUCCION

La presente investigación tiene por título “MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY 25129 PARA MEJORAR EL MONTO POR ASIGNACIÓN FAMILIAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA”, cuya finalidad es dar a conocer al lector, las consecuencias jurídicas que tiene consigo el otorgamiento de la asignación familiar como un derecho laboral que se le reconoce a todo trabajador dentro del régimen de la actividad privada.

Como se sabe la asignación familiar es un derecho laboral que tiene aquel trabajador de la actividad privada, y que actualmente el monto que se viene otorgando resulta ser ínfimo, por lo que no cubre ciertas necesidades que tiene el trabajador.

Por lo que la presente investigación busca ayudar a resguardar su derecho a percibir asignación familiar y ello a través de la mejora del monto por asignación familiar a través de la modificatoria del artículo 1 de la Ley 25129 que regula este derecho, siendo que se plantea aumentar el porcentaje de la asignación familiar.

Siendo que la asignación familiar tiene la finalidad primordial de apoyar al trabajador de la actividad privada en el sustento de los hijos menores de edad o que estén cursando estudios superiores de ser el caso; así mismo este derecho laboral es de naturaleza remunerativa por lo que el monto que al trabajador se le otorga es de libre disposición, tiene carácter contraprestativo, resultando además ser una ventaja patrimonial que tiene el trabajador.

1.1. Planteamiento del problema

La asignación familiar es uno de los temas que tiene importancia sobre los derechos laborales de cada trabajador, así mismo se evidencia que como consecuencia del aumento de las necesidades del mercado y del crecimiento de los avances tecnológicos, es que el monto otorgado por asignación resulta mínimo.

En Chile, en el artículo 11 del D.F.L. N° 150 de 1981 establece que: “la asignación familiar se paga desde el momento en que se produzca la causa que la genera, pero sólo se hace exigible a petición de parte y una vez acreditada su existencia. De esta forma, el empleador para pagar la asignación familiar al trabajador debe contar previamente con una autorización de cargas familiares que el trabajador haya tramitado en el IPS. Tal autorización se da en dos ejemplares debiendo el trabajador entregar una de ellas al empleador, el cual la debe mantener para justificar la compensación que efectuará de las imposiciones que pague, o puede mantener fotocopia legalizada y devolver el original al trabajador para que la pueda utilizar con otro empleador.”

En Argentina, tal como señala Agustín (2014) “el monto de esta asignación, que se abona a un único responsable por cada menor de dieciocho años, es decreciente en el nivel de ingreso. A su vez, existen adicionales que se abonan en ciertas zonas geográficas. Además, en el caso de que el hijo sea discapacitado, los montos son mayores y no hay límite de edad para percibir el beneficio” (p. 104)

En Radio Programa del Perú (28 de abril de 2016), en su titular: “Sueldo Mínimo sube a S/. 850 desde el 1 de mayo y trae más beneficios” expresan que:

“Desde el 1 de mayo el sueldo mínimo para los trabajadores de la actividad privada pasará de S/ 750 a S/ 850. Según César Puntriano, socio del área laboral de PwC, este aumento del sueldo mínimo impactará positivamente en la asignación familiar que reciben los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, pues este beneficio se incrementará en 10 soles de S/ 75 a S/ 85, pero pese al aumento el monto no deja de ser mínimo”

En el Diario Perú 21 (14 de setiembre de 2013), en su titular: “Conoce si tienes derecho a una asignación familiar” expresan que:

“Este beneficio laboral rige desde hace más de 20 años y su incumplimiento puede significar una denuncia contra la empresa para la que trabaja. Todos los trabajadores que pertenecen al régimen privado tienen derecho a recibir una asignación familiar, es decir, un pago adicional a su sueldo por tener uno o más hijos. El abogado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jorge Guevara, manifiesta que este monto es equivalente al 10% de una remuneración mínima, es decir, S/.75. Por ejemplo, si gana S/.1, 000 al mes, la compañía para la que trabaja debe consignar que su ingreso es S/.1, 075. El monto, precisa Guevara, no varía si el empleado tiene uno o más descendientes. Por lo que el monto que se otorga por asignación familiar resulta ser ínfimo.”

En el Diario Gestión (26 de agosto de 2017), en su titular: “Asignación familiar: ¿Quién recibe el pago si el padre y la madre trabajan en la misma empresa?” expresan que:

“Para que su empleador le otorgue la asignación familiar debe acreditar con la documentación correspondiente la existencia del hijo o hijos que tuviera. Los trabajadores de la actividad privada que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, tienen derecho a percibir el pago de asignación familiar. El monto de este beneficio será equivalente al 10% del sueldo mínimo (S/ 85). Cabe precisar que el monto que percibirá es único así tenga uno o dos hijos. Es decir, no son S/ 85 por cada hijo.”

En el Diario Correo (2 de abril de 2018), en su titular “¿Qué cambios se producirán con el aumento del sueldo mínimo?” expresan que:

“Desde el 1 de abril, la nueva Remuneración Mínima Vital (RMV) será de S/ 930, pero también suben las asignaciones familiares y otros conceptos. En el sector formal, los trabajadores con hijos deberían ver aumentada su asignación familiar, que es el 10% de la RMV, y actualmente asciende a S/

85. Con el alza de S/ 80, el nuevo sueldo mínimo se fijará en S/ 930. De acuerdo a lo proyectado por el estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez, la asignación familiar se elevará a S/ 93”

Así se tiene que con el incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) a 930 soles a partir del 1 de abril de 2018, también se aumentará el monto por concepto de asignación familiar.

En ese sentido en el Diario El Peruano (23 de marzo de 2018), en su titular: “Aumento de sueldo mínimo incide en beneficios laborales” expresan que: “Asimismo, detalló que a partir de abril el monto mínimo de la asignación familiar se incrementará a 93 soles.”

La ley 25129 es la que regula en el Ordenamiento Jurídico Peruano el derecho a la asignación familiar, ley que se publicó el 06 de diciembre de 1989, la cual establece que los trabajadores de la actividad privada que tengan hijos menores de edad o hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores tienen derecho al pago de una Asignación Familiar equivalente al 10 % del Ingreso Mínimo Legal siempre y cuando sus remuneraciones no se regulen por convenio colectivo.

En este sentido, es de precisarse que cuando la Ley 25129 entró en vigencia las remuneraciones se sujetaban al Ingreso Mínimo Legal y es por ello que la norma en su artículo 1 señala que la Asignación Familiar será igual al 10 % del Ingreso Mínimo Legal. Sin embargo, a partir del 01 de enero de 1992, por mandato de la Décimo Quinta Disposición Transitoria del Decreto Legislativo 650, desapareció el Ingreso Mínimo Legal, por lo que pasamos a estar sujetos a la Remuneración Mínima Vital que se mantiene actualmente.

Es así que mediante la Resolución Ministerial 091-92-TR establece en su Artículo 2º que toda mención que haga la legislación al Ingreso Mínimo Legal debe entenderse sustituida por la de Remuneración Mínima Vital. En consecuencia, se debe entender que la Asignación Familiar regulada por la Ley 25129 es equivalente al 10 % de la Remuneración Mínima Vital, y así es como se viene aplicando.

En tal sentido, la Ley 25129 sobre asignación familiar establece en su artículo 2:

“Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.”

Por lo que se entiende como asignación familiar aquel derecho laboral o beneficio laboral que corresponde a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Es decir, tanto a los trabajadores del sector privado (que se sujetan al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 728), cuanto a los trabajadores del sector público (que se sujetan a ese régimen laboral).

La asignación familiar se le otorga a todo trabajador cuando tenga hijos menores de 18 años, pero que excepcionalmente el beneficio se extiende cuando el trabajador tuviere a su cargo hijos mayores de edad que al momento de cumplir 18 años estuvieren cursando estudios superiores o universitarios, en ese caso el trabajador tiene derecho a la Asignación Familiar hasta que su hijo o hijos concluyan sus estudios superiores con un tope de seis años (es decir hasta los 24 años).

Es evidente que la norma se ha puesto en el supuesto de que el trabajador venía percibiendo la Asignación Familiar por tener un hijo menor de edad y que ese hijo empieza a cursar estudios superiores y mientras ello ocurre cumple 18 años con lo cual debería extinguirse el derecho a la Asignación, pero precisamente por el hecho de estar estudiando al momento de adquirir la mayoría de edad es que se dispone la continuación excepcional del beneficio.

Eso quiere decir que si al momento de cumplir 18 años el hijo no se encuentra cursando estudios superiores se extinguirá el derecho del trabajador a percibir la Asignación Familiar (salvo que tenga a su cargo otros hijos menores de edad). ¿Y qué sucede en el supuesto de los trabajadores nuevos, de aquellos que ingresan a laborar

a una empresa teniendo uno o más hijos mayores de edad que se encuentran cursando estudios superiores? En ese caso nos encontramos con trabajadores que ingresan a laborar sin tener hijos menores de edad pero que tienen a su cargo hijos mayores de edad que están cursando estudios superiores, por lo cual considero que les es plenamente aplicable el pago excepcional de la Asignación Familiar si es que demuestran que al momento de cumplir 18 años de edad aquel hijo ya estaba cursando estudios superiores.

Otro aspecto esencial para aplicar la norma es tener presente que no se abona una Asignación Familiar por cada hijo o hija menor de edad (o estudiante superior), sino que es un sólo abono por la carga familiar, independientemente de si se trate de un hijo o hija, o de varios.

A raíz del gran avance económico en nuestro país, es que se considera necesario que exista un mejoramiento del monto que se otorga por concepto de asignación familiar a través del aumento del porcentaje que actualmente se entrega al trabajador.

También es preciso señalar que el monto fijado por la Ley 25129 es una suma mínima, que puede ser mejorada por las partes mas no reducida.

De este modo, se establece que si el trabajador percibe otra asignación similar se optará por la que le otorgue mayor beneficio en efectivo. Eso nos lleva a tres supuestos:

- a) que por decisión unilateral, contrato laboral o convenio colectivo, el empleador abone una Asignación Familiar superior al establecido por la Ley 25129, en cuyo caso dicho pago es válido y no es exigible el monto regulado por esta ley;
- b) que por contrato o convenio se le abone al trabajador la suma que le correspondería según la Ley 25129, en cuyo caso también el pago es válido; y finalmente
- c) que mediante contrato o convenio se establezca el pago de una Asignación Familiar menor a la que fija la Ley 25129, en cuyo caso

ese acuerdo es inválido y se debe aplicar la Ley 25129 (imaginemos un contrato laboral celebrado cuando la remuneración Mínima Vital estaba en S/. 750 nuevos soles y que por ende establece el pago de S/. 60 soles como Asignación Familiar, a la fecha ese contrato es inaplicable en ese extremo porque la Remuneración Mínima Vital es S/. 930.00 nuevos soles y ello conlleva a que la Asignación Familiar debe ser S/. 93.00 nuevos soles).

1.2. Antecedentes de Estudio

1.2.1. A Nivel Internacional

Boffi (2015) en la tesis denominada **“Sistemas de protección social mixtos: pisos de protección social e interacciones con el mercado de trabajo Estudio del caso de la Asignación Universal por Hijo en Argentina”** trabajo de investigación para optar el grado de Magister en la Universidad de FLACSO, concluye que:

“la interacción que existe entre la Asignación Universal por Hijo (AUH), el sistema contributivo de asignaciones familiares (AF) y el mercado de trabajo. El documento se focalizó en dos aspectos esenciales. En primer lugar, el impacto que ha tenido la AUH en el mercado de trabajo. En segunda medida, analizar el caso argentino como ejemplo de generación de un piso universal de protección social mixto, que se conforma con componentes contributivos (AF) y no contributivos (AUH). La hipótesis que guió el documento y que relaciona ambos objetivos es destacar como la consolidación de un esquema mixto contributivo-no contributivo de carácter universal podría cumplir un doble propósito: por un lado, generar una cobertura universal de los menores de edad en Argentina; por el otro, tener un efecto virtuoso sobre el mercado de trabajo, potenciando la participación laboral y la registración.” (p. 114)

Garganta (2015) en su tesis denominada: **“El impacto laboral y demográfico de la Asignación Universal por Hijo en Argentina”** trabajo de investigación para optar el grado de doctorado en economía, concluyó que:

“el potencial impacto sobre la participación laboral femenina de un importante programa de asignación por hijo implementado a fines de 2009 en Argentina, destinado particularmente a los hogares pobres e informales. En comparación a la situación hipotética de ausencia del programa, esta intervención podría inducir una menor participación en el mercado de trabajo de aquellas parejas cuyos hijos están cubiertos por la AUH. En particular, el efecto laboral podría ser más importante sobre las madres beneficiarias producto de la mayor responsabilidad otorgada por el programa en el cuidado general de sus hijos, y considerando que la elasticidad ingreso de la oferta de trabajo tiende a ser mayor para las mujeres que para los hombres.” (pp. 127-128)

Agustín (2014) en su artículo denominado: **“La asignación universal por hijo en Argentina a un lustro de su implementación: ¿Cuánto se pueden mejorar las condiciones de vida actuando sobre el sistema de asignaciones familiares?”** Se concluyó que:

“El 30 de octubre de 2009, se puso en marcha, en la Argentina, la Asignación Universal por Hijo para Protección Social (AUH), programa que implicó la ampliación del régimen de asignaciones familiares a la gran mayoría de los sectores de la población que se encontraban excluidos del sistema. En la literatura especializada, se han señalado desafíos pendientes de la AUH, los cuales se relacionan con dos cuestiones principales: la existencia, aún luego de su implementación, de niños y adolescentes no cubiertos por el sistema de asignaciones familiares; y, las asimetrías entre los regímenes contributivo y no contributivo de asignaciones familiares. El objetivo de este trabajo era

evaluar el impacto directo de una reforma al sistema de AAFF, sobre cuatro dimensiones del bienestar social: la pobreza, la indigencia, la desigualdad y la vulnerabilidad relativa. El principal aporte del estudio consiste en evaluar la medida en que es posible mejorar las condiciones de vida de la población a través de políticas dirigidas a niños y adolescentes. Los resultados obtenidos evidencian que la reforma permitiría reducir la pobreza y, en mayor proporción, la indigencia. Además, las mejoras en estos indicadores serían mayores a medida que se consideran dimensiones de estos fenómenos que otorgan mayor importancia relativa a la situación de los individuos de menores ingresos. En el mismo sentido, la reforma daría a lugar a una disminución de los niveles de desigualdad de la distribución del ingreso vigentes en la actualidad. Asimismo, la propuesta considerada reduciría la probabilidad relativa de indigencia de ciertos grupos poblacionales vulnerables, destacándose el caso de las personas que habitan en el norte del país, pertenecen a familias numerosas y viven en hogares monoparentales con jefa mujer y algún hijo a cargo, para quienes, luego de la reforma, dicha probabilidad sería inferior a la de su complemento. En tanto, en la dimensión regional sobresale que las mayores reducciones de la pobreza tienen lugar en el GBA, donde se localiza la mayor cantidad de pobres. (pp.2. 17-18)

Colombo (2012) en su tesis titulada: **“Evaluación de diseño de la asignación universal por hijo para protección social”** para optar el grado de en la Universidad Internacional de Andalucía, concluyo que:

“al implementarse una medida de gran trascendencia, con el objeto de mejorar la situación de niños, niñas y adolescentes en situación de pobreza e indigencia y generar mecanismos básicos para romper el círculo vicioso de la pobreza y evitar su reproducción de las generaciones futuras. La medida se tomó en el contexto de un país con

un alto porcentaje de desocupados o empleados en la economía informal, excluido de los sistemas de la seguridad social, y para proteger esencialmente a los hijos menores o discapacitados de estos hogares.”
(p. 113)

