



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

“EL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO QUE TENGAN A SU CARGO HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD SEVERA Y LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA EN EL PERÚ”

Línea de investigación: Estado Constitucional - Derechos Humanos y Derechos Fundamentales

PRESENTADO POR:

BACH. LINDA NATALY CORI MARTINEZ
Código Orcid: 0009-0002-5961-0762

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

ASESOR:

DRA. IVONNE MERCADO ESPEJO
Código Orcid: 0000-0003-2062-9810

CUSCO – PERÚ

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Linda Nataly Cori Martinez
Número de documento de identidad	76088144
URL de Orcid	0009-0002-5961-0762
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Ivonne Mercado Espejo
Número de documento de identidad	23920468
URL de Orcid	0000-0003-2062-9810
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Fernando Rivero Ynfantas
Número de documento de identidad	23818798
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Carlos Eduardo Jayo Silva
Número de documento de identidad	40114932
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Yuri Jhon Pereira Alagón
Número de documento de identidad	23988564
Jurado 4	
Nombres y apellidos	José Castilla Ancasi
Número de documento de identidad	25061826
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Estado Constitucional - Derechos Humanos y Derechos Fundamentales



EL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO QUE TENGAN A SU CARGO HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD SEVERA Y LA PROTECCIÓN DE

Fecha de entrega: 25-jun-2023 07:58p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2122554382

Nombre del archivo: TESIS_LINDA_NATALY_CORI_MARTINEZ-06_2023.docx (12.24M)

Total de palabras: 24953

Total de caracteres: 133272

por Linda Nataly Cori Martinez

LA DIGNIDA

Ivonne Mercado Espejo
Asesora de tesis



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**“EL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO DE ASIGNACIÓN
FAMILIAR A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL
PRIVADO QUE TENGAN A SU CARGO HIJOS MAYORES DE 18
AÑOS CON DISCAPACIDAD SEVERA Y LA PROTECCIÓN DE
LA DIGNIDAD HUMANA EN EL PERÚ”**

Línea de investigación: Estado Constitucional - Derechos Humanos y derechos fundamentales

PRESENTADO POR:

BACH. LINDA NATALY CORI MARTINEZ
Código Orcid: 0009-0002-5961-0762

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

ASESOR:

DRA. IVONNE MERCADO ESPEJO
Código Orcid: 0000-0003-2062-9810

CUSCO – PERÚ

2023

Ivonne Mercado Espejo
Asesora de tesis



A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO QUE TENGAN A SU CARGO HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD SEVERA Y LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDA

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

12%

★ hdl.handle.net

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo

Ivonne Mercado Espejo
Asesora de tesis

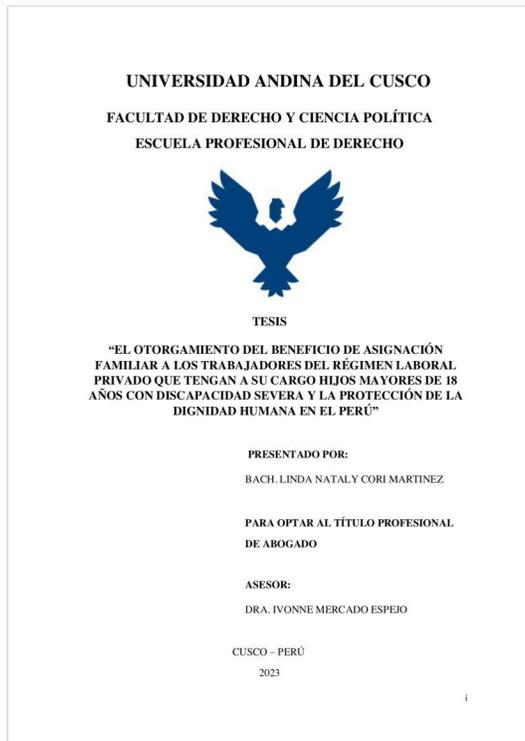


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Linda Nataly Cori Martinez
Título del ejercicio: Linda Nataly Cori Martinez
Título de la entrega: EL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO DE ASIGNACIÓN FAMILIA...
Nombre del archivo: TESIS_LINDA_NATALY_CORI_MARTINEZ-06_2023.docx
Tamaño del archivo: 12.24M
Total páginas: 100
Total de palabras: 24,953
Total de caracteres: 133,272
Fecha de entrega: 25-jun.-2023 07:58p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2122554332





AGRADECIMIENTOS

Con inmensa gratitud principalmente a Dios, por haberme brindado todo, a mi amada familia por confiar en mí, así como por acompañarme cada segundo de mi vida; a mi padre Luis por haberme enseñado muchos valores para la vida, a mi madre Lindaura por haber guiado cada uno de mis pasos con el amor más sincero del mundo; desde el más profundo agradecimiento y admiración a mi hermano Luis Alberto, por su gran apoyo incondicional desde mi primer día de vida, por su ejemplo como profesional y por alentarme a seguir adelante con perseverancia, a mi hermana Diana por todo su apoyo y cada uno de sus consejos, y a mis sobrinos Alexia, Anamilé y Gabriel Santiago, por ser la alegría del hogar.

Agradezco también a mis docentes de Facultad, en especial mi asesora de tesis Dra. Ivonne Mercado Espejo y Boris Mujica Paredes, por su paciencia y apoyo con la realización del presente trabajo.

Linda Nataly



DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mi amorosa madre, por ser mi ejemplo de responsabilidad en la vida profesional al haber terminado la carrera de Contabilidad aún conmigo en brazos; a mi padre, por haberme inculcado el amor por el estudio, al enseñarme ortografía y la tabla de multiplicar; a mis hermanos Luis y Diana por preocuparse por mí cual padres; a mis sobrinos Alexia, Anamilé y Gabriel; así también a la familia Cori de Cusco y a la familia Martínez de Arequipa; a Edson y finalmente a Martín, por su afecto felino.

Linda Nataly



NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS DICTAMINANTES Y DE LA ASESORA

DICTAMINANTES:

- **Mg. Carlos Eduardo Jayo Silva**
- **Mg. Yuri Jhon Pereira Alagón**

ASESORA:

- **Dra. Ivonne Mercado Espejo**



ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS DICTAMINANTES Y DE LA ASESORA	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
PRESENTACION	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Planteamiento del Problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema General	16
1.2.2. Problemas específicos secundarios	16
1.3. Justificación	16
1.3.1. Conveniencia	16
1.3.2. Relevancia social	17
1.3.3. Implicancias prácticas	17
1.3.4. Valor teórico	18
1.3.5. Utilidad metodológica	19
1.4. Objetivos de investigación	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
1.5. Delimitación del estudio	20



1.1. Viabilidad de la investigación.....	21
CAPITULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.2. BASES TEÓRICAS:	25
2.2.1. Beneficios sociales.....	25
2.2.2. Definición de Discapacidad	38
2.2.3. La Dignidad Humana.....	48
2.2.4. Regímenes laborales.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. MARCO NORMATIVO.....	55
2.3.1. Programa de acción mundial para las Personas con Discapacidad.....	55
2.3.2. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.....	55
2.3.3. Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad	56
2.3.4. Ley N° 29973	56
2.4. Ley N° 25129.....	58
2.5. Categorías de estudio	59
2.6. Hipótesis de trabajo	59
CAPÍTULO III.....	60
MÉTODO	60
3.1. Diseño metodológico.....	60
3.1.1. Enfoque de la investigación	60
3.2. Diseño contextual.....	60
3.2.1. Escenario espacio temporal	60
3.2.2. Unidad de estudio	61
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	61
CAPÍTULO IV	62



RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....	62
4.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	62
4.2. ANALISIS DE LOS HALLAZGOS	62
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	86
ANEXOS.....	1
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	2
A. Cronograma de ejecución.....	2
B. Presupuesto y financiamiento	3
C. Matriz de consistencia.....	5
Diseño metodológico.....	5
Diseño contextual.....	6
D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	8
a) Guía de entrevista:.....	8



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 América Latina y el Caribe (17 países): año de creación y legislación inicial de las asignaciones familiares.....	34
Tabla 2 Categorías de estudio.....	59
Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
Tabla 5 Las razones por las que cree no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. N° 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa.....	63
Tabla 6 Conocimiento de Propuesta Legal N° 4888/2020-CR o del proyecto de ley 3528/2018-CR, que propone la Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 25129, sobre el otorgamiento de la Asignación Familiar	65
Tabla 7 Causas por las que no se da la aprobación y promulgación del proyecto de ley 3528/2018-CR y la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129	69
Tabla 8 El otorgamiento de la Asignación Familiar para trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa contribuye a la protección del derecho a la Dignidad	73
Tabla 9 El otorgamiento de la Asignación Familiar favorece la estabilidad económica de un hogar.....	76
Tabla 10 La inversión de una familia con personas con discapacidad es mayor que la existente en una familia sin miembros con discapacidad	78
Tabla 11 El beneficio de asignación familiar se viene otorgando a trabajadores con familiares discapacitados en otros países	80



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Razones por las no se otorga el beneficio de asignación familiar a los trabajadores con hijos mayores de 18 años con discapacidad severa	63
Gráfico 2 Conocimiento de la Propuesta Legal N° 4888/2020- que propone la Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 25129, sobre el otorgamiento de la Asignación Familiar	66
Gráfico 3 Causas por las que no se da la aprobación y promulgación de la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129	70
Gráfico 4 Causas por las que no se da la aprobación y promulgación de la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129	70
Gráfico 5 El otorgamiento de la Asignación Familiar para trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa contribuye a la protección del derecho a la Dignidad	73
Gráfico 6 El otorgamiento de la Asignación Familiar favorece la estabilidad económica de un hogar	77
Gráfico 7 La inversión de una familia con personas con discapacidad es mayor que la existente en una familia sin miembros con discapacidad	79
Gráfico 8 El beneficio de asignación familiar se viene otorgando a trabajadores con familiares discapacitados en otros países	81
Gráfico 9 Países que otorgan Asignación Familiar por hijo discapacitado	81



PRESENTACION

Señora rectora de la Universidad Andina del Cusco, Doctora Di-Yanira Bravo Gonzales, Señor Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Andina del Cusco Dr. Abog. Uriel Balladares Aparicio y señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Andina del Cusco, del Programa Académico de Derecho, y a las normativas universitarias vigentes, las mismas que requieren de la constante investigación a nivel académico y profesional, por lo cual se da inicio la presente investigación poniendo a su consideración la tesis universitaria titulada: “EL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO QUE TENGAN A SU CARGO HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD SEVERA Y LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA EN EL PERÚ”

La presente investigación se encuentra orientada a analizar la vulneración o no del derecho de la Dignidad precisada y establecida en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobado en fecha 13 de diciembre del 2006, que considera el respeto de la Dignidad inherente de todas las personas, así también, en el artículo 1° de la Constitución Política del Perú, el mismo que destaca la Dignidad de la persona humana como fin supremo de la sociedad y del Estado, esto en cuanto al otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar y por ende, el aporte de las condiciones de vida adecuadas a los hijos de los trabajadores de la Actividad Privada, que sean mayores de 18 años y que padezcan de discapacidad severa física, mental, intelectual o sensorial que les impida atender a su subsistencia con excepción de los beneficiarios de la Pensión No Contributiva por discapacidad severa establecida en el artículo 59 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, ello a propósito de la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129 (referida a la asignación familiar) mencionando que “los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones que no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal, para que de esta manera sean considerados para el otorgamiento del beneficio, los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos e hijas solteros, mayores de 18 años, que no se encuentren en aptitud de atender a su subsistencia por causas de discapacidad severa física o mental debidamente comprobadas”, ello en virtud de la existencia de incremento de necesidades que atraviesan los trabajadores que tienen familiares a su cargo



que padecen de discapacidad, y al pleno derecho de dignidad al que se encuentran adscritas dichas personas, puesto que, generalmente requieren de costosos tratamientos médicos o terapias que generan que se requiera de un presupuesto mucho mayor en cuanto a los gastos de manutención, entendiéndose que el Estado posee un rol protector de la familia y de todas las personas sin distinción.



RESUMEN

El presente trabajo de tesis va orientado al estudio de como el otorgamiento del Beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen Laboral Privado que tengan a su cargo hijos mayores de 18 Años con discapacidad severa, podría contribuir a la Protección de la Dignidad Humana, ello con el propósito del Estado de elevar la calidad de vida de todos sin excepción, para lo cual nos basamos en lo propuesto por el Proyecto de ley N° 3528/2018-CR, presentado por la Congresista Paloma Rosa Noceda Chiang y por el artículo 2-A del proyecto de Ley N° 4888/2020-CRN presentado por el grupo parlamentario Fuerza Popular, a iniciativa de la congresista Martha Gladys Chávez Cossio, que propone la incorporación del literal 2-A a la ley N° 25129, proyecto de ley busca incrementar este beneficio para los padres con hijos de 24 años a 28 años que cursan estudios superiores o universitarios y extender el beneficio a los hijos e hijas de los trabajadores que sufran de discapacidad física, mental, o sensorial, mayores de 18 años; ello en virtud a que actualmente el otorgamiento de este beneficio en los extremos antes descritos no se encuentra amparado por la Ley, por lo cual será considerada una postura protectora de los derechos fundamentales de la persona (en este caso de la persona en condición de discapacidad), prevalentes sobre el derecho de gestión pública y/o empresarial referente a los beneficios sociales.

En razón a lo anteriormente expuesto la presente investigación tiene como objetivo determinar si el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad contribuye a la protección del derecho fundamental a la Dignidad en la ciudad del Cusco en el año 2021.

Palabras clave: Asignación familiar, Dignidad, beneficio social, discapacidad, régimen laboral



ABSTRACT

The following work of thesis points out the study about how the granting of Family Assignment Benefit to Private Labor Regime workers who have children over 18 years old with severe disabilities could contribute to Protection of Human Dignity so the State could improve the life conditions of everyone with no exceptions, for this purpose we are based in what the project of law N° 3528/2018-CR presented by Congresswoman Paloma Rosa Noceda Chiang and the project of law N° 4888/2020-CRN, article N° 2-A says which was presented by Fuerza Popular political party with initiative of congresswoman Martha Gladys Chavez Cossio, who proposes the incorporation of article 2-A to the law N°25129. This project of law look for increase this benefit to the parents with children between 24 to 28 years old whom are following university and superior studies and extend this benefit to the sons of workers that suffer physical, mental or sensory disability older than 18 years old, under that, at the moment the described granting of benefit are not protected by the Law, is because it will be considered as a protective position of person fundamental rights (Person with disabilities in this case) prevailing over public management or business regarding to social benefits

According to above mentioned, the main purpose of this investigation is to determine if granting of Family Assignment Benefit to workers who have sons older than 18 years old with disabilities contributes to the protection of the basic right of dignity in the city of Cusco on the year 2021.

Key words: Family assignment, dignity, social benefit, disability, labor regime.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del Problema

Tener a carga familiar implica suma responsabilidad afectiva y económica, en consecuencia, una persona, en calidad de cabeza de hogar, es responsable de encontrar el sustento para los miembros de la familia que de ella dependan, en ese entender, los padres al hallarse a cargo de hijos con algún tipo de discapacidad que les impida atender a su propia subsistencia, poseen un mayor nivel de responsabilidad económica y de cuidados hacia un hijo discapacitado.

Por lo cual, en virtud de lo regulado por la Constitución Política del Perú en el artículo 1° que precisa: “la Dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado”, y debiendo ser considerado este derecho como la base de protección constitucional de todos los seres humanos que habitan en nuestro país; considerando también de suma importancia la garantía de derechos laborales que brinda nuestra Carta Magna, la misma que en su artículo 23° establece que, ninguna relación puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, pudiendo encajar dicho enunciado en el ámbito familiar del trabajador, ya que si este se encuentra en la capacidad de poder afrontar las responsabilidades económicas de la carga familiar, alcanzará mas condiciones de vida dignas para él y su familia, por tanto, se estaría reconociendo tales derechos constitucionales.

Siendo ello así, resultaría necesario que dentro del otorgamiento del beneficio de asignación familiar se encuentren los hijos en condición de discapacidad severa, que dependan de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, personas incluidas en los lineamientos de lo establecido por la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, sea considerado el número de personas con nivel de discapacidad severa, incapacidad física o mental que les impida atender a su subsistencia con excepción de los beneficiarios de la Pensión No Contributiva por discapacidad severa establecida en la referida Ley.



Es importante precisar, que de acuerdo con la legislación comparada, y según la página web del ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Argentina se encuentra regulado este beneficio mediante la Ley 24714, denominado el Régimen de Asignaciones familiares, y según el Artículo 6° una de las prestaciones que se establecen en este país es la asignación por hijo con discapacidad, bajo la definición de asignación por hijo con discapacidad precisando que dicha asignación es una suma mensual por cada hijo que se encuentre a cargo del beneficiario, sin límite de edad, soltero, que resida en el país, propio del cónyuge, matrimonial o extramatrimonial. (Argentina, 1996). A propósito de la defensa de los derechos fundamentales de las personas sin distinción alguna, en el país anteriormente mencionado se creó el Programa Familias por la Inclusión Social cuya finalidad es proteger a las familias en situación de vulnerabilidad y/o riesgo social, con hijos menores de 19 años o discapacitados sin límites de edad, proporcionándoles apoyo en educación y el desarrollo de capacidades para el ejercicio de los derechos básicos. Estos compromisos se acreditan dos veces al año y determina la continuidad del cobro del subsidio. (Murro, Caristo, Lagomarsino, & Santos, 2007)

Así también, en Brasil se estableció la Ley 8213 de 1991 y otras disposiciones sobre asignaciones familiares en la reforma constitucional de 1998, el régimen consiste en brindar un seguro social para asalariados que ostenten empleo formal, también tienen derecho los asalariados que se encuentran gozando el beneficio del seguro por enfermedad, pensionistas por invalidez y los trabajadores rurales jubilados por edad, dicha prestación consiste en una cuota por hijo menor a 14 años o inválido, el valor depende del nivel de ingreso del asegurado.

De la misma forma, en Colombia según la Ley 21 de 1982, modificada en parte por la ley 789 del año 2002 establece el régimen es de seguro social relacionado con el empleo formal, determinando que se otorgará una prestación mensual por hijo menor a 18 años o menor a 23 si demuestra que continúa los estudios formales. Para los hijos inválidos no existe límite de edad. También tienen derecho los padres de los asalariados siempre que se demuestre dependencia económica de aquellos.

Igualmente, en el país de Uruguay según la ley vigente N° 15084 modificada en parte por la ley 16697. Además, se extendió el programa para los hogares de menores recursos en las leyes 17139 del año 1999, según las cuales, las prestaciones del régimen del seguro social se componen de una prestación de atención de salud y una prestación



monetaria por hijo menor de 14 años o de 18 años si es estudiante, sin límite de edad si es discapacitado.

De igual manera en países como España, se reconoce dicho beneficio para trabajadores con Hijos mayores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65%, así como quienes tengan una discapacidad mayor al 75%.

No obstante a ello, y en cuanto a la protección del derecho fundamental de la Dignidad, este estaría siendo vulnerado, puesto que son diversos los países que respaldan los Derechos Humanos de distintas formas, siendo una de ellas el reconocimiento de dicho subsidio para trabajadores que tengan hijos con discapacidad a su cargo, por lo cual dicha problemática conlleva a la realización de un análisis de las razones por las que no se otorga en nuestro país.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Es necesario el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa a fin de garantizar la protección la Dignidad en el Perú?

1.2.2. Problemas específicos secundarios

- 1) ¿Cuáles son los factores sociales, económicos y jurídicos que fundamentan el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen Laboral Privado (D.L.728)?
- 2) ¿El otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa contribuye a la Protección de la Dignidad Humana?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

En cuanto a la funcionalidad practica de dicha investigación, esta se concentra en la determinación de razones por las que el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa, por las que facilitaría un mayor nivel de condiciones de vida, puesto que coadyuva con solventar ciertas necesidades, siendo importante precisar



que las personas en condición de discapacidad se encuentran en una situación de mayor necesidad de cuidados y recursos económicos, por lo cual dicho ingreso hacia los padres o progenitores con este tipo de carga familiar, estaría favoreciendo a la protección del derecho fundamental a la Dignidad reconocido en el artículo 1° de la Constitución Política del Perú y en la Declaración universal de los Derechos Humanos. Por lo que dicha investigación contribuirá con la ampliación del campo de conocimiento en el ámbito de beneficios laborales y su otorgamiento, para un mejor entendimiento acerca de la teoría relevante sobre el tema.

1.3.2. Relevancia social

Dicha investigación contribuirá con las familias que tienen a cargo un hijo con discapacidad, puesto que, una asignación familiar puede, además tener como objetivo adicional, la promoción de una política de salud; servir de instrumento en la lucha contra la pobreza, así como ayudar en la universalización de la educación. En virtud de lo planteado se puede aseverar que, un menor de 18 años es dependiente de sus padres o tutores dentro de su familia, sin embargo, cuando se tiene bajo responsabilidad a una persona con discapacidad, generalmente se encuentran en una condición de dependencia sin ser relevante la edad que tengan, respecto de la carga familiar.

Por lo que, de acuerdo a lo anteriormente precisado, resulta considerablemente necesario analizar en qué magnitud afecta la ausencia de Beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada que tienen a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad puesto que, como bien se menciona líneas arriba, la finalidad del otorgamiento de este beneficio es coadyuvar con el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores que tienen hijos con discapacidad severa dentro de su carga familiar, y así poder alcanzar mejores condiciones de vida y niveles de subsistencia.

1.3.3. Implicancias prácticas

La presente investigación contribuirá con poner en manifiesto la condición de responsabilidad-dependencia que tienen los padres y madres respecto de la carga familiar, y cómo esta incrementa cuando existe un hijo en condición de discapacidad dentro de la familia; así también, se busca resolver la problemática de una posible vulneración el derecho fundamental a la Dignidad, para lo que, en virtud de lo



establecido por el artículo 1° de la Constitución Política del Perú, se precisa que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; de lo cual se puede colegir que una forma de promover la protección del derecho a la dignidad sería considerar una ampliación para el otorgamiento de dicho Beneficio, puesto que, por lo general las personas que padecen de alguna discapacidad física, mental o sensorial, sobre todo la severa, requieren de costosos tratamientos médicos o terapias que generan que se necesite de un presupuesto mucho mayor en cuanto a los gastos de manutención a diferencia de un hogar el que ningún integrante en la familia se encuentre en esta condición, entendiéndose que el Estado posee un rol protector de la familia y de todas las personas sin distinción, y de que el otorgamiento de este beneficio facilitaría mejores condiciones de vida para estas familias.

1.3.4. Valor teórico

De acuerdo a lo precisado por (Hurtado & Dávila, 2016) la naturaleza y carácter remunerativo correspondiente al beneficio de Asignación Familiar tiene como finalidad ayudar al trabajador a afrontar la situación de responsabilidad respecto a la carga familiar del trabajador, entendiéndose que se deberá considerar a todos los efectos la finalidad social, mas no contraprestativa, en ese sentido, no se deberá vincular su pago a la cantidad de días laborados por el trabajador en el mes. Considerando lo anteriormente precisado, la asignación familiar es computable para el cálculo de derechos laborales y beneficios sociales tales como trabajo en sobretiempo, feriados no laborables, descanso semanal, subsidios, remuneración vacacional, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, entre otros. Todo ello concordante con el cumplimiento los Principios Generales de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, siendo el primero de ellos: “a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas” (ONU, Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 2008)

En virtud de lo antes mencionado, el presente proyecto de investigación sobre el beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa, tiene como motivación principal de investigación el evidente



estado de necesidad económica en que se encuentran las familias y particularmente los trabajadores que tienen bajo su tutela a hijos mayores de 18 años con discapacidad, en virtud de ello, según define la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) citados por (Murro, Caristo, Lagomarsino, & Santos, 2007), el beneficio de Asignaciones Familiares, es la prestación en dinero o en servicios cuyo objeto es el de permitir el desarrollo normal de las familias, sea aportando una ingreso periódico y permanente para el mantenimiento de las personas a cargo del jefe de familia, o también brindando un apoyo especial en ciertas circunstancias de la vida de las familias.

Es importante también mencionar según lo precisado por el Organismo Especializado de la OEA, citado por (Fantova Azkoaga, 2016), desde el punto de vista social, la familia cumple funciones, como en toda institución social, que tienen que ver con la satisfacción de las necesidades de sus miembros. Desde dicha perspectiva, podríamos hacer una síntesis de cinco posibles funciones: La función económica que se refiere a proveer recursos; el cuidado físico que implica proveer seguridad, descanso, recuperación; la función de afectividad referida a proveer cariño, amor, estima y por último, la función de educación, que conlleva proveer oportunidades de aprendizaje, socialización, autodefinición.

1.3.5. Utilidad metodológica

De los resultados obtenidos de la investigación será posible difundir la propuesta modificatoria de proyecto de Ley Propuesta Legal N° 4888/2020-CR que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129 (referida a la asignación familiar) mencionando que “los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones que no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal, para que de esta manera sean considerados para el otorgamiento del beneficio, los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos e hijas, mayores de 18 años, que no se encuentren en aptitud de atender a su subsistencia por causas de discapacidad severa o de incapacidad física, mental o sensorial debidamente comprobadas”, asimismo, modificar el Decreto Supremo N° 035-90-TR que precisa lineamientos y las disposiciones reglamentarias para la mejor aplicación de la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no están reguladas por negociación colectiva, el mismo que en su artículo 6 establece que los “trabajadores



tendrán derecho a percibir dicha asignación familiar hasta que los hijos cumplan dieciocho años de edad, salvo que éstos se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se extenderá este beneficio hasta la culminación de los mismos”, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad, siendo que dicho precepto legal no plantea ni establecer excepción alguna. (Proyecto de Ley N° 4888/2020-CR, Martha Chávez). Ello de comprobarse que dicha propuesta de modificatoria legislativa contribuye a garantizar el respeto al derecho de la Dignidad Humana reconocida en la Constitución Política del Perú y dentro de la Segunda Generación de Derechos Humanos, la misma entendida como la piedra angular de la existencia de los demás Derechos pertenecientes al ser humano y para la creación de nuevas normas.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar si es necesario el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa, a fin de proteger el derecho fundamental a la Dignidad en el Perú.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Identificar los motivos por los que no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa.
2. Analizar si el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa, contribuye a la protección del derecho fundamental a la Dignidad.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La delimitación espacial se circunscribe al ámbito de ejecución territorial del Cusco en el periodo 2021, así también, a un sector de abogados colegiados especialistas en materia laboral de la ciudad del Cusco.

1.5.2. Delimitación temporal



La delimitación temporal se circunscribe al ámbito de ejecución territorial del Cusco en el periodo 2021-2022.

1.1. Viabilidad de la investigación

La realización de la presente investigación será factible en virtud de la disponibilidad de recursos, en el aspecto económico, puesto que para la realización de la investigación será necesario contar con libros, textos e información en la cual se ampare dicho trabajo, para lo que se necesitara un presupuesto regular, ya que muchos de estos libros y textos serán adquiridos de manera virtual, cabe mencionar también que dicho estudio implica costos de movilidad, lo que también es accesible a las posibilidades de la investigadora; en el aspecto de disponibilidad de recursos humanos y materiales

Asimismo, la investigación será realizada bajo el parámetro legalmente establecido para la realización de Proyectos de Tesis estipulado en el reglamento específico de grados y títulos de la facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco. Es importante mencionar que se mantendrá la confidencialidad de la información de los participantes y la custodia de los datos recogidos.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

2.1.1.1. Antecedente 1°

El primer antecedente internacional de la presente investigación consiste en una Tesis doctoral realizada por Daniela Bitencourt Santos (Bitencourt Santos, 2018), quien realizó la investigación: “Evaluación de las Necesidades de Apoyo de las Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y/o del Desarrollo en Brasil” en la Universidad de Barcelona. Las principales conclusiones de la investigación son:

Esta tesis doctoral proporciona un nuevo instrumento, la ANAF (Avaliação das Necessidades de Apoio da Família), vinculando la investigación con la práctica, desde la perspectiva ecológica del desarrollo humano, el modelo sistémico de la familia y del paradigma de apoyo y, por consiguiente, se dirige hacia objetivos que mejoran la calidad de vida familiar en Brasil. A través de la ANAF, es posible identificar las necesidades de apoyo de las familias y mejorar la planificación de proporción de apoyos en base a un trabajo directo con las familias, y favoreciendo el funcionamiento y resultado familiar, reduciendo el estrés y avanzando hacia una mejor calidad de vida familiar.

Asimismo, aporta nuevos conocimientos para Brasil sobre las necesidades de apoyo de las familias brasileñas con hijos con discapacidad. La ANAF, demuestra ser una herramienta completa, accesible y culturalmente apropiada que puede contribuir con avances en la investigación y en la práctica profesional de las familias con personas con Discapacidad como ha sido señalado varias veces a lo largo del presente trabajo. (Bitencourt Santos, 2018)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

2.1.2.1. Antecedente 1°

El primer antecedente nacional de investigación consiste en una Tesis de pre grado realizada por Nélica Milagros Huaman Torres, cuyo título de la investigación es:



“Proponer ampliar la asignación familiar para contribuir a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador en la Legislación Laboral” en la Universidad Señor de Sipán. Las principales conclusiones de la investigación son:

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.

2. Los resultados que se generarán gracias a la modificación del artículo 2 de la ley 25129 serán de protección como política pública este sector de la sociedad, así también tenemos los siguientes resultados respecto a esta pregunta. (Huamán, 2021)

2.1.2.2. Antecedente 2°

Como segundo antecedente nacional de la presente investigación consiste en una Tesis de pre grado realizada por Sandra Paredes y Elida Mamani (Paredes & Mamani, 2017), quien realizó la investigación: “Nivel de Cumplimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016” en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Las principales conclusiones de la investigación son:

1. Los Beneficios Sociales Legales, otorgados a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca, son los beneficios remunerativos y no remunerativos, son: Asignación Familiar, vacaciones, descanso semanal, feriados, sobretasa nocturna, las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y el seguro vida ley. Cabe indicar que en la legislación laboral se ha regulado la entrega de beneficios por parte del empleador hacia sus trabajadores, por lo que los seis primeros son considerados como beneficios sociales remunerativos, mientras que los dos últimos beneficios sociales son considerados como no remunerativos.

2. Los Beneficios Sociales Convencionales son aquellos pagos que percibe el trabajador adicionalmente a liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva y en merito a un acuerdo de partes, siendo el único beneficio social convencional: la asignación por escolaridad, la cual es otorgada una vez al



año a todos los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca que tengan a su cargo hijos en edad escolar.

3. En cuanto al incumplimiento de los beneficios sociales legales otorgados a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca y conforme al promedio ponderado de las tablas y los datos estadísticos, se concluye que: en relación al derecho de percibir la Asignación Familiar esta evidencia un nivel de cumplimiento de 64%, mientras que en un 36% evidencia el incumplimiento de este beneficio, cifra que se atribuye al desconocimiento y falta de interés de los trabajadores a exigir el goce de este beneficio.

4. El nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales es de un 62.5 %, cifra que representa a más de la mitad del total, donde se puede mencionar que la Municipalidad Distrital de Sachaca no cumple con otorgar todos los beneficios sociales a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada, es decir, no se representa en un 100 % el valor que representaría el cumplimiento total de estos beneficios.

2.1.2.3. Antecedente 3°

Como tercer antecedente nacional tenemos la Tesis de pre grado realizada por Cristian Ugaz (Ugaz, 2019) quien realizó la investigación: “Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos” en la Universidad Cesar Vallejo. Siendo las principales conclusiones de la investigación las siguientes:

1. Teniendo en consideración los resultados obtenidos, concluye que, las remuneraciones inciden en los beneficios de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos, por lo que, las remuneraciones estipuladas en el contrato de trabajo, serán la base para todo cálculo de cualquier beneficio social que la empresa tenga que pagar a un trabajador, siendo de manera obligatoria el pago de los beneficios sociales hacia un trabajador siempre y cuando este cumpla la periodicidad mayor a un mes de haber laborado.

2. Se concluyó que, las remuneraciones inciden en el cálculo de las vacaciones de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos, puesto que las vacaciones como cualquier otro beneficio social tendrán que ser pagadas por el empleador obligatoriamente cuando el trabajador haya laborado más de un año,



donde los días de descanso son un mes, así también, cuando el trabajador cese y haya laborado más de un mes, el pago es de manera obligatoria ya que se encuentra respaldado por la normativa laboral de nuestro país.

3. Se concluyó que, las remuneraciones inciden en el cálculo de las gratificaciones de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos, puesto que las gratificaciones (dos veces por año entre el mes de julio y diciembre) como cualquier otro beneficio social se pagaran obligatoriamente por el empleador cuando el trabajador haya laborado más de un mes, ya que se encuentra avalado bajo la normativa laboral de nuestro país.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. Beneficios sociales

2.2.1.2. Definición

De acuerdo a lo precisado por (Toyama, Los Beneficios Sociales: Análisis comparativo, 2001) citado por (Bueno, 2006) menciona que "los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal". Así también, y como precisan (Hurtado & Dávila, 2016) los beneficios sociales son todos aquellos beneficios establecidos por ley.

De misma forma, el autor Brasileño Idalberto Chiavenato menciona que, los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones (Chiavenato, 2001), siendo importante también, lo precisado por el jurista Elmer Arce, quien considera tales beneficios como las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social así como el de su familia. (Arce, 2021)

De lo cual se colige que, los beneficios sociales son que la entidad brinda directamente al trabajador, cuya finalidad es brindar una mejor calidad de vida del mismo, estos se encuentran regulados por Ley, asimismo, tal como se precisa en (SODEXO, 2022) se encuentran ligados a los convenios colectivos alcanzados en



la entidad así como de las políticas internas de recursos humanos, políticas salariales o políticas de gestión del talento.

2.2.1.3. Tipos de beneficios sociales

2.2.1.3.1. Gratificaciones legales

Las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR. En dichas normas se establece el otorgamiento de 2 gratificaciones al año con motivo de las Fiestas Patrias y la Navidad, y como derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Dicho derecho es otorgado sin perjuicio de la modalidad del contrato de trabajo ni del tiempo de prestación de servicios del trabajador. (Hurtado & Dávila, 2016)

2.2.1.3.2. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social que se otorga a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada, con el fin de prevenir las posibles contingencias ocasionadas por su cese laboral; encontrándose inafecta a todo actual o futuro tributo pendiente, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros. Dicho beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR. (Hurtado & Dávila, 2016)

2.2.1.3.3. Descanso vacacional anual

El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N°012-92-TR, de conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a gozar de un descanso vacacional de 30 días por año, cabe precisar que el trabajador, de haber laborado durante el periodo correspondiente a vacaciones tendrá derecho a percibir una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando. (Hurtado & Dávila, 2016)



2.2.1.3.4. Seguro de Vida Ley

Según la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS para ciudadanos, 2021) el Seguro de Vida Ley es aquel que debe contratar el empleador desde el inicio de la relación laboral, conforme a lo establecido en la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, aprobada por Decreto Legislativo N° 688 y modificatorias.

2.2.1.3.5. Asignación familiar

2.2.1.3.5.1. Definición

En virtud de lo definido por (Hurtado & Dávila, 2016) la asignación familiar, que actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo que se otorga a los trabajadores por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren realizando estudios técnicos o universitarios.

Este concepto es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Así, considerando que, la RMV vigente asciende a S/ 1,025, la asignación familiar a otorgar ascenderá a S/ 102.50. Es de precisar que la asignación familiar es un importe fijo, con lo cual no incrementará a razón de la cantidad de hijos que pueda tener un trabajador, pero cabe precisar que si variará de acuerdo al número de empleadores que se tenga, es decir que se recibirá un monto de asignación familiar por cada empleador.

Tal como define (Arévalo, 2003), en el libro Manual de Legislación Laboral, Tomo I: Régimen General de Contratación Laboral, la Asignación Familiar puede definirse como una suma de dinero que percibe periódicamente el trabajador, no en retribución por sus servicios prestados, sino en calidad de subsidio para satisfacer los gastos originados por la manutención de los familiares que dependen de él, concordante con lo definido por (Arce, 2021) la Asignación Familiar son las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social así como el de su familia.

De acuerdo a la Legislación Peruana, la procedencia y monto de la asignación familiar será otorgada a falta de previsión expresa en el convenio colectivo de la



entidad al que pertenece el trabajador, que establezca un beneficio superior, el trabajador con uno o más hijos menores de edad o que cursan estudios superiores y hasta la edad máxima de veinticuatro (24) años, tiene derecho a una asignación familiar, adicional a las otras remuneraciones. Para el trabajador que percibe menos de la remuneración mínima vital por no trabajar en jornada ordinaria completa, la asignación es equivalente a diez por ciento (10%) de su remuneración. (Congreso, 2007)

2.2.1.3.5.2. Requisitos para el otorgamiento de la asignación familiar

Tal como precisan (Hurtado & Dávila, 2016), para el otorgamiento de la asignación familiar, concordante con la Casación 13559-2014 de Cañete (Casación Laboral, 2016), la misma que interpreta los requisitos para la entrega de la asignación familiar, que son como siguen:

- Pertener al régimen laboral de la actividad privada.
- Que sus remuneraciones no se regulen por negociación colectiva.
- Que exista un vínculo laboral vigente.
- Que el trabajador acredite la existencia del hijo o hijos que tuviere
- 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.
- El trabajador tendrá derecho a la asignación familiar desde su fecha de ingreso a la entidad, además deberá acreditar la existencia de hijos menores o mayores de edad con estudios continuados a su cargo, lo cual podrá ser realizado mediante comunicación a su entidad empleadora con copia de los documentos de identidad de sus hijos menores de edad y las constancias o certificados de estudios, según corresponda.

De conformidad con el Décimo Segundo considerando de la CAS. LAB. N° 2630-2009 HUAURA (2009), publicado el 28-02-2011, la interpretación correcta del artículo referente a la asignación familiar, acorde con los derechos y principios constitucionales, es que la restricción establecida en la misma respecto a los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, es que éstos no perciban un doble beneficio



por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de los trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalizados, como consecuencia del que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la Ley, de los cuales los trabajadores percibirán el que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

Tal como precisan (Tromben & Podestá, 2019) en la publicación “Las prestaciones familiares públicas en América Latina” por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), define los programas de asignaciones familiares como las prestaciones en dinero o en servicios cuya finalidad es permitir la constitución y coadyuvar con el desarrollo normal de las familias, ya sea aportando una contribución periódica y permanente para el mantenimiento de las personas a cargo del jefe de familia, o brindando un apoyo especial en ciertas circunstancias de la vida de las familias, principalmente, en el momento de su formación. Este beneficio puede tener como objetivo adicional el estímulo directo de la natalidad o la promoción de una política de salud, servir de instrumento en la lucha contra la pobreza y a favor de la distribución de la riqueza.

Según un análisis descriptivo de la economista Anna M. Caristo y de la socióloga Silvia Santos, el propósito general del programa de Asignación Familiar es proveer ingresos adicionales a las familias con niños para enfrentar al menos parte del costo adicional que ellas asumen. Las asignaciones familiares incluyen principalmente pagos en efectivo a familias con niños. En algunos países también se incluyen subvenciones escolares, subsidios por nacimiento, servicios de salud a niños, embarazadas y asignaciones para adultos dependientes. (Caristo & Santos, 2010)

2.2.1.3.5.3. Origen y evolución de la asignación familiar

La mayoría de los países industrializados tienen Asignaciones Familiares que se originaron en Europa en el siglo XIX cuando algunas grandes empresas comenzaron a pagar una prima a sus trabajadores en base al motivo de contar con familias numerosas. Según (Caristo & Santos, 2010) la idea se extendió gradualmente y varios países europeos estatuyeron programas durante las décadas de 1920 y 1930, sin embargo, la mayoría de los programas en funcionamiento hoy, han sido creados a partir de 1945.



Por entonces, nueve países de la región de Latinoamérica lo tenían regulado; pero, sobre todo, debía tenerse en cuenta que el Convenio OIT N° 102 (1952) había sido ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284 del 09 de diciembre de 1959. A propósito de ello, para los servidores públicos, por Ley 22404, se brindó en su sistema de remuneraciones esta bonificación para la cónyuge e hijos, egresos que fueron regulados por la Ley del Presupuesto de la República, sobre la base de un porcentaje de la remuneración básica mínima, teniendo en cuenta los lineamientos nacionales de política poblacional, es decir, este derecho fue normado primero para los trabajadores públicos y, finalmente para los de la actividad en 1990 mediante la Ley 25129; pero ello se dio para los trabajadores cuyas remuneraciones no estén reguladas a través de negociaciones colectivas. Cabe precisar, que la Constitución de 1979, pese a ser considerada de mayor calado social, no contempló de manera puntual el derecho bajo comentario. (Proyecto de Ley N° 4888/2020-CR, Martha Chávez)

Años más tarde, la asignación familiar la lograron como derecho los trabajadores organizados mediante de las convenciones colectivas de trabajo, impulsadas por los sindicatos mejor organizados del país. Siendo una de ellas la Empresa Nacional de Puertos (ENAPU S.A.), y precisando en el punto 3 de la convención colectiva de trabajo de 1984, donde se acordó abonar por concepto de Asignación Familiar, en la siguiente forma: Por cónyuge S/ 20,000.00 mensuales; por hijo S/ 10, 000. 00 mensuales.

De la misma forma, el 17 de noviembre de 1984 se promulgó la Ley N° 23945, que delega facultades extraordinarias al Poder Ejecutivo del Perú, para que en el plazo de 90 días regule el sistema de asignaciones familiares para los trabajadores con familia numerosa.

Tal como establece la información alcanzada por el docente de post grado Marcos Suclupe (Suclupe, 2019), la Asignación Familiar en el Perú, tiene su origen en la Ley N° 25129, publicada el 06 de diciembre de 1989, que estableció que los trabajadores de la actividad privada que tengan hijos menores de edad o hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores tenían derecho al pago mensual de una Asignación Familiar



equivalente al 10 % del Ingreso Mínimo Legal, siempