



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“PROPONER AMPLIAR LA ASIGNACIÓN  
FAMILIAR PARA CONTRIBUIR A LA  
MANUTENCIÓN DEL HIJO Y CONYUGE CON  
DISCAPACIDAD DE UN TRABAJADOR EN LA  
LEGISLACIÓN LABORAL”  
PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**Autora:**

**Bach. Huamán Torres Nélide Milagros**

**<https://orcid.org/0000-0002-6976-3570>**

**Asesor:**

**Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis**

**<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2021**

**Aprobación del jurado:**

---

Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vasquez  
**PRESIDENTE**

---

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis  
**SECRETARIO**

---

Mg. Wilmer César Enrique Cueva Ruesta  
**VOCAL**

## **Dedicatoria:**

La presente tesis va dedicado a mi familia, amigos y Dios, especialmente a mi madre Nélica quien siempre estuvo a mi lado apoyándome cuando mis fuerzas se me desvanecían, con su sola presencia y ayuda hicieron posible este trabajo; va dedicado a mi esfuerzo, paciencia y perseverancia.

## **Agradecimiento**

A mis padres Nélida y Marcial por su invaluable apoyo y amor incondicional, gracias a su enorme sabiduría he podido desenvolverme en sociedad; a mis hermanos por ser ejemplos a seguir; a mis sobrinos porque iluminan mis días con su enorme ternura; también a mis amigos que me brindaron la ayuda emocional que me sirvió de empuje para elaborar la presente investigación, y, por último, pero no menos importante a Dios por guiarme en el camino del amor, valentía y bondad.

Finalmente, 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.

## RESUMEN

Este estudio aborda el tema del beneficio social llamado “Asignación Familiar”, mismo que les corresponde a los trabajadores de la actividad privada en Perú, los alcances normativos de este beneficio social se encuentran establecidos en la ley N°25129, asimismo, se consignan los requisitos para la percepción de este beneficio, se observó un vacío respecto a los trabajadores que tienen a su cargo a hijo(s) o cónyuge en estado de discapacidad, puesto, que no se regula una excepción para seguir percibiendo el beneficio en este caso.

Se planteó como objetivo fundamental determinar los efectos jurídicos de la modificatoria del art. 2 de la ley 25129 para contribuir a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador de la actividad privada en la legislación laboral, para ello se empleó la metodología de tipo mixta con diseño no experimental, obteniendo los resultados a través del instrumento encuesta cuya población fueron abogados especialista en Derecho Laboral entre jueces, secretarios y abogados libres, como resultado se obtuvo que un 64% respondió estar de acuerdo que la asignación familiar deba otorgarse sin establecerse un límite de edad en el caso que el trabajador tenga a cargo un hijo o cónyuge discapacitado; se concluyó que los efectos jurídicos que acarrea la modificación del art. 2 de la ley 25129 serían beneficiosos para la familia del trabajador, pues tendrá el derecho de percibir la asignación familiar sin importar la edad del hijo o cónyuge con discapacidad, siempre y cuando éstos sigan dependiendo del trabajador.

Palabras Clave: Asignación familiar, Derecho laboral, ampliación, sin límite de edad, discapacidad, régimen privado.

## **ABSTRACT**

This study addresses the issue of social benefit called "Family Allowance", which corresponds to workers in private activity in Peru, the regulatory scope of this social benefit is established in Law No. 25129, also, the Requirements for the perception of this benefit, there is a gap with respect to the workers who are dependent on their child (ren) or spouse in a state of disability, since there is no exception to continue receiving the benefit in this case.

The main objective was to determine the legal effects of the amendment of art. 2 of the law 25129 to contribute to the maintenance of the child and spouse with disabilities of a worker of the private activity in the labor legislation, for this the mixed methodology with non-experimental design was used, obtaining the results through the survey instrument whose population were lawyers specialized in Labor Law among judges, secretaries and free lawyers, as a result it was obtained that 64% answered that the family allowance should be granted without establishing an age limit in the case that the worker has a child in charge or disabled spouse; it was concluded that the legal effects that the modification of art. 2 of Law 25129 receives benefits for the worker's family, since they will have the right to receive the family allowance regardless of the age of the child or spouse with a disability, as long as they continue according to the worker.

Keyword: Family allowance, labor law, extension, without age limit, disability, private regime

## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1.REALIDAD PROBLEMÁTICA. ....</b>	<b>11</b>
1.1.1. A nivel internacional .....	11
1.1.2. A nivel nacional.....	12
1.1.3. A nivel local.....	13
<b>1.2.ANTECEDENTES .....</b>	<b>13</b>
1.2.1. A nivel internacional .....	13
1.2.2. A nivel nacional.....	15
<b>1.3.ABORDAJE TEORICO .....</b>	<b>17</b>
1.3.1. Derecho del Trabajo.....	17
1.3.2. Derechos al trabajo .....	18
1.3.3. Beneficios sociales.....	20
1.3.3.1. Criterios para la delimitación de los alcances de los Beneficios Sociales.....	22
1.3.3.2. Tipos de beneficios sociales.....	23
1.3.3.2.1. Beneficios Sociales Legales .....	24
1.3.3.2.2. Beneficios Sociales remunerativos.....	24
1.3.3.2.3. Beneficios Sociales no remunerativos .....	24
1.3.3.2.4. Beneficios Sociales convencionales .....	26
1.3.4. La Asignación Familiar .....	26
1.3.4.1. Concepto .....	27
1.3.4.2. Requisitos.....	29
1.3.4.3. Beneficiarios .....	29
1.3.5. Casos particulares .....	30
1.3.6. Base legal.....	31
1.3.7. Derecho comparado .....	33
1.3.7.1. Colombia .....	33
1.3.7.2.Argentina .....	34

1.3.7.3.Bolivia .....	35
1.3.7.4.Costa Rica.....	36
1.3.8. Asignación Familiar para hijos o cónyuge con discapacidad.....	37
1.3.8.1. La discapacidad .....	37
1.3.8.1.2. Concepto.....	38
1.3.8.1.3. Tipos de discapacidad.....	39
1.3.8.1.4. Modelos en que se fundamenta la discapacidad .....	42
1.3.8.1.4.1. Modelos Médico-Biológico.....	42
1.3.8.1.4.2. Modelo Social.....	43
1.3.8.1.4.3. Modelo de las Minorías Colonizadas:.....	43
1.3.8.1.4.4. Modelo Universal de Discapacidad: .....	44
1.3.8.1.4.5. Modelo Biopsicosocial: .....	44
1.3.9. Comentarios a la Ley General de Personas con discapacidad N°29973 .....	44
<b>1.4.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: .....</b>	<b>46</b>
<b>1.5.JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>46</b>
<b>1.6.HIPÓTESIS .....</b>	<b>47</b>
<b>1.7.OBJETIVOS .....</b>	<b>47</b>
General .....	47
Específicos.....	47
<b>II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>49</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	49
2.1.1. Tipo de Estudio: .....	49
a. Diseño no experimental:.....	49
2.2. Variables y Operacionalización.....	50
2.3. Población y Muestra.....	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	53
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	53



2.6. Aspectos éticos .....	53
Dignidad Humana.....	53
Voluntariedad .....	54
Originalidad.....	54
2.7. Criterios de rigor científico .....	54
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>55</b>
3.1. Tablas y Figuras .....	55
3.2. Discusión de Resultados.....	73
3.3. Aporte Práctico.....	76
<b>IV. CONCLUSIONES .....</b>	<b>78</b>
<b>V. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>79</b>
<b>VI. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>80</b>
<b>VII. ANEXOS .....</b>	<b>87</b>
ANEXO N°01: ENCUESTA.....	87
ANEXO N°02: FICHA DE VALIDACION DE ENCUESTA.....	89
ANEXO N°03: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	91
ANEXO N°04: JURISPRUDENCIA.....	93
ANEXO N°05: CARTA DE ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN LA INSTITUCIÓN .....	94

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación “PROPONER AMPLIAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA CONTRIBUIR A LA MANUTENCIÓN DEL HIJO Y CONYUGE CON DISCAPACIDAD DE UN TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL”, está orientada a desarrollar y analizar el beneficio de la asignación familiar como forma de coadyuvar a la manutención de los hijos y cónyuge con discapacidad, y que estos necesiten de constantes tratamientos lo que crea una necesidad en el hogar de tener más medios económicos que una familia sin miembros con algún tipo de discapacidad.

En ese sentido, y como ya es sabido el beneficio de percibir asignación familiar viene a ser un derecho que se le otorga al trabajador de la actividad privada, siendo que el empleador debe y tiene que concederle, así como los demás beneficios que estipula; actualmente el monto por asignación familiar según la ley 25129 es de 10% de la RMV, (noventa y tres soles), como podemos notar es una colaboración al hogar del trabajador bastante ínfima pero valiosa para aquellos hogares que más lo necesitan; ante ello se deben tomar medidas para proteger a la familia del trabajador y más aún si este tiene a su cargo un hijo o cónyuge en discapacidad pues al cumplir la mayoría de edad la dependencia no cesa, con toda seguridad continua y tomando de ejemplo a países hermanos como Argentina, Chile, Costa Rica, entre otros, la entrega de asignación familiar debe ser sin límite de edad en estos casos.

Por otro lado, sabemos que el derecho laboral debe proteger los derechos de los trabajadores, así como también respetando el Principio de Diferenciación, para poder detectar quienes necesitan que este beneficio se extienda por ser una ayuda vital para el desarrollo de los miembros del hogar, no obstante ¿si no se amplía el beneficio de la asignación familiar perjudicaría a la economía familiar?, teniendo en consideración que el Estado debe proteger a los sectores más vulnerables de la población realizando un trato diferenciado en ellos; en ese sentido, esta investigación se realizó con la colaboración de abogados especialistas en derecho laboral para que den un mejor enfoque de la norma y la solución ante el problema latente.

## **1.1. Realidad Problemática.**

### **1.1.1. A nivel internacional**

La estabilidad económica para sostener una familia es siempre de preocupación para los padres que tienen a cargo a sus hijos, pues gracias a que laboran se puede cubrir los gastos en la familia, por ello la llamada asignación familiar se ha constituido como un beneficio social.

En lo referente a través de su portal web la Fundación Adecco de España (2018) ha elaborado el 5º Informe Discapacidad y Familia, cuyo objetivo es realizar una aproximación a la situación de las familias que tienen a hijos con discapacidad, a través de una encuesta llegaron a la conclusión que las familias que participaron en la encuesta habrían invertido la suma de seis mil (6.000) euros anuales en gastos por tratamientos y terapias, las mismas que en su mayoría son específicas para cada discapacidad, y de esta manera poder conceder al hijo discapacitado un mejor desarrollo y calidad de vida. Las terapias que antes fueron mencionadas pueden ser por diversas razones, pero de manera general se clasifican en: conductuales, fisioterapias, cognitivas, terapias para el habla. Hay discapacidades que necesitan un especial y distinto tratamiento, nos referimos a las de tipo intelectual, el costo de inversión de vuelve mucho mayor. Según indica el informe de FEAPS que hay un elevado esfuerzo económico que realizan las familias que tienen a su cargo una discapacidad intelectual en España, este informe fue presentado en 2014, ser padre o madre de un hijo discapacitado quiere decir que las familias invierten un aproximado de 24.237 euros anuales, la cifra es de ciento dos por ciento del salario medio anual en el país de España (23.650 euros, según el ESADE). (Adecco, 2018)

Asimismo, la pag. web Vive en el 2018, realizo una encuesta a mujeres de México, Brasil y Chile sobre la frustración de que el dinero condicione la vida de un hijo con discapacidad; nos cuenta la señora María Silva que su hijo tiene parálisis cerebral y tiene que estar todo el día con él, no puede valerse por sí solo y el dinero que percibe en su trabajo la mayor parte lo utiliza para tratamientos de su menor hijo. (Vive, 2018)

En el portal web de Europapress (2018), expresa que las familias con hijos con algún tipo de discapacidad gastan una media de 700 euros al mes en terapias, según se desprende de un informe realizado por el grupo Parlamentario de Podemos y la Plataforma de familia con

hijos con discapacidad para detectar los problemas para acceder a servicios sanitarios y el gasto que les conlleva.

Según la pág. web El Economista de México (2015), indica que hay aspectos que no puede dejar de lado, como la atención médica, las terapias físicas y/o psicológicas, las medicinas, etcétera, que desde luego incrementan los gastos familiares. Berenice Naranjo, consultora del Instituto de Finanzas Personales, aconsejó que brinden apoyo de todo tipo, psicológico, de terapias físicas, medicinas, atención escolar y desarrollo de habilidades; en algunas asistencias son gratis, pero otras fijan un precio luego de un examen socioeconómico. (El Economista, 2015)

Según el portal web Español Habi, informa que se ha publicado el VIII Informe de Seguimiento en la que nos trae los resultados del nivel de riesgo de pobreza y exclusión social en España dos mil ocho y dos mil diecisiete (2008/2017), elaborado con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y presentado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES) en el Senado, trae como resultado que las personas discapacitadas tienen un nivel más alto de riesgo de padecer pobreza y/o exclusión el cual resulta ser más eminente que las personas que no tienen discapacidad, y estos resultados se vienen repitiendo todos los años, lo que suma un porcentaje de 31,5%, esto quiere decir que una de cada tres discapacitados se encuentra en riesgo de encontrarse en pobreza y hasta exclusión, dicha cifra se convierte en 7 puntos porcentuales muchas más elevada que la de las personas que no tienen discapacidad.

### **1.1.2. A nivel nacional**

El Perú no es ajeno a esta cruda realidad, y los padres de familia tienen la necesidad enorme de tener mayores ingresos económicos para apoyar en la atención de un hijo discapacitado. Lo dicho anteriormente cobra relevancia según el portal web del Diario el Correo en el 2014, cuando nos dice que, de las más de mil 500 personas con discapacidad, al menos 600 son niños en edad escolar, y hoy empiezan con las labores como el resto de menores. El gasto que los padres hacen en sus hijos con alguna discapacidad, es el doble de lo que invierten los padres con vástagos sin dificultades. La coordinadora del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) en Arequipa, Silvia Aguilar, informó que no solo se requieren materiales especiales como el sistema Braile, sino la movilidad escolar en caso de una discapacidad física. (Correo, 2014)

Según el CONADIS (2014) en su Anuario Estadístico del Registro Nacional de Personas con Discapacidad, arroja las siguientes estadísticas el 35.65% de las personas inscritas ante CONADIS presentan una discapacidad severa. Mientras que, la discapacidad moderada afecta al 44.01 % de los inscritos; y el 19.01 % acredita una limitación leve.

Así también debemos resaltar que diversas instituciones se unen para de alguna manera colaborar con las personas con discapacitadas; así tenemos que en la pág. web del periódico El Comercio (2018), indica que el 5.2% de las y los peruanos tienen alguna condición de discapacidad y esta condición no puede ser pretexto para un menor acceso a derechos y oportunidades. Ante esta realidad, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef), inauguraron el "Seminario sobre Medición de la Discapacidad en la Infancia y Niñez" esta semana. Esta iniciativa de ambas instituciones ambas mencionadas aporta para los hogares que tienen a un miembro con discapacitado, pues no solo les darán ayuda emocional, sino también algún incentivo económico.

### **1.1.3. A nivel local**

Podemos decir que las familias que tienen a uno de sus integrantes con discapacidad severa deben percibir más asignación familiar, de lo que una persona normal y sin necesidad de tratamientos requiere, además que la obligación entre un padre y un hijo con discapacidad severa no cesa cuando este cumple la mayoría de edad, sino que está latente de por vida. Asimismo, entre cónyuges si alguno de estos tuviera una discapacidad que lo haga dependiente del otro.

Tal y como informa el Diario El Peruano (2018), en su titular: “Aumento de sueldo mínimo involucra a beneficios laborales”, esto quiere decir que si hay un aumento de la remuneración mínima vital esta acarrea que la asignación familiar se incremente, se mencionó que se persiste en el aumento de sueldo porque mayormente la familia peruana cuenta con dos a más hijos.

## **1.2. ANTECEDENTES**

### **1.2.1. A nivel internacional**

Agustín (2014) en su artículo titulado: “La asignación universal por hijo en Argentina a un

lustro de su implementación”, Argentina; el autor concluyó que, en Argentina la reforma en cuanto a la Asignación Universal por Hijo para Protección Social permitiría reducir la pobreza y, también la indigencia, asimismo, esta reforma daría lugar a una notable disminución de niveles de desigualdad de distribución del ingreso vigentes actualmente.

Pérez (2016), en su artículo denominado “El Impacto de la discapacidad en el Núcleo Familiar”, España; la autora concluyó que podemos apreciar la familia que tiene consigo uno de sus miembros con alguna discapacidad, sufre un gran impacto en todos los aspectos, pues lamentablemente implica un gasto extra para cuidados especiales que requieren las personas con discapacidad. Siendo que tener a un miembro con discapacidad logra un impacto tanto económicamente, laboralmente y social.

Espejo (2009), en su tesis denominada “Necesidades de cuidado que tienen los cuidadores de personas en situación de discapacidad por parte de su familia en la localidad de Fontibón”, para optar el Título de Enfermería por la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá-Colombia; la autora concluyó que el brindar un cuidado a aquellas personas con discapacidad y que son dependientes de algún miembro de la familia para que puedan subsistir, ya sea por medio de cuidados o terapias, tal y como lo dice el autor hay la necesidad de una remuneración económica, es decir, un ingreso extra para estos casos.

Jímenez y Huete (2010), en su informe denominado: “Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad”, España; la autora concluyó que las necesidades que tienen las personas con discapacidad generarían un agravio económico; lo que me parece sumamente importante puesto que lograr la adaptación de un integrante de la familia con la sociedad genera un aumento económico. Además, la autora describe directamente los hogares españoles, y realizando una comparación con la realidad peruana no se aleja mucho, puesto que, igualmente se tiene que hacer gastos para las adaptaciones y la asistencia personal (útiles especiales).

Fundación Adeco (2014) en su artículo denominado “Familia y Discapacidad”, la fundación concluyó que se debe “profundizar”, y es verdad no debemos de ignorar la necesidad que tienen las familias cuando hay un miembro con discapacidad, por ello se le debe de brindar todo el apoyo posible económicamente, puesto que muchas veces el salario mínimo vital se vuelve insuficiente en estos casos. Asimismo, también debo acotar que genera una inversión tener a cargo a un miembro discapacitado, como, por ejemplo: tratamiento específico, terapias, etc.

### **1.2.2. A nivel nacional**

Paredes y Mamani (2017) en su tesis denominada “Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016”, para que opten el Título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, llegaron a la conclusión que el incumplimiento de los beneficios sociales legales otorgados a los empleados del régimen privado de la Municipalidad Distrital Sachaca en relación al derecho de obtener la asignación familiar presenta un nivel de cumplimiento de 64%, un 36% evidencia que no se ha cumplido con este beneficio, por la razones de: desconocimiento de exigir el goce de este derecho.

Altamirano (2017), en su tesis denominada “El reconocimiento del beneficio de asignación familiar a las familias reconstituidas, como mecanismo de desarrollo de este tipo de familia en el Perú”, para obtener el Título Profesional de Abogado por la Universidad César Vallejo; concluyo que el otorgamiento por asignación familiar su finalidad es ayudar al sostenimiento de hijos del trabajador; en este acápite, si bien es cierto trata sobre qué se debe reconocer el beneficio de la asignación familiar a familias reconstituidas, y, por ende, se estaría haciendo una diferenciación por el tipo de caso que es; también es cierto que el legislador debe tener en cuenta que una familia con un miembro discapacitado necesita elevar su bolsa familiar económica, por la naturaleza que tiene. La atención a la persona con discapacidad es un problema latente, y estas tal como señala el autor varían de acuerdo al grado severidad, por ello se deberían ofrecer más medios de ayuda económica para los trabajadores que tienen a su cargo un miembro con discapacidad y que por cuestiones de dinero no pueda ayudarlo a que se desarrolle como persona, el progreso de este grupo minoritario también debe ser prioridad de estado.

La atención a la persona con discapacidad es un problema latente, y estas tal como señala el autor varían de acuerdo al grado severidad, por ello se deberían ofrecer más medios de ayuda económica para los trabajadores que tienen a su cargo un miembro con discapacidad y que por cuestiones de dinero no pueda ayudarlo a que se desarrolle como persona, el progreso de este grupo minoritario también debe ser prioridad de estado.

Raya, Caparrós y Peña (2012), en el informe denominado “Estudio de la discapacidad en la

región Piura”, los autores concluyen que los autores concluyen que los ingresos económicos para las personas con discapacidad deben ser mayores a las de una persona sin discapacidad porque implica una suma de necesidades que su mismo cuerpo requiere (tratamientos).

Chino y Eláez (2018), en tesis denominada “Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores”, para obtener el Título Profesional de Abogado por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, los autores concluyen que el Estado es responsable de velar por el cumplimiento de beneficios sociales, por ello, deberá realizar efectivas fiscalizaciones.

### **1.2.2. A nivel local**

Saldaña (2018), en su tesis titulada “Modificatoria del Artículo 1 de la Ley 25129 para mejorar el Monto por Asignación Familiar en la Legislación Laboral Peruana” para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad Señor de Sipán, la investigadora sustenta su tesis en la modificatoria del art. 1 de la Ley 25129 en razón de aumentar del 10% al 20% del IML por asignación familiar, concluye que: luego de hacer un análisis del actual estado del monto por asignación familiar en el régimen privado, se verifica que, actualmente el monto que se concede por asignación familiar es muy ínfimo razón por el cual el proyectar la modificatoria del porcentaje que se otorga por asignación familiar resulta totalmente razonable.

Mirenghui (2018), en su tesis denominada “Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la ley general de la persona con discapacidad en las grandes empresas privadas del Distrito de Chiclayo – 2017”, para optar el Título Profesional de Abogado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; el autor concluye que la discapacidad, ya sea en el ordenamiento jurídico internacional como nacional, ha sido objeto de cambios en cuanto a sus denominaciones las mismas que se refieren a las deficiencias que tienen naturaleza permanente que presenta una persona, limitándolas al entorno que las rodea. Sin embargo, el modelo social, sin duda alguna, es el nuevo paradigma que necesariamente tiene que estar inmerso en la sociedad, con la finalidad de poder erradicar todo tipo de discriminación o límites, entre las que destacan, las actitudinales, las sociales y económicas. El autor menciona que existe una “limitación” con respecto a las condiciones de las personas con discapacidad, dicha limitación puede ser menor si se les brinda a los trabajadores una ampliación de la asignación familiar.



### **1.3. ABORDAJE TEORICO**

En este acápite se expondrá las bases teóricas doctrinarias que fundamentan nuestra investigación, referidos a los temas como el Derecho laboral, derechos del trabajador, los beneficios sociales (criterios y tipología) y todo lo referente a la asignación familiar (concepto, naturaleza, beneficiarios, base legal, entre otros).

#### **1.3.1. Derecho del Trabajo**

Para Neves (2003) el derecho de trabajo se origina en aquellas relaciones que se derivan de una prestación de un servicio personal por cuenta de otro, es decir, para que hablemos de un trabajo es necesario que cumpla con ciertas características: subordinación (que exista la relación empleado- empleador y que el primero este sometido al segundo), remunerado (al servicio brindado por el empleado se le reconoce con una suma de dinero), dependiente (existe una línea vertical entre empleado y empleador), a continuación citaré diferentes autores que enriquecen con su sapiencia y nos concede una acepción más específica sobre Derecho Laboral. (p.78)

Para Albuquerque (2006), el Derecho Laboral es aquella cohorte de normas jurídicas en cual regula tanto las relaciones que se genera solo de un individuo a otro y las que se dan entre agrupaciones o un grupo de trabajadores y el empleador, las mismas que se originan entre un empleador privado y los empleados que realizan algún servicio bajo la autoridad del empleador. El autor también precisa, que, en cuanto al derecho del trabajo, en concreto es un derecho de existencia y no de esencia, porque se sustenta en la parte económica que toda empresa privada quiere tener, acompañado por supuesto de la necesidad de superación de los empleados para llega a tener una calidad de vida y de trabajo.

Es importante fijar que el Derecho de Trabajo a diferencia del Derecho Penal o Derecho de Familia, el primero tiene su fundamento en el lucro, asimismo, existentes dos importantes sujetos: el empleado y el empleador, ambos buscan un provecho, el primero estabilidad económica, y el segundo estabilidad y éxito en su empresa.

Señala Bernuy (2010) que el Derecho Laboral es aquella agrupación de normas, directrices, principios y además están conformadas también las instituciones o empresas que contienen las condiciones de índole general para la prestación de trabajo.

Por otro lado, para Cabanellas (2001) el Derecho Laboral contiene una regulación de las

relaciones jurídicas entre empleados y empleadores; añade que el empleador puede ser privado o del Estado; y en lo referente al trabajo subordinado, que pueden existir diferentes formas de prestar los servicios, esto es por las características del empleado (profesional u obrero), pero teniendo en cuenta que todos los empleados tienen los mismos derechos laborales.

Para culminar, en la tesis escrita por Paredes y Mamaní (2017), señalan que el Derecho al trabajo, se trata de aquel universo de normas legales que prevén las relaciones entre trabajador y empleador por la conexión que ambos, y acompañado a ello las Garantías que deben ser obligatoriamente cumplidas a favor del empleado, tales son: derechos (derecho de sindicación, salario mínimo) y beneficios sociales (compensación por tiempo de servicio, asignación familiar, etc); es importante esta rama del derecho porque el empleado al realizar una determinada actividad produce una modificación en el mundo exterior, es decir, mueve el sistema económico e beneficio propio y de un tercero.

Para Boza (2014) el Derecho del Trabajo constituye una relación jurídica- económica que tiene carácter contractual entre dos partes (empleador y trabajador), asimismo indica que, cumple con características muy concretas: se genera una relación de sujeción, una relación de ajenidad y finalidad económica. (p.14)

### **1.3.2. Derecho al trabajo**

Hago referencia que los derechos individuales de trabajo, según Paredes y Mamaní (2017) son aquellas normas que se rigen dentro de una relación entre empleador y empleado, y con ello se lleva a cabo una relación jurídica. (p.33)

Es necesario acotar lo establecido por el Tribunal Constitucional respecto al derecho al trabajo a través del Exp. 1124-2001-AA/TC[11] “ este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (Tribunal Constitucional, 2002)

Toyama citado por Paredes (2019) indica que el derecho al trabajo contiene una exégesis constitucional que a través del tiempo ha evolucionado preclaramente, a tal punto que es, indudablemente, el derecho que suele ser el más mencionado por el Tribunal Constitucional en aquellas sentencias de amparo laborales.

Por otro lado, Landa Arroyo citado por Paredes (2019) indica que los alcances del

derecho al trabajo contienen una dimensión subjetiva o individual y una dimensión institucional y objetiva. En cuanto al derecho subjetivo, el derecho al trabajo implica el derecho al acceso al empleo, así como también el derecho a la protección necesaria frente al despido arbitrario. Desde una perspectiva institucional, el derecho al trabajo le impone al Estado un deber de crear políticas, programas y planes que de alguna u otra manera influyan de forma positiva para lograr el pleno empleo en el país.

En ese sentido, las normas laborales y la misma norma Constitución Política del Perú le garantiza derechos al trabajador, es necesario advertir que hay derechos y beneficios tan especiales que se establecen dependiendo al régimen laboral al cual se encuentren supeditado, en nuestro ordenamiento jurídico peruano existen el régimen de la actividad privada (DL. N°728) y el régimen público (DL N° 276); es así que los derechos podemos identificarlos en las siguientes tablas del Boletín del Ministerio del trabajo y Promoción del Empleo (2014):

<b>DERECHOS LABORALES COMUNES AL RÉGIMEN LABORAL GENERAL Y RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA</b>			
<b>BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>RÉGIMEN LABORAL GENERAL O COMÚN</b>	<b>MICRO EMPRESA</b>	<b>PEQUEÑA EMPRESA</b>
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.		
VACACIONES	El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. Estas pueden reducirse de 30 días	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.
JORNADA NOCTURNA (Entre las 10:00 p.m. a 6:00 a.m.)	Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta.	Si la jornada habitualmente es nocturna, no se aplicará la sobre tasa del 35%	Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta.
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)	Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).	No.	15 remuneraciones diarias depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y le tocará una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones.	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización el equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización el equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
ASIGNACIÓN FAMILIAR	10% de la remuneración mínima vital, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad este cursando estudios superiores.	No.	No.

Fuente: Boletín del Ministerio del trabajo y Promoción del Empleo (2014)

### 1.3.3. Beneficios sociales

En ideas de Soto (2014), los trabajadores en el Perú, se hacen acreedores de derecho a prestaciones o beneficios sociales cumpliendo con ciertos presupuestos tales son: haber laborado por el tiempo de 3 meses y quince días en cualquier empresa. Asimismo, las prestaciones o beneficios sociales se encuentran establecidos en la legislación peruana y estos son: compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, seguro de vida por ley, y también dependiendo la condición del trabajador como la maternidad para las trabajadoras, entre otros. En este acápite también hablaremos sobre la llamada “satisfacción laboral”, es decir, aquel punto en el que el empleado se siente complacido con su sueldo y en consecuencia si cumple sus expectativas de acuerdo a sus necesidades personales. En ese sentido, Rosillo (2012) advierte que la “satisfacción laboral” es un tema muy importante y de mucho interés, además de ser muy destacado en el ámbito laboral todo esto se fundamenta en el conocimiento y creatividad y por ende en el proceso de desarrollo de políticas organizacionales están se deben llevar a cabo con un compromiso de gestión sensible, es decir, escuchando y atendiendo las diversas necesidades del trabajador para que se llegue a un clima laboral armónico.

En igual orden de ideas Oliver (2013) fundamenta que la satisfacción está relacionada a la felicidad que alcanza un trabajador respecto a una visión utilitarista del comportamiento de consumo, esto porque la reacción del sujeto es la ilación de un proceso que contiene una información y la valoración del efectivo cumplimiento a las funciones que se le han sido asignadas respecto a un servicio que brindó o a un bien determinado. Entre otras cosas, la sensación de satisfacción o goce es tan beneficiosa para el ser un humano porque le causa placer, difícil de anticipar y valorar a priori.

Siendo así Toyama (2014) afirma que en las relaciones de trabajo hay más vertientes importantes entre ellos tenemos a los beneficios sociales. Ciertamente es que en la realidad peruana no se cuenta con un Código Laboral, y antes los diversos cambios drásticos que ha conllevado la regulación de los beneficios a los trabajadores en el Perú, es necesario y obligatorio para los estudiados del derecho conocer la normatividad laboral que regulan los beneficios sociales, así como la pautas que se deberán tomar en cuenta para una correcta interpretación tanto para el órgano jurisdiccional al momento de decidir sobre algún proceso, así como para los interesados del derecho laboral.

El autor afirma que en el derecho laboral hay una inexistencia en la justicia especializada la rama antes mencionada, por lo que, comparto su idea porque en la actualidad no contamos con un Código Laboral, siendo así las normas laborales deben ser conocidas para su correcta y justa interpretación.

Asimismo, tenemos a Soto (2014) quien precisa que los beneficios sociales son aquellas prestaciones a los trabajadores en bien del servicio que brindan, agrega también que tienen una naturaleza jurídica de seguridad social, no se acumulan y son insustituibles que el empleador ofrece al trabajador, también indica que el objeto de los beneficios sociales es la de mejorar la calidad de vida del mismo empleador y lógicamente la de su familia a cargo.

Por otro lado, tenemos Díaz (2014) quien considera que los beneficios sociales vienen a ser aquellas ayudas o percepciones que se dan al empleado para de esta manera fomentar y generar un ambiente familiar de bienestar. Estas están adheridas a todos los derechos que le corresponde al trabajador por el servicio que brinda, estos nacen con la ley, y se establecen una vez que haya un contrato de trabajo. (p. 97).

En esa misma perspectiva Toyama (2015) menciona que los beneficios sociales son aquello que reciban los trabajadores por ser dependientes, teniendo en cuenta su origen que puede ser: entre acuerdo, heterónimo y legal, de la relación género- especie, además de ello hay una obligatoriedad de que el empleador cumpla con otorgar los beneficios sociales, lo importantes es que se hace acreedor el trabajador tan solo por tener tal condición. Es decir, que los beneficios sociales actúan de forma independiente, sin que importe el régimen laboral del trabajador, o su fuente origen, o la duración.

Asimismo, teneño a Paredes y Mamani (2017) quienes señalan que los Beneficios Sociales desempeñan un rol social y resulta ser una ayuda esencial, debido a que ayudan para el sustento de la familia del trabajador y, en consecuencia, a tener una vida digna. (p. 74).

Asimismo, tenemos a Tizón (2005) quien refiere que los beneficios sociales dotan de legalidad porque están reconocidos y garantizados por la ley, asimismo, señala que estos son: las gratificaciones, el seguro de vida, asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, entre otros derechos laborales consignados en la ley.

Asimismo, indica Boza (1998) que los beneficios sociales se caracterizan por ser ingresos laborales que todo trabajador tiene derecho a percibir, esto sin importar su

importe, la actividad que realice o el período de su pago. (p.145).

Asimismo, tenemos a Machicado (2016) quien refiere que los beneficios sociales son retribuciones que la propia empresa da a los trabajadores, esto no solo se basa en dar a la deriva, sino que con ello se busca que el trabajador se sienta satisfecho con su trabajo y a la vez darle un reconocimiento a su valor y potencial humano.

Según Saco (2001) indica que cuando hablamos de beneficios sociales nos estamos refiriendo a las aquel otorgamiento o ventaja que se le atribuye al trabajador en razón a la labor que realiza, sin embargo, no debe haber confusión alguna entre beneficios sociales y la remuneración o cualquier otro acto de naturaleza salarial, o aquellas indemnizaciones ya sea a causa de un despido arbitrario.

Asimismo, citaremos a Caballero (2013) quien resalta que los beneficios sociales es todo aquello en el que el trabajador se hace acreedor como remuneración, también indica que estas se dividen en dos clases: no monetario y monetario, por ejemplo, la asignación familiar tiene carácter remunerativo tal como indica la ley, el seguro social , primas, bonos; por lo que podemos concluir que es la universalidad de ingreso que el trabajador recibe en razón a la vigencia de sus contrato laboral como también al finalizar este.

### **1.3.3.1. Criterios para la delimitación de los alcances de los Beneficios Sociales**

En el acápite anterior se ha explicado el significado de los beneficios sociales según diferentes autores, ahora nos vamos a centrar a los cinco criterios que se han reconocido en la doctrina, tal como indica Toyama, identificando los siguientes:

#### **a) Criterio restrictivo:**

Esta se establece en la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, según el decreto legislativo 688 del año 1991.

Según la ley antes mencionada solo son beneficios sociales:

- Bonificación por el tiempo de servicios
- Seguro de vida
- Compensación por tiempo de servicios.

Es decir, que para el criterio restrictivo no cuenta a las utilidades y los beneficios sociales que faltan.

**b) Criterio amplio:**

Este criterio como su mismo nombre lo indica, considera que los beneficios sociales estarían compuestos por todo el suplemento y complemento que percibe el trabajador, obviamente como razón principal tenemos a la remuneración. Aquí tenemos a: vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, etc.

**c) Criterio diferenciador:**

Para hablar de este criterio es importante citar al artículo 24, segundo párrafo de la Constitución Política del Perú, el mismo que hace una diferenciación entre lo que es la remuneración y los beneficios sociales y a la vez indica que ambas figuras deben tener un carácter prioritario sobre cualquier obligación del empleador, un ejemplo sería que cuando una empresa está en quiebra y entra en un procedimiento concursal lo primero que se debe cancelar es la deuda a sus trabajadores.

**d) Criterio excluyente:**

El presente criterio se encuentra establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N°001-97-TR, porque determina que la Compensación por tiempo de servicios es un beneficio social que su finalidad es la de proteger de riesgos económicos cuando el trabajador finaliza su contrato laboral, es decir compensa al empleado por todo el tiempo brindado en la empresa. Este criterio apunta que la CTS sería el único beneficio social, excluye a las demás porque indica que este beneficio se acerca más a la protección del trabajador después de que perdió un trabajo. Sin embargo, tenemos que el D.L N° 688 también determina como beneficios sociales al seguro de vida.

**e) Criterio legal:**

Este criterio postula en que los beneficios sociales surgen y se mantienen vigentes gracias a que encuentran su respaldo en la ley. Sin embargo, este criterio padece de una limitación ya que por lo mismo que se basa solo en la ley, está aparta y no toma en cuenta a los beneficios sociales que pueden provenir del acuerdo entre las partes (empleado-empleador) en el contrato de trabajo.

**1.3.3.2. Tipos de beneficios sociales**

### **1.3.3.2.1. Beneficios Sociales Legales**

Para Castillo (2015) los beneficios sociales son aquellos que están establecidos en la norma, además el autor realiza una división respecto a ellos, de la siguiente manera: no remunerativos y remunerativos.

Dentro de los beneficios legales encontramos a los siguientes:

### **1.3.3.2.2. Beneficios Sociales remunerativos**

Para referirnos a este tipo de beneficios sociales es necesario citar a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que determina que “remuneración” es todo ingreso del empleado para lograr una satisfacción económica, cuenta con estas características, tal como lo indica Castillo (2015).

- Incremento patrimonial: resulta una mejora económica en el empleado.
- Contraprestativo: hay dos partes que resultan beneficiadas, el empleado (derechos laborales- beneficios sociales) y el empleador (mejora la productividad de su empresa).
- Libre disponibilidad: la libertad del empleador para disponer sus activos de la empresa.

De acuerdo a lo que ya se mencionó anteriormente en la actualidad las normas laborales han establecido que el empleador debe otorgar beneficios sociales a sus trabajadores, todo ello si es que se cumplen los requisitos que exige la ley.

Resulta que algunos son considerados como remuneración establecidos en la norma, aunque en ocasiones no son de carácter contraprestativo.

Es importante mencionar que beneficios sociales tiene carácter remunerativo, estos son: asignación familiar, aquellos descansos remunerados (el descanso por sábados y domingos, feriados y vacaciones), las horas extras y las famosas gratificaciones por determinadas celebraciones como son navidad y fiestas patrias.

### **1.3.3.2.3. Beneficios Sociales no remunerativos**

Los B.S no remunerativos se encuentran establecidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se ubican en el artículo 7, la que a su vez tiene concordancia con los artículos 19° y 20° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. En el siguiente párrafo haré una interpretación de los mencionados artículos: se establece que en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650



estos no tienen calidad de ser remunerativos bajo ningún efecto legal.

#### Artículo 7°- Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Se determina que no son remuneraciones computables (remuneración básica) las siguientes:

- a) Se encuentran aquellas gratificaciones extraordinarias u otras retribuciones que reciba el empleado de forma adicional, teniendo en cuenta que el empleador puede tomarse la libertad de entregar cualquier ventaja o provecho a su personal, también se encuentran los que han sido objeto de convención colectiva, o si hubiera existido un proceso de mediación o conciliación, o también los que establezca la autoridad administrativa de trabajo para el caso peruano puede ser la SUNAFIL, también tenemos las consignadas a través de un laudo arbitral. Aquí también se encuentra la bonificación por cierre de pliego, que es la suma que una empresa entrega a los trabajadores que están afiliados a un sindicato siempre y cuando haya terminado una negociación colectiva de manera satisfactoria.
- b) Todos los requisitos que estipula la ley.
- c) En este apartado se considera a las diferentes festividades o celebraciones o en que el empleado va a requerir de más ingresos económicos, entre ellas tenemos: las asignaciones o bonificaciones por nacimiento de hijos, por matrimonio, también se considera el fallecimiento de algún ser querido que tenga semejante naturaleza. Es necesario recalcar que se otorgará al empleado por lo antes mencionado siempre y cuando sea un monto razonable y además de ello se encuentre bien fundamentado, es decir, goce de certeza. También figuran las asignaciones que se otorguen con motivo de específicas festividades y que estas se hayan pactado por negociación colectiva.
- d) Aquellos bienes que la empresa conceda a sus empleados, propio de la producción y el trabajo que realizan, con la finalidad de que sirva de consumo propio y de su familia, todo esto en una cantidad prudente.
- e) Todo lo que se confiere al trabajador para el correcto desempeño de su trabajo, o quizás las herramientas que se necesitan para el ejercicio de sus funciones, estos pueden ser: viáticos, vestimenta, movilidad, en general todo aquello que resulte beneficioso para que la empresa surja y cumpla sus metas propuestas además de

que estas no podrían constituir algún tipo de aprovechamiento patrimonial para el empleado.

- f) El refrigerio que no se refiera a la alimentación principal, la alimentación principal valga la redundancia se refiere a todas las comidas durante el día: desayuno, almuerzo y cena, conforme lo estipulado en el artículo 12 de esta ley.

#### **1.3.3.2.4. Beneficios Sociales convencionales**

Por la palabra convencionales entendemos al acuerdo entre las partes, es decir, la propia manifestación de voluntad que exprese el pedido de ambos lados; ahora bien, podemos indicar que gracias a la autonomía privada colectiva en la que goza los sujetos laborales estos pueden acotar el otorgamiento de los beneficios que se hayan acordado y los cuales serán entregados al o los trabajadores, la actuación de estos beneficios sociales serán adicionales a los que la ley indica. Ante ello, Toyama (2014) manifiesta que los beneficios convencionales, vienen a ser aquellos que el empleado recibe de forma adicional a lo determinado en ley, por acuerdo de las partes.

Se han logrado identificar algunos de los beneficios adicionales, estos pueden ser:

- a) Bonificación por quincena
- b) Un bono por cumplir las metas que les ha sido asignadas a los trabajadores
- c) Una asignación por retornar luego de las vacaciones.
- d) Una gratificación por alguna festividad

#### **1.3.4. La Asignación Familiar**

De forma preliminar podemos referir que lo percibido por el trabajador de prever en lo más mínimo su subsistencia y la de su familia. En esa perspectiva Fallon (1933) señala que: Siempre que las condiciones económicas lo permitan, la justicia exige 'que el salario sea por lo menos suficiente, para asegurar la subsistencia del obrero y de una familia tomada como tipo (p. 251).

Cabe agregar, lo que Olea y Tortero (2000) explican sobre la cuestión del riesgo familiar, sosteniendo que si las cargas que sobre el miembro de la familia que obtiene las rentas arroja la situación de dependencia económica en que respecto de él se hallan los demás, constituye entonces un riesgo que se concreta individualmente y tiene o

puede tener, un aspecto económico consistente en un defecto de la renta normal para la atención de las necesidades, bien que el defecto no surja tanto del correlativo defecto de las rentas como del exceso de gastos.

#### **1.3.4.1. Concepto**

Según el portal web de la BCN, el beneficio de la asignación familiar significa un subsidio que es otorgado por el empleador cuando nos encontramos en el régimen privado, el mismo que debe acreditar la existencia de las personas que tiene bajo su cargo.

Según Cabanellas (1963): “las asignaciones familiares constituyen una forma de aseguro que encuadra dentro de los sistemas generales de Seguridad Social”

Por otro lado, Colajanni (1968) refiere que en la actualidad la opinión unánime de la doctrina encuadra al subsidio o asignación familiar, dentro de la esfera de la seguridad social ya que, por obra del legislador fue modificada la situación de hecho que lo incluía en el derecho laboral cuando constituían una concesión voluntaria de los patronos o emanaban de los convenios colectivos”.

La legislación laboral peruana ha previsto conceder a aquellos empleados con carga familiar una suma de dinero en efectivo con el objetivo de solucionar y apoyar de cierta manera en los gastos que acarrea tener a cargo a más de un miembro familiar.

Según lo estipulado en los artículos 1°, 2° y 3° de la ley N°25129 indica que los trabajadores que integrada el régimen laboral de la actividad privada las cuales sus remuneraciones no están reguladas por negociación colectiva y que estos tengan menores hijos a su cargo, o en si en el caso tuvieran hijos mayores el requisito es que ellos estén llevando estudios superiores, para el segundo caso el beneficio de asignación familiar se deberá extender hasta que el hijo culmine sus estudios, la ley de seis años más desde que adquiere los dieciocho años de edad; en cuanto al monto que percibirán se consignara por concepto de asignación familiar, el cálculo del 10% de la remuneración mínima vital que en la actualidad para el año 2019 es la suma de 930 soles, lo cual significa que la asignación familiar es la cantidad de ciento dos soles con tres, esta cantidad es indiferentes al número de hijos que tenga el trabajador o trabajadora.

También la ley le da un especial trato al trabajador porque especifica que, si existiera el caso que al trabajador se le reconociera un monto superior o igual por asignación familiar, se preferirá el que le conceda más beneficio dinerario.

Existan diversas posibilidades de cómo hacer efectiva la entrega por asignación familiar, un caso es que, si tanto el padre como la madre laboran en una misma empresa, ambos empleados tienen derecho al pago de este beneficio social el mismo que recibirán de forma individual.

Es muy necesario indicar que el trabajador no podrá acceder a este beneficio si es que no presenta los documentos requeridos en los cuales se acredite que efectivamente con padres de familia, dichos documentos deberán ser presentados al empleador.

A nivel jurisprudencial tenemos a sobre la Asignación Familiar obtenido por negociación colectivo y lo previsto en la Ley N° 25129, la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2630-2009-HUAURA estableció que se debe dar una interpretación correcta referente al artículo de la Ley N° 25129, la misma que debe ser interpretada en concordancia con principios constitucionales y derechos antes desarrollados en cuanto a la restricción que se estableció literalmente como "los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva" es que los trabajadores no tengan que recibir un beneficio doble por este beneficio de la asignación familiar el mismo que es otorgado de manera general e imperativa en beneficio de los operarios del sector privado, no tomando en cuenta si están o no sindicalizados, como consecuencia del que perciban a raíz del convenio colectivo del previsto por la ley (derecho mínimo), en tal caso los empleados recibirán el que les favorece por ser de mayor cantidad de dinero. Si existiera el caso que el convenio colectivo no haya especificado ningún pago por asignación familiar, los operarios que se hayan sindicalizado tendrán derecho a recibir este beneficio por el monto que establece la ley 25129 y si existiera alguna duda con referencia a la entrega del dinero se deberá recurrir al Reglamento el cual está contenido en el D.S. N° 035-90-TR. Asimismo, se menciona que este criterio (fundamento octavo) tiene naturaleza interpretativa, el mismo que para casos futuros sobre cuestionamientos sobre la entrega de asignación familiar el Colegio fallará tomando en cuenta el mencionado criterio.

#### **1.3.4.2. Naturaleza**

De acuerdo al Art, 3° del D.S. N° 035-90-TR la asignación familiar establecida por la ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa. En consecuencia, su pago debe ser realizado por el empleador de la misma forma que se realiza el pago de la remuneración

de trabajador.

A nivel jurisprudencial, sobre lo Asignación Familiar tenemos a la resolución N.º 35 del exp. 04601-2007-0-701-JR-CI-03, el cual dispone que la asignación familiar viene a ser el derecho que tiene el trabajador que está incluido en el régimen de la actividad privada cuya pago o remuneración no se haya regulado por negociación colectiva, dicho beneficio será el diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital, , por disposición de la Ley N.º 25129 concordante con ello, en el Decreto Supremo N" 035-90-TR mencionan la asignación familiar para los operarios de la actividad privada, también indica que sus remuneraciones no tendrían que haber sido acordadas por negociación colectiva, especifica en el artículo tres: que la asignación familiar establecida por la ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa". (Fundamento Decimo).

#### **1.3.4.2.Requisitos**

Hurtado y Dávila (2018) señala que la entidad empleadora deberá considerar los siguientes requisitos a efectos del otorgamiento de la asignación familiar:

- Que exista un vínculo laboral vigente con el trabajador.
- Que el trabajador mantenga a su cargo uno o más hijos menores de edad o, siendo mayores de edad, que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios. En este último caso, el beneficio se otorgará por un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad por parte del referido dependiente.

#### **1.3.4.3.Beneficiarios**

Según Guerrero (2015) los beneficiarios, es decir, quienes tienen derecho a que se les otorgue la asignación son:

- Los empleados que a su cargo tengan un hijo o más y que estos sean menores de edad (18 años)
- Cuando el hijo menor edad llegue a cumplir dieciocho años, pero esté estudiando estudios superiores o universitarios la asignación familiar podrá aplazarse hasta que el hijo (a) culmine sus estudios en un máximo de seis años desde que cumple la mayoría de edad en adelante.
- Si ambos (padre y madre) laboran en una misma institución, ambas partes tienen

derecho a que se les otorgue este beneficio.

- Otro caso también es que no importante cuantos empleadores tenga el trabajador, absolutamente todos tiene el deber de conceder este beneficio social. (p. 467-468)

### 1.3.5. Casos particulares

El Estudio Caballero Bustamante en su boletín laboral, sobre la asignación familiar establece los casos particulares

Trabajador que tenga a su cargo más de un hijo:

- ✚ La asignación familiar será otorgada de igual manera incluso si el empleado tenga más de un hijo.
- ✚ Cuando padre y madre son trabajadores de la misma institución: En este caso de forma independiente los padres recibirán la asignación familiar, puesto que ambos trabajan de manera individual y por ello los beneficios no son de forma colectiva.
- ✚ En el caso que el empleado trabaje para varios empleadores:

Si llegase a suceder este caso, la ley también lo tenía previsto, pues determina que el trabajador tiene derecho a recibir la asignación familiar de cada empleador.

Cuando el trabajador tenga a su cargo un hijo que ha sido declarado incapaz y ya cumplió la mayoría de edad:

La legislación laboral no ha previsto un procedimiento o tratamiento para este caso; y es que si no hay ninguna especificación de ello nos deja entrever que al momento que este hijo cumple la mayoría de edad el trabajador ya no podrá percibir este beneficio social.

Sobre este punto se está promoviendo la presente investigación, puesto que existe un notable vacío en cuanto al hijo que no puede por sus propios medios sostenerse y genera un gasto adicional para el trabajador.

- ✚ En caso que el hijo mayor de edad se encuentre cursando estudios superiores y a la vez trabaje o que ya tenga hijos a cargo:
- ✚ La normativa es muy general y solo establece que, si el hijo del trabajador ya cumplió la mayoría de edad, pero está cursando estudios superiores aún puede

gozar de este beneficio, la ley no especifica en el caso de que el hijo cuente con un trabajo o ya tenga hijos, simplemente si es que sigue estudiando se le considera y el trabajador recibe la asignación familiar.

### **1.3.6. Base legal**

La primera base legal de la asignación familiar, lo encontramos en la Ley 25129 que presenta los siguientes artículos:

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 10% del ingreso mínimo legal, por todo concepto de Asignación Familiar.

<sup>(1)</sup> Debe entenderse referido al 10% de la remuneración Mínima Vital conforme dispone el Artículo 2° de la remuneración Ministerial 091-92-TR.

-Respecto a la Negociación Colectiva:

La asignación familiar les corresponde a aquellos trabajadores que sus remuneraciones no se hayan establecido por negociación colectiva, por ello es indispensable estudiar el concepto que recae en esta institución jurídica. Según el Centro de Estudios Constitucionales (2006) establece la N.C. es el acuerdo que aprueba crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones concernientes a remuneraciones, circunstancias de trabajo, productividad y demás áreas relativos a las relaciones laborales. En esencia, procede de una autonomía referente que consiste en la capacidad de regulación de aquellas relaciones laborales entre los que representan a los trabajadores y sus empleadores.

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.

Artículo 3.- En caso de que el trabajador perciba beneficio igual o superior por el concepto de Asignación Familiar, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo

La segunda base legal la encontramos en Decreto Supremo N° 035-90-TR 21/12/1989 que regula el reglamento de la ley 25129, este decreto presenta el siguiente articulado:

Artículo 1°: En adelante cuando se mencione la ley, se entiende que está es la Ley 25129.

Artículo 2º: En este artículo se menciona a que sujeto se les puede conceder el beneficio de la asignación familiar:

- Los empleados que estén trabajando bajo el régimen laboral de la actividad privada, además de ello sus remuneraciones no se hayan determinado por negociación colectiva, sin importar la fecha en la que ingresaron.

Artículo 3º: En cuanto al beneficio social de la asignación familiar es de carácter y naturaleza remunerativa.

En los artículos subsiguientes se determina la cantidad exacta que se otorga por este beneficio.

Artículo 4º: En este artículo se especifica que por concepto de asignación familiar se concederá el pago del 10% de la Remuneración Mínima Vital, como ya sabemos la RMV esta presta a cambios y en el presente año 2019 es de 930 soles.

Artículo 5º: En cuanto a los requisitos para que se conceda de forma este beneficio:

- Contar con un vínculo laboral válido y actual.
- Que el trabajador tenga a su cargo uno o más hijos y que estos sean menores de edad.

Artículo 6.- En cuanto al tiempo que dura este beneficio, se considera que se concede la asignación familiar hasta que cumplan la mayoría de edad, la única salvedad que determina la norma es en cuanto si los hijos se encuentran realizando estudios universitarios o superiores, en ese caso la asignación familiar amplificará hasta que el hijo (a) termine sus estudios, asimismo, se da un plazo máximo de seis años después de que ha cumplido la mayoría de edad, es decir, a la edad de veinticuatro años.

Artículo 7º: Existe la posibilidad de que tanto la madre con el padre puedan ser trabajadores de la misma institución, para ese caso ambos tienen derecho a percibir la asignación familiar de forma independiente.

Artículo 8º: En el caso de que un trabajador labore en diferentes empresas, es decir, tenga más de un empleador, aquí la norma favorece al empleado porque tiene derecho a percibir la asignación familiar por cada empleador.

Artículo 9º: La norma prevé que, si el trabajador perciba la asignación con cónyuge, de forma separada a la del hijo, va a subsistir el derecho a que perciba aquélla, no importando el monto que se le otorgue; y, respecto a la asignación por hijo, se preferirá



por la que conceda un mejor beneficio sin importar el origen.

Artículo 10º: La asignación familiar será pagada a cargo del empleador bajo igual modalidad que la que se paga en la remuneración al trabajador.

Artículo 11º: El derecho por el pago a la asignación familiar determinada por la norma, se otorga en la medida que la ley se encuentre vigente, por ello el trabajador se encuentra obligado a presentar los documentos que efectivamente acrediten que tiene a su cargo hijos.

Artículo 12º: Por Resolución Ministerial se dictarán las normas complementarias para la aplicación del presente Decreto Supremo.

### **1.3.7. Derecho comparado**

#### **1.3.7.1. Colombia**

En Colombia la asignación familiar es conocido como el “subsidio familiar”, el cual está reconocido por la ley N.º 789 del año 2002 por la cual se establecen las normas destinadas a prestar un apoyo y protección al trabajador y a su familia, asimismo, se han modificado ciertos artículos del Código de Trabajo.

Dicha ley indica en el artículo primero que el sistema de protección social en realidad es aquella agrupación de políticas públicas que están destinadas a erradicar el desamparo y a que los colombianos gocen de una mejor calidad de vida, enfocándose en los más necesitados. Para de esta manera garantizar tres derechos indispensables en la vida del ser humano: la salud, la pensión y el trabajo.

Por otro lado, la ley establece en su artículo 3º que se otorgará el derecho al subsidio familiar (asignación familiar) en efectivo a los trabajadores siempre y cuando estos tengan a su cargo beneficiarios que gocen con las siguientes características:

1. Los hijos menores de dieciocho años, legítimos, personas naturales, hijos adoptados y los hijastros. Pasando los doce años se necesitará corroborar la escolaridad en la institución estudiantil que esté debidamente aprobado.
2. También serán beneficiarios los hermanos del trabajador que sean menores de dieciocho años, y que estos sean huérfanos de padres, y que tengan una convivencia y una relación de dependencia frente al trabajador, además de ello que tendrán que presentar el certificado de estudios, según lo previsto en el artículo 1.

3. También se le concede este beneficio cuando el trabajador tiene a su cargo a sus padres y tengan más de 60 años, como requisito esencial es que ninguno de los padres reciba un salario o pensión. No podrán cobrar simultáneamente este subsidio más de uno de los hijos trabajadores y que dependan económicamente del trabajador.
4. En este apartado menciona a la minusvalía, es decir si los padres, hermanos huérfanos de padres e hijos que se encuentren en esta condición o si no tienen la suficiente capacidad física para trabajar, y en consecuencia generaría una necesidad económica, esto se realizará sin importar el límite de edad. El operario beneficiario tendrá que acreditar que efectivamente las persona a su cargo conviven con él.
5. También la ley prevé un otorgamiento de este beneficio cuando muere una persona de la cual el trabajador estaba recibiendo un bono familiar, a la muerte de esta persona se le paga al trabajador un subsidio excepcional en el mes que ocurrió, y el monto será la suma de doce mensualidades del subsidio en efectivo que haya estado recibiendo por la persona fallecida.
6. En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario, la Caja de Compensación Familiar seguirá cancelando por doce meses el monto del subsidio por las personas que están a cargo, a la persona que acredite haberse responsabilizado de la guarda, sostenimiento o cuidado de ellos. El empleador avisará tan pronto pueda del fallecimiento de un trabajador afiliado a la Caja de Compensación.
7. Podrán cobrar simultáneamente la contribución familiar por los hijos, el padre y la madre, siempre y cuando las remuneraciones que se han sumado no excedan de cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.

#### **1.3.7.2. Argentina**

Desde 1996, Argentina tiene regulado en su legislación el otorgamiento de una “Asignación por hijo con discapacidad”.

La Ley 24714, en su artículo 6º, lo establece que el trabajador por cada hijo que sea menor de dieciocho años que se encuentre a cargo de él, y también indica otro supuesto y es que si el hijo discapacitado mayor de edad continua a cargo el trabajador se deberá seguir otorgando este beneficio sin importar la edad. Dicho beneficio solo se entregará a la madre o padre, o también podrían ser los tutores o curadores.

Asimismo, en su artículo 8 regula lo siguiente con respecto a de qué forma percibirán este beneficio, y es que se realizará un pago mensual, el mismo que se le adicionará al operario por cada hijo en condición de discapacidad, esto será sin importar la edad que tenga el hijo, se concederá este beneficio desde el mes en que quede acreditada la condición de discapacidad, la misma que deberá ser presentada ante el empleador. A los efectos de esta ley se entiende por discapacidad la definida en la Ley N° 22.431, artículo 2° (Ley 24714, 1996).

En Argentina se establece un régimen de asignaciones familiares, la cual tiene su base legal en la Ley 24714, que determina ciertos límites al momento de otorgar las asignaciones familiares, con respecto a la cuantía se calcularán para cada caso de forma distinta y en función a la totalidad de remuneraciones y prestaciones dinerarias y asignación por maternidad o prestación por desempleo o haberes previsionales correspondientes al período que se liquide, excluyéndose las horas extras y el sueldo anual complementario (SAC) en los casos de trabajadores en relación de dependencia y la prestación anual complementaria en los casos de beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Sobre las asignaciones en concreto, en su artículo 4° establece las siguientes:

1. La asignación que se abonará por hijo
2. La asignación que se abonará por el hijo discapacitado
3. La asignación por el hijo antes de su nacimiento (etapa prenatal)
4. La asignación escolar periódica anual para los niveles de educación inicial, general básica y la polimodal.
5. La asignación por maternidad
6. La asignación por el nacimiento del hijo del trabajador.
7. La asignación por concepto de adopción
8. La asignación por celebración personal: matrimonio.

### **1.3.7.3. Bolivia**

En Bolivia la asignación familiar encuentra su base legal más importante en la Resolución Ministerial N.º 1676, mediante el cual se aprueba el Reglamento de las Asignaciones Familiares, este reglamento tiene como objeto normar y garantizar la

otorgación de las Asignaciones Familiares a la población beneficiaria de manera oportuna y eficientes, contribuyendo a la salud nutricional de las madres gestantes desde el quinto mes de embarazo, se ha previsto también que los primeros días son súper importantes para el recién nacido por ello también son beneficiarios, siendo los beneficiarios el trabajador(a) la esposa o conyugue e hijos, con relación laboral directa e indirecta preservando a su salud para vivir bien.

En Bolivia el régimen de asignaciones familiares, refiere que las asignaciones familiares son prestaciones de la seguridad social brindadas por el Estado, obligatorias para todos los trabajadores, en especie (prenatal y lactancia) y en dinero (natalidad y sepelio). Según las disposiciones legales vigentes, estos beneficios no son de carácter individualizado y constituyen un gasto para la empresa. Las asignaciones que existen son:

- Subsidio prenatal
- Subsidio de lactancia
- Subsidio de natalidad
- Subsidio de Sepelio

#### **1.3.7.4. Costa Rica**

En el país de Costa Rica mediante la Ley 5662 Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, se establece un Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, de este proyecto se programarán recursos para invertir en programas y servicios y de esta manera hacer llegar a las instituciones del Estado, que se encargan de la ayuda humanitaria respecto a la economía de los hogares que tienen pocos recursos; estas entidades son: el Ministerio de la Salud, quien tiene a su cargo programa para combatir la desnutrición, todo ello va dirigido a centros escolares, albergues y casas ayuda.

Asimismo, en relación a la asignación familiar en concreto, es su artículo 5º, dispone que:

Del Fondo se concederán prestaciones con una suma de dinero en efectivo, por el concepto de asignación familiar a los empleados de escasos ingresos y que los mismos tengan a su cargo hijos menores de dieciocho años de edad o también si estos se encuentran en esta de invalidez, también a los mayores de 18 años y menores de 25

siempre y cuando se encuentren estudiando superior.

Se otorgarán este beneficio en concordancia con el reglamento sobre las escalas y montos de tales aportes y siempre en carácter general, es decir, sin exceptuar a ningún grupo de trabajadores, para su otorgamiento el empleador debe actuar equitativamente.

En ningún caso al momento que se otorgue la cantidad en efectivo respecto a este beneficio, podrá excederse al 20% del total recaudado al año.

En casos muy excepcionales, que se llegara a determinar en el dispositivo legal, se podrá girar el importe por asignación familiar en favor al sujeto o alguna institución que tenga a su cargo la debida crianza y educación de los hijos o quizás otros dependientes de los trabajadores.

En la legislación costarricense se especifica de forma clara respecto a quienes son los sujetos que pueden acceder a la asignación familiar, incluye también algo muy novedoso el hecho de que un tercero puede cobrar este beneficio si está criando a los hijos o dependientes del trabajador. Otras de las cuestiones por las que afirmo que esta legislación es muy completa es porque también mencionan al inválido, asimismo, a los hijos que ostenten estudios superiores.

### **1.3.8. Asignación Familiar para hijos o cónyuge con discapacidad**

#### **1.3.8.1. La discapacidad**

De forma preliminar podemos referir sobre los antecedentes de la discapacidad, para ello citaremos a Fernández (2008), quien refiere que cuando hablamos de discapacidad tenemos que mencionar que esta se ha hecho presente desde tiempos muy antiguos, sin embargo, a través del tiempo se ha generado un vínculo de sensibilidad en cuanto a las entidades para con los sujetos que la padecen.

Cuando nos remitimos a la historia de la discapacidad, notamos que hay una metamorfosis radical en la normatividad que han valorado y obedecieron las creencias de la misma época con respecto a la discapacidad.

Seguimos en la línea de ver en la historia la adecuación de las normas para discapacitados; por ejemplo, en Roma se determinaron los efectos civiles para las personas con discapacidades cognitivas creando la institución de la CURATELA, que significa que el sujeto llamado “sui iurispúber” por ser considerado incapaz y por ende, no tener la capacidad de poder administrar la administración de sus bienes y de ejercer

sus derechos, se daba esta figura como garantía y protección.

Según lo que menciona Muñoz (2010) durante tiempos romanos, las personas con discapacidad mental (los que no tenían poder de discernimiento) se les llamaba “furiosos”, y para los que tenían alguna limitación o su aprendizaje era lento en comparación de un sujeto normal, se les decía “mente captus”. (p.35)

Según lo que menciona Padilla (2010) El Código de Napoleónico, que era el código civil de Francia, si nos ubicamos en su título XI determina sobre la mayoría de edad y también diferencia de los mayores con discapacidad mental, en su artículo 489 determina que el mayor de edad que se encuentre en una condición de imbecilidad, de furor o de demencia debe ser sujeto a interdicción, aunque cuando se esté realizando este procedimiento “declaración de interdicto” presente momentos de lucidez.

Según indica Ripollés (2008) en la antigüedad adoptaban un modelo de prescindencia en el que se consideraba que la discapacidad tenía un origen religioso, pues lamentablemente en ese entonces se tenía el criterio de que una persona discapacitada era carga para la comunidad, y no tenían nada bueno que aportar en la sociedad, se decía que el desarrollo de los niños y niñas discapacitadas era un inconveniente para que surja el desarrollo de la ciudad; concebir a una persona discapacitada era considerado un pecado que se había cometido por ambos padres por lo que concluían que era una vida que no podía continuar porque deshonraba, y por ello tomaban decisiones radicales como prácticas eugenésicas como los infanticidios. Durante la transición a la etapa media llego consigo la marginación por lo que se apelaba a la mendicidad. (p.45)

#### **1.3.8.1.2. Concepto**

Sobre el concepto de discapacidad, podemos citar a Padilla (2010) quien refiere que la discapacidad es una situación de distinción (heterogeneidad) que significa la interacción de un sujeto tanto física como psíquicamente, así como también todos los elementos de la sociedad con los que vive y se desarrolla. Esta condición contiene indeterminadas dificultades, que pueden ser las siguientes:

- En cuanto a problemas respecto a su cuerpo:
  - Parálisis
  - Sordera
  - Ceguera, entre otros.
- En cuanto a problemas que limiten sus actividades o la realización de

actividades:

-Problemas de audición y visión.

○ Y también problemas psíquicos como:

-Retardo mental

-Esquizofrenia, etc.

Según la OMS (2011) señala que la discapacidad es fragmento de la condición humana. A nivel de estadísticas se considera que casi todas las personas a lo largo de sus vidas padecen una discapacidad temporal o quizás permanente, y también en la etapa de la ancianidad se experimentará aún más el entorpecimiento en cuanto al funcionamiento del cuerpo humano.

La gran mayoría de las familias tienen algún familiar discapacitado, y otras personas llenas de amor y empatía asumen el rol de brindar apoyo y cuidado a las personas discapacitadas.

Por otro lado, la OIT (2016) establece que: “[...] la discapacidad es una categoría social en permanente cambio”. Con el pasar de los años este concepto ha ido evolucionado en la sociedad y, en términos médicos, lo que apunta es a promover la participación constante de las PCD en la vida social diaria(s.p.). Asimismo, García & Sarabia (2018) refieren que la discapacidad es la objetivación de aquella deficiencia en la persona y que repercute de manera directa en su capacidad de poder desarrollarse de forma normal, es decir, impide que la persona haga ciertas actividades.

#### **1.3.8.1.3. Tipos de discapacidad**

Para iniciar se debe diferenciar los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, ante ello la Organización Mundial de la Salud, quien es la entidad fundadora de la salud en todo el mundo, elaboró una clasificación Internacional de las Deficiencias, las Minusvalías y Discapacidades, en la actualidad se denomina “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la misma que realiza una diferencia entre la discapacidad, minusvalía y deficiencia, a continuación la acepción de cada una de ellas:

##### **1.3.8.1.1. Deficiencia (impairment)**

Se refiere a la pérdida o anomalía de alguna parte ya sea psicológica o fisiológica, o quizás anatómica. Las deficiencias vienen a ser un trastorno que puede afectar cualquier órgano,

y también traen consigo defectos en brazos o piernas, también puede afectar mentalmente, y en otros casos el menoscabo de órganos o funciones. Ejemplo: la ceguera (invidencia), sordera (imposibilidad para escuchar), parálisis y en el plano mental se encuentra a la esquizofrenia, entre otros.

### 1.3.8.1.2. Discapacidad (disability)

Significa la falta (como consecuencia de una deficiencia) de la capacidad para la realización de las labores en las que dentro de la normalidad para una persona esta se ve impedido de realizar. Las discapacidades son aquellos trastornos que tiene como característica que afecta masivamente la vida de un sujeto.

Ejemplos: dificultad poder oír, ver o tener una adecuada comunicación, así también la dificultad para moverse, o realizar actividades básicas como ir al baño.

### 1.3.8.1.3. Una minusvalía (handicap)

Se refiere a aquella situación que pone a la persona en una situación de desventaja, la minusvalía es la consecuencia de una deficiencia o discapacidad,

en razón a ello el individuo no puede realizar determinadas actividades que para cualquier persona resulta fácil. También se menciona que probablemente son las circunstancias en las que se encuentran las personas con discapacidad.

Por la misma condición en que se encuentran las personas minusválidas tienen una situación más desventajosa que otras personas, pues invierten su dinero en tratamientos muchas veces costosos.

Para la OIT, existen diferentes tipos de discapacidad, y los distingue de la siguiente manera:

Tipo de discapacidad	Descripción
Física	Aquellas personas que tienen limitaciones en sus funciones motoras o físicas debido a la falta o deterioro de alguna o varias partes del cuerpo. Estas personas pueden requerir el uso de silla de ruedas o ayudas biomecánicas o condiciones de accesibilidad.
Intelectual	Aquellas personas que tienen limitaciones en sus funciones intelectuales que pueden afectar sus capacidades de comprensión, memoria y aprendizaje. Estas personas pueden requerir de información en lenguaje sencillo y/o apoyo para el desarrollo de determinadas actividades.
Sensorial	Aquellas personas que tienen limitaciones en sus funciones sensoriales como la visión o audición. Estas personas pueden requerir de dispositivos, animales de asistencia, intérpretes o guía intérpretes; y/o información en formato accesible.
Mental o sicosocial	Aquellas personas que tienen limitaciones en la comunicación, habilidades sociales o comportamiento adaptativo, debido a un trastorno mental (trastorno bipolar, depresión severa, esquizofrenia entre otros). Estas personas pueden requerir información en lenguaje sencillo y/o apoyo para el desarrollo de determinadas actividades.
Orgánica	Aquellas personas que tienen limitaciones para realizar actividades de la vida diaria debido a condiciones crónicas que afectan su sistema cardiovascular, hematológico, inmunología, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, entre otros. Estas personas necesitan requerir el uso de sillas de ruedas o ayudas biomecánicas, condiciones de accesibilidad y/o asistencia personal.
Trastorno del espectro autista	Aquellas personas que tienen limitaciones en las habilidades sociales, comunicativas y lingüísticas y/o en las habilidades para la simbolización, debido a condiciones en el neurodesarrollo de origen genético. Puede tener asociado una discapacidad intelectual. Estas personas pueden requerir información en el lenguaje sencillo, apoyo para la comunicación y/o para el desarrollo de determinadas actividades”.

Tabla elaborada por Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016.



Según el boletín del Servicio de Rehabilitación de Argentina titulado “Discapacidad” tenemos que existen 5 tipos de discapacidad:

### **1. Discapacidad motora :**

Se dice que discapacidad motora son aquellas deficiencias en el funcionamiento corporal de los sistemas ya sea neruro-musculotendinoso y osteoarticular y también a las limitaciones que padece la persona para poder ejercer cualquier actividad simple para un individual normal, pero para las personas discapacitadas realizar alguna actividad simple se vuelve tedioso. Para que se pueda comprobar y certificar la discapacidad, se deberá tener en cuenta que condiciones se encuentra de salud. Conociendo en qué condiciones de salud se encuentra se podrá realizar una evaluación respecto al funcionamiento de su cuerpo o su sistema neurológico. Gracias a ello se determinará si una persona tiene o no discapacidad.

Aquellas personas que quieran acreditar su discapacidad motora tendrán que pasar por evaluaciones durante por lo menos 3 meses luego de la situación que ocasiono esa condición de salud, exceptuando al retraso madurativo que se puede notar al pasar los años. Para corroborar la discapacidad no pueden ser evaluadas aquellas personas que en el momento de pasar los exámenes correspondientes se encuentren con brotes o periodos sensibles, en esas condiciones no se podrá otorgar la certificación de discapacidad.

### **2. Discapacidad sensorial auditiva:**

Cuando nos referimos a la discapacidad sensorial auditiva es la que afecta al sentido del oído, impidiendo y poniendo límites a las personas para que puedan oír y en consecuencia no poder desarrollarse en entorno normalizado.

### **3. Discapacidad sensorial visual:**

Nos referimos a discapacidad visual a aquellas deficiencias que afectan el buen funcionamiento de la vista y las estructuras del ojo que también pueden estar conectados con el sistema nervioso, al tener esta deficiencia el individual se enfrenta a limitaciones para realizar actividades por sí solo, aunque como bien sabemos existe el sistema braille o también el individuo se puede apoyarse en lentes.

### **4. Discapacidad visceral:**

La discapacidad visceral hace referencia a que afecta en el funcionamiento y estructurales de los sistemas: respiratorio, metabólico, inmunológico, digestivo, cardiovascular, entre otras.

Para entender mejor el tema, se ha dividido la discapacidad visceral depende de la

condición de salud ya se está de que se haya originado en el sistema respiratorio, urológico, cardíaco, digestivo y hepático.

### **5. Discapacidad mental:**

Se denomina discapacidad mental a aquella deficiencia que afecta el sistema neurológico y nervioso, regularmente están asociadas a otras deficiencias corporales, en consecuencia, trae consigo que el sujeto quede imposibilitado de realizar actividades cotidianas, en algunos casos necesitan permanentemente de la ayuda de un tercero.

Para que se certifique la discapacidad mental se tomará las condiciones de salud de la persona, una vez ello se realizará la evaluación donde existe una junta evaluadora, dicha junta decidirá si hay o no discapacidad. La discapacidad puede tener muchas modalidades y niveles, se han considerado las siguientes:

- 1. Totalidad:** se considera total cuando la persona no puede manejar más del 66% de sus capacidades.
- 2. Parcial:** se determina que es parcial cuando no llega al 66%.
- 3. Estable:** cuando por razones de la salud o de la naturaleza de la discapacidad está es irreversible y no hay una recuperación.
- 4. Provisional:** es temporal o transitoria cuando la capacidad que se ve afectada es reversible, puede haber recuperación gracias a los medios terapéuticos.

#### **1.3.8.1.4. Modelos en que se fundamenta la discapacidad**

Los modos de comprender y clasificar la discapacidad han sido diversos. Los más avalados son: a. Modelo médico-biológico, b. Modelo social, c. Modelo de las minorías colonizadas, d. Modelo universal de discapacidad. e. Modelo biopsicosocial.

Según la Clasificación Internacional del funcionamiento (CIF de la discapacidad y de la salud, indica que a manera de propuesta existen diferentes modelos respecto a los conceptos para entender y explicar sobre la discapacidad y cómo funciona, puede ser explicada desde el punto de modelo médico contra el modelo social. A continuación, la exposición de los modelos antes mencionados:

##### **1.3.8.1.4.1. Modelos Médico-Biológico**

Según el modelo médico-biológico dicta que la discapacidad se convierte en un problema para la persona, la misma que es causado por una enfermedad, trauma o u condición de salud, y por todo lo mencionado es necesario los cuidados de un

profesional de la salud, cada discapacidad requiere su especialista.

Se necesita que la persona discapacitada reciba tratamientos los mismo que están destinados a:

-La posible curación, y

-Conseguir adaptar a la persona discapacitada a la sociedad, para que se logre su inclusión. Es primordial que el discapacitado reciba una atención médica, la OMS tiene como objetivos principales una reforma en beneficio de las atenciones del discapacitado. (OMS, 2001).

#### **1.3.8.1.4.2. Modelo Social**

Está claro que la discapacidad está lejos de ser una cualidad en la persona, más bien se configura como el conjunto de condiciones, hay ocasiones en las que se intensifican más de acuerdo al trato social. Por ello, este problema necesita de interés social, es decir, de la colectividad para lograr cambios ambientales que se necesitan para que las personas discapacitadas participen plenamente en todos los aspectos de la vida social, es vital la actitud que tomen las personas a su alrededor, es decir es indispensable una cultura de respeto y tolerancia. Por todo lo antes mencionado, notamos que la discapacidad se convierte en un problema social y de actitud, por ello se deben establecer ciertas variaciones sociales. Este problema social es un tema de interés para los derechos humanos (OMS,2001).

#### **1.3.8.1.4.3. Modelo de las Minorías Colonizadas:**

Según Padilla (2010), este modelo denominado “minorías colonizadas o político-activista respecto a la discapacidad tiene cierto parecido a la discapacidad social; sin embargo, lo valioso y admirable de este modelo es que resalta y es una lucha constante por el reconocimiento y garantía de los derechos hacia este sector minoritario: las personas con discapacidad. Partiendo de esta perspectiva, pues se cree que a través de los tiempos la persona discapacitada ha sido discriminada, respecto que no hay una adecuación de la normatividad, y poca sensibilización de la sociedad en su conjunto, de alguna u otra manera es un grupo minoritario marginado. El bienestar del discapacitado dependerá del trato de la sociedad y también del Estado y de la inversión en instrumentos o tratamientos para lograr un mejor acceso a la salud a estas personas.

#### **1.3.8.1.4.4. Modelo Universal de Discapacidad:**

Este modelo indica que absolutamente todas las personas tenemos tanto capacidades como falencias. Postula a que o existe un ser humano que goce de todas las habilidades en la cual nos podamos desenvolver en cualquier ambiente de la sociedad. Determina que la incapacidad es relativa y esta necesita que se contextualice en un entorno determinado. De esa forma, la transición de una capacidad a la discapacidad sería determinante el contexto político y cultural, en el cual un sujeto se mueve con diferentes características físicas, psíquicas y sociales.

Este modelo tiene el criterio de que se debe normalizar y aceptar que otras personas sean diferentes, pues todos corremos el riesgo de sufrir algún accidente, y ante ello la sociedad debe tener un comportamiento empático. Este modelo es promovido por los países desarrollados o también por quienes tienen más experiencia o historia sobre la discapacidad, los tratamientos, indica también que no se dirige a personas específicas, ni a grupos, sino que están dirigido a la sociedad en general. (Padilla, 2010, p. 407).

#### **1.3.8.1.4.5. Modelo Biopsicosocial:**

Aquí se fundamenta en la interrelación de la persona discapacitada y el entorno social. El desenvolvimiento y desarrollo de la persona en todos sus aspectos tiene mucho que ver con el medio donde vive. Este último esencialmente interactúa con el sujeto logrando influencia muy importante en la persona.

Este modelo postula que la discapacidad constituye una dificultad en la sociedad y no lo toma como una característica del sujeto discapacitado. Este modelo indica que se necesita que haya una integración respecto a los aspectos psicológico, físico y social para que surja una visión universal de lo que es discapacidad; y de esta manera poder clasificar y verificar los niveles de discapacidad, también recomienda que respecto a la acepción de discapacidad esta tiene que ser positivo y neutro. (Vanegas & Gil, 2007).

### **1.3.9. Comentarios a la Ley General de Personas con discapacidad N°29973**

La base legal de la asignación familiar para los hijos discapacitado lo encontramos en artículo 2° de la Ley 25129, que fue modificado por la Ley N° 3528/2018 el bajo los

siguientes términos:

El artículo dos de la mencionada ley menciona a los sujetos que tienen derecho a percibir esta bonificación, pues no todos los trabajadores tendrán derecho a hacerlo, solamente cuando tengan hijos menores de dieciocho años, y la única excepción que estipula la norma para continuar percibiendo la asignación familiar y es que el hijo o los hijos se encuentren estudiando en la universidad o instituto, también da un plazo máximo de seis años desde que cumplió la mayoría de edad.

Como podemos interpretar la presente ley solo se preocupa por dos vertientes cuando sea menor de edad y cuando esté estudiando; sin embargo, en la realidad hay muchas más razones por las que el trabajador necesite que se le adicione dinero a su remuneración mínima vital, como es el que es objeto de propuesta en esta investigación: el que no se considere la edad (sin límite) en el caso que el trabajador tenga a cargo al hijo o cónyuge con discapacidad, lógicamente tendría que quedar acreditado que el trabajador tiene a cargo al hijo o cónyuge, de esta manera aseguraremos y protegeremos a un sector sensible de la población y ayudaremos a la disminución a que las personas discapacitadas continúen realizando sus terapias o comprando instrumentos que les son necesarios para ellos.

Asimismo, dentro de la base legal podemos hacer referencia a la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad que establece las reglas referidas a promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, es por ello que haremos referencia a tres de sus primeros artículos:

Artículo Primero: En este artículo se estipula la finalidad que quiere alcanzar esta ley, y es que está dirigida a personas discapacitadas para la promoción y el bien de su desarrollo y además que estas personas se puedan incluir en la sociedad en todos los aspectos tanto: social, cultural, artístico, sexual, económico y político.

Artículo Segundo : A lo largo de la investigación se han dado acepciones de discapacidad, sus tipos y los modelos, pues este artículo especifica concretamente a que nos referimos cuando decimos “persona con discapacidad” y es aquel sujeto que puede tener o una o más deficiencias que se presentan afectando diferentes sistemas del cuerpo: a nivel sensorial, mental o intelectual, física, una de las características que se diferencia con la

incapacidad es que esta es permanente, y que al realizar esfuerzos por relacionarse con todas las barreras sociales, este sujeto no puede y se ve impedida en ejercer sus derechos por cuenta propia y le es difícil incluirse plenamente y efectiva en sociedad, claramente no se encuentra en igual condiciones que los demás.

Artículo Tercero: Es necesario especificar con qué derechos cuenta la persona discapacitada:

- a) La persona discapacitada goce de iguales derechos que el resto de la persona, sin embargo, se han establecido ciertas medidas específicas en la legislación nacional e internacional para que la persona discapacitada sienta que está en un ambiente de igualdad. El Estado se encarga de garantizar que el entorno en donde se desarrollen sea accesible, favorable y equitativo para todas las personas lo puedan disfrutar y sin existir discriminación alguna.
- b) Los derechos la persona discapacitada deben ser interpretados en concordancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como también las demás normas internacionales que traten sobre la protección de los derechos humanos en los que el Perú ha ratificado.

#### **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

¿Cómo contribuir a la manutención del hijo (s) y cónyuge con discapacidad de un trabajador en la legislación laboral?

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO**

La presente investigación se justifica partiendo desde el punto de que el trabajo dignifica al hombre, así como también le proporciona una calidad de vida digna, por ello uno de los beneficios sociales más importantes es la llamada “asignación familiar” el cuál está regulada en la ley 25129, está establece que los trabajadores de la actividad privada percibirán el 10% de la remuneración mínima vital, como concepto de asignación familiar, y los que tienen derecho a percibir este beneficio

son los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, y esta se extenderá únicamente cuando los hijos se encuentren efectuando estudios universitarios.

Entonces la ley antes mencionada, prevé que la asignación familiar solo se extiende cuando los hijos ostenten estudios universitarios; sin embargo, la ley no regula cuando el trabajador tenga a su cargo un hijo o cónyuge con discapacidad y que esté necesite de tratamientos propios de su condición, por ello el trabajador o trabajadora no se desvincula de la responsabilidad cuando el hijo cumple dieciocho años, sino que en estos casos especiales la responsabilidad permanece, por ello es relevante que se realice una modificatoria a la ley 25129 para ofrecer al trabajador una seguridad constante, la modificatoria tendría que realizar en cuanto a la extensión del tiempo (sin límite de edad) siempre y cuando la relación de dependencia continúe y el trabajador acredite convivencia con el hijo o cónyuge.

Esta investigación es importante porque con ello hemos logrado localizar el problema latente, y así como también la solución mediante la modificatoria a la ley 25129; ante ellos debemos mencionar que la Constitución Política del Perú otorga protección al trabajador y a la familia de éste, esto encontramos establecido en el art. 22 y 23 en la mencionada norma fundamental.

## **1.6. HIPÓTESIS**

La modificatoria del art. 2 de la ley 25129 contribuirá a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad del trabajador de la actividad privada en la legislación laboral.

## **1.7. OBJETIVOS**

### **1.7.1. General**

Determinar los efectos jurídicos de la modificatoria del art. 2 de la ley 25129 para contribuir a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador de la actividad privada en la legislación laboral.

### **1.7.2. Específicos**

- Diagnosticar el estado actual de a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador de la actividad privada en la legislación laboral

- Identificar los factores influyentes en a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador de la actividad privada en la legislación laboral.
- Diseñar la modificatoria del art. 2 de la ley 25129 para contribuir la legislación laboral.
- Estimar los resultados que generará la implantación la modificatoria del art. 2 de la ley 25129 en a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador en la legislación laboral.



## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de Estudio:**

La investigación es de tipo mixta (cualitativa y cuantitativa) porque el problema se ha conocido (la limitación del beneficio social), por lo que se va a dar respuestas para dar solución al problema existente, lo que se hará mediante la investigación.

Asimismo, el enfoque es mixto, porque se va a resaltar tanto el análisis de resultados como el análisis documental o normativo; en cuanto a la parte cualitativa tenemos a la toda la información que se ha recabado a través de fuentes fidedignas del bagaje del derecho laboral, específicamente del beneficio social “asignación familiar”; y en cuanto a la investigación cuantitativa, tiene su fundamento en la aplicación del instrumento: encuesta, el mismo que ha sido procesado a través de la tabulación de los resultados obtenidos obtenido al aplicar este instrumento.

#### **2.1.2. Diseño de la Investigación:**

##### **a. Diseño no experimental:**

Contiene un diseño no experimental, transversal o transaccional, es no es experimental porque la investigadora no se ha manipulado las variables; y transversal porque las variables se midieron en un momento dado.

Hernández (2017) indica que en una investigación no experimental no se inventa ninguna situación, muy por el contrario, se observan situaciones pre-existentes. (pág. 152)

## 2.2. Variables y Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Item/ Instrumento
Independiente: LA MODIFICATORIA DEL ART. 2 DE LA LEY 25129	A la vigencia de la presente ley, los trabajadores del régimen privado cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán un 10% por concepto de asignación familiar siempre y cuando se cumpla con los requisitos: tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, en el caso de que el hijo cumpla la mayoría de edad y se encuentre realizando estudios superiores o universitarios.	Beneficiarios	Trabajadores de la actividad privada que tenga a cargo hijo (s) o cónyuge discapacitado, se necesita que haya dependencia.	Encuesta
		Normatividad	Ley 25129, Decreto Supremo N° 035-90-TR 21/12/1989	
Dependiente: ASIGNACIÓN FAMILIAR PERMANENTE PARA HIJO (S) O CONYUGE DISCAPACITADO DE UN TRABAJADOR	La asignación familiar es el derecho laboral que les corresponde a los trabajadores del régimen privado (se regula mediante el DL. N°728).	Beneficios Sociales	Se encuentran regulados en la legislación laboral. -Son derechos de los trabajadores.	Encuesta

DEL REGIMEN PRIVADO		Requisitos	Hijo (s) menores de 18 años, única excepción: hijo mayor de edad cursando estudios superiores.
		Discapacidad	-Aquella limitación de una persona que acarrea que no pueda realizar ciertas actividades. -Se necesita que exista normatividad que se adecúe en beneficio para este sector.
		Manutención	-Acción de proporcionarle alimentos o lo necesario para vivir a una persona a cargo. -Es muy importante para la subsistencia de las personas que no pueden obtener por su propia cuenta lo necesario para

Fuente: Elaborado por la autora.

## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población

Según Cortes e Iglesias (2004) indica que la población o universo es la totalidad de elementos o individuos que poseen las mismas características a estudiar; en la presente investigación, la población estuvo constituida por Abogados especialistas en derecho laboral.

### 2.3.2. Muestra

Se ha trabajado con el muestreo no probabilístico que según lo señalado por Cuesta (2009) este tipo de muestreo se seleccionan de un proceso que no brinda las mismas oportunidades de ser elegidos a los sujetos de la población, es decir, la selección de la muestra es netamente seleccionada por el investigador de acuerdo a su accesibilidad.

Para la presente investigación, se ha considerado a la población vinculada al ámbito Laboral, esta Comunidad Jurídica estará constituida por Jueces, Secretarios y Asistentes de los juzgados Laborales, además se consideró a abogados especialistas en el tema Laboral, específicamente:

Muestra	Cantidad
Modulo del Juzgado Contencioso Administrativo Laboral – Sede 07 de enero Chiclayo - (Jueces, Secretarios y Asistentes)	15
Modulo Corporativo Laboral – Sede Luis Gonzales Chiclayo - (Jueces, Secretarios y Asistentes)	12
Abogados Litigantes especialistas en materia laboral	23
TOTAL	50

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos**

#### **La técnica del análisis documental**

Por esta técnica se realizará un análisis de la Legislación Nacional, doctrina, teorías que guarden relación con el tema de investigación, se describirán los motivos y fundamentos para ampliar el beneficio de la asignación familiar en los casos que el trabajador tenga a cargo al cónyuge o hijo con discapacidad y estos necesiten de terapias constantes, por lo que es necesario que este beneficio se amplíe (sin límite de tiempo), y finalmente se propondrá una modificación legislativa que otorgue el mencionado Derecho.

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

#### **La encuesta**

A través del instrumento encuesta podremos recolectar información de nuestra muestra (abogados especialistas en derecho laboral) para determinar las preferencias e inclinaciones respecto al tema estudiado, la finalidad de ello es obtener una investigación eficaz.

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos.**

Los datos obtenidos con la técnica de la encuesta serán insertados en procesador de datos y programa Excel, el cual permitirá obtener cifras numéricas y porcentuales, visualizadas en gráficos, precisando resultados de manera esquematizada, para luego ser analizado para poder extraer resultados y conclusiones del tema investigado.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para la selección de los aspectos éticos se recogió información brinda del informe Belmont (1979).

#### **Dignidad Humana**

La acepción de dignidad se refiere a un ente que tiene un valor muy importante, la misma que es autónoma y es inherente a la persona humana, tiene respaldo jurídico y

reconocido por la Constitución Política del Perú. En la presente investigación se redactó respetando a todos los personajes intervinientes para la investigación.

### **Voluntariedad**

En este criterio debo decir que es base para que se lleve a cabo la investigación porque la voluntad de querer hacerlo es determinante para llegar a un resultado exitoso.

### **Originalidad**

Puesto que la investigación se va a realizar teniendo en cuenta el modelo APA, citando autores y referencias bibliográficas, para de esta manera dar crédito a los autores que llevaron a cabo una determinada investigación.

## **2.7. Criterios de rigor científico Fiabilidad o consistencia**

La fiabilidad tiene como fundamento que durante una investigación se recaude y emplee métodos y estrategias iguales para recolectar datos, y los resultados sean similares.

### **Validez**

La validez significa a que al momento de interpretarse los resultados se realiza de forma adecuada para que luego está se convierta en el sostén esencial en la investigación. Hernández y otros (2003, p.242) indican que la validez es el grado que un instrumento mide la variable forma certera, pudiéndose dividir en validez de contenido, validez de constructo y validez de criterio.

### **Credibilidad o valor de la verdad**

En cuanto a este criterio está referido a la validez y certeza que tiene la investigación, otros también la denominan como “autenticidad”, este criterio es sumamente trascendente porque evidencia aquellos fenómenos y experiencias que ocurren en la realidad humana, tal cual son percibidos por las personas. Esto es, que lo que se ha investigado tiene que haberse observado por el investigador de forma imparcial para evitar conjeturas sobre la realidad que ha sido objeto de estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y Figuras

**TABLA 1: ¿Cree usted que los trabajadores se encuentran informados sobre el beneficio de la asignación familiar?**

Descripción	fi	%
A	24	48
D	9	18
TA	14	28
TD	3	6
Total	50	100

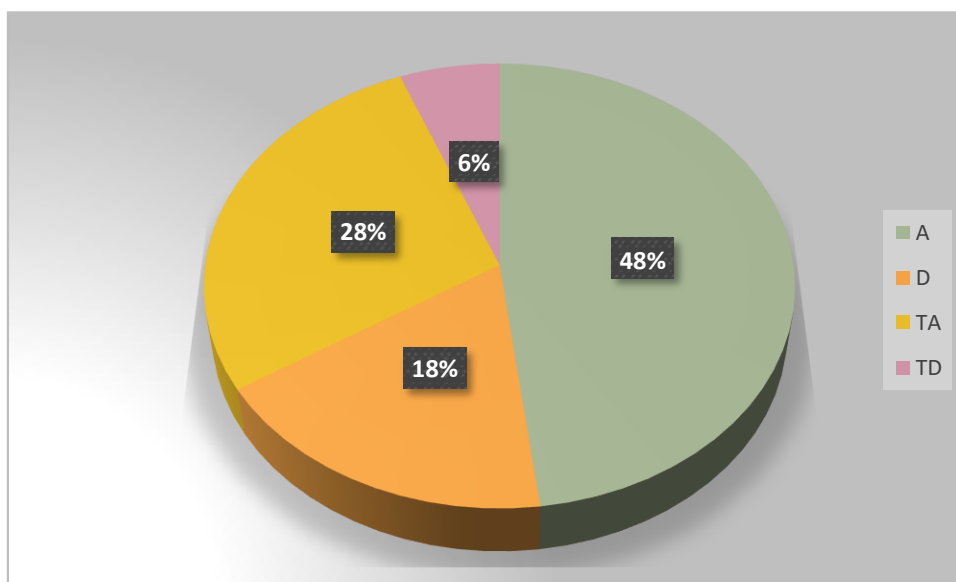


Figura 1: ¿Cree usted que los trabajadores se encuentran informados sobre el beneficio de la asignación familiar?

Interpretación:

Con lo que respecta a la pregunta uno se tiene que el 48% de los encuestados consideran que están de Acuerdo con que los trabajadores se encuentran informados con el beneficio de la asignación familiar; por otro lado, un 28% se encuentran Totalmente de Acuerdo, mientras que un 18% se muestra en Desacuerdo con la pregunta planteada, y por último un 6% considera estar Totalmente en Desacuerdo.

**TABLA 2: ¿Cree usted que el beneficio de 1a asignación familiar contribuya notoriamente en la estabilidad económica de la familia?**

Descripción	fi	%
A	23	46
D	14	28
NO	2	4
TA	11	22
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

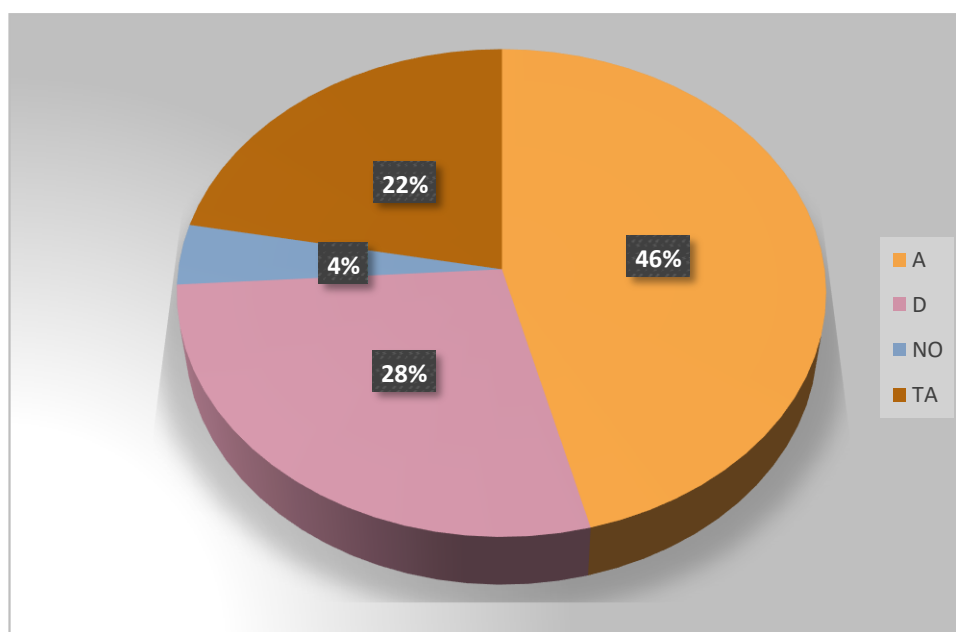


Figura 2: ¿Cree usted que el beneficio de asignación familiar contribuya notoriamente en la estabilidad económica de la familia?

INTERPRETACIÓN: Podemos notar que en esta segunda pregunta un 46 % está de Acuerdo con el precepto que la asignación familiar contribuye notoriamente en la estabilidad de la familia, en ese sentido tenemos que un 22% se encuentra Totalmente de Acuerdo. Por otro lado, tenemos que un 4% No Opina y por último un 28% se encuentra en Desacuerdo.



**TABLA 3: ¿Cree usted que el monto (10% de la RMV) por asignación familiar colabore de manera significativa en la familia de un trabajador?**

Descripción	f <sub>i</sub>	%
A	23	46
D	21	42
NO	1	2
TA	5	10
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

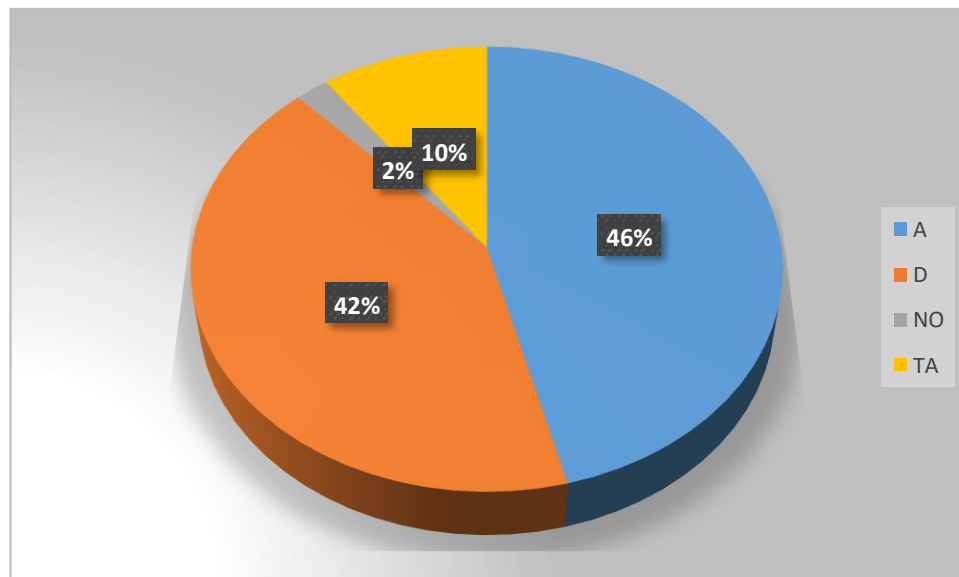


Figura 3: ¿Cree usted que el monto (10% de la RMV) por asignación familiar colabore de manera significativa en la familia de un trabajador?

**INTERPRETACIÓN:** Con respecto a la pregunta tres tenemos que un 46 % optó por considerar estar de Acuerdo en que el monto por asignación familiar colabore de manera significativa en la familia de un trabajador, tenemos otro porcentaje bastante próximo, un 42% que se encuentra en Desacuerdo, con una cifra mucho menor: 10% de encuestados que consideran estar Totalmente de Acuerdo y por último un 2% No Opina.

**TABLA 4: ¿Considera usted que la familia que cuente con uno o más miembros discapacitados necesite de más solvencia económica?**

Descripción	fi	%
A	20	54
D	3	6
TA	27	40
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

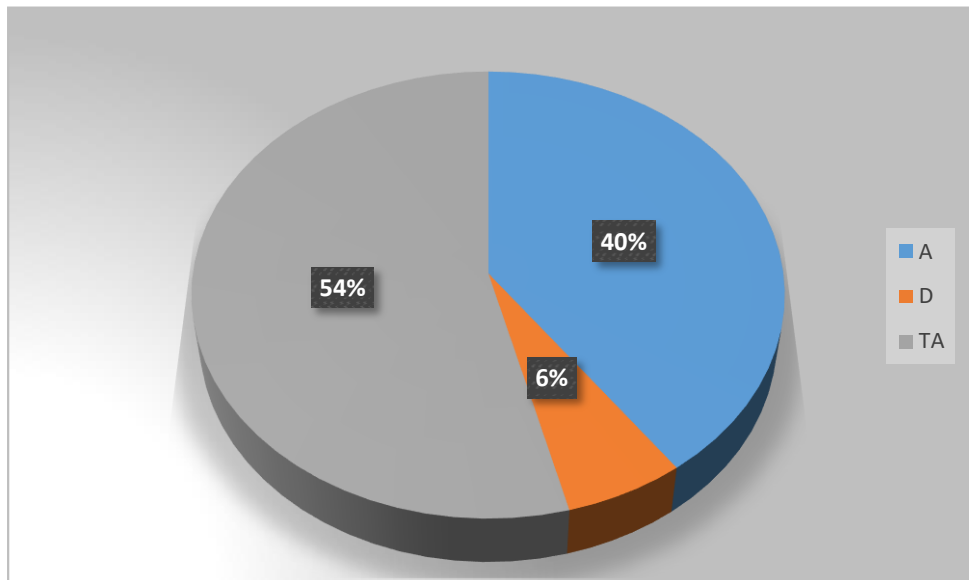


Figura 4: ¿Considera usted que la familia que cuente con uno o más miembros discapacitados necesite de más solvencia económica?

**INTERPRETACIÓN:** La pregunta cinco es muy directa y concreta en torno a lo que se está buscando en la investigación, tenemos que un 54% que es el porcentaje que más predomina indica estar de Acuerdo, y un 40% estar Totalmente de Acuerdo; asimismo un 6% indica encontrarse en Desacuerdo.

**TABLA 5: ¿Cree usted que la asignación familiar debe ser permanente para aquel trabajador que tenga un hijo o cónyuge con discapacidad?**

Descripción	fi	%
A	25	50
D	6	12
TA	9	18
TD	2	4
NO	8	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

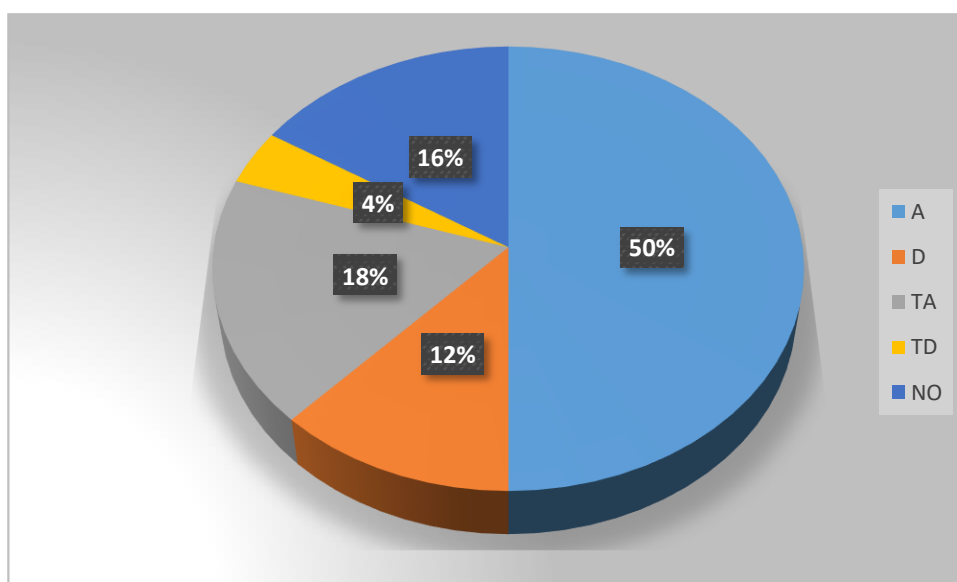


Figura 5: ¿Cree usted que la asignación familiar debe ser permanente para aquel trabajador que tenga un hijo o cónyuge con discapacidad?

INTERPRETACIÓN: En lo que concierne a esta premisa tenemos que un 50% considera que la asignación familiar debe ser permanente para aquel trabajador que tenga un hijo o cónyuge con discapacidad permanente, luego tenemos que un 18% demuestra estar Totalmente de Acuerdo, mientras que 16% No opinan acerca de esto, también tenemos que un 12% indica estar en Desacuerdo, y por último tenemos que un 4% demuestra estar en Total Desacuerdo.

**TABLA 6: ¿Considera usted que la ley debe tener un trato especial al momento de establecer beneficios sociales entre ellos la “asignación familiar” para los trabajadores que tengan algún miembro de su familia en discapacidad?**

Descripción	f <sub>i</sub>	%
A	22	44
D	1	2
NO	7	14
TA	20	40
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

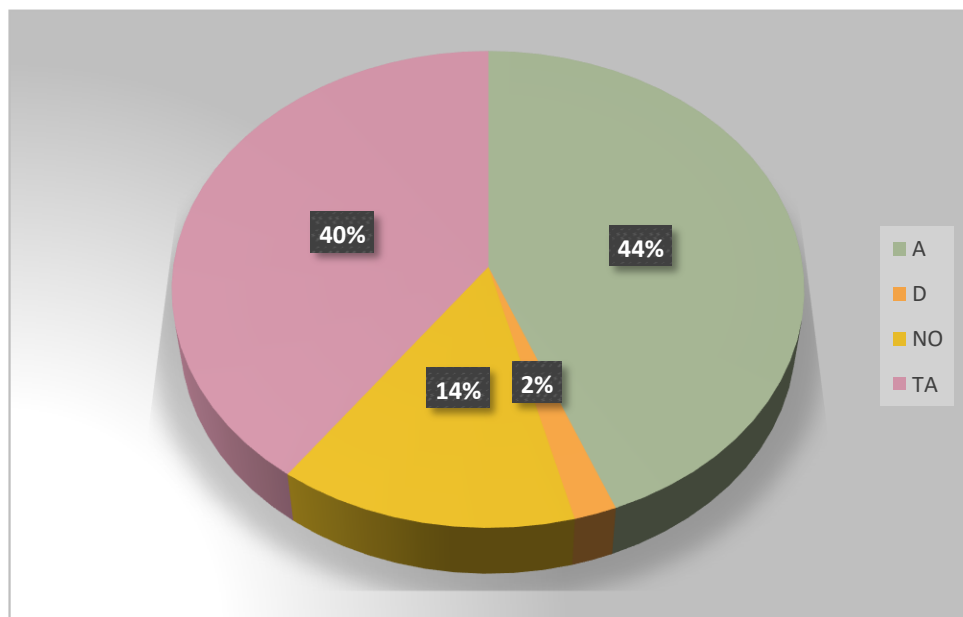


Figura 6: Considera usted que la ley debe tener un trato especial al momento de establecer beneficios sociales entre ellos la “asignación familiar” para los trabajadores que tengan algún miembro de su familia en discapacidad?

INTERPRETACIÓN: Según los resultados de la pregunta siete tenemos que un 44% indica estar de Acuerdo con que la ley debe tener un trato especial al momento de establecer beneficios sociales para los trabajadores que tengan algún miembro discapacitado, en segundo lugar, tenemos que un 40% se encuentra Totalmente de Acuerdo con la premisa, mientras que un 14% prefiere No Opinar, y por último un 2% indica estar en Desacuerdo.

**TABLA 7: ¿Conoce usted de instituciones que promocionan y protegen el debido cumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores?**

Descripción	fi	%
A	20	40
TA	16	32
NO	14	28
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

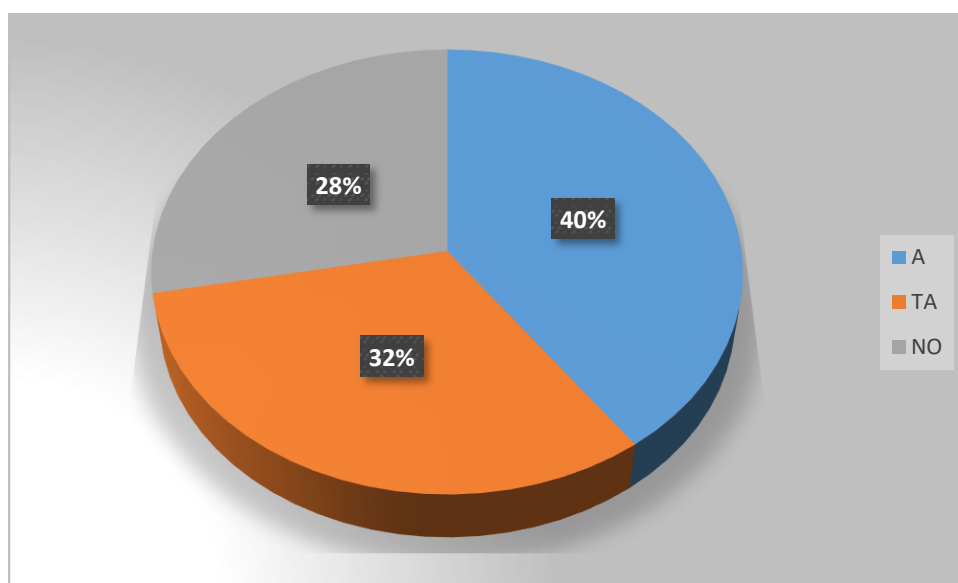


Figura 7: ¿Conoce usted de instituciones que promocionan y protegen el debido cumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores?

**INTERPRETACIÓN:** En esta premisa tenemos que un 40% se encuentra de Acuerdo con respecto a que si es de su conocer que ciertas instituciones promocionen y protegen el debido cumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores, y un 32% indican estar en Total Acuerdo, por último, un 28% prefiere No Opinar.

**TABLA 8: ¿Cree usted que el estado promueve la equidad al momento de otorgar la asignación familiar?**

Descripción	fi	%
A	25	50
D	16	32
NO	2	4
TA	5	10
TD	2	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

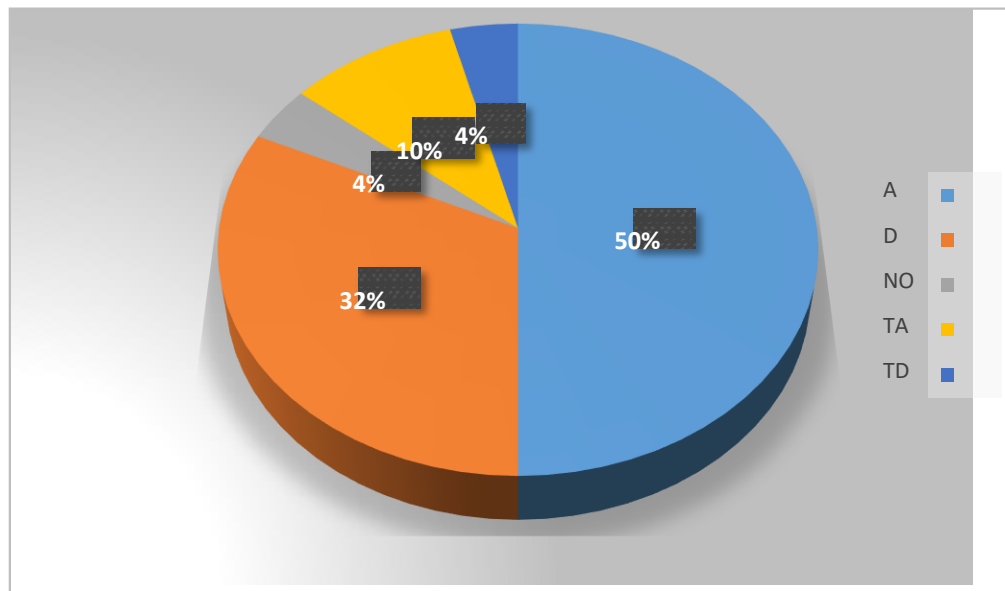


Figura 8: ¿Cree usted que el estado promueve la equidad al momento de otorgar la asignación familiar?

INTERPRETACION: Tenemos que el 50% está de Acuerdo con que el estado si promueve la equidad al momento de otorgar la asignación familiar. Por otro lado, tenemos que un 32% indica estar en Desacuerdo, un 10% manifiesta estar Totalmente de Acuerdo, mientras que un 4% indica estar en Total Desacuerdo con la pregunta, y otro 4% No Opina.

**TABLA 9: ¿Cree usted que el Estado supervisa el cumplimiento de los beneficios sociales?**

Descripción	fi	%
A	7	14
D	18	36
NO	13	26
TA	4	8
TD	8	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

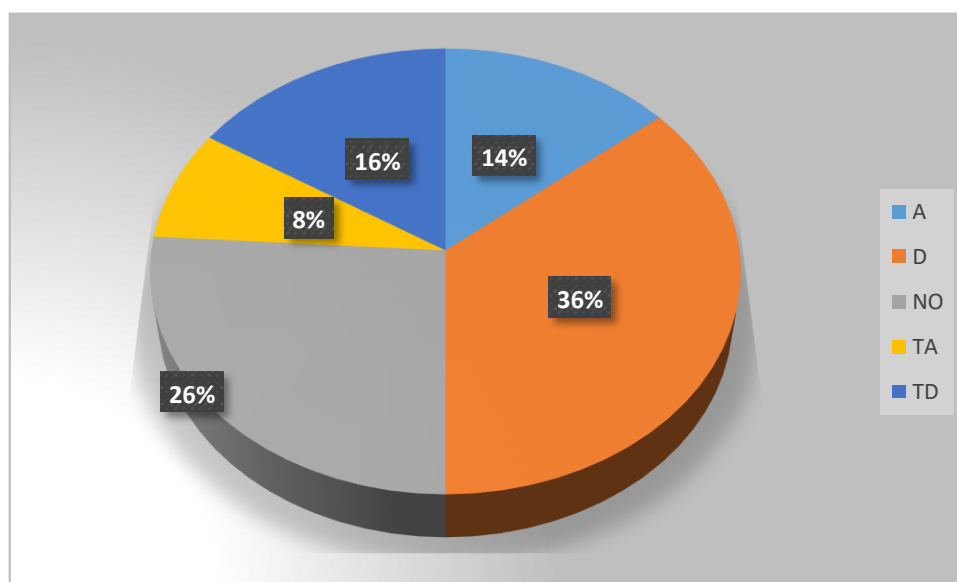


Figura 9: ¿Cree usted que el Estado supervisa el cumplimiento de los beneficios sociales?

INTERPRETACIÓN: Respecto a la figura número nueve los resultados son los siguientes: un 36% indico estar en Desacuerdo con considerar que el Estado supervise el cumplimiento de los beneficios sociales, tenemos también que un 26% prefirió No Opinar, y un 16% indico estar en Total Desacuerdo; asimismo, un 14% manifestó encontrarse de Acuerdo con la pregunta, y el porcentaje más bajo es un 8% se encuentra en Total Desacuerdo.

**TABLA 10: ¿Cree usted que tener un hijo o cónyuge con discapacidad acarrea más gastos de lo que pueda tener una familia común?**

Descripción	fi	%
A	17	34
NO	1	2
TA	32	64
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

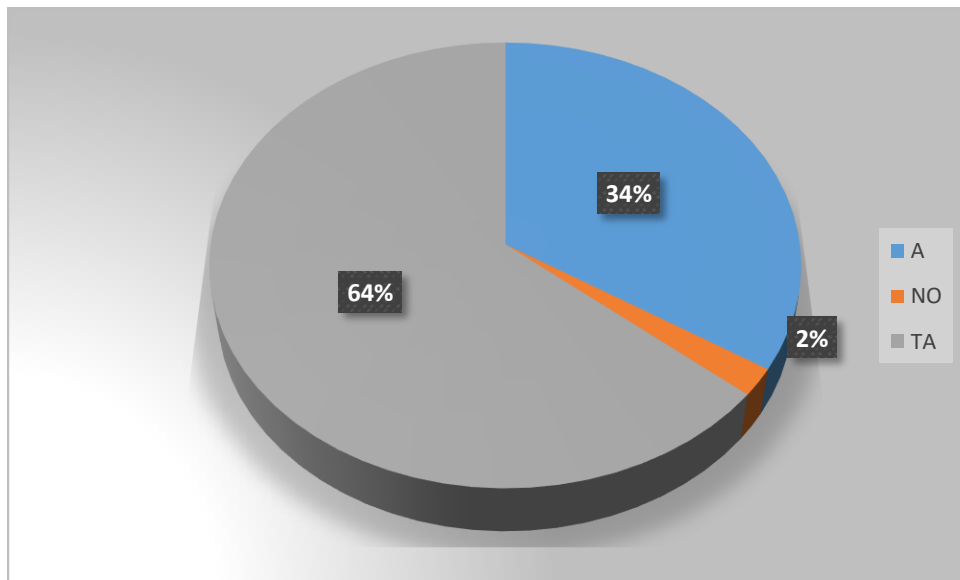


Figura 10: ¿Cree usted que tener un hijo o cónyuge con discapacidad acarrea más gastos de lo que pueda tener una familia común?

**INTERPRETACIÓN:** Referente a esta pregunta arroja como resultados que, un 64% está Totalmente de Acuerdo con el hecho de que tener un hijo o cónyuge con discapacidad acarrea más gastos de lo que pueda tener una familia común, luego tenemos que un 34% se encuentra de Acuerdo, y por último un 2% prefiere No Opinar nada respecto a este tema.



**TABLA 11: ¿Cree usted que la Ley 25129 deba promover la inclusión social?**

Descripción	fi	%
A	37	74
D	2	4
NO	2	4
TA	9	18
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

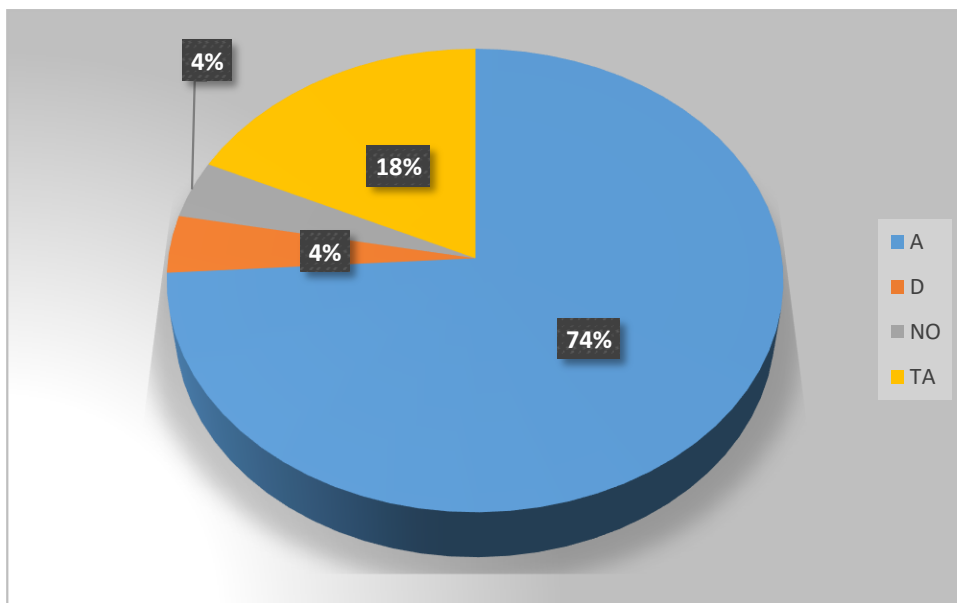


Figura 11: ¿Cree usted que la Ley 25129 deba promover la inclusión social?

**INTERPRETACIÓN:** Con respecto a esta pregunta tenemos que un 74% indica estar de Acuerdo que la ley 25129 deba promover la inclusión social, en segundo lugar, un 18% considera estar Totalmente de Acuerdo, y un 4% encontrarse en Desacuerdo, por último, un 4% No Opinar.

**TABLA 12: ¿Cree usted que es correcto incluir al cónyuge discapacitado y dependiente del trabajador para obtener el beneficio de la asignación familiar?**

Descripción	fi	%
A	25	50
D	1	2
NO	3	6
TA	19	38
TD	2	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

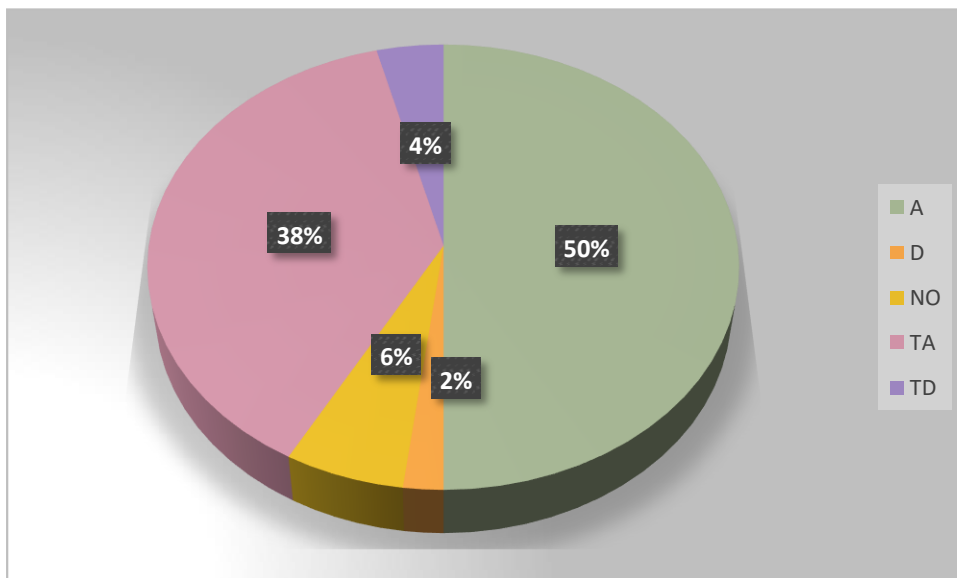


Figura 12: ¿Cree usted que es correcto incluir al cónyuge discapacitado y dependiente del trabajador para obtener el beneficio de la asignación familiar?

INTERPRETACIÓN: Con respecto a esta premisa tenemos que el 50% de los encuestados indica estar de Acuerdo con que se incluya al cónyuge para la obtención el beneficio de la asignación familiar, un 38% demuestra estar Totalmente de Acuerdo, un 6% prefiere No opinar, un 4% indica estar en Total Desacuerdo, y un 2% demuestra estar en Desacuerdo.

**TABLA 13: ¿Está usted de acuerdo con lo estipulado en el art. 2 de la Ley 25129 “¿Asignación Familiar”, sobre los requisitos para percibir el derecho de asignación familiar?**

Descripción	Fi	%
A	1	2
D	18	36
NO	9	18
TD	22	44
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

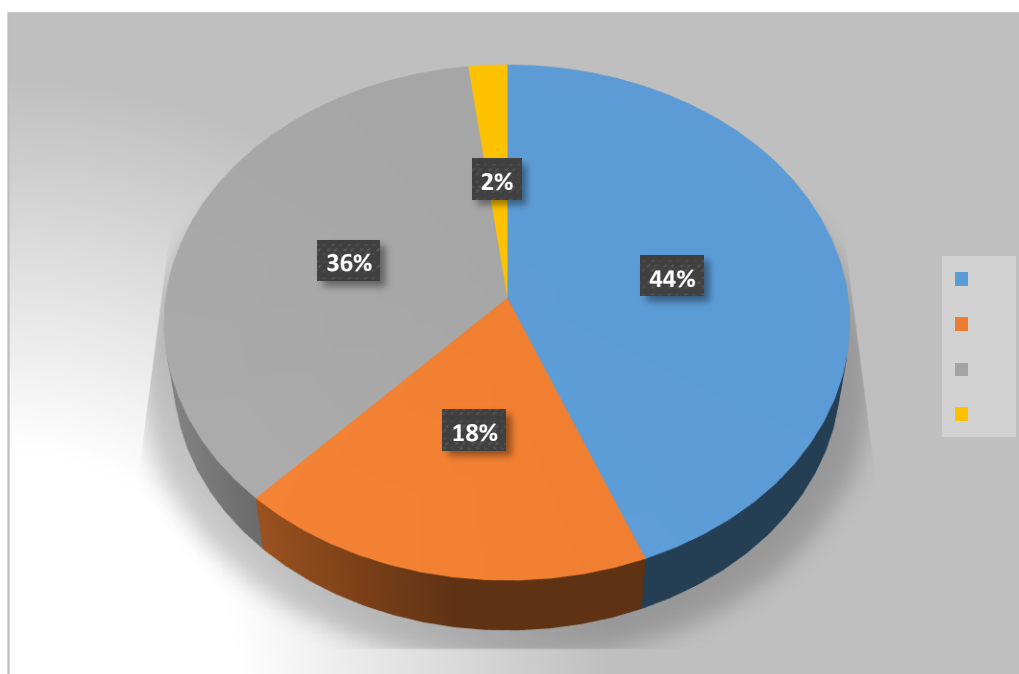


Figura 13: ¿Está usted de acuerdo con lo estipulado en el art. 2 de la Ley 25129 “¿Asignación Familiar”, sobre los requisitos para percibir el derecho de asignación familiar?

INTERPRETACIÓN: En esta figura tenemos que un 44% se encuentra en Total Desacuerdo con lo establecido en el art. 2 de la Ley 25129, un 36% en Desacuerdo, un 18% no opina, y por último un 2% demuestra estar de acuerdo.

**TABLA 14: ¿Cree usted que la asignación familiar deba otorgarse sin establecerse un límite de edad en el caso que el trabajador tenga a cargo un hijo o cónyuge discapacitado?**

Descripción	fi	%
A	32	64
D	10	20
TA	4	8
TD	2	4
NO	2	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

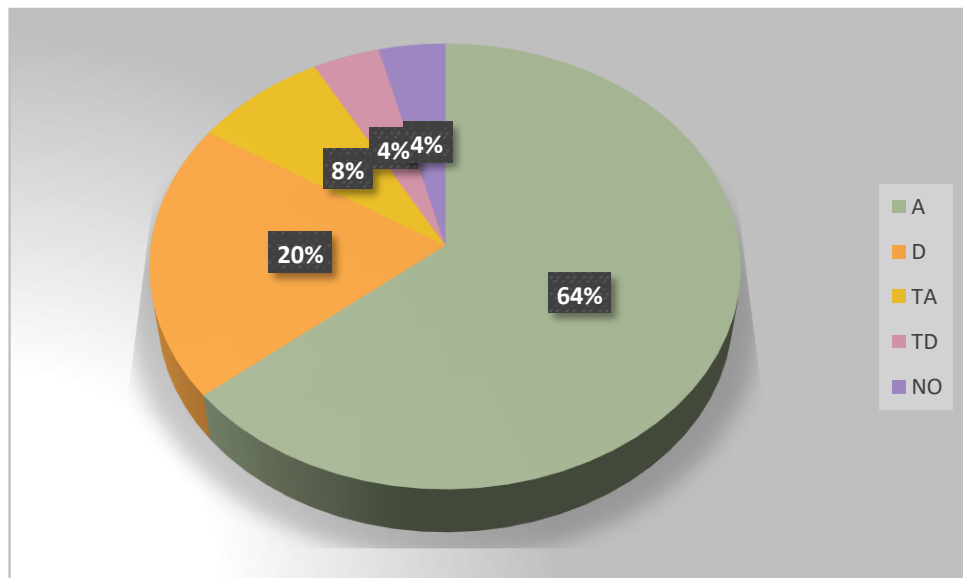


Figura 14: ¿Cree usted que la asignación familiar deba otorgarse sin establecerse un límite de edad en el caso que el trabajador tenga a cargo un hijo o cónyuge discapacitado?

**INTERPRETACIÓN:** Los resultados que arroja la siguiente pregunta son las siguientes: un 64% demuestra estar De Acuerdo con el hecho de que la asignación familiar se otorgue sin límite de edad para los casos que el trabajador tenga a cargo un hijo o cónyuge en discapacidad, un 20% indica que encontrarse en Desacuerdo, mientras que un 8% está Totalmente de Acuerdo, y un 4% en Total Desacuerdo, por último, un 4% no Opina.

**TABLA 15: ¿Considera usted que la ley 25129 de la Asignación familiar establezca todas las medidas necesarias para ayudar en la manutención de hijos o cónyuges discapacitados de un trabajador?**

Descripción	fi	%
A	2	4
D	25	50
TD	15	30
NO	8	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

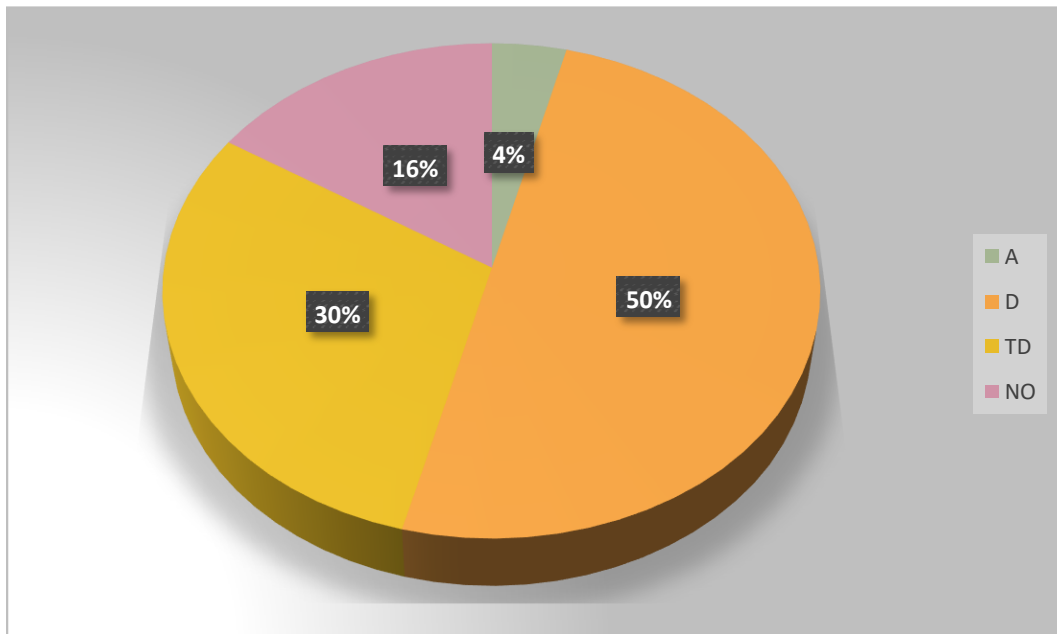


Figura 15: ¿Considera usted que la ley 25129 de la Asignación familiar establezca todas las medidas necesarias para ayudar en la manutención de hijos o cónyuges discapacitados de un trabajador?

**INTERPRETACIÓN:** Respecto a esta pregunta un 50% demuestra estar Desacuerdo con el hecho de que la ley 25129 establece medidas necesarias para ayudar en la manutención de hijos o cónyuge discapacitado, un 30% en total desacuerdo, un 16% No Opina, y finalmente un 4% se encuentra de acuerdo.

**TABLA 16: ¿Conoce usted de legislación comparada que brinde de forma vitalicia la asignación familiar para trabajadores con hijos y cónyuge en discapacidad?**

Descripción	fi	%
A	15	30
D	1	2
TA	8	16
TD	3	6
NO	23	46
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

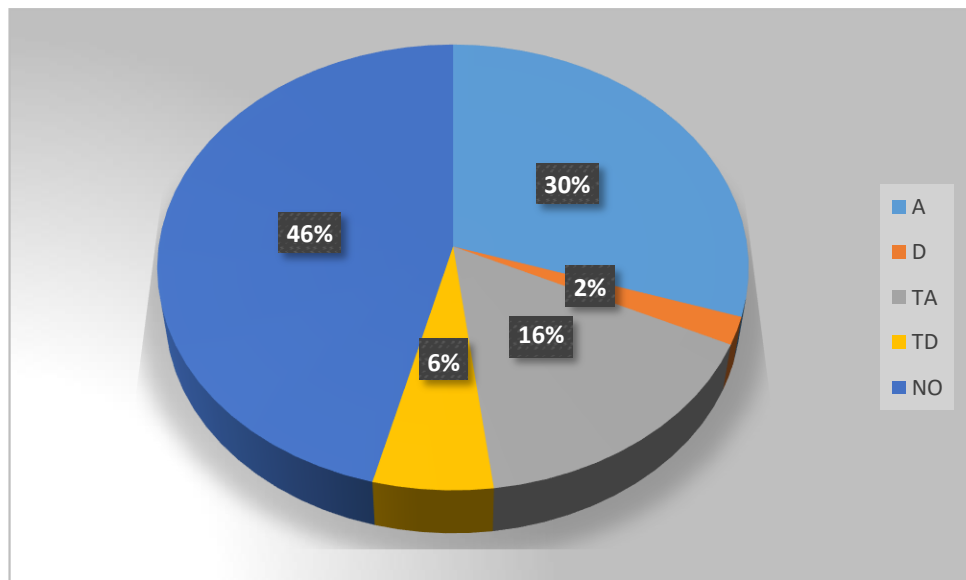


Figura 16: ¿Conoce usted de legislación comparada que brinde de forma vitalicia la asignación familiar para trabajadores con hijos y cónyuge en discapacidad?

INTERPRETACIÓN: Con referente a esta pregunta tenemos que, un 46% manifiesta no querer Opinar con respecto a la pregunta si conocen de que legislación comparada brinde de forma vitalicia la asignación familiar para trabajadores con hijos y cónyuge en discapacidad, y un 30% indica encontrarse de Acuerdo, un 16% se encuentra Totalmente de Acuerdo, un 6% en Total Desacuerdo, y por último un 2% en Desacuerdo.

**TABLA 17: ¿Considera usted que se deba tener un límite de edad para ser acreedores de la asignación familiar aún si la dependencia no cesa, como es el caso de los discapacitados?**

Descripción	fi	%
A	5	10
D	21	42
NO	7	14
TA	3	6
TD	14	28
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

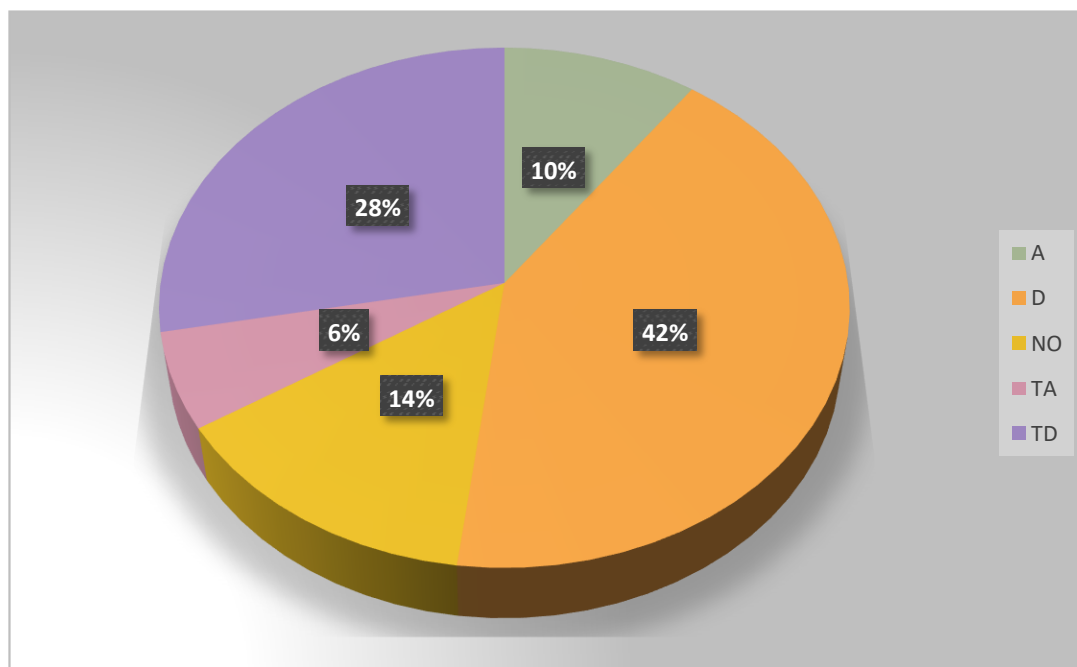


Figura 17: ¿Considera usted que se deba tener un límite de edad para ser acreedores de la asignación familiar aún si la dependencia no cesa, como es el caso de los discapacitados?

**INTERPRETACIÓN:** En esta pregunta con respecto a la primera interrogante tenemos que un 42% demuestra estar en Desacuerdo con el hecho que se establezca un límite de edad para ser acreedores de la asignación familiar en el caso de hijos o cónyuges discapacitados del trabajador, un 28% se encuentra Totalmente desacuerdo, un 14% No Opina, un 10% se encuentra de Acuerdo, y por último un 6% se encuentra Totalmente de Acuerdo.

**TABLA 18: ¿Está de acuerdo con la propuesta de modificatoria del art. 2 de la Ley 25129 para ampliar el beneficio de asignación familiar a cónyuge e hijo (s) discapacitado sin tomar en cuenta la edad siempre que subsista la dependencia?**

Descripción	fi	%
A	41	82
D	9	18
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

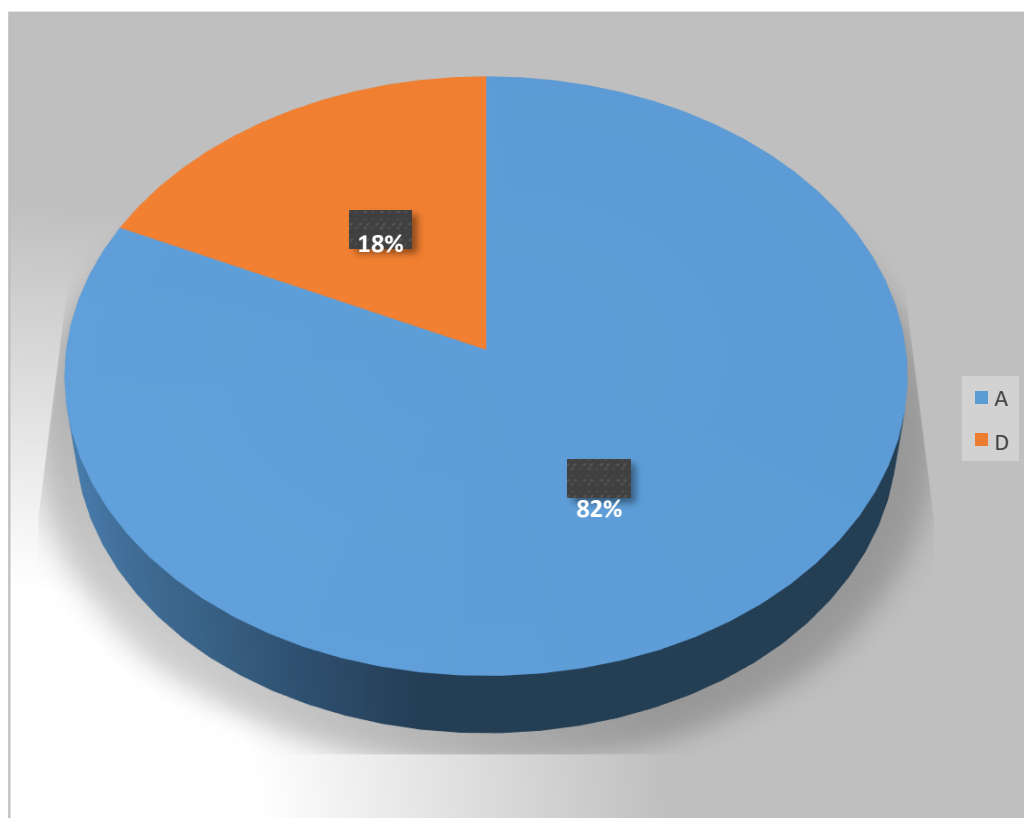


Figura 18: ¿Está de acuerdo con la propuesta de modificatoria del art. 2 de la Ley 25129 para ampliar el beneficio de asignación familiar a cónyuge e hijo (s) discapacitado sin tomar en cuenta la edad siempre que subsista la dependencia?

INTERPRETACIÓN: Respecto a esta pregunta solo tenemos dos resultados, el primero es un 82% se encuentra totalmente de acuerdo con modificatoria del art. 2 de la Ley 25129 para ampliar el beneficio de asignación familiar, y un 18% indica estar en Desacuerdo.



### 3.2. Discusión de Resultados

La discusión de resultados se refiere a las preguntas que han sido formuladas en la encuesta dirigida a especialistas en derecho laboral para de esta manera poder obtener cuál es la posición de la muestra frente al tema objeto de investigación.

Como primer punto vamos a analizar a la interrogante N°04 y figura N°04 el cual arrojó como resultado que un 94% de los encuestados indicaron estar entre de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo con respecto a la pregunta: ¿considera usted que la familia que cuente con uno o más miembros discapacitados necesite de más solvencia económica?, en ese sentido ha concluido Jiménez y Huete (2010), en su informe denominado: “Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad”, indicando que las necesidades que tienen las personas con discapacidad son muchas y muy especiales y que estas generarían un agravio económico; además describe directamente a los hogares españoles alegando que genera gastos realizar las adaptaciones correspondientes al estado del discapacitado. Por lo tanto, los resultados que se obtuvo de la primera pregunta guarda estrecha relación con el antecedente ya que ambos concluyen que efectivamente si se necesita de más solvencia económica cuando un miembro es discapacitado en la familia.

Referente a la pregunta N°06 y figura N°06 se puede verificar que un 84% de los especialistas en derecho laboral manifestaron estar entre Totalmente de Acuerdo y de acuerdo con la pregunta: ¿Considera usted que se debe tener un trato especial al momento de brindar beneficios sociales entre ellos la “asignación familiar” para los trabajadores que tengan en su familia algún miembro discapacitado?, como podemos apreciar la gran mayoría de los encuestas consideran que sí se debe tener un trato diferenciado para aquellos trabajadores con hijo o cónyuge en discapacidad, en ese sentido, citamos a la legislación Argentina en su ley 24714 de la asignación familiar el cual estipula los requisitos para recibir este beneficio en su artículo 6°: el empleado por cada hijo que tenga menos de 18 años encontrándose a cargo de él y también , así como también existe un segundo supuesto en el que indica que discapacidad aún si este sea mayor de edad y continua a cargo el trabajador se deberá seguir otorgando este beneficio sin

importar la edad. Como podemos apreciar la ley argentina es muy clara al estipular que ellos no consideran la edad como un límite para seguir percibiendo el beneficio, puesto que, se trata de un caso especial.

Respecto a la pregunta N°09 y figura N°09 se obtuvo como resultado que el 52% de los abogados laboristas expresaron encontrarse entre Desacuerdo y Totalmente desacuerdo en referencia a la pregunta ¿Cree usted que el Estado supervisa el cumplimiento de los beneficios sociales?, asimismo, se logra corroborar los resultados de esta encuesta con la conclusión de Chino y Eláez (2018) en su tesis titulada “Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores” manifiestan que el Estado es responsable de velar por el cumplimiento de beneficios sociales, por ello, deberá realizar efectivas fiscalizaciones, es decir, según los autores el Estado debe hacerse cargo de la protección, fiscalización y debido cumplimiento de los derechos laborales, asimismo, logrando identificar carencias y vacíos que puedan perjudicar al trabajador; la entidad fiscalizadora es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), no solo se trata de identificar si los beneficios sociales se cumplen a cabalidad o no, también se trata de localizar las necesidades del trabajador para la garantía de una vida digna.

Asimismo, tenemos a la pregunta N°14 y figura N°14 se obtuvo que un 72% de abogados laboristas (entre jueces, asistentes y abogados libres) indico estar entre de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo con respecto a la pregunta ¿cree usted que la asignación familiar deba otorgarse sin establecerse un límite de edad en el caso que el trabajador tenga a cargo un hijo o cónyuge discapacitado?, asimismo, Espejo (2009), en su tesis denominada “Necesidades de cuidado que tienen los cuidadores de personas en situación de discapacidad por parte de su familia en la localidad de Fontibón: Bogota D.C”, concluye que el brindar un cuidado a aquellas personas con discapacidad y que son dependientes de algún miembro de la familia para que puedan subsistir, ya sea por medio de cuidados o terapias, tal y como lo dice el autor hay la necesidad de una remuneración económica, es decir, un ingreso extra para estos casos, en otras palabras la tesis que he mencionado resulta ser importante porque se evidencia que en efecto la persona con discapacidad requiere tratos especiales propios de su condición, en consecuencia

un mayor ingreso económico y sería más favorable que no exista límite de edad para seguir gozando de este beneficio.

Con respecto a la pregunta número 15 y figura 15 tenemos que los especialistas en derecho laboral indicaron un 80% estar entre desacuerdo y totalmente desacuerdo con la interrogante ¿considera usted que la ley 25129 de la Asignación familiar establezca todas las medidas necesarias para ayudar en la manutención de hijos o cónyuges discapacitados de un trabajador?, si bien es cierto se publicó el 06 de diciembre de 1989 con la finalidad de que el trabajador se le brinde una ayuda para el sostenimiento de su hogar, pues la ley está dirigida a aquel trabajador de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), se establecieron todos los requisitos que se necesitan para hacerse acreedor de la asignación familiar, sin embargo, y tal como se evidencia en la cifra de un 80% de los especialistas en derecho laboral estos se inclinaron por encontrarse en desacuerdo con el hecho de que la ley 25129 no establece las medidas suficiente para el caso del trabajador que tiene a cargo un hijo o cónyuge discapacitado, y en tal razón si la ley no ha previsto ninguna determinación para ese caso se considera que entran en la regla general, a pesar de requiere un trato especial y diferenciado en razón a su propia condición.

En cuanto a la pregunta número 18, siendo esta la última de la encuesta, y posiblemente la que define la opinión de los especialistas del Derecho Laboral respecto a la propuesta de esta investigación, arroja los siguientes resultados: un 82% indica encontrarse de acuerdo con la modificatoria del art. 2 de la Ley 25129 sobre la Asignación Familiar y un 18% indica estar en desacuerdo respecto a esta propuesta. Asimismo, Saldaña (2018) en su tesis titulada “ Modificatoria del Artículo 1 De La Ley 25129 para mejorar el monto por asignación familiar en la Legislación Laboral Peruana”, una de sus preguntas de su encuesta fue sobre si estarían de acuerdo que se modifique el art. 1 respecto a aumentar el porcentaje de asignación familiar y obtuvo como resultado que un 99% estaba de acuerdo, esto quiere decir que los especialistas del Derecho Laboral muestran su interés en el bienestar del trabajador, es lo que también queremos lograr con esta propuesta que se amplié la asignación familiar con respecto al cónyuge e hijos discapacitados que no se tome en cuenta la edad sino el estado de dependencia solo en estos casos, pues resultan ser parte del sector vulnerable, lo que es prioridad para un Estado que promulga la inclusión social.

### 3.3. Aporte Práctico

#### **PROYECTO DE LEY N°3006 QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 25129 PARA AMPLIAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR A LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO QUE TENGAN A SU CARGO HIJO O CONYUGE DISCAPACITADOS**

La ciudadana peruana Nérida Milagros Huamán Torres, 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 REALIZA UNA MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 2° DE LA LEY 25129 PARA AMPLIAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA TRABAJADORES CON HIJOS O CÓNYUGE DISCAPACITADO**

#### **I. EXPOSICIÓN DE FUNDAMENTOS**

##### **Artículo 1: Objeto de la Ley**

La presente ley tiene como objeto la modificación del artículo dos de la Ley de Asignación Familiar N°25129, para la ampliación del beneficio de la asignación familiar, esta ley va dirigida a los trabajadores del régimen privado que tengan a su cargo a hijo (os) o cónyuge con discapacidad sin indicar un límite en la edad.

##### **Artículo 2: Modificación de la ley 25129**

Modifíquese el artículo 2° de la ley 25129, bajo los siguientes términos.

“Artículo 2.- Tienen derecho a que se les otorgue el beneficio de la asignación familiar a todos los trabajadores de la actividad privada que tengan a su cargo uno o más hijos menores de edad. Sí se presenta el caso que el hijo se encuentra cursando estudios técnicos o universitarios, este beneficio podrá extender hasta que el dependiente termine sus estudios, dando como plazo máximo seis años posteriores al cumplir 18 años.

En ese sentido, también se les otorga el beneficio por concepto de asignación familiar a los trabajadores que acrediten tener a su cargo hijo (os) o cónyuge en estado de discapacidad sin importar la edad que el dependiente tenga.

Para que se haga efectivo el otorgamiento de la asignación familiar el trabajador deberá el Certificado de Discapacidad y la Constancia de Registro emitido por CONADIS, en concordancia con lo establecido con la ley 29973- Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento.

## **II. ANALISIS COSTO BENEFICIO**

El presente proyecto de ley, no generará ni exigirá un gasto al presupuesto nacional, puesto que, su única finalidad es la de proteger y brindar mayor apoyo al sector más vulnerable (discapacitados) para seguir la línea planteada por el estado peruano sobre la inclusión social como política pública.

Por su propia naturaleza, el costo y ejecución de la presente ley estará a cargo de los empleadores.

## **III. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

Primera: Reglamentación

El Poder Ejecutivo deberá adecuar 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, diciembre de 2020

#### IV. CONCLUSIONES

1. Los efectos jurídicos que acarrea la modificación del art. 2 de la ley 25129 serían beneficiosos para la familia del trabajador, pues tendrá el derecho de percibir la asignación familiar sin importar la edad del hijo o cónyuge con discapacidad, siempre y cuando éstos sigan dependiendo del trabajador, ello ayudará a que el empleado por el régimen de la actividad privada tenga una colaboración para la manutención de los antes mencionados.
2. Luego de haber realizar un exhaustivo análisis sobre el estado actual de la normatividad de la asignación familiar, concluimos que la ley 25129 no ha previsto las necesidades que tiene cada familia en particular, en cuanto a quienes tienen derecho a percibir la A.F. indica que todos los trabajadores que tengan hijos menores de edad, y la única excepción que establece para que perciban seis años más de este beneficio es cuando el o los hijos se encuentren estudiando; sin embargo, no ha previsto cuando la dependencia entre hijo o cónyuge no cesa aunque cumpla la mayoría de edad como es el caso de los discapacitados, también debo mencionar que la legislación solo establece a los hijos para percibir este beneficio, lo que en esta investigación ha buscado también es ampliar la asignación en cuestión al límite de edad y a que se expanda hasta el cónyuge aunque tengan o no hijos, siempre y cuando haya un estado de discapacidad y dependencia.
3. En la presente investigación en el apartado de aportes científicos se realizó el proyecto de ley por la modificatoria del artículo 2 de la ley 25129.
4. Los resultados que se generarán gracias a la modificación del artículo 2 de la ley 25129 serán de protección como política pública a uno de los sectores más vulnerables de la sociedad, así también tenemos los siguientes resultados respecto a esta pregunta: ¿Está de acuerdo con la propuesta de modificatoria del art. 2 de la Ley 25129 para ampliar el beneficio de asignación familiar a cónyuge e hijo (s) discapacitado sin tomar en cuenta la edad siempre que subsista la dependencia?, lo que se logra evidencia que un 82% está de acuerdo con dicha modificatoria por ser beneficiosa y contribuye a construir un estado más protector e inclusivo.

## V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda analizar y observar el tratamiento actual de la asignación familiar pues aparte de ser muy mínimo no indica otros supuestas para que el trabajador siga percibiendo la asignación familiar, en concordancia con el Derecho Laboral deben existir leyes que establezcan protección y seguridad social al trabajador.
2. Se recomienda que la modificación del artículo 2 de la ley 25129 se haga efectiva, puesto bastante sector de la población se vería beneficiada e importaría una ayuda muy valiosa para las familias.
3. Se recomienda al Estado que supervisé de manera efectiva el cumplimiento de los derechos laborales tanto a los trabajadores de la actividad privada como a los demás regímenes, pues estos derechos resultan ser inherentes y de efectivo cumplimiento al trabajador.
4. Se recomienda que al momento de publicar una ley o la modificación de la misma se revise la legislación comparada para estimar los resultados que ha tenido la norma, claro está que se adecuan al contexto; tal y como se presentó en esta investigación legislaciones como Argentina y Costa Rica ya se viene dando el otorgamiento de asignación familiar sin importar la edad cuando se trata de un hijo (os) discapacitado e igualmente para el cónyuge.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- Actualidad Empresarial. (2012). “Los Beneficios Sociales en la Legislación”. pág. 15.  
Recuperado de: [https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio\\_Normas\\_Laborales\\_2016.pdf](https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf)
- Adecco, F. (2018). “5º Informe Discapacidad y Familia”. España. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/azimut/el-61-de-las-familias-con-hijos-con-discapacidad-cree-que-estos-no-podran-trabajar-en-la-empresa-ordinaria/>
- Alonso Olea, M. & Tortuero Plaza, J. (2000) “Instituciones de Seguridad Social”. Madrid, España.
- Amaia, P. A. (2016). “Impacto de la discapacidad en el Núcleo Familiar”. Navarra, España: Universidad Pública de Navarra. España. Recuperado de: [https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/23449/TFG\\_AMAIA%20PEREZ%20AYESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/23449/TFG_AMAIA%20PEREZ%20AYESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andina, (2018) “Discapacidad severa”. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-%2014-mil-peruanos-discapacidad-severa-reciben-pension-no-contributiva-%20714918.aspx>
- Ayesta, Sánchez M. G. (2013). “El cuidado a la persona con esquizofrenia desde la perspectiva del familiar cuidador, 2012”. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/54>
- Bernuy. (2010). “Tratado de la nueva legislación laboral”. (pág. 40). Pacifico Editores SAC. Lima, Perú.
- Boza Fernandez, F. (1998). “Derecho Individual De Trabajo”. Rodhas. (p.145). Primera Edición. Lima, Perú.
- Boza Pró, G. (2014). “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo”. En Themis Revista Derecho. Obra colectiva escrita por 34 autores destacados del país. (p.14). Primera Edición. Lima, Perú. Themis-Revista de Derecho.
- Bueno Tizón, R. (2005). “Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta”. Recuperado de:



- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17155>
- Caballero, M. (2013). "Derecho laboral y Jurisprudencia".  
Recuperado de: <https://www.inagep.com/contenidos/beneficios-laborales-en-el-peru-resumen>
- Cabanellas, Guillermo (1963) Tratado de Derecho Laboral, 2º Edición, Buenos Aires.
- Cachay Espino Gladis V., F. J. (2018). Plan de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2018. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12052/CA CHAY\\_IBA%c3%91EZ\\_VELARDE\\_EL\\_PLAN\\_DE\\_IGUALDAD\\_DE\\_OP ORTUNIDADES\\_PARA\\_LAS\\_PERSONAS\\_CON\\_DISCAPACIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12052/CA CHAY_IBA%c3%91EZ_VELARDE_EL_PLAN_DE_IGUALDAD_DE_OP ORTUNIDADES_PARA_LAS_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Colajanni de Lagos, M, (1968), Asignaciones familiares, Buenos Aires: Universidad de Buenos. Recuperado de: [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tesis/document/1501-0980\\_ColajanniDeLagosMC](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tesis/document/1501-0980_ColajanniDeLagosMC)
- Conadis. (2014). Recuperado de: <https://www.gob.pe/mimp/conadis>
- Cuesta, M. (2009). Introducción al muestreo. Universidad de Ovideo.
- Diario Correo (2014). "Gastan el doble por sus hijos con discapacidad". Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/peru/gastan-el-doble-por-sus-hijos-con-discapacida-182452/>
- Díaz, Blanca N. (2003). "La familia con un hijo con discapacidad: sus conflictos vinculares". Recuperado de: <https://www.sap.org.ar/docs/publicaciones/archivosarg/2003/133.pdf>
- Díaz, T. y. (2014). "Derecho Individual Del Trabajo" (Primera Edición ed.). Editorial Grijley. Lima, Perú.
- Egea García, C. & Sarabia Sánchez, A. (2018) "Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad". Recuperado de: [https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia\\_clasificaciones.pdf](https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf)
- El Economista. (2015). "Finanzas para? ¿quien tiene? un hijo con discapacidad". Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/finanzaspersonales/Finanzas-para-quien->

tiene-un-hijo-con-discapacidad-20150202-0008.html

- El Informe Belmont (1979). Recuperado de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Espejo, R. E. (2009). “Necesidades de cuidado que tienen los cuidadores de Personas en situación de discapacidad por parte de su familia en la localidad de Fontibón”: Bogota D.C. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana.
- Espino Cachay Gladys, F. J. (2018). “Plan de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2018”. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Estudio Caballero Bustamante (s. f.). “Asignación Familiar, ECB LABORAL”. Recuperado: <https://studylib.es/doc/4552757/asignaci%C3%B3n-familiar---informativo-caballero-bustamante>
- Europapress (2018) “Familia de hijos discapacitados”. Recuperado de: <https://www.europapress.es/madrid/noticia-familias-hijos-discapacitados-gastan-media-700-euros-mes-terapias-informe-podemos-20180125184246.html>
- Fallon, Valerio (1993). “Economía Social, Tratado de Roda-Cap. II” – Barcelona-España.
- Fernández-Iglesias, J. (2008). “Historia, discapacidad y valía, La imagen social de las personas con discapacidad, 177-210 (Juan Antonio Ledesma, ed., Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI”. Ediciones Cinca, Madrid, 2008). Recuperado de: <http://www.joseluisfernandeziglesias.com/wp-content/uploads/2008/07/jlfi-la-imagen-social-de-las-personas-con-discapacidad.pdf>.
- Fundación Adecco (2014). “Familia y discapacidad”. Madrid, España. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/contacto-programas-ley-general-discapacidad/>
- García, A. J. (2010).” Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad”. Universidad Carlos III de Madrid. Madrid, España.
- Gastir, C. A. (2018). “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano”. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Guerrero, Anacleto V. (2015) “Manual del Derecho del Trabajo: Derecho Individual, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo con aplicación de la Nueva

- Ley Procesal del Trabajo”. Editorial Lex & Iuris, Primera Edición. Lima \_Perú. Habia. (2017). “Personas con Discapacidad en riesgo de pobreza o exclusión social”. Recuperado de: <https://habiaccesible.com/personas-con-discapacidad-en-riesgo-de-pobreza-o-exclusion-social/>
- Hernández Sampieri, Roberto (2001); et al. “Metodología de la Investigación. 6ª. Ed”. McGraw- Hill. México, D.F., (pág. 52 – 134).
- Hernández Sampieri, Roberto (2017). “Metodología de la Investigación”. Sexta edición. Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado Alendez, J. & Dávila Cardich, C. (2018) “Guía sobre los principales beneficios sociales, BDO Outsourcing S.A.C.”. Recuperado de: <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/outsourcing/guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales>
- Ley N° 24714. Recuperado de: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/1996\\_ley24714\\_arg.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/1996_ley24714_arg.pdf)
- Ley N° 789. Recuperado de: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0789\\_2002.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm)
- Ley N.°5662. Recuperado de: [https://www.fodesaf.go.cr/gestion\\_de\\_cobros/documentos/Ley%205662%20Asignaciones%20Familiares..pdf](https://www.fodesaf.go.cr/gestion_de_cobros/documentos/Ley%205662%20Asignaciones%20Familiares..pdf)
- Machicado, J. (2016). “Apuntes Jurídicos, Los Beneficios Sociales”. Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.pe/2010/01/bst.html>
- 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. Recuperado de: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/15670/CONICET\\_Digital\\_Nro.19105.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/15670/CONICET_Digital_Nro.19105.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2014). “El 1, 2, 3 en la formación laboral, Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral”. Recuperado de: [http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/100610\\_cuadernillo2.pdf](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/100610_cuadernillo2.pdf)
- Neves, J. (2003). “Introducción al Derecho Laboral. Perú: Fondo Editorial de la

Pontificia Universidad Católica del Perú”. Fondo Editorial PUCP. Primera Edición. Lima, Perú. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=8ivDX9jUUhwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Oliver, R. (1993). “Processing of the satisfaction response in consumption: a suggested framework and research propositions. *Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behaviour*”, 2, 1-16. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/24098683\\_The\\_Dimensionality\\_of\\_Consumption\\_Emotion\\_Patterns\\_and\\_Consumer\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/24098683_The_Dimensionality_of_Consumption_Emotion_Patterns_and_Consumer_Satisfaction)

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (s.f.) ¿Qué significa discapacidad?, en *Historia de la discapacidad y las Naciones Unidas* (en línea). Recuperado de: <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y10.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). “Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo”. Ginebra: Oficina de la OIT para los Países Andinos. Recuperado de [http://www.ilo.org/global/topics/disability-andwork/WCMS\\_591070/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/disability-andwork/WCMS_591070/lang-es/index.htm).

Organización Mundial de la Salud (2001). “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, CIF, 22” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales IMSERSO, Madrid, 2001). Recuperado de: <https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2011) “Informe mundial sobre la discapacidad”, Recuperado de: [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)

Padilla Muñoz, A. (2010) “Discapacidad: contexto, concepto y modelos, *International Law*”. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, núm. 16, enero-junio, pp. 381- 414, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/view/13843>

- Paredes Silva, S. & Mamani Galindo, E. (2017). “Nivel De Cumplimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016”. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa, Arequipa – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes Infanzón, J. (2019). “Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo”. En LP Pasión por el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/#:~:text=La%20jurisprudencia%20constitucional%20ha%20considerado,cuenta%20con%20una%20triple%20dimensi%C3%B3n.&text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20al,la%20protecci%C3%B3n%20contra%20el%20desempleo.>
- Raya Diez, Esther N. C. (2012). “Estudio de la discapacidad en la región Piura”. Piura, Perú: Universidad de la Rioja, Servicio de Publicaciones, 2012.
- Reategui, J. K. (2018). “Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la Ley General de la persona con discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo-2017”. Chiclayo- Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1498>
- Resolución Ministerial N.º 1676. Recuperado de: <https://www.sedem.gob.bo/sites/default/files/2018-01/REGLAMENTO%20DE%20ASIGNACIONES%20FAMILIARES.pdf>
- Ripollés, M. T. (2008). “La Discapacidad Dentro del Enfoque de Capacidad y Funcionamientos de Amartya” Sen. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, 64 - 9a.”. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28212043004>
- Rosillo, V. (2012). “La Satisfacción laboral un acercamiento teórico metodológico para su estudio. Lima. Editorial: Ley Sac”. Recuperado de: [https://econpapers.repec.org/article/ervobserv/y\\_3a2012\\_3ai\\_3a163\\_3a7.htm](https://econpapers.repec.org/article/ervobserv/y_3a2012_3ai_3a163_3a7.htm)
- Saco, B. R. (2001). “Remuneración Y Beneficios Sociales. Lumen Revista De La Facultad De Derecho Unife, 14”. Recuperado de: <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/issue/view/101>

- Servicio de Rehabilitación (s. f) Discapacidad, Buenos Aires- Argentina. Recuperado de: <http://www.ciapat.org/biblioteca/pdf/1004-Discapacidad.pdf>.
- Tribunal Constitucional (2002). “Exp. N.º 1124-2001-Aa/Tc-Lima-Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. Y Fetratel”. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Toyama, J. (2015). Guía Laboral, Gaceta Jurídica, séptima edición. Lima Perú.
- Toyama, M. J. (2014). “Los Beneficios Sociales: análisis comparativo”. Revista *Advocatus*, N.º 4, p. 201. Lima-Perú. Recuperado de: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2290>
- Vanegas García, J. & Gil-Obando, L. (2007). “La discapacidad. Una mirada desde la teoría de los sistemas y el modelo biopsicosocial”. Revista *Hacia la Promoción de la Salud*, N° 12, pp. 51-61
- Vaz-Leal & Cano-Carrasco (2002) “Clasificación de las deficiencias, discapacidades y minusvalías”. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5632419>
- Varillas, J. P. (2013). “Discapacidad visual, competencias y empleabilidad en el Perú”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vive. (2018). “Frustración de que el dinero condicione la vida de un hijo con discapacidad”. Recuperado de: <https://www.vice.com/es/article/vbyye4/la-frustracion-de-que-el-dinero-condicione-la-vida-de-un-hijo-con-discapacidad>

VII. ANEXOS

ANEXO N°01-ENCUESTA



AMPLIAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA CONTRIBUIR A LA  
MANUTENCIÓN DEL HIJO Y CONYUGE CON DISCAPACIDAD DE UN  
TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

Objetivo: Que el beneficio asignación familiar se mantenga en los hijos discapacitados mayores de edad, y en el cónyuge discapacitado siempre que sean dependientes del trabajador.

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

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1. ¿Cree usted que los trabajadores se encuentran informados sobre el beneficio de la asignación familiar?					
2. ¿Cree usted que el beneficio de la asignación familiar contribuya notoriamente en la estabilidad económica de la familia?					
3. ¿Cree usted que el monto (10% de la RMV) por asignación familiar colabore de manera significativa en la familia de un trabajador?					
4. ¿Considera usted que la familia que cuente con uno o más miembros discapacitados necesite de más solvencia económica?					
5. ¿Cree usted que la asignación familiar debe ser permanente para aquel trabajador que tenga un hijo o cónyuge con discapacidad?					
6. ¿Considera usted que la ley debe tener un trato especial al momento de establecer beneficios sociales entre ellos la “asignación familiar” para los trabajadores que tengan algún miembro de su familia en discapacidad?					

7. Considera usted que la ley debe tener un trato especial al momento de establecer beneficios sociales entre ellos la “asignación familiar” para los trabajadores que tengan algún miembro de su familia en discapacidad?					
8. ¿Cree usted que el estado promueve la equidad al momento de otorgar la asignación familiar?					
9. ¿Cree usted que el estado promueve la equidad al momento de otorgar la asignación familiar?					
10. ¿Cree usted que tener un hijo o cónyuge con discapacidad acarrea más gastos de lo que pueda tener una familia común?					
11. ¿Cree usted que la Ley 25129 deba promover la inclusión social?					
12. ¿Cree usted que es correcto incluir al cónyuge discapacitado y dependiente del trabajador para obtener el beneficio de la asignación familiar?					
13. ¿Está usted de acuerdo con lo estipulado en el art. 2 de la Ley 25129 “¿Asignación Familiar”, sobre los requisitos para percibir el derecho de asignación familiar?					
14. ¿Cree usted que la asignación familiar deba otorgarse sin establecerse un límite de edad en el caso que el trabajador tenga a cargo un hijo o cónyuge discapacitado?					
15. ¿Considera usted que la ley 25129 de la Asignación familiar establezca todas las medidas necesarias para ayudar en la manutención de hijos o cónyuges discapacitados de un trabajador?					
16. ¿Conoce usted de legislación comparada que brinde de forma vitalicia la asignación familiar para trabajadores con hijos y cónyuge en discapacidad?					
17. ¿Considera usted que se deba tener un límite de edad para ser acreedores de la asignación familiar aún si la dependencia no cesa, como es el caso de los discapacitados?					
18. ¿Está de acuerdo con la propuesta de modificatoria del art. 2 de la Ley 25129 para ampliar el beneficio de asignación familiar a cónyuge e hijo (s) discapacitado sin tomar en cuenta la edad siempre que subsista la dependencia?					



**ANEXO N°02- FICHA DE VALIDACION DE ENCUESTA**

**GUÍA JUICIO DE EXPERTOS**

**1. Identificación del Experto**

**Nombre y Apellidos** : CARLOS ANDRES PALOMINO GUERRA  
**Centro laboral** : PALOMINO GUERRA & ABOGADOS  
**Título profesional** : ABOGADO  
**Grado** : *Magister*  
**Institución donde lo obtuvo** : *Universidad Nacional de Trujillo*

**2. Instrucciones**

Estimado especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

**3. Juicio de experto**

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la		X			

contaminación de las respuestas (control de sesgo)				
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)			X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)			X	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X
<b>Puntaje parcial</b>		2	16	50
<b>Puntaje total</b>		68		

Nota: Índice de validación del juicio de experto =  $[68 / 75] \times 100 = 90.6$

#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
<b>Interpretación:</b> Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				



#### 5. Conclusión general de la validación y sugerencias

Se considera válido el instrumento para su aplicación.

#### 6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Dr. Carlos Andrés Palomino Guerra, identificado con DNI N° 46189207 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista.

En la investigación denominada: **“PROPONER AMPLIAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA CONTRIBUIR A LA MANUTENCIÓN DEL HIJO Y CONYUGE CON DISCAPACIDAD DE UN TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL”**

 **Palomino Guerra**  
**Abogados**  
  
**Carlos Palomino Guerra**  
ICAL 2201

### ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Manifestaciones del problema	De acuerdo a la investigación se puede observar que la ley 25129 que regula el derecho de Asignación Familiar del trabajador de la actividad privada, en su art. 2, estipula los requisitos que se deben cumplir para la percepción de este beneficio, son: tener uno o más hijos menores de edad y la única excepción que regula norma es que los hijos se encuentren realizando estudios superiores, esta ley no prevé si el trabajador tiene a su cargo un hijo (s) y cónyuge discapacitado, y que dependa de la remuneración del trabajador, el problema se encuentra en el tiempo pues, si el discapacitado dependiente cumple la mayoría de edad el trabajador ya no percibiría asignación familiar, lo que resulta un perjudicial.
Problema	¿Cómo contribuir a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador en la legislación laboral?
Causas que originan el Problema	La incompleta regulación de la Ley 25129.
Objeto de la Investigación	Proponer la modificatoria del art. 2 de la ley 25129.
Objetivo General de la Investigación	Determinar los efectos jurídicos de la modificatoria del art. 2 de la ley 25129 para contribuir a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador de la actividad privada en la legislación laboral.
Objetivos específicos	-Diagnosticar el estado actual de a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador de la actividad privada en la legislación laboral -Identificar los factores influyentes en a la manutención

	<p>del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador de la actividad privada en la legislación laboral.</p> <p>-Diseñar la modificatoria del art. 2 de la ley 25129 para contribuir la legislación laboral.</p> <p>-Estimar los resultados que generará la implantación la modificatoria del art. 2 de la ley 25129 en a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador en la legislación laboral.</p>
Título de la Investigación	<p>PROPONER AMPLIAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA CONTRIBUIR A LA MANUTENCIÓN DEL HIJO Y CONYUGE CON DISCAPACIDAD DE UN TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL</p>
Hipótesis	<p>La modificatoria del art. 2 de la ley 25129 contribuirá a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad del trabajador de la actividad privada en la legislación laboral.</p>
Variables	<p>Independiente:</p> <p>LA MODIFICATORIA DEL ART. 2 DE LA LEY 25129</p> <p>Dependiente:</p> <p>ASIGNACIÓN FAMILIAR PERMANENTE PARA HIJO (S) O CONYUGE DISCAPACITADO DE UN TRABAJADOR DEL REGIMEN PRIVADO</p>

## **ANEXO N°4: JURISPRUDENCIA**

Acción de amparo. Discapacidad. Beneficio por discapacidad provincial. Asignación Universal por Hijo. Compatibilidad

Se revoca la sentencia que había rechazado la acción de amparo iniciada por la madre de un menor discapacitado contra la ANSES, con el objeto de que se ordenara rehabilitar el beneficio correspondiente a la asignación universal por hijo para protección social. Asimismo, se destaca del dictamen del Procurador General de la Nación que la percepción de la AUH en su modalidad genérica no resulta incompatible con la pensión por discapacidad provincial (ley 10.205) instituida a favor de los niños con discapacidad, habida cuenta de que ambas están dirigidas a satisfacer finalidades diferentes y, por ende, no se superponen ni cubren los mismos riesgos sociales. Que en el marco de un proceso de amparo promovido por la madre de un menor discapacitado contra la ANSES, con el objeto de que se ordenara rehabilitar el beneficio correspondiente a la asignación universal por hijo para protección social, previsto en el decreto 1602/09, así como el pago retroactivo de las prestaciones que la actora había dejado de percibir desde noviembre de 2009 (escrito de fs. 4/10, del 7 de septiembre de 2011), el juez de primera instancia rechazó los cuestionamientos formales de la demandada atinentes a la improcedencia de la vía elegida y a su caducidad, e hizo lugar a la pretensión. En consecuencia, ordenó a la agencia demandada continuar brindando la asignación de que se trata, además de pagar las prestaciones devengadas desde mayo de 2010 (sentencia de fs. 76/80, del 7 de mayo de 2012).

Para concluir de ese modo, los jueces que conformaron la mayoría sostuvieron que la demanda de amparo se dedujo en forma extemporánea, otorgarle a la señora V F T, en representación de su hijo menor con discapacidad, la prestación correspondiente a la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social (AUH) y abonarle las prestaciones adeudadas desde mayo de 2010 (fs. 165/168).

Por otro lado, aduce que el tribunal otorgó preeminencia a una cuestión formal por sobre los derechos sociales del niño con discapacidad contemplados en la Constitución Nacional y en instrumentos internacionales de derechos humanos. En especial, esgrime que el derecho a la seguridad social previsto en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional ha sido desconocido por una interpretación del plazo de caducidad de excesivo rigor formal.

## ANEXO N°5: CARTA DE ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN LA INSTITUCIÓN

Chiclayo, diciembre del 2020

Quien suscribe:

Dra. Katia Evelin Pérez Díaz  
Juzgado Laboral NLP- Chiclayo

**AUTORIZA:** Permiso para aplicación de encuesta en función de la tesis de investigación, denominado: **. PROPONER AMPLIAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA CONTRIBUIR A LA MANUTENCIÓN DEL HIJO Y CONYUGE CON DISCAPACIDAD DE UN TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.**

Por el presente, el que suscribe Dra. Katia Evelin Pérez Días, trabajadora en el Modulo Corporativo Laboral NLP, AUTORIZO a la alumna: HUAMAN TORRES NELIDA MILAGROS, con DNI N° 72918846, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho, y autor del trabajo de investigación denominado: PROPONER AMPLIAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA CONTRIBUIR A LA MANUTENCIÓN DEL HIJO Y CONYUGE CON DISCAPACIDAD DE UN TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL , para que se aplique la entrevista para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis enunciada líneas arriba. De quien solicita. Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



-----  
KATIA PÉREZ DÍAZ  
Asistente Judicial  
Dra. Katia Evelin Pérez Díaz  
DNI N° 47681050  
ASISTENTE JUDICIAL