Zambrini (2014) en su tesis titulada: **“La Asignación Universal por hijo en Mar del Plata una aproximación desde los sujetos de derecho”** concluyó que:

“Este derecho se consagró con la Ley de Asistencia Familiar en el año 1954, durante el gobierno de Juan Domingo Perón, y permitió la transferencia de un ingreso por cada hijo que tenga el trabajador registrado. La asignación de este derecho estaba condicionada por el carácter asalariado del jefe de familia. Esta política de asignación familiar está inscripta en toda una estrategia de fortalecimiento del mercado interno y compromiso con el pleno empleo” (p. 31)

Cooper (2016) en el informe final titulado: **“Evaluación de impacto: Subsidio familiar y asignación familiar”** se concluyó que:

“los criterios de homogeneidad intragrupos fueron los siguientes: en el caso de Asignación Familiar correspondió a tener al menos 2 cargas, mientras que en el caso del Subsidio Familiar correspondió a tener un tramo de ingreso de hasta \$321.851 mensuales y tener al menos 2 cargas. La estrategia inicial de contacto, contemplaba el hecho de contar con una base de contactos nominada de beneficiarios por donde se iba a seleccionar aleatoriamente los potenciales participantes. Dicha base de contacto no pudo ser facilitada y por ende se idearon estrategias alternativas de contacto que pudiesen cumplir lo mejor posible con los criterios teóricos de selección antes señalados. Considerando el

repentino cambio de escenario y la estrechez de los tiempos disponibles se tomaron ciertas decisiones prácticas. Una de éstas fue el hecho de concentrarse en ciudades donde existiese algún contacto entre los investigadores o a nivel de la consultora, aspecto que facilitaría el contacto a los potenciales beneficiarios y las gestiones necesarias para realizar los grupos focales” (p. 320)

1.2.2. A Nivel Nacional

Camán (2016) en la tesis denominada **“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y asignación familiar, en el expediente n°00159-2012-0-2505-jp-la-01, del distrito judicial del santa-chimbote.2016”** trabajo de investigación para optar el grado de Abogado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, concluye que:

“la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y Asignación Familiar, contenidas en el expediente N°00159-2012-0-2505-JP-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio”. (p. 147)

Marcenaro (2009) en la tesis denominada **“Los derechos laborales de rango constitucional”** trabajo de investigación para optar el grado de Magister en la Pontificia **Universidad** Católica del Perú, concluye que:

“Las definiciones y clasificaciones de los derechos sociales siempre serán incompletos por cuanto toman en cuenta solo ciertas perspectivas, pero excluyen otras. La finalidad de establecerlas es básicamente de carácter didáctico. Los derechos sociales deben ser analizados desde

diversas perspectivas entre las que debemos necesariamente incluir la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad” (p. 202)

Paredes & Mamani (2017) en su tesis titulada: **“Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016”** para optar el título de licenciadas en relaciones industriales, se concluyó que:

“los Beneficios Sociales Legales, otorgados a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca, son los beneficios remunerativos y no remunerativos, son: Asignación Familiar, vacaciones, descanso semanal, feriados, sobretasa nocturna, las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y el seguro vida ley. Cabe indicar que en la legislación laboral se ha regulado la entrega de beneficios por parte del empleador hacia sus trabajadores, por lo que los seis primeros son considerados como beneficios sociales remunerativos, mientras que los dos últimos beneficios sociales son considerados como no remunerativos. En cuanto al incumplimiento de los beneficios sociales legales otorgados a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca y conforme al promedio ponderado de las tablas y los datos estadísticos, se concluye que: en relación al derecho de percibir la Asignación Familiar esta presenta en un nivel de cumplimiento de 64%, mientras que en un 36% evidencia el incumplimiento de este beneficio, cifra que se atribuye al desconocimiento y falta de interés por parte de los trabajadores a exigir el goce de este beneficio” (p. 227)

Rivera (2007) en su tesis titulada: **“Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana”** para optar

el grado académico de Magister en Derecho con mención en derecho del trabajo y de la seguridad social, concluyó que:

“se considera importante precisar que la norma no exige que el trabajador ejerza la patria potestad o la tenencia efectiva del hijo, bastara que aquel sea responsable económicamente de este. Así, podría darse el caso que el trabajador se encuentre suspendido en el ejercicio de la patria potestad de sus hijos, los cuales viven con su madre; pero sin embargo, en virtud de una acción judicial, el trabajador podría quedar obligado a prestar una pensión alimentaria; en tal caso, dicho trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar” (p. 238)

Chero (2012) en su tesis titulada: **“El tratamiento de la hostilidad remunerativa en el ámbito de las relaciones laborales”**, concluye que:

“se presentan una serie de impresiones críticas en relación con la hostilidad remunerativa equiparable al despido a partir de su regulación y de su examen jurisprudencial por parte de la Corte Suprema, concluyendo en la necesidad de una reforma legislativa de los preceptos que contienen tal infracción empresarial, además se concluye que la asignación familiar es un derecho que se le otorga a todo trabajador de la actividad privada” (p. ix)

Mamani (2016) en su tesis titulada: **“Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en ESSALUD de la Provincia de San Roman-2015”**, concluye que:

“La responsabilidad solidaria comprende solamente a aquellas obligaciones reguladas en normas legales, y no aquellas obligaciones que tengan origen convencional o unilateral. Por lo tanto, se encuentran incluidas en estas obligaciones de pago de beneficios sociales como la compensación por tiempo de servicios, descanso vacacional,

gratificaciones legales, participación en las utilidades, asignación familiar, entre otros beneficios que tengan como origen una norma legal”
(p. 25)

Bocanegra (2016) en su tesis titulada: **“El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015”** concluye que:

“La asignación familiar es obligatoria siempre y cuando los trabajadores sustenten o acrediten que tiene hijo o hijos y que por temas administrativos, por órdenes administrativas no se les está dando asignación familiar a ningún trabajador, siendo que Se observó efectivamente que ningún trabajador recibe este beneficio. Los trabajadores reciben remuneraciones menores al monto mínimo diario, además no se pagan los 3 jornales diarios correspondientes al dominical y feriado laborado, la asignación familiar que es obligatoria no es dada a los trabajadores, las vacaciones solo son de 15 días al año, además, la empresa no realiza la participación de utilidades a sus trabajadores, existen trabajadores que no figuran en planilla y no tienen gratificaciones ni compensación por tiempo de servicio” (p. 40-45)

1.3.Abordaje teórico

1.3.1. Modificatoria del artículo 1 de la ley 25129

1.3.1.1.Derecho Laboral

El derecho laboral es aquella rama del derecho que regular y protege las relaciones laborales, que se establecen a través del trabajo humano, que se realiza de forma libre, subordinada y a cambio de una remuneración.

1.3.1.2.Fuentes del Derecho Laboral

Domínguez (2018) citando a Villalba “refiere que las fuentes son en un sentido extenso, la esfera de la cual emana una cosa, es decir, la cognición remota de cualquier idea. Por ende, al aplicarla al Derecho simboliza determinar cuál es el principio o génesis que admite la creación del Derecho y de todo aquello que regula nuestras interrelaciones diarias, en ese orden de ideas, este autor considera que las fuentes del Derecho, público o privado, son todas las causas idóneas de suscitarlo.” (p. 36)

Domínguez (2018) citando a Villalba precisa que las fuentes del Derecho Peruano son:

- A. La Constitución:** Constituida como la máxima ley, la ley fundamental y la de mayor jerarquía, su principal característica es la “supremacía”, regula los derechos y obligaciones de todas las personas; enmarca además la estructura y organización del Estado, bajo ésta se encuentran las demás normas y todas las que están por debajo de ella deben seguir sus preceptos sin contraponerse pues es la “ley de leyes.”
- B. La Ley:** Entendida como la norma escrita, general y obligatoria, emanada de los órganos a los que se les atribuye el poder legislativo, con arreglo al procedimiento establecido, que tiene carácter usual, imparcial, estable y que se encuentra suficientemente promulgada.
- C. La jurisprudencia:** Determinada como el criterio constante y uniforme que formulan los órganos jurisdiccionales en relación a una determinada materia, también llamada doctrina legal.
- D. La doctrina:** Es el conjunto de estudios de carácter científico que efectúan los especialistas en el Derecho, con

el propósito de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación, asimismo realizan cuestionamientos o proponen nuevas ideas o formas de aplicación de las normas.

E. La costumbre: Entendida como la norma creada y asignada por el uso social, que a través de la observación prolongada de una conducta, acaba por imponerse como mandato, dado que es derivada de la realidad misma.

F. Los principios generales del Derecho: Estimados como aquellas ideas y fundamentos que, sin estar escritos, constituyen la base del ordenamiento jurídico e inspiran la elaboración de las leyes. Estos principios pueden ser la equidad, la libertad, la justicia, la fraternidad, la igualdad, entre otros.

1.3.1.3. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental del Derecho Laboral que da inicio a una relación laboral, a raíz de este contrato nacen obligaciones y derechos tanto para el trabajador como para el empleador; así mismo será a través del contrato de trabajo mediante el cual se plasmarán las condiciones que se desarrollaran durante el contrato, tales como horarios, remuneración, funciones, entre otras condiciones.

Mamani (2016) citando a Milla afirma que “el contrato de trabajo, es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otro.” (p. 26)

Toyama (2011) señala que “el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de

servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.” (p. 35)

Si bien nuestra normativa no define claramente la conceptualización del contrato de trabajo, si nos describe los elementos básicos que lo componen. Dicha descripción la podemos encontrar en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que indica lo siguiente: “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”. Dicho artículo es aplicable tanto para entidades privadas, así como a instituciones del Estado.

Según Toyama (2011), “de la definición anterior -que si bien está planteada en términos de la presunción de Laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo-, se desprende que el contrato supone la existencia de un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador) y la otra al pago de la contraprestación correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador).” (p. 65)

Neves (2010) afirma que “el contrato de trabajo es un acto jurídico caracterizado por una prestación de servicios por cuenta ajena. El vínculo de ajenidad importa que el trabajador presta servicios personales, subordinados y remunerados para una persona (empleador), y como consecuencia de ello, los frutos del servicio corresponden al empleador pero también el riesgo de la actividad recae en el propio empleador.” (p. 21)

1.3.1.4.Elementos del contrato de trabajo

Es de precisarse que en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4 establece que: “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; siendo así esto es lo que conocemos como el principio o presunción de laboralidad, además se puede reconocer los elementos esenciales para que se configure un contrato de trabajo, y esos elementos son la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación.”

A. Prestación personal de servicios

La prestación personal de servicios del trabajador indica que este pondrá su fuerza de trabajo de manera directa y personal, para cumplir con las obligaciones encomendadas por su empleador.

El maestro Sanguinetti (1987) indica “que la prestación personal de servicios es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma.”

En ese sentido, la prestación personal de servicios que surge del contrato de trabajo resulta ser personalísima y no podrá ser encargada a un tercero.

B. La remuneración

La remuneración es un derecho fundamental del trabajador que se origina de la relación laboral, siendo así que la

remuneración es la retribución que percibe el trabajador a cambio de su trabajo prestado, por parte de su empleador.

Este derecho fundamental de la remuneración procura el bienestar del trabajador y de su familia, siendo la remuneración importante para el desarrollo integral de la persona.

Israel & Nuñez (2010) señalan que el contrato de trabajo parte de una relación bilateral, conformada por el trabajador y el empleado, de forma que las obligaciones que para cada una de las partes se derivan del mismo constituyen derechos para la otra. En este sentido, el trabajador se obliga a prestar sus servicios y el empleador a pagar por ellos una retribución. Entonces queda claro que será remuneración toda percepción de tipo económica del trabajador, que provenga del empleador por causa del contrato de trabajo. Las percepciones económicas no sólo incluyen las dinerarias sino también las obtenidas en especie.

Bermuy (2014) indica que en el Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 6 establece: “que se constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición.” (párr. 6)

Bermuy (2014) señala que “Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las

prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.” (párr. 7)

Domínguez (2018) citando a Toyama indica que “se sabe que la remuneración es entregada como contraprestación por la labor del trabajador, no obstante “las condiciones de trabajo suelen otorgarse para que el trabajador cumpla los servicios contratados, ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan la prestación de servicios” (p. 134).

Así mismo, Domínguez (2018) citando a Pizarro señala que: “se da en los casos en los cuales el trabajador recibe del empleador ya sea un bien o servicio con el fin de satisfacer una necesidad que es originada por la prestación del trabajo, no cabiendo la posibilidad de que sea configurado como una ventaja patrimonial pues tales bienes no habrán sido incorporados en ningún momento al patrimonio del trabajador, lo que sucedería en sí sería el tránsito de los mismos por sus manos rumbo a su destino concluyente.”

C. La subordinación

La subordinación es aquel poder de dirección que tiene el empleador ante el trabajador que deberá cumplir con las órdenes encomendadas.

La mayor muestra de existencia de subordinación en una relación laboral, a palabras de Toyama (2011) es cuando tales atribuciones se exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal

dependiente, comunicaciones, indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, etc. p.38

En el Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 9 describe a la subordinación como aquel elemento esencial del contrato de trabajo a través del cual es el trabajador que presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, teniendo en cuenta que es el empleador quien tiene la facultad de dictar ordenes necesarias para la ejecución de labores, así como normar reglamentariamente las labores a realizar, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad, ante cualquier incumplimiento o infracción de las obligaciones laborales encomendadas al trabajador.

1.3.1.5. Normatividad (Dimensión)

A. Conceptos remunerativos

Domínguez (2018) citando a Pasión Contable indica que “cuando se procede a efectuar un cálculo de los tributos laborales y de beneficios sociales, las remuneraciones que entran en el cálculo son conocidas como conceptos remunerativos, que si bien la ley no establece en su totalidad de quienes se trata, si efectúa mención qué criterios se deben tener en cuenta para saber si estamos frente a un concepto remunerativo.” (p. 126)

Domínguez (2018) citando a Pasión Contable indica que: “esto se puede entender desde el propio concepto de remuneración, el cual lo encontramos en el artículo 6 del Texto Único Ordenado Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Marzo 27, 1997) que señala: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador reciba por sus servicios, en dinero o en especie,

cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.”(pp. 126-127)

Domínguez (2018) citando a Pasión Contable indica que: “de ello podemos advertir el término “Libre Disposición”, es decir que la cantidad o suma recibida por el trabajador, pueda ser usada de la forma que este estime conveniente. Por ejemplo puede adquirir ropa, pagar deudas, comprarse un carro o una casa, etc. Asimismo, dentro de la legislación laboral podemos hallar otros juicios a tener a consideración para definir un concepto remunerativo.” (p. 127)

Domínguez (2018) citando a Pasión Contable indica que se tiene como otras definiciones de concepto remunerativo a los siguientes:

- a) **Contraprestativo:** El pago proviene por la prestación de un servicio o labor efectuada.

- b) **Ventaja patrimonial:** Representa que lo recibido cree mayores ingresos para el trabajador, favoreciendo al progreso de sus finanzas o que no constituya una mengua en su patrimonio.

c) Regularidad: Se refiere a que el ingreso se dé, de manera frecuente.

Finalmente Domínguez indica que se debe: “destacar que el criterio más empleado es el de Libre disposición, el mismo que nace en la definición de Remuneración. Basta que se cumpla este criterio para saber que se trata de un concepto remunerativo.”

CONCEPTOS REMUNERATIVOS Y SUS CARACTERÍSTICAS

CONCEPTOS REMUNERATIVOS	CARACTERÍSTICAS
Jornal Básico	-Libre Disposición -Contraprestativo -Ventaja Patrimonial -Regularidad
Asignación Familiar	-Libre Disposición -Contraprestativo -Ventaja Patrimonial -Regularidad
Horas Extras	-Libre Disposición -Contraprestativo -Ventaja Patrimonial
Vacaciones	-Libre Disposición -Contraprestativo -Ventaja Patrimonial
Movilidad de Libre Disposición	-Libre Disposición -Contraprestativo -Ventaja Patrimonial
Gratificaciones	-Libre Disposición -Contraprestativo -Ventaja Patrimonial
CTS	-Libre Disposición -Contraprestativo -Ventaja Patrimonial

FUENTE: Domínguez (2018) citando a Pasión Contable

B. Conceptos Remunerativos regulados en la Legislación Laboral, según Domínguez (2018) citando a Pasión Contable indica que son los siguientes:

- a) **Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad:** Son los montos a los que tienen derecho los trabajadores supeditados al régimen laboral de la actividad privada con motivo de Fiestas Patrias y Navidad. El pago de este concepto se realiza en la primera quincena del mes de julio y diciembre, correspondientemente. Este plazo es indisponible para las partes. Este ingreso resulta aplicable para el trabajador sea cual fuere la modalidad de trabajo y el tiempo de prestación de servicios por el trabajador.
- b) **Trabajo en Sobretiempo (Horas Extras):** El artículo 10 del Decreto Supremo N° 007- 2002-TR establece que el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo que para las dos primeras horas no podrá ser menor al 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y 35% para las horas restantes.
- c) **Trabajo en el Día de Descanso Semanal Obligatorio:** Todo trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preponderantemente en día domingo. De la misma forma, la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será igual al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

En resultado, en el supuesto de que el trabajador labore en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%; adicionalmente a la remuneración correspondiente al día de descanso.

- d) Trabajo en Día Feriado** El trabajo efectuado en día feriado no laborable, al igual que el trabajo en el día de descanso semanal obligatorio, se regula por el Decreto Legislativo N° 713.

Es así que, extraordinariamente, el trabajador que labore en un día decretado feriado sin que se le haya señalado otro día como descanso sustitutorio tendrá derecho a percibir el pago de la retribución conveniente por la labor realizada, con una sobretasa de 100%.

- e) Jornada Nocturna:** La jornada nocturna debe ser entendida como el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos.

El trabajador que labora en horario nocturno deberá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual igual o mayor a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de éste.

- f) Incrementos de Remuneración**

-Incremento a los Afiliados Obligatorios del Sistema Privado de Pensiones: Incremento del 10.23% por afiliación a AFP.

-Incremento por Afiliación al Sistema Privado de Pensiones: A aquellos trabajadores que hasta antes del 1 de agosto de 1995 tenían la calidad de asegurados obligatorios al Sistema Privado de Pensiones se les concedió un aumento el 3.3% en sus remuneraciones.

g) Prestaciones Alimentarias: Los montos en dinero que se concedan al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena tendrá la calidad de remuneración.

C. Conceptos Remunerativos por Disposición Legal Expresa según Domínguez (2018) citando a Pasión Contable señala que son los siguientes:

a) La Asignación Familiar: Tiene como fin primordial apoyar al trabajador en el sustento de los hijos menores de edad o que cursen estudios superiores. Son de naturaleza remunerativa los montos que el trabajador percibe mientras se encuentra en su periodo de descanso.

b) Descansos Remunerados

- Remuneración con ocasión del día de descanso semanal obligatorio y del día feriado

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho al descanso remunerado en los días de descanso semanal y los días feriados. Según las disposiciones del decreto legislativo N° 713 y del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

-Remuneración por vacaciones (incluidas las vacaciones trucas)

De conformidad con el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, todo trabajador tiene derecho a

treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. En todo caso, todas son estimadas de carácter remuneracional por lo que estarán afectas al pago de los aportes y tributos al igual que la remuneración básica.

-Compensación Vacacional

Es producto del acuerdo entre el trabajador y su empleador, (el cual se puede reducir como máximo hasta la mitad de éste), para que dicho acuerdo sea válido se requiere que conste por escrito.

D. Conceptos Remunerativos no regulados en la Legislación Laboral según Domínguez (2018) citando a Pasión Contable indica que son los siguientes:

a) Bonificaciones, Asignaciones y Gratificaciones Regulares

Las bonificaciones regulares son aquellas sumas proporcionadas por los empleadores con el propósito de compensar a los trabajadores que obedecen a componentes distintos y ajenos al trabajo prestado. De otro lado, las asignaciones que son otorgadas regularmente por el trabajador se generan en virtud de un convenio laboral o a título de liberalidad. Por último, las gratificaciones ordinarias son aquellas cantidades que son conferidas por el empleador de forma forzosa pues tienen por origen un convenio colectivo o un contrato de trabajo o cuando siendo extraordinarias se convierten en ordinarias. (Vásquez, s.f.)

b) Movilidad de Libre Disponibilidad

Este concepto por movilidad representa aquellos montos de dinero que se le suministra al trabajador, pero que no se encuentran sujetos únicamente al uso en transporte para el desplazamiento del trabajador al centro de labores, ni tampoco se hallan supeditadas a la asistencia del mismo; además, dichas sumas dinerarias sobrepasan lo que sensatamente debería conferirse, pues este ingreso del trabajador no está sujeto a ninguna condición y además es de libre disponibilidad del trabajador, por lo tanto, se considera como remuneración. (Vásquez, s.f.)

E. El Concepto No Remunerativo

Según Domínguez (2018) citando Toyama señala que se: “define a los conceptos no remunerativos como aquellos conceptos que no califican como remuneración en el ordenamiento jurídico laboral dada su naturaleza. La exclusión legal del carácter remunerativo, por tanto, es indiscutible. Los conceptos no remunerativos, se encuentran estipulados en los artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Febrero 27, 1997)”

1.3.2. Monto por Asignación Familiar

1.3.2.1. Definición de asignación familiar (Dimensión)

Arévalo (2016) indica que la asignación familiar puede definirse como una suma de dinero que percibe periódicamente el trabajador, no en retribución por sus servicios prestados, sino como un subsidio para satisfacer los gastos originados por la manutención de los familiares que dependen de él.

En la doctrina no existe unanimidad en cuanto a considerar que el pago de la Asignación Familiar deba ser una responsabilidad del empleador con carácter remunerativo; sino que por el contrario, se considera que la misma debería ser una responsabilidad de los sistemas de seguridad social; sin embargo, EL Perú se ha adherido a la primera de las opciones, por lo que dicho concepto ha sido considerado de naturaleza remunerativa y establecido por Ley como una obligación del empleador.

En nuestro país, durante el pasado siglo y hasta fines de la década de los ochenta, el goce de una Asignación Familiar era un derecho otorgado por la Ley de los empleados públicos (DL. N° 22404, artículo 9 y Decreto Legislativo. N°276, artículo 52); los trabajadores sujetos al régimen laboral privado solo gozaban de este derecho cuando lo habían conseguido a través de convenios colectivos.

Si bien la Constitución de 1979, en el último párrafo de su artículo 43 estableció que la Ley organizaría un sistema de Asignaciones Familiares en favor de los trabajadores de familia numerosa, sin discriminar entre trabajadores del régimen público o privado, el pago de Asignación Familiar a favor de estos últimos recién se convirtió en obligatorio con la promulgación de la Ley N° 25129 del 6 de diciembre de 1989, reglamentada por el Decreto Supremo N° 035-90-TR del 7 de junio de 1990.

La Constitución de 1993 no considera en su texto el goce de asignaciones familiares, como un derecho de los trabajadores.

1.3.2.2.Naturaleza Jurídica

Respecto a la naturaleza jurídica de la Asignación Familiar, la doctrina mayoritariamente opina que no constituye remuneración, pues, no remunera el trabajo efectuado por el trabajador, sino que este la percibe por el solo hecho de tener hijos a su cargo.

En el Perú, por el contrario el reglamento de la Ley N° 25129 precisa que la asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa (DS N° 035-90-TR artículo 3). Esto significa que constituye un ingreso de libre disponibilidad del trabajador y es base del cálculo para distintos derechos laborales, tales como gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, etc.

1.3.2.3.Beneficiarios de la Asignación familiar (Dimensión)

La asignación familiar ha sido establecido a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso (Ley N° 25129 artículo 1 y D.S. N° 035-90-TR artículo 2).

También alcanza este beneficio a los trabajadores de las empresas públicas y organismos estatales con personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, así como a los trabajadores que prestan servicios mediante contratos sujetos a modalidad, siempre que, como se ha indicado anteriormente, sus remuneraciones no se regulen por negociación colectiva.

No resulta de aplicación la Ley N° 25129 a los servidores y funcionarios comprendidos en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público aprobada por el Decreto Legislativo N° 276, quienes perciben una bonificación familiar de acuerdo al monto que disponga el Poder Ejecutivo, suma que en la actualidad resulta ser una cantidad ínfima.

A. Casos especiales de percepción

A diferencia de lo que ocurre en otras legislaciones, donde la Asignación Familiar solo puede ser abonada a uno de los cónyuges cuando ambos trabajan, nuestra legislación admite la posibilidad de que si la madre y el padre laboran para la misma empresa, ambos trabajadores tengan derecho a percibir la Asignación Familiar (D.S. N° 035-90-TR artículo 6)

1.3.2.4.Monto que se otorga por asignación familiar (Dimensión)

Arévalo (2016) señala que el monto de la Asignación Familiar es el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital (concepto que sustituyo al ingreso mínimo legal a que hacía referencia originalmente la Ley), y se calcula aplicando el porcentaje en mención sobre la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponde percibir el referido beneficio por el servidor (Ley N° 25129, artículo 1 y D.S. N° 035-90-TR, artículo 4)

Es de precisar que el monto que se abona por concepto de Asignación Familiar es único, sin importar el número de hijos que tenga a su cargo el trabajador.

Considero que más justo hubiese dado que el servidor percibiese el pago de Asignación Familiar por cada hijo menor de edad a su cargo.

1.3.2.5. Remuneración Mínima Vital

En términos intuitivos, se puede argumentar que la imposición de un salario mínimo o RMV en una economía genera una brecha entre el salario ofertado por las empresas y el demandado por los trabajadores. En el entendido que la remuneración mínima vital abarca las necesidades primarias del ser humano que poder ser estrictamente cubiertas por el monto establecido como remuneración mínima, lejos de ser la misma que se oferta y que posiblemente tampoco sea la que se demande. (Cox, J & Orrego, F. p.2)

La Carta Magna de 1993 prescribe en su artículo 24° el tema de las remuneraciones mínimas; señalando que: “Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores”. La RMV es la contraprestación, que como mínimo, debe percibir un trabajador por una jornada de ocho horas de trabajo, dicha remuneración toma un valor único en todo el país y en todas las actividades que se desarrollan en él. (Seiner, M, p.2).

La remuneración mínima, básicamente, cumple un rol distributivo antes que un rol de mejorar la eficiencia. Es decir, no creo que la remuneración mínima cumpla un rol en términos de mejorar la eficiencia del mercado laboral en particular y del mercado en general. Su función parte del supuesto que hay un grupo de personas que tienen empleo y que requieren ser protegidos para mantener un nivel de ingreso adecuado y en consecuencia, se toma una decisión que, se piensa, puede distribuir ingresos del lado de las empresas al lado de los trabajadores. Bullard, A. (2014)

1.3.2.6.Requisitos para otorgar asignación familiar (Dimensión)

Para que un trabajador tenga derecho a percibir la Asignación Familiar debe cumplir con los requisitos siguientes:

A. Tener relación laboral vigente

El primer requisito para acceder a este derecho es tener vínculo laboral vigente (D.S. N° 035-90-TR, artículo 5)

Para efectos de percibir Asignación Familiar, resulta irrelevante si el trabajador se encuentra vinculado por un contrato de trabajo a plazo indeterminado o sujeto a modalidad, tampoco importa su antigüedad en el cargo o cumplir con una jornada mínima de labores; basta con que la relación laboral se encuentre vigente.

B. Tener hijos menores de edad a su cargo

Arévalo (2016) indica que: El trabajador para gozar de la Asignación Familiar debe tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años; sin embargo, la Ley contempla la posibilidad de que pueda continuar percibiendo la mencionada asignación, aun cuando el hijo haya cumplido la mayoría de edad o si este se encuentra cursando estudios superiores o universitarios.

Este beneficio se extenderá hasta la conclusión de dichos estudios, con un tope máximo de seis (6) años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad (Ley N° 25129 artículo 2 y DS. N° 035-90-TR artículo 6)

C. Acreditar la existencia de los hijos a su cargo

Arévalo (2016) indica que: “no basta que el trabajador declare tener hijo menores de edad o que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios, sino que para efectos de percibir el pago de la Asignación Familiar, el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere (D.S. N° 035-90-TR, artículo 11)”

1.3.3. Principios

El maestro Plá (2000) indica que los principios pueden definirse como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Domínguez (2018) indica que: “sobre los principios que rigen el Derecho Laboral, el Tribunal Constitucional ha precisado a través de la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2015-PI/TC, que:

“Denominase como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas.

La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte ‘fuerte’ e ‘imponente’ y el trabajador en la parte ‘débil’ e ‘impotente’”.

Así mismo, Domínguez (2018) citando a Pasco “indica que en el campo jurídico sustancial el rasgo más propio de la relación de trabajo es la subordinación o sumisión y las obligaciones atribuibles al trabajador; y en el

campo jurídico procesal se constata la capacidad intimidatoria que se consigue fundar para imposibilitar los reclamos en vía querellante y la ramificación de la posición predominante en materia de prueba. De la misma forma, en el campo económico, la acotación más determinada es que frente a la propiedad del medio de elaboración, el trabajador sólo puede mostrar y exhibir su fuerza de trabajo.”

Por otra parte en una opinión más concreta, Domínguez (2018) citando a Haro quien define a los principios del Derecho Laboral como los “lineamientos o preceptos que orientan e inspiran la normatividad en materia laboral”

Domínguez (2018) por último, citando a Rendón “considera que son lineamientos u disposiciones acerca de la interpretación, definición y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su trascendencia, importancia o contenido, o sobre la manera de solucionar determinados contextos no señalados por las normas y la consideración de los hechos en las discusiones entre empleadores y trabajadores.”

1.3.3.1.Principio de Primacía de la realidad

Egacal (2011) señalan que el principio de primacía de la realidad opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre. (p. 18)

Gaceta Jurídica (2015) indica que “el principio de primacía de la realidad consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato.” (p.37)

En ese sentido el principio de primacía de la realidad se da cuando existe divergencia entre los hechos y los documentos, prevalecerá lo que en la realidad sucede, debiendo analizarse si existen los elementos del contrato, la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

1.3.3.2.Principio Protector

El maestro Plá (1998) indica que “el principio protector es aquel criterio fundamental que orienta al derecho al trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador, de ese modo precisa que el fundamento de este principio está ligado a la propia razón de ser del derecho del trabajo (...) que responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades.” (pp. 61-63)

Así mismo, el maestro Plá señala que el principio protector es la matriz del derecho al trabajo para brindar protección al trabajador con la finalidad de equiparar la desigualdad que existe entre el empleador y el trabajador.

Domínguez (2018) citando a García afirma que este principio es: “llamado además principio tuitivo, inspira todo el Derecho del Trabajo y se instituye en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de este hacia aquel.” (p. 30)

Domínguez (2018) indica que se ha definido en el recurso de Casación del Expediente N°1874-2000-Lima, en el cual se señala que “En virtud del carácter tuitivo del Derecho Laboral, se busca la protección del trabajador y equiparar o atenuar la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador”. Asimismo en el recurso de Casación del Expediente N° 002120-2003Huánuco, se indica que:

“Que los principios que informan a nuestro sistema legal participan de una escala axiológica que impregna el Estado de Derecho; en el ámbito de las opiniones doctrinarias se destaca como principio superlativo el tuitivo en materia laboral, constituyéndose como uno de protección al trabajador que en la mayoría de casos en que se controvierten los derechos laborales viene a ser la parte más débil de la relación de trabajo frente al estatus que le corresponde al empleador”.

Domínguez (2018) señala que: “la concretización de éstos en el ordenamiento jurídico, es concebida por Plá (1998) quien describe que este principio se puede resumir en tres reglas concretas y delimitadas:

A. In Dubio pro operario

Hace alusión a la traslación de la vieja regla del Derecho Romano ‘indubio pro reo’, nuestra Carta Magna insta y exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, entendiéndose que debe acreditarse que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación del derecho la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado; mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2015-PI/TC, se señala que “La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica”.

Domínguez (2018) citando a García indica que: “en aplicación de este principio, se optará de todas esas conclusiones insatisfactorias, si bien todas lógicas y potenciales, la que sea más providencial a los intereses del trabajador, es decir este principio radica en otorgar una solución cuando concurren varias interpretaciones posibles y coherentes.”

Domínguez (2018) indica que: “por otro lado, mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2015PI/TC, se señala la aplicabilidad del principio de indubio pro operario, de la siguiente manera:

“El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de ‘norma’ abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.””

Domínguez (2018) citando Pasco precisa que: “la aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos exigencias:

- a) Existencia de una duda insuperable o inexpugnable.
- b) Respeto a la ratio juris de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho habrá de establecer un sentido relacionado y acorde con la razón de ésta).

El Tribunal Constitucional mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2015-PI/TC, considera que la aplicación del referido principio está sujeto a las siguientes cuatro consideraciones:

1. Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.

2. Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.

3. Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.

4. Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.

En conocimientos generales, este principio reside en el juicio de discernimiento al que debe recurrir el juez o aplicador del Derecho para optar de entre diferentes sentidos posibles de una norma, aquella que sea la más favorable al trabajador. La Constitución de 1979 fijaba este principio bajo la designación de “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.”

B. La norma más beneficiosa o más favorable al trabajador según Domínguez (2018) indica que:

“En este caso, se tiene a más de una norma ajustable o aplicable, y se debe optar de entre toda la gama normativa, por aquélla que sea más favorable y beneficiosa al trabajador, aunque no observe estrictamente la jerarquía normativa, de manera excepcional.

Asimismo, citando a Neves afirma que “En el Derecho del Trabajo, a su vez, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable. Así, cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas para el trabajador” (p.127)

Además, el conflicto de normas se plantea únicamente y como resulta indiscutible entre normas, que atinan a encontrarse en la misma jerarquía, dado que de lo contrario tendría que aplicarse necesariamente la de mayor jerarquía sobre la otra, con la marcada excepción del caso en que exista duda respecto al contenido de la norma de superior nivel y que la inferior reconozca mayores ventajas al trabajador.

Finalmente, en una opinión más concreta, García (2010) refiere que “La simultaneidad de normas jurídicas en principio aplicables a una misma situación de hecho puede admitir las siguientes combinaciones: i) normas de rango y ámbito distinto, ii) normas de igual rango pero distinto ámbito, iii) normas de distinto rango y un mismo ámbito”. (p.11)” (p. 33)

C. La condición más beneficiosa para el trabajador, según Domínguez (2018) indica que:

"Es el razonamiento por el cual una nueva norma laboral no debe reducir o abreviar las condiciones más beneficiosas conseguidas por el trabajador. Por su parte Plá (1998) destaca que “la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más

favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar” (p.108)

Haro (2013) manifiesta que “cuando las autoridades tengan que decidir sobre los problemas laborales tendrán que optar por las que considere mejores para los trabajadores” (p. 14).

Américo Plá citando a García describía que este principio traía como derivaciones que, al establecerse una reglamentación o disposición de carácter general aplicables a una situación laboral “x”, se modificará “x” siempre que las condiciones sean más favorables para el trabajador que las preliminares; en ese sentido, las nuevas disposiciones reglamentarias tendrán que respetar las condiciones reconocidas a los trabajadores con anterioridad, cuando estas resultan más ventajosas (1975).” (pp. 33-34)

1.3.3.3.Principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales

Domínguez (2018) citando a Remoti señala que: “se hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos.” (p. 35)

Así mismo Arévalo (2007) indica que el principio de irrenunciabilidad niega la validez jurídica a todo acto que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. (p.18)

Siguiendo el criterio de Neves (2009) que señala que el principio de irrenunciabilidad de derechos, es el que prohíbe que los actos de

disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta regla. (p. 131)

Respecto a este principio es necesario precisarse que tiene reconocimiento constitucional en el artículo 26 numeral 2° donde: “se establece el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; en ese sentido este principio protege al trabajador con la finalidad que este no pueda renunciar a sus derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.”

Domínguez (2018) citando a Valdiviezo señala que: “En conocimientos generales, aplicados a cualquier rama del Derecho, en una relación contractual, se puede identificar que las partes tienen autonomía para negociar los términos y condiciones de acuerdo a sus intereses. No obstante, la voluntad de las partes debe respetar las normas de orden público, la ley y las buenas costumbres.” (p. 34)

En lo que respecta al Derecho de Trabajo, Domínguez (2018) citando a Ferro señala que: “el principio de irrenunciabilidad de derechos posee gran importancia e incidencia en la protección del trabajador, dado que “carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador y simultáneamente se reconociese a éste la capacidad para renunciar o disponer de tales derechos”. (p. 34)

De la misma manera Domínguez (2018) citando a Boza alega que “el principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, que por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado derechos que le concede el ordenamiento jurídico” (p. 34)

Siendo así Domínguez (2018) señala que:

“Por tanto, este principio tiene por propósito salvaguardar que el trabajador goce de forma absoluta de los derechos que le concede la Constitución y la Ley, por estar forjados dentro de un cuadro de amparo dada su situación ciertamente débil en la relación laboral. Es de orden público que al trabajador se le consienta todos los beneficios que las leyes laborales estipulan, no pudiendo renunciar de percibirlos aun cuando ello acate a una decisión propia del trabajador, y menos aún de un acto del contratante. (García, 2010) De igual forma, en la sentencia recaída en el Expediente N° 2453-94-R(S) se indica que “La Constitución Política del Perú establece el carácter irrenunciable de los beneficios sociales del trabajador, de modo que cualquier cláusula en que se pacte lo contrario es nula”.

Así, a través de la sentencia recaída en el Expediente N° 2906-2002-AA, se indica que “La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia–, se perjudique”. Estipulándose en el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú (Diciembre 29, 1993), sobre el principio de irrenunciabilidad que: “En la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”.” (PP. 34-35)

Domínguez (2018) citando a Remotti señala que: “con respecto a este principio, en torno a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley, debe tenerse en cuenta que de igual forma tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, pues constituyen el patrón mínimo de derechos que los Estados se obligan a avalar a los individuos que integran la sociedad.” (p. 35)

1.3.3.4. Características de los principios laborales

Domínguez (2018) citando a Plá “enuncia las siguientes características de los principios del Derecho de Trabajo:

- A. Son enunciados que contienen una serie imprecisa de situaciones, que sirven para inspirar, entender y suplir a las normas.
- B. Permiten identificar la autonomía del Derecho Laboral

Por ejemplo, el principio de irrenunciabilidad de derecho se diferencia del principio de pacta sunt servanda
- C. Se conciernen entre sí, es decir existe concordia entre ellos.

Esta característica tiene relación con la de la identificación de la autonomía del Derecho Laboral, ya que en caso exista contradicción entre los principios resulta difícil la cohesión y unidad del Derecho Laboral.”(p. 36)

Así mismo Domínguez (2018) citando a De Castro, “destaca que los principios de derecho cumplen una triple misión:

- a) *Informadora*, dado que sirven como referencia y cimiento del ordenamiento jurídico.
- b) *Normativa*, debido a que operan como fuente suplente, ante la ausencia de la ley. De tal manera, estima que los principios son medios de integración del Derecho.

- c) *Interpretadora, en la medida que maniobran como razonamiento orientador del aplicador o intérprete del Derecho ante la solución de situaciones problemáticas.” (p. 36)*

1.3.4. Teorías

1.3.4.1. Teorías jurídicas

Según Rivera (2007), las siguientes teorías se dedicaron a determinar la naturaleza jurídica de la remuneración:

A. Teoría de la contraprestación: Esta teoría señala que la remuneración es una compensación, entregada por el empleador al trabajador en base a la labor realizada; ella deviene de la característica sinalagmática del contrato de trabajo, que lo presenta como uno de prestaciones recíprocas. Esta es la primera teoría que presenta la naturaleza jurídica de la remuneración; sin embargo no ha sido suficiente para explicar por ejemplo los casos de suspensión imperfecta que se presentan en las relaciones de trabajo, tampoco resulta suficiente la teoría por cuanto no logra explicar que los montos de las remuneraciones no se pueden dar exclusivamente por acuerdo de las partes, sino bajo la intervención de la protección legal que no puede ser vulnerada.

B. Teoría de la obligación: Aparece para superar las deficiencias señaladas en la primera teoría. Señala que la remuneración es la obligación principal que tiene el empleador en virtud del contrato de trabajo; convirtiéndose el empleador en el deudor y el trabajador en el acreedor; y viceversa en referencia

a la acreencia del trabajo de la que es titular el empleador y deudor el trabajador.

C. Teoría del crédito alimentario: Esta teoría subsume las dos primeras y además profundiza en el fin social que cumple la remuneración, pues es el medio para la satisfacción de las necesidades básicas. En base a esta teoría se llega a la conclusión que la remuneración tiene un fin alimentario, otorgándole el carácter de protección constitucional.

1.3.4.2. Teoría de la Relación de trabajo

Hernández (2015) citando a Barzallo, indica que: “constituye una pieza fundamental sobre el cual consiste en un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de esta teoría de relación de trabajo, se establecen derechos y obligaciones entre el trabajador y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.” (p. 9)

1.3.4.3. Teoría de Trabajo

Medina (2017) citando a Marcenaro indica que: “en el derecho laboral es aquel que permite ejercer al personal algún empleo para poder

solventar sus necesidades, el mismo que producirá una relación entre el empleador y el trabajador.” (p. 13)

1.4. Formulación del Problema

¿Cómo mejorar el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Esta investigación se justifica porque nos va a permitir identificar el monto actual que se otorga por concepto de asignación familiar en la legislación laboral peruana, ya que en la actualidad el monto que se otorga por asignación familiar es ínfimo, no resultando tan favorable al trabajador que recibe este derecho

1.5.1. Justificación Teórica – Práctica

Según Bernal (2006), nos indica que “se considera justificación teórica - Práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver problemas o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo.

Mediante los objetivos planteados en la investigación, esta tiene como finalidad Analizar y resolver problemas controversiales que han surgido con la nueva modificatoria, para así evitar todo tipo de factores que conlleven al desconcierto de la población.

1.5.2. Justificación Metodológica

Investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable Bernal, C. (2006, p.103).

Este método nos permitirá llegar a las conclusiones partiendo de la problemática general referida a la modificación del Art. 1° de la Ley de Asignación Familiar, Además, se diseñaran instrumentos el cual será validado por expertos y estadísticamente estos instrumentos servirán como modelo para futuros investigadores.

1.5.3. Justificación Legal

Se justifica legalmente cuando el investigador señala que hace su trabajo de tesis en cumplimiento de leyes existentes en un medio, puede ser de leyes generales como también de directivas específicas de entidades que establecen estos lineamientos.

1.6.Objetivos

1.6.1. Objetivos General

Proponer la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 para mejorar el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana

1.6.2. Objetivos Específicos

- a) Diagnosticar el estado actual del monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana
- b) Identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana
- c) Diseñar la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 para mejorar la legislación laboral peruana
- d) Estimar los resultados que generará la implantación la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana

1.7.Limitaciones

- a) La falta de antecedentes de investigación locales sobre el tema materia de investigación.
- b) El poco tiempo que tengo para la realización de mi tesis, en razón que trabajo en un Estudio Jurídico de lunes a viernes en el turno mañana y tarde.
- c) Respecto a las encuestas al ser realizadas a abogados especialistas en el Derecho Laboral y a los Jueces Laboralistas por lo que producto de su labor no contaban con mucho tiempo para realizar las encuestas.

1.8.Hipótesis

La modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 mejoraría el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación:

Según Hernández S.R., Fernández C. C & Baptista L.P. (2003), mencionan diferentes tipos de investigación los cuales utilizaremos se utilizaran en la presente:

A. No experimental: ya que nos basaremos en observar fenómenos tal y como se muestran en una situación natural, para posteriormente analizarlo.

B. Exploratorio: trata de comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una explicación inicial en un momento específico. Son aplicados por lo general a problemas nuevos.

C. Descriptivo: indagan la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, estudios puramente descriptivos.

D. Explicativo: está dirigida a responder a las causas de los eventos, sucesos y fenómenos físicos o sociales.

E. Finalmente existe un método mixto: en el que la investigación cualitativa y cuantitativa se apoya mutuamente. Es por ello que esta investigación tiene una metodología mixta, utiliza la teoría fundamentada pero se apoya en una estadística básica.

2.2. Escenario de estudio:

Para la realización de esta tesis, se eligió como escenario de estudio, el Grupo de Profesionales Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, ya que se considera que a través de ellos se puede obtener información de gran relevancia que ayudará a cumplir los objetivos planteados en esta investigación.

2.3. Caracterización de sujetos:

2.3.1. Población

Bernal Torres, C.A. (2010), citando a Francisca, quien define “la población es una colección de todos los factores involucrados en un estudio. También se puede definir como una colección de todas las unidades de muestreo”.

En este sentido, para efectos de esta investigación la población está representada por la Comunidad Jurídica Laboralista inscritos en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque (ICAL), que corresponden a:

Comunidad Jurídica Laboralista

Categoría	Cantidad	%
Jueces Laboralistas	10	1%
Abogados Especializados en Derecho Laboral	824	99%
Total Poblacional	834	100%

Fuente: Elaboración Propia

2.3.2. Muestra

Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38)

Al ser una población de gran número, se consideró aplicar la siguiente fórmula, con el fin de hallar una muestra para la aplicación del instrumento correspondiente:

$$\frac{N z^2 pq}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.15)(0.85)834}{(0.0025)(834 - 1) + (1.96)^2(0.15)(0.85)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.1275)834}{(0.0025)(833) + (3.8416)(0.1275)}$$

$$n = \frac{(0.489804) 834}{(2.0825) + (0.489804)}$$

$$n = \frac{408.496536}{2.572304}$$

$$n = 159$$

2.3.3. Unidad de estudio

Mi unidad de estudio un Abogado Laboralista del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

2.3.4. Variables, operacionalización

A. Variable independiente: La modificatoria del art. 1 de la ley 25129

Según el artículo 1 de la Ley 25129, establece que: “A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.”

B. Variable dependiente: El monto por asignación familiar

La asignación familiar es aquel derecho laboral o beneficio laboral que corresponde a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Es decir, tanto a los trabajadores del sector privado (que se sujetan al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 728), cuanto a los trabajadores del sector público (que se sujetan a ese régimen laboral).

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
Independiente: LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DEL LA LEY 25129	A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.	Compromiso empresarial con la finalidad de contribuir al desarrollo sostenible, incidiendo en los aspectos económicos, sociales y ambientales.	Beneficiarios	Trabajadores de la actividad privada-Trabajadores del sector público	Entrevista
			Normatividad	ley 25129, D.S. 035-90 TR, legislación comparada	
Dependiente: EL MONTO POR ASIGNACIÓN FAMILIAR	La asignación familiar es aquel derecho laboral o beneficio laboral que corresponde a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Es decir, tanto a los trabajadores del sector privado (que se sujetan al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 728), cuanto a los trabajadores del sector público (que se sujetan a ese régimen laboral).	Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida	Principios	Irrenunciabilidad de derechos laborales- Principio protector-continuidad de la relación laboral	Entrevista
			requisitos	Uno o más hijos menores de 18 años- Mayor de edad cursando estudios superiores - acreditar la existencia de hijo o hijos	
			Económico	Dinero- Porcentaje-aumento-	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1. Técnica: La entrevista

Sampieri, Fernández & Baptista (2006) “Es un acto comunicativo que se establece entre dos o más personas y que tiene una estructura particular organizada a través de la formulación de preguntas y respuestas.”

La entrevista que se realizará será para Jueces Laboralistas y Abogados Especializados en Derecho Laboral, con el fin de recibir respuesta a ciertas interrogantes que me ayudaran a obtener mis resultados.

2.4.2. Instrumento: La encuesta

La encuesta, es una técnica que se utiliza para determinar tendencias en el objeto de estudio. Siendo que este instrumento es un conjunto de preguntas que está dirigida a una muestra representativa de la población con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

2.5. Procedimientos para la recolección de datos:

Para recolectar los datos necesarios de esta investigación, con respecto a nuestra muestra a encuestar que comprenden Jueces Laboralistas y Abogados Especializados en Derecho Laboral la aplicación del instrumento será de manera directa.

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, aplicados a la Comunidad Jurídica ya indicada; serán analizados e incorporados al trabajo de investigación como información relevante que permitirá contrastar nuestra hipótesis con la realidad. Los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadros, gráficos estadísticos.

Los medios que se utilizaron fueron: Excel, herramientas informáticas, Software estadísticos como el SPSS para poder hacer el vaciado de la data obtenida de las encuestas y posterior a ello realizar los gráficos para de ese modo proceder a describirlos y finalmente elaborar la discusión de los resultados.

2.6.Procedimiento de análisis de datos:

El procedimiento para el análisis de datos utilizados en la investigación fue el siguiente:

1° Seleccionamos un instrumento de medición que sea válido y confiable, por ello trabajaremos con la encuesta.

2° Se procedió a validar la encuesta por 01 experto en el Derecho Laboral, por lo que en la encuesta se pudo apreciar que los ítems del instrumento permitían resolver el problema investigado.

3° Se utilizó la escala de tipo Likert con cinco opciones nos permitió conocer más a fondo la opinión de los encuestados.

4° Aplicaremos el instrumento de medición (encuesta) previa preparación de los encuestados.

5° Se realizará una cuantificación de las respuestas obtenidas de nuestra muestra, así como la tabulación y análisis de los mismos.

6° Por último se seleccionará un programa estadístico SPSS en el cual se digitalará los datos obtenidos para proceder a la tabulación y así obtener tablas, gráficos como resultado de la aplicación de instrumentos.

2.7.Criterios éticos:

2.7.1. Confidencialidad:

Los investigadores se comprometen en resguardar la información otorgada por las diferentes Instituciones, usándola correctamente para fines de la investigación.

2.7.2. Justicia:

La investigación tiende a ser justa porque el beneficio directo será a los trabajadores para poder mejorar el Monto por Asignación Familiar, lo que contribuirá en una mejora de este derecho laboral en el Estado peruano.

2.7.3. Consentimiento informado

Mediante una explicación previa, se le hizo conocer a los colaboradores, sobre la encuesta que se les iba a realizar y expresaron su consentimiento.

2.7.4. Información

Se le extendió y exteriorizó la finalidad y propósitos de la presente investigación para que entendiera lo que se buscaba con su participación.

2.7.5. Voluntariedad

Este punto es el más importante pues a través de su consentimiento se demuestra que su participación es totalmente voluntaria para colaborar con la investigación puesta en marcha.

2.8. Criterios de Rigor científico.

Dada la importancia de la información y la relevancia de la investigación, se busca que los datos tengan un alto grado de confiabilidad de 95% ($z=1.96$) y el nivel de error que se considera es un valor típico de 5% ($e=0.05$), sumado a ello que las fuentes de información secundarias están respaldadas con lo que indica las partes de referencias bibliográficas.

III. RESULTADOS

LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY 25129

Tabla 1: CREE USTED QUE EL MONTO QUE SE OTORGA A LOS TRABAJADORES POR ASIGNACION FAMILIAR ES RAZONABLE

DESCRIPCIÓN	FREC	%
TD	40	25.16%
D	92	57.86%
NA/ND	27	16.98%
Total	159	100%

¿cree usted que el monto que se otorga a los trabajadores por asignación familiar es razonable?

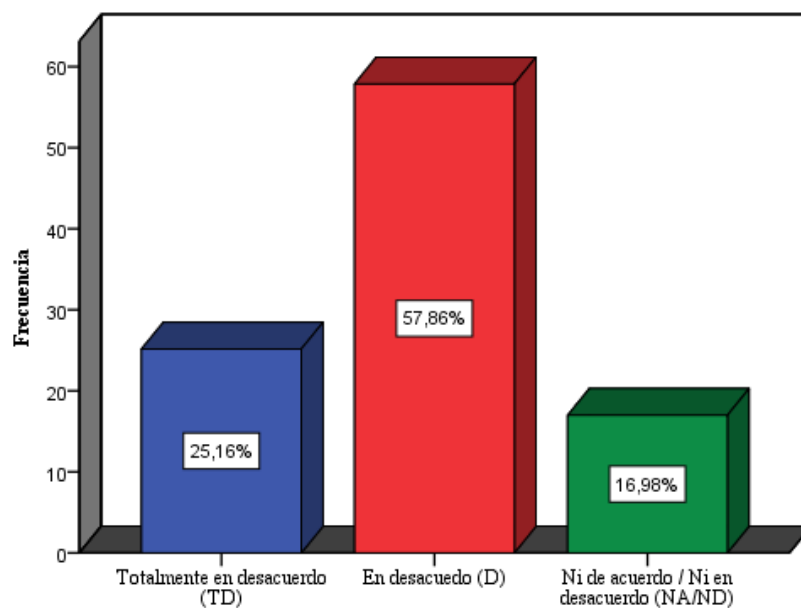


Figura 1: CREE USTED QUE EL MONTO QUE SE OTORGA A LOS TRABAJADORES POR ASIGNACION FAMILIAR ES RAZONABLE

Fuente: Elaboración propia

De la información resultante sobre la pregunta si cree que el monto que se otorga a los trabajadores por asignación familiar es razonable, se evidencia que el 25.16% se encontraba totalmente en desacuerdo, el 57.86% manifestó que se encontraba en desacuerdo, y el 16.98% se encontraban ni de acuerdo ni en desacuerdo con el monto que se otorga a los trabajadores por asignación familiar.

Tabla 2: CONOCE USTED QUE DERECHO REGULA LA LEY 25129

DESCRIPCIÓN	FREC	%
NA/ND	17	10.69%
A	48	30.19%
TA	94	59.12%
Total	159	100%

¿Conoce usted que derecho regula la Ley 25129?

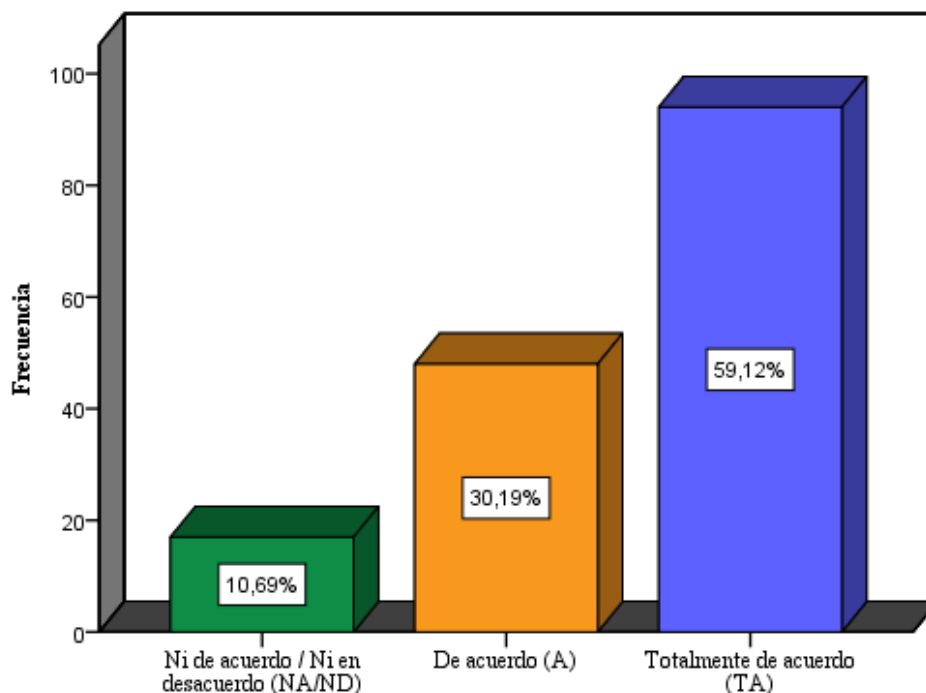


Figura 2: CONOCE USTED QUE DERECHO REGULA LA LEY 25129

Fuente: Elaboración propia

De la información resultante sobre la pregunta si conoce lo que regula la Ley 25129, se evidencia que el 10.69% se encontraba ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30.19% manifestó que se encontraba de acuerdo, y el 59.12% se encontraban totalmente de acuerdo con conocer lo que regula la Ley 25129

Tabla 3: EN EL EJERCICIO DE LA ABOGACIA, HA LLEVADO PROCESOS DE TRABAJADORES DONDE NO SE LES OTORGÓ ASIGNACION FAMILIAR

DESCRIPCIÓN	FREC	%
D	49	30.82%
NA/ND	51	32.08%
A	47	29.56%
TA	12	7.55%
Total	159	100.00%

¿En el ejercicio de la abogacía, ha llevado procesos de trabajadores donde no se les otorgó asignación familiar?

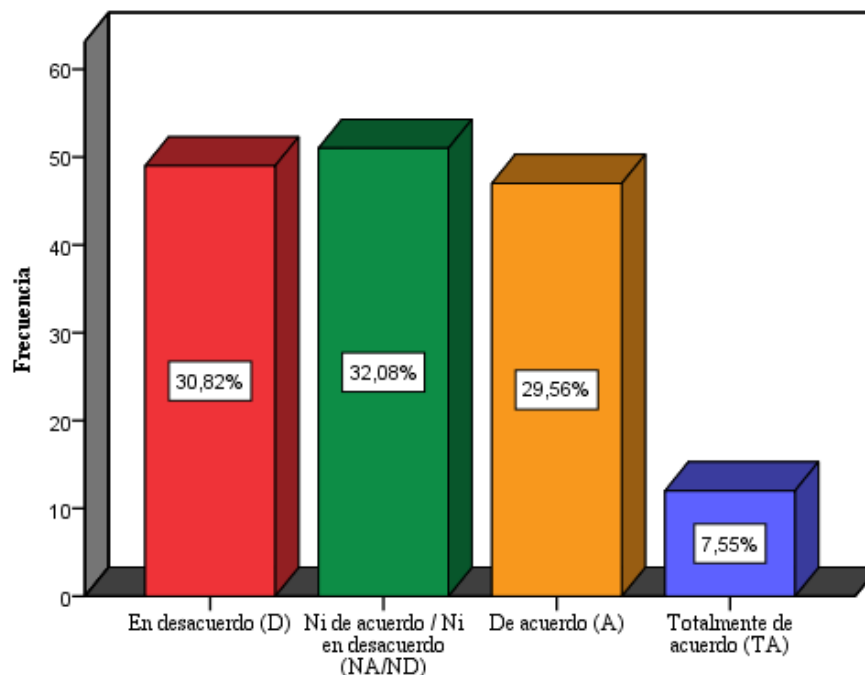


Figura 3: EN EL EJERCICIO DE LA ABOGACIA, HA LLEVADO PROCESOS DE TRABAJADORES DONDE NO SE LES OTORGÓ ASIGNACION FAMILIAR

Fuente: Elaboración propia

De la información resultante sobre la pregunta si en el ejercicio de la abogacía, han llevado procesos de trabajadores donde no se les otorgó asignación familiar, se evidencia que el 30.82% se encontraba en desacuerdo, el 32.08% manifestó que se encontraba ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 29.56% se encontraban de acuerdo, y el 7.55% se encontraba totalmente de acuerdo con haber llevado procesos de trabajadores donde no se les otorgó asignación familiar.

Tabla 4: LE PARECE CORRECTO INCREMENTAR EL MONTO QUE SE PERCIBE ACTUALMENTE POR ASIGNACION FAMILIAR

DESCRIPCIÓN	FREC	%
NA/ND	1	0.63%
A	72	45.28%
TA	86	54.09%
Total	159	100.00%

¿Le parece correcto incrementar el monto que se percibe actualmente por asignación familiar?

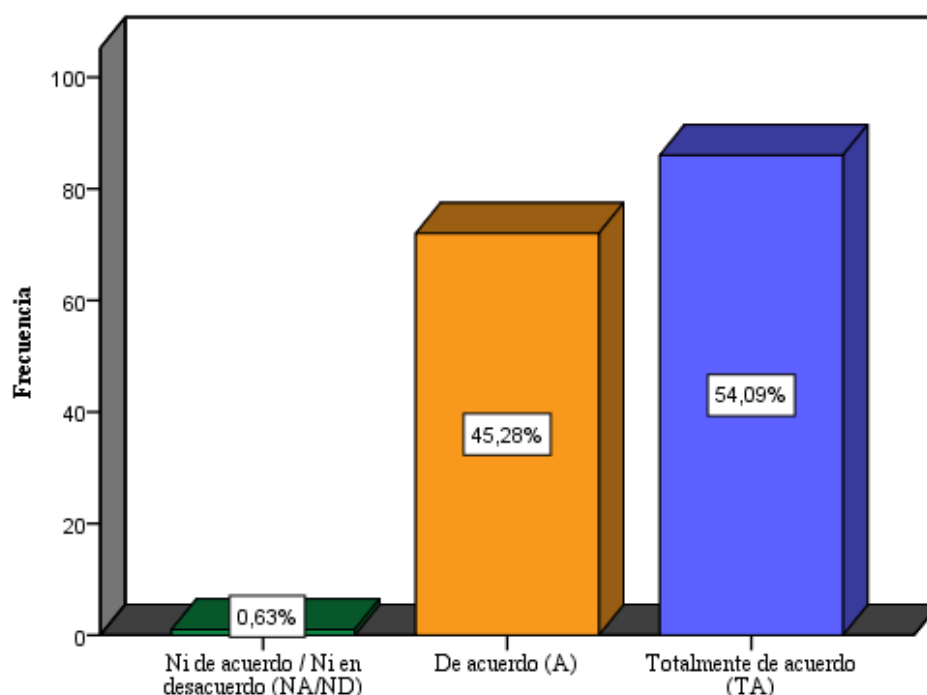


Figura 4: LE PARECE CORRECTO INCREMENTAR EL MONTO QUE SE PERCIBE ACTUALMENTE POR ASIGNACION FAMILIAR

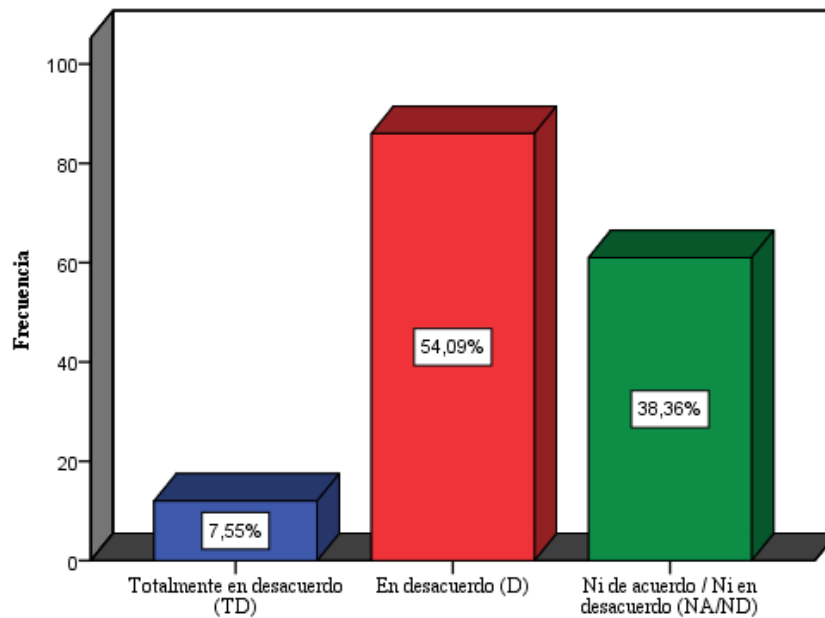
Fuente: Elaboración propia

De la información resultante sobre la pregunta si le parece correcto incrementar el monto que se percibe actualmente por asignación familiar, se evidencia que el 0.63% se encontraba ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 45.28% manifestó que se encontraban de acuerdo, el 54.09% se encontraban totalmente de acuerdo con incrementar el monto que se percibe actualmente por asignación familiar.

Tabla 5: ESTA USTED DE ACUERDO CON EL MONTO ASIGNACION FAMILIAR QUE ESTABLECE LA LEY 25129

DESCRIPCIÓN	FREC	%
TD	12	7.55%
D	86	54.09%
DA/ND	61	38.36%
Total	159	100.00%

¿Está usted de acuerdo con el monto por asignación familiar que establece la Ley 25129?



Fuente: Elaboración propia

Figura 5. ESTA USTED DE ACUERDO CON EL MONTO ASIGNACION FAMILIAR QUE ESTABLECE LA LEY 25129

De la información resultante sobre la pregunta si está usted de acuerdo con el monto asignación familiar que establece la ley 25129, se evidencia que el 7.55% se encontraba totalmente en desacuerdo, el 54.09% manifestó que se encontraban en desacuerdo, el 38.36% se encontraban ni de acuerdo ni en desacuerdo con el monto asignación familiar que establece la ley 25129

EL MONTO POR ASIGNACIÓN FAMILIAR

Tabla 6: SABE USTED QUE LA ASIGNACION FAMILIAR ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE

DESCRIPCIÓN	FREC	%
A	70	44.03%
TA	89	55.97%
Total	159	100.00%

¿Sabe usted que la asignación familiar es un derecho irrenunciable?

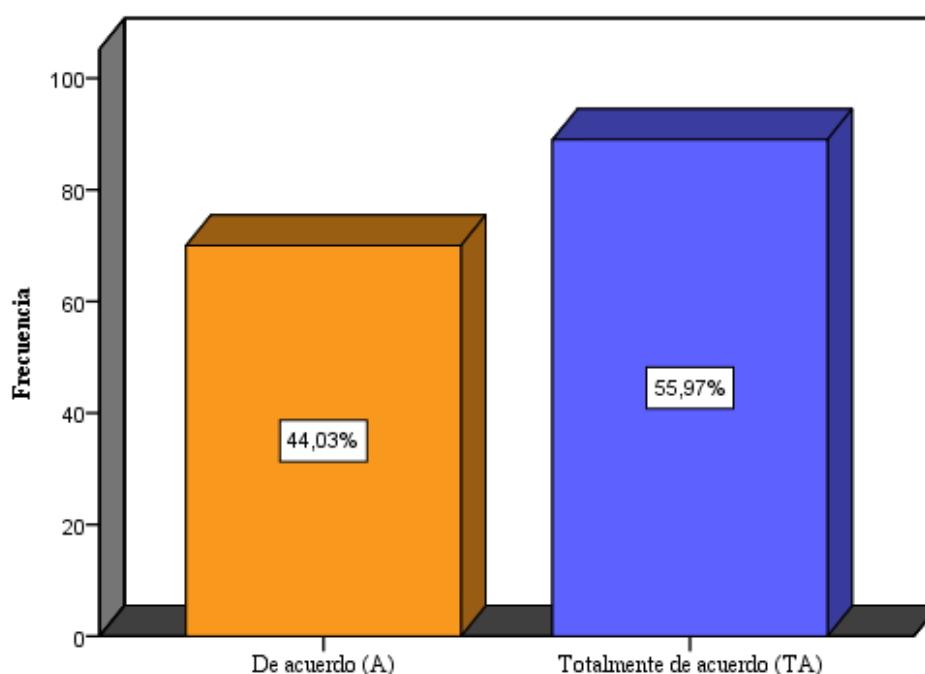


Figura 6: SABE USTED QUE LA ASIGNACION FAMILIAR ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE

Fuente: Elaboración propia

De la información resultante sobre la pregunta si saben que la asignación familiar es un derecho irrenunciable, se evidencia que el 44.03% se encontraba de acuerdo, el 55.97% manifestó que se encontraban totalmente de acuerdo con saber que la asignación familiar es un derecho irrenunciable

Tabla 7: SABE USTED CUALES SON LOS REQUISITOS PARA QUE SE OTORGUE LA ASIGNACION FAMILIAR

DESCRIPCIÓN	FREC	%
A	70	44.03%
TA	89	55.97%
Total	159	100.00%

¿Sabe usted cuales son los requisitos para que se otorgue la asignación familiar?

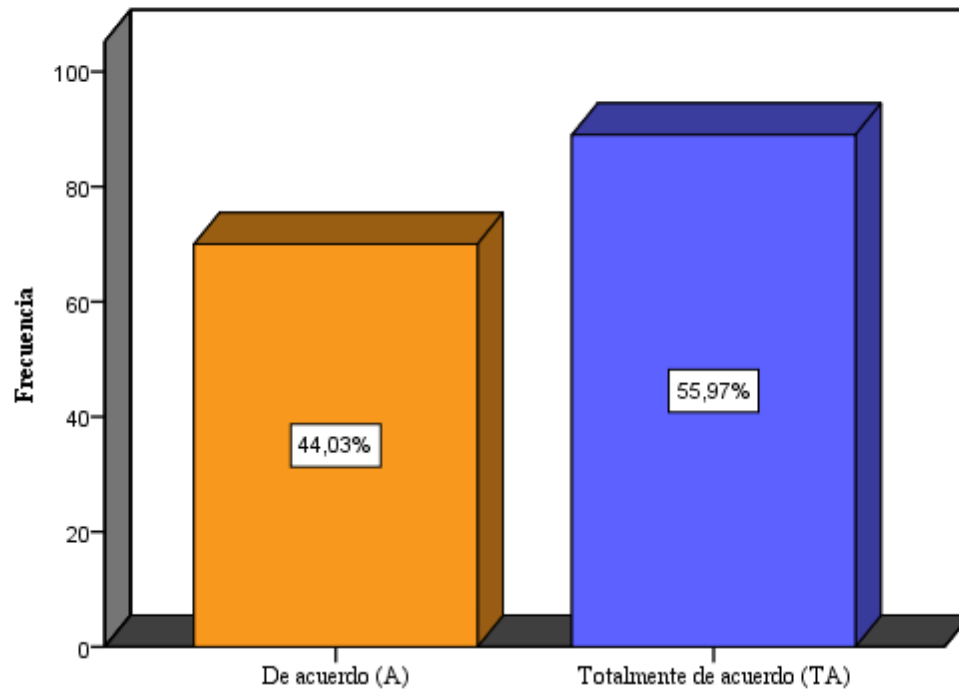


Figura 7: SABE USTED CUALES SON LOS REQUISITOS PARA QUE SE OTORGUE LA ASIGNACION FAMILIAR

Fuente: Elaboración propia

De la información resultante sobre la pregunta si saben cuáles son los requisitos para que se otorgue la asignación familiar, se evidencia que el 44.03% se encontraba de acuerdo, el 55.97% manifestó que se encontraban totalmente de acuerdo con saber cuáles son los requisitos para que se otorgue la asignación familiar.

Tabla 8: SABE USTED QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA OBLIGADO A ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL HIJO O HIJOS QUE TUVIERE

DESCRIPCIÓN	FREC	%
A	71	44.65%
TA	88	55.35%
Total	159	100.00%

Fuente: Elaboración propia

¿Sabe usted que el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere?

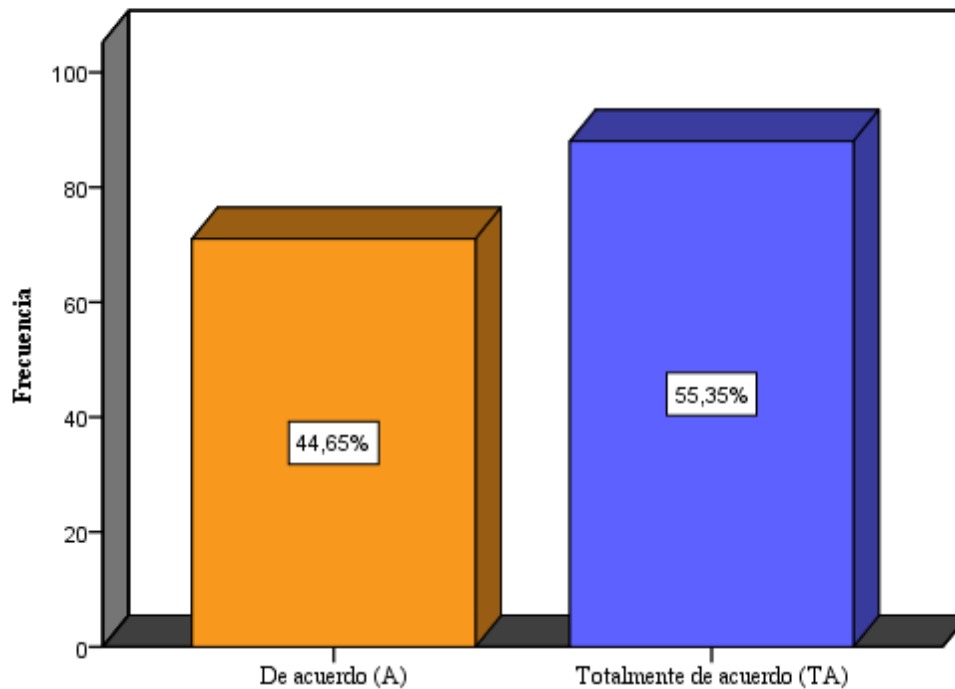


Figura 8: SABE USTED QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA OBLIGADO A ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL HIJO O HIJOS QUE TUVIERE

De la información resultante sobre la pregunta si saben que el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere, se evidencia que el 44.65% se encontraba de acuerdo, el 55.35% manifestó que se encontraban totalmente de acuerdo con saber que el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere.

Tabla 9: CREE USTED QUE EL PORCENTAJE DE ASIGNACION FAMILIAR SE PUEDE MEJORAR A TRAVÉS DE UN AUMENTO

DESCRIPCIÓN	FREC	%
A	70	44.03%
TA	89	55.97%
Total	159	100.00%

¿Cree usted que el porcentaje de asignación familiar se puede mejorar a través de un aumento?

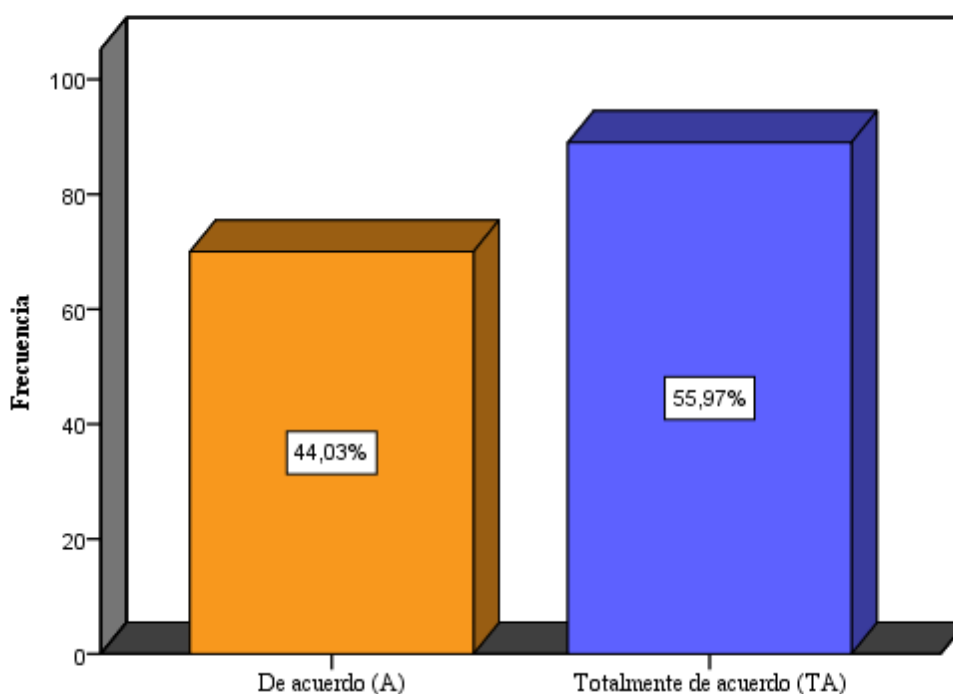


Figura 9: CREE USTED QUE EL PORCENTAJE DE ASIGNACION FAMILIAR SE PUEDE MEJORAR A TRAVÉS DE UN AUMENTO

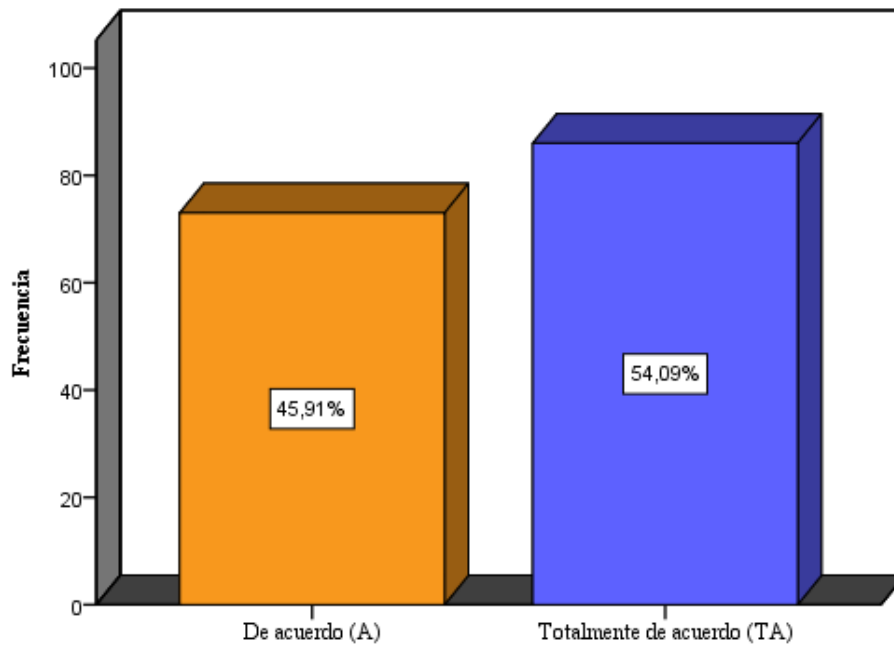
Fuente: Elaboración propia

De la información resultante sobre la pregunta si creen que el porcentaje de asignación familiar se puede mejorar a través de un aumento, se evidencia que el 44.03% se encontraba de acuerdo, el 55.97% manifestó que se encontraban totalmente de acuerdo con que el porcentaje de asignación familiar se puede mejorar a través de un aumento.

Tabla 10: CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO UN AUMENTO EN EL MONTO DE LA ASIGNACION FAMILIAR

DESCRIPCIÓN	FREC	%
A	73	45.91%
TA	86	54.09%
Total	159	100.00%

¿Considera usted que es necesario un aumento en el monto de la asignación familiar?



Fuente: Elaboración propia

Figura 10: CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO UN AUMENTO EN EL MONTO DE LA ASIGNACION FAMILIAR

De la información resultante sobre la pregunta si consideran que es necesario un aumento en el monto de la asignación familiar, se evidencia que el 45.91% se encontraba de acuerdo, el 55.09% manifestó que se encontraban totalmente de acuerdo con que si es necesario un aumento en el monto de la asignación familiar.

3.1. Discusión de Resultados

Para iniciar la discusión de resultados, se utilizó los objetivos de la presente tesis y se determinará la forma de cómo han sido alcanzados en la presente investigación:

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 03 que establece la siguiente interrogante: **¿cree usted que el monto que se otorga a los trabajadores por asignación familiar es razonable?** En donde el 16.98% de los encuestados no se encontraba ni de acuerdo ni en desacuerdo con el monto que se otorga a los trabajadores por concepto de asignación familiar, mientras que el 57.86% de los encuestados manifestaron que se encontraban en desacuerdo con el monto que se otorga a los trabajadores por asignación familiar. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, no se encuentran de acuerdo con el monto que se otorga a los trabajadores por concepto de asignación familiar. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo específico: **Diagnosticar el estado actual del monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, para poder mejorar el monto que se otorga por concepto de asignación familiar porque el estado actual del monto que se otorga por concepto de asignación familiar en la legislación laboral peruana es ínfimo. Según Arévalo (2016) indica que el monto que se otorga por asignación familiar es una suma que en la actualidad resulta ser una cantidad ínfima. Por lo que podemos determinar que efectivamente el monto que se viene otorgando a los trabajadores por concepto de asignación familiar no resulta ser razonable, dado que es un monto ínfimo

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 04 que establece la siguiente interrogante: **¿Conoce usted que derecho regula la Ley 25129?** En donde el 10.96% de los encuestados no se encontraba ni de acuerdo ni en desacuerdo con conocer el derecho que regula la Ley 25129, mientras que el 59.12% de los encuestados manifestaron que se encontraban totalmente de acuerdo con conocer el derecho que regula la Ley 25129. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, si conocen que la Ley 25129 regula el derecho a la asignación familiar que tiene el trabajador. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo específico: **Identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, para poder identificar los factores influyentes en el monto de la asignación familiar en la legislación peruana de conformidad con el resultado que la mayoría de los encuestados si conocen que la Ley 25129 regula el derecho de la asignación familiar. En ese sentido la Ley 25129 regula el derecho a la asignación familiar que según Arévalo (2016) indica que la asignación familiar puede definirse como una suma de dinero que percibe periódicamente el trabajador, no en retribución por sus servicios prestados, sino como un subsidio para satisfacer los gastos originados por la manutención de los familiares que dependen de él.

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 05 que establece la siguiente interrogante: **¿en el ejercicio de la abogacía, ha llevado procesos de trabajadores donde no se les otorgó asignación familiar?** En donde el 7.55% de los encuestados se encontraba totalmente de acuerdo con haber llevado procesos de trabajadores donde no se les otorgó asignación familiar, sin embargo el 32.08% de los encuestados manifestaron que se encontraban ni de acuerdo ni en desacuerdo con haber llevado procesos de trabajadores donde no se les otorgó asignación familiar. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, no se encontraban ni de acuerdo ni en desacuerdo con haber llevado procesos

de trabajadores donde no se les otorgó asignación familiar. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo específico: **Identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, para poder determinar si actualmente se llevan procesos laborales reclamando el otorgamiento de la asignación familiar. Tal es así, que **Caman (2016)** en la tesis denominada **“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y asignación familiar, en el expediente n°00159-2012-0-2505-jp-la-01, del distrito judicial del santa-chimbote.2016”** trabajo de investigación para optar el grado de Abogado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote: “Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y Asignación Familiar, contenidas en el expediente N°00159-2012-0-2505-JP-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio”. De ello podemos determinar que en vía judicial si se ha reclamado el pago de asignación familiar así como pago de beneficios sociales.

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 06 que establece la siguiente interrogante: **¿Le parece correcto incrementar el monto que se percibe actualmente por asignación familiar?** En donde el 0.63% de los encuestados no se encontraba ni de acuerdo ni en desacuerdo con incrementar el monto que se percibe actualmente por concepto de asignación familiar, sin embargo el 54.09% de los encuestados manifestaron que se encontraban totalmente de acuerdo con incrementar el monto que se percibe actualmente por concepto por asignación familiar. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, si les parece correcto incrementar el monto que se percibe actualmente por concepto de asignación familiar. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo general: **Proponer la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 para mejorar el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana** ha sido

satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, para poder mejorar el monto que se otorga por concepto de asignación familiar en la legislación laboral peruana porque el estado actual del monto que se otorga por concepto de asignación familiar es ínfimo y a través de la propuesta de modificar el Artículo 1 de la Ley 25129 que regula la asignación familiar. Arévalo (2016) señala que el monto de la Asignación Familiar es el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital (concepto que sustituyo al ingreso mínimo legal a que hacía referencia originalmente la Ley), y se calcula aplicando el porcentaje en mención sobre la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponde percibir el referido beneficio por el servidor (Ley N° 25129, artículo 1 y D.S. N° 035-90-TR, artículo 4). Por lo que al considerarse que el monto por concepto de asignación familiar es ínfimo y en base a los datos brindados por los encuestados es que si resulta correcto incrementar el monto que actualmente se percibe por asignación familiar, a través de la modificatoria del Artículo 1 de la Ley 25129 con la finalidad de mejorar el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana.

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 07 que establece la siguiente interrogante: **¿está usted de acuerdo con el monto asignación familiar que establece la ley 25129?** En donde el 7.55% de los encuestados se encontraba totalmente en desacuerdo con el monto que se otorga por concepto de asignación familiar, así mismo el 54.09% de los encuestados manifestaron que se encontraban en desacuerdo con el monto que se otorga por concepto de asignación familiar. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, si les parece correcto incrementar el monto que se percibe actualmente por concepto de asignación familiar que establece la Ley 25129. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo específico: **Diseñar la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 para mejorar la legislación laboral peruana** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo

manifestado, para poder mejorar el monto que se otorga por concepto de asignación familiar en la legislación laboral peruana porque el estado actual del monto que se otorga por concepto de asignación familiar es ínfimo y se mejorará a través de la propuesta de diseñar la modificatoria del Artículo 1 de la Ley 25129 que regula la asignación familiar. Arévalo (2016) señala que el monto que se abona por concepto de Asignación Familiar es único, sin importar el número de hijos que tenga a su cargo el trabajador, siendo el monto de la Asignación Familiar es el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital.

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 08 que establece la siguiente interrogante: **¿sabe usted que la asignación familiar es un derecho irrenunciable?** En donde el 44.03% de los encuestados se encontraba de acuerdo con que la asignación familiar es un derecho irrenunciable, así mismo el 55.97% de los encuestados manifestaron que se encontraban totalmente de acuerdo con saber que la asignación familiar es un derecho irrenunciable. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, si saben que la asignación familiar es un derecho irrenunciable. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo específico: **Identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, para poder determinar si se tiene conocimiento que la asignación familiar es un derecho irrenunciable y a través de ello poder identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana. En palabras de Remoti (2003) señala que se hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos. Y Siguiendo el criterio de Neves (2009) que señala que el principio de irrenunciabilidad de derechos, es el que prohíbe que los actos de

disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta regla. Por lo que al ser la asignación familiar un derecho irrenunciable el trabajador no podrá renunciar a este.

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 09 que establece la siguiente interrogante: **¿sabe usted cuales son los requisitos para que se otorgue la asignación familiar?** En donde el 44.03% de los encuestados se encontraba de acuerdo con saber cuáles son los requisitos para que se otorgue la asignación familiar, así mismo el 55.97% de los encuestados manifestaron que se encontraban totalmente de acuerdo con saber cuáles son los requisitos para que se otorgue la asignación familiar. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, si saben cuáles son los requisitos para que se otorgue la asignación familiar. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo específico: **Identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, para poder determinar si se tiene conocimiento de los requisitos para que se otorgue la asignación familiar y a través de ello poder identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana. Arévalo (2016) indica que para que un trabajador tenga derecho a percibir la Asignación Familiar debe cumplir con los requisitos siguientes: Tener relación laboral vigente, tener hijos menores de edad a su cargo, acreditar la existencia de los hijos a su cargo.

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 10 que establece la siguiente interrogante: **¿sabe usted que el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere?** En donde el 44.65% de los encuestados se encontraba de acuerdo con saber que el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere, así mismo el 55.35% de los encuestados manifestaron que se encontraban totalmente de acuerdo con saber que

el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, si saben que el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo específico: **Identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, para poder determinar si se tiene conocimiento que el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere y a través de ello poder identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana. Arévalo (2016) indica que no basta que el trabajador declare tener hijo menores de edad o que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios, sino que para efectos de percibir el pago de la Asignación Familiar, el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere (D.S. N° 035-90-TR, artículo 11)

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 11 que establece la siguiente interrogante: **¿cree usted que el porcentaje de asignación familiar se puede mejorar a través de un aumento?** En donde el 44.3% de los encuestados se encontraban de acuerdo con que el porcentaje de asignación familiar se puede mejorar a través de un aumento, sin embargo el 55.97% de los encuestados manifestaron que se encontraban totalmente de acuerdo con que el porcentaje de asignación familiar se puede mejorar a través de un aumento. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, si les parece correcto que el porcentaje de asignación familiar se puede mejorar a través de un aumento. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo específico: **Estimar los resultados que generará la implantación la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, para poder mejorar el porcentaje que se otorga por concepto de asignación familiar en la legislación laboral peruana se necesitará de un aumento porque el estado actual del monto que se otorga por concepto de asignación familiar es ínfimo y a través de la propuesta de modificar el Artículo 1 de la Ley 25129 que regula la asignación familiar se podrán estimar los resultados que generará la implantación de dicha modificatoria. Arévalo (2016) señala que el monto de la Asignación Familiar es el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital (concepto que sustituyo al ingreso mínimo legal a que hacía referencia originalmente la Ley), y se calcula aplicando el porcentaje en mención sobre la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponde percibir el referido beneficio por el servidor (Ley N° 25129, artículo 1 y D.S. N° 035-90-TR, artículo 4). Por lo que al considerarse que el monto por concepto de asignación familiar es ínfimo y en base a los datos brindados por los encuestados es que si resulta correcto incrementar el monto que actualmente se percibe por asignación familiar, a través de la modificatoria del Artículo 1 de la Ley 25129 con la finalidad de mejorar el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana.

En concordancia con los resultados obtenidos de la Tabla N° 12 que establece la siguiente interrogante: **¿considera usted que es necesario un aumento en el monto de la asignación familiar?** En donde el 45.91% de los encuestados se encontraba de acuerdo con que es necesario un aumento en el monto que se otorga por concepto de asignación familiar, así mismo el 55.09% de los encuestados manifestaron que se encontraban totalmente de acuerdo con que si es necesario un aumento en el monto que se otorga por concepto de asignación familiar. El hecho que nos da a entender que la comunidad jurídica en la presente investigación, quienes la integran son Jueces Laboralistas y Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, si consideran que es necesario un aumento en el monto que se otorga por concepto de asignación familiar. De acuerdo a los resultados obtenidos el logro del objetivo específico: **Diseñar la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 para mejorar la legislación laboral peruana** ha sido satisfactoria para el desarrollo de la presente investigación, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos observar que se cumple y le da veracidad al objetivo manifestado, si es necesario un aumento en el monto que se otorga por concepto de asignación familiar porque el estado actual del monto que se otorga por concepto de asignación familiar es ínfimo y se mejorará a través de la propuesta de diseñar la modificatoria del Artículo 1 de la Ley 25129 que regula la asignación familiar. Arévalo (2016) señala que el monto que se abona por concepto de Asignación Familiar es único, sin importar el número de hijos que tenga a su cargo el trabajador, siendo el monto de la Asignación Familiar es el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital.

3.2. Propuesta

PROYECTO DE LEY N° QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 1 DE LA LEY 25129 MEJORANDO EL MONTO POR ASIGNACION FAMILIAR A TRAVES DE UN AUMENTO EN EL PORCENTAJE

La ciudadana peruana Cinthia Rosa Saldaña Saavedra, ejerciendo su derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución del Perú y del artículo 76 del Reglamento de Congreso de la Republica, presenta el siguiente proyecto:

LEY QUE PROPONE LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY 25129, PARA MEJORAR EL MONTO POR ASIGNACIÓN FAMILIAR

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

Artículo 1°.- Objeto de la Ley.

La presente ley tiene como objeto modificar el artículo 1 de la Ley 25129, aumentando el beneficio de asignación familiar establecido en dicha norma, a los trabajadores

Artículo 2°.- Modificatoria de la Ley 25129

Artículo 1.- A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, **percibirán el equivalente al 20%** del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar

II. ANALISIS COSTO BENEFICIO.

El presente proyecto de Ley, no generará ni exigirá gasto alguno al presupuesto nacional, ya que solo busca mejorar el monto que se otorga por Asignación Familiar, además que con esta propuesta el derecho del trabajador de la actividad privada se incrementará.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: Reglamentación

El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento de la Ley 25129 a lo dispuesto por la presente Ley, dentro de sesenta días naturales de su entrada en vigencia.

Segunda: Derogatoria

Deróguense las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Lima, noviembre de 2018

3.3.Consideraciones finales

3.3.1. Conclusiones

Al proponer la modificatoria del artículo 1 de la Ley 25129 que regula asignación familiar en la legislación laboral peruana, ello ayudará para mejorar el monto por asignación familiar que actualmente se otorga a los trabajadores de la actividad privada.

Después de realizar un análisis del estado actual del monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana, se llega a verificar que, a la fecha el monto que se otorga por asignación familiar resulta ser muy ínfimo razón por el cual el plantear la modificatoria del porcentaje que se otorga por este derecho resulta totalmente razonable

Uno de los factores influyentes en el aumento del monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana, es que el monto que actualmente se otorga resulta ser ínfimo y no cubre con las necesidades tiene el trabajador que la percibe, puesto que al recibir actualmente S/. 93.00 por concepto de asignación familiar es un monto demasiado ínfimo.

Para mejorar el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana, será necesario la modificatoria del artículo 1 de la Ley 25129, en el contexto de aumentar el porcentaje que actualmente se otorga por este derecho.

Los resultados que generará la implantación de la modificatoria del artículo 1 de la Ley 25129 en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana, ayudará a que el trabajador que la percibe obtenga más ingresos y de esa manea cubrir con las necesidades que requiere.

3.3.2. Recomendaciones

Se recomienda que a través de la modificatoria del artículo 1 de la Ley 25129 que regula asignación familiar en la legislación laboral peruana, con la finalidad de mejorar el monto por asignación familiar que actualmente se otorga a los trabajadores de la actividad privada.

Se recomienda que se evalúe la situación de los trabajadores de la actividad privada, dado que al haber analizado el estado actual del monto que se otorga por asignación familiar en la legislación laboral peruana, se nota que dicho monto resulta ser muy ínfimo razón por el cual al evaluar la situación del trabajador se logre aumentar el porcentaje que se otorga por este derecho.

Se recomienda que se aplique el aumento de la asignación familiar a fin que el trabajador pueda cubrir sus necesidades que tiene, porque actualmente el monto por concepto de asignación familiar es demasiado ínfimo.

Se recomienda que la asignación familiar se incremente en un 10% más, al monto actual; por lo que con la implementación de la modificatoria se ayudará a que el trabajador que la percibe obtenga más ingresos y de esa maneja cubrir con las necesidades que requiere.

REFERENCIAS

Arévalo, J. (2016) *Tratado de derecho laboral*. Pacifico Editores SAC. -Perú

Agustín (2014) en su tesis denominada: “*La asignación universal por hijo en Argentina a un lustro de su implementación: ¿Cuánto se pueden mejorar las condiciones de vida actuando sobre el sistema de asignaciones familiares?*” recuperado de: [file:///C:/Users/TC/Downloads/CONICET_Digital_Nro.19105%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TC/Downloads/CONICET_Digital_Nro.19105%20(1).pdf)

Bermuy, O. (2014) “*Efecto Legal de las remuneraciones*”. Actualidad Empresarial N° 315- Segunda Quincena de Noviembre de 2014.

Bocanegra (2016) en su tesis titulada: “*El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015*” recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/333/bocanegra_fk.pdf?sequence=1

Boffi, S. (2015) en la tesis para optar el grado de Magister en la Universidad de FLACSO, denominada “*Sistemas de protección social mixtos: pisos de protección social e interacciones con el mercado de trabajo Estudio del caso de la Asignación Universal por Hijo en Argentina*” recuperado de: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/8045>

Boza, G. (2011). “*Lecciones de Derecho del Trabajo*”. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bullard, A. (2014). *La remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-LaRemuneracionMinimaVitalYSuImpactoEnLosTrabajador5078209%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-LaRemuneracionMinimaVitalYSuImpactoEnLosTrabajador5078209%20(2).pdf)

Camán (2016) en la tesis denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y asignación familiar, en el expediente n°00159-2012-0-2505-jp-la-01, del distrito judicial del santa-chimbote.2016*” recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/440>

Chero (2012) en su tesis titulada: “*El tratamiento de la hostilidad remunerativa en el ámbito de las relaciones laborales*”, recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9307>

Colombo (2012) en su tesis titulada: “*Evaluación de diseño de la asignación universal por hijo para protección social*” recuperado de: http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/1739/0272_Colombo.pdf;jsessionid=3E9C5C4DFADC1656CD8D853B51091408?sequence=1

Cooper (2016) en el informe final titulado: “*Evaluación de impacto: Subsidio familiar y asignación familiar*” recuperado de: http://www.dipres.gob.cl/597/articles-146449_informe_final.pdf

Cox, J & Orrego, F. *La remuneración mínima vital en el Perú*. Recuperado en: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-163/moneda-163-08.pdf>

Domínguez, L. (2018) en su tesis titulada “*La asignación por movilidad en el Decreto Supremo N° 264-90-EF y su incidencia en el principio de progresividad de los derechos sociales laborales*”, recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13258/Dominguez%20Rojas%20Luz%20Maria.pdf?sequence=1>

De Castro, B. (1993) “*Los derechos económicos, sociales y culturales. Análisis a la luz de la teoría general de los derechos humanos.*” León: Universidad de León, Secretariado de Publicaciones.

Gaceta Jurídica. (2015). *Guía Laboral*. 7ma ed. Perú: Imprenta Editorial El Búho. EIRL. Lima.

Gaceta Jurídica. (2016). *Régimen laboral explicado 2017*. 1era ed. Perú: Imprenta Editorial El Búho. EIRL. Lima.

García, A et all (2010). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima. Soluciones Laborales.

Garganta (2015) en su tesis denominada: “*El impacto laboral y demográfico de la Asignación Universal por Hijo en Argentina*” trabajo de investigación para optar el grado de doctorado en economía, recuperado de: <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/2017/09/tesis-doctorado-garganta.pdf>

Haro, J. (2013) “*Derecho Individual del Trabajo*”. Lima: Ediciones Legales

Hernández, R. (2015). El matrimonio y la unión de hecho en la legislación laboral ecuatoriana. Tesis para Optar Grado Académico de Magister en Derecho Laboral. Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”. Quevedo – Ecuador.

Israel, J & Núñez, I. (2010). *Actualización al apunte sobre remuneraciones de Claudio Palavecino*. Recuperado en: [file:///C:/Users/Windows/Downloads/Unidad_7_remuneraciones%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Unidad_7_remuneraciones%20(1).pdf)

Mamani (2016) en su tesis titulada: “*Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en ESSALUD de la Provincia de San Roman-2015*”, recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4223/Mamani_Condori_Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marcenaro (2009) en la tesis denominada “*Los derechos laborales de rango constitucional*” trabajo de investigación para optar el grado de Magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú, recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1133>

Mario, A. (2015). «*La Asignación Universal por Hijo en Argentina a un lustro de su implementación: ¿cuánto se pueden mejorar las condiciones de vida actuando sobre el sistema de asignaciones familiares?*», DAAPGE, año 15, N° 24, 2015, pp. 101–122. Santa Fe, Argentina: UNL.

- Medina, D. (2017). Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016. Tesis para Obtener el título Profesional de Abogado. Universidad Cesar Vallejo. Lima –Perú.
- Millas, C. (2012) Contratación laboral en el Perú. Lima. Editorial: Ara.
- Neves, J. (2003). Introducción al Derecho Laboral. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2007) “Introducción al Derecho Laboral”. Lima, Perú. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2009). Introducción al derecho del trabajo. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Neves, J. (2012). Introducción al Derecho del Trabajo. (2° ed.) Lima, Perú: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Paredes & Mamani (2017) en su tesis titulada: “Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016”, recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3783>
- Pasco, M. (1978). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. 2da ed.
- Pasco, M. (1999). La Flexibilización en el Perú. Aproximación metodológica y balance crítico. Perú: Editorial: Revista Editada por estudiantes de la facultad de Derecho de la Pontificia Universidad católica del Perú. Lima.
- Pasión Contable. (Noviembre 04, 2016) “Conceptos Remunerativos”. Recuperado de: [http://pasioncontable.wixsite.com/misitio/single-post/2016/11/12/CONCEPTOS REMUNERATIVOS](http://pasioncontable.wixsite.com/misitio/single-post/2016/11/12/CONCEPTOS-REMUNERATIVOS)
- Plá, Américo. (1978). Los principios del Derecho del Trabajo. Argentina: Ediciones Depalma - Buenos Aires.

- Remotti, J. (2003) “La Corte Interamericana de Derechos Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia” Barcelona, Instituto Europeo de Derecho.
- Rendón, J (2007) “Derecho del Trabajo. Teoría General I”. Lima: Grijley. Segunda Edición
- Ribeiro R. (2008) “Los derechos económicos, sociales y culturales en Europa y América: Un estudio a partir de la construcción jurisprudencial de los Sistemas Europeo e Interamericano de protección de los Derechos Humanos” (Tesis Doctoral) Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Rivera (2007) en su tesis titulada: “Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana” recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1206>
- Sanguinetti, W. (1987). El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo. Editorial Cultural Cusco. Lima
- Seiner, M (s.f.) Elementos de análisis de la remuneración mínima vital. Reflexión democrática informativo. Recuperado en:<https://www.reflexiondemocratica.org.pe/documentos/informativo105.pdf>
- Torres, B. (2006) Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Segunda Edición. PersonEducacion. México, p.2014
- Toyama, J (2015). Derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico - práctico. Lima. Soluciones Laborales.
- Toyama, J. (2005) “Instituciones del Derecho Laboral”. Lima: Gaceta Jurídica. Segunda Edición.
- Toyama, J. (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Perú: Editorial Gaceta Jurídica
- Toyama, J. (2011) Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición.

Valdiviezo, T. (2016) “La causa objetiva y su incidencia en el objeto del contrato por inicio o incremento de actividad en el Perú”. (Tesis) Universidad Privada del Norte.

Villalba, A. (2015). “Introducción al Derecho. Fuentes del Derecho”. Recuperado de <http://ocw.unican.es/ciencias-sociales-y-juridicas/introduccion-al-derecho/materiales/Tema2.pdf>

Zambrini (2014) en su tesis titulada: “La Asignación Universal por hijo en Mar del Plata una aproximación desde los sujetos de derecho”, recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/42429/Documento_completo.pdf?sequence=3&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
MODIFICATORIA DEL ART. 1 DEL LA LEY 25129 PARA MEJORAR EL MONTO POR ASIGNACIÓN FAMILIAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA	¿Cómo mejorar el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana?	GENERAL: proponer la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 para mejorar el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana	la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 mejoraría el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana	Independiente: LA MODIFICATORIA DEL ART. 1 DEL LA LEY 25129	<i>Beneficiarios</i>	Tipo de investigación.- No experimental. Explorativo Descriptiva Explicativo	Población."834
		ESPECÍFICOS: 1.-Diagnosticar el estado actual del monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana 2.-Identificar los factores influyentes en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana 3.-Diseñar la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 para mejorar la legislación laboral peruana 4.-Estimar los resultados que generará la implantación la modificatoria del Art. 1 de la Ley 25129 en el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana					
					<i>requisitos</i>		Unidad de Estudio."1
					<i>Económico</i>		



“MODIFICATORIA DEL ARTICULO 1 DE LA LEY 25129 PARA MEJORAR EL MONTO POR ASIGNACIÓN FAMILIAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA”

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación sobre la “MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY 25129 PARA MEJORAR EL MONTO POR ASIGNACIÓN FAMILIAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA”. Al respecto se le sugiere que en los enunciados que a continuación se acompaña marque con una “X” la opción que usted crea conveniente:

1	2	3	4	5
(TD) Totalmente en desacuerdo	(D) En desacuerdo	NA/ND) Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	(A) De Acuerdo	(TA) Totalmente de acuerdo

VARIABLE INDEPENDIENTE									
MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 1 DEL LA LEY 25129									
BENEFICIARIOS					TD	D	NA/ND	A	TA
Trabajadores de la actividad privada					1	2	3	4	5
1	¿Sabe usted quienes son los beneficiarios de la asignación familiar?								
2	¿Sabe usted que los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada reciben asignación familiar?								
3	¿Cree usted que el monto que se otorga a los trabajadores por asignación familiar es razonable?								
Trabajadores del sector publico									
4	¿Sabe usted que los trabajadores del sector público que estén bajo régimen laboral de la actividad privada también reciben asignación familiar?								
5	¿Cree usted que un trabajador que no tenga hijos, pero si cónyuge debe recibir asignación familiar?								
6	¿Considera usted que la asignación familiar también se deba otorgar cuando existe hijo mayor de edad con discapacidad?								
7	¿Considera usted que la asignación familiar también se debe otorgar cuando existe hijo mayor de edad con discapacidad?								
NORMATIVIDAD									
Ley 25129									
8	¿Conoce usted que derecho regula la Ley 25129?								

9	¿Considera que es necesario modificar el artículo 1 de la Ley 25129?					
10	¿En el ejercicio de la abogacía, ha llevado procesos de trabajadores donde no se les otorgó asignación familiar?					
D.S. 035-90 TR						
11	¿Le parece correcto incrementar el monto que se percibe actualmente por asignación familiar?					
12	¿Sabe usted que regula el D.S. 035-95 TR?					
13	¿Está usted de acuerdo con el monto por asignación familiar que establece la Ley 25129?					
Legislación comparada						
14	¿Sabe usted que en legislaciones comparadas, la asignación familiar es mayor a la que se otorga en nuestra legislación peruana?					
15	¿Cree usted que la Legislación Comparada ayudará en mejorar el monto de la asignación familiar?					

VARIABLE DEPENDIENTE						
EL MONTO POR ASIGNACION FAMILIAR						
PRINCIPIOS		TD	D	NA/ND	A	TA
Irrenunciabilidad de derechos laborales		1	2	3	4	5
16	¿Sabe usted la importancia de los principios del derecho laboral?					
17	¿Cree usted que la irrenunciabilidad de los derechos laborales contribuye a que el trabajador en su debido momento pueda reclamar su derecho vulnerado?					
Principio protector						
18	¿Sabe usted que la asignación familiar es un derecho irrenunciable?					
19	¿Sabe usted que es el principio protector del trabajador?					
Continuidad de la relación laboral						
20	¿Conoce usted que es el principio de continuidad de la relación laboral?					
21	¿Sabe usted que el principio de continuidad reconoce la vigencia de los derechos laborales?					
REQUISITOS						
Uno o más hijos menores de 18 años						
22	¿Sabe usted cuales son los requisitos para que se otorgue la asignación familiar?					
23	¿Sabe usted que el tener uno o más hijos menores de 18 años es requisito para que se otorgue asignación familiar?					
Mayor de edad cursando estudios superiores						
24	¿Sabe usted que el tener uno o más hijos mayores de edad que estén cursando estudios superiores es requisito para que se otorgue asignación familiar?					
25	¿Sabe usted que si el trabajador labora para más de un empleador, tendrá derecho a percibir asignación familiar por cada empleador?					
Acreditar la existencia de hijo o hijos						

26	¿Sabe usted que el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere?					
27	¿Considera usted que el máximo de seis (6) años que se otorga luego de cumplir la mayoría de edad para otorgar la asignación familiar es el adecuado?					
	ECONOMICO					
	Dinero					
28	¿Cree usted que el dinero que se otorga por asignación familiar es el adecuado?					
	Porcentaje					
29	¿Cree usted que el porcentaje de asignación familiar se puede mejorar a través de un aumento?					
	Aumento					
30	¿Considera usted que es necesario un aumento en el monto de la asignación familiar?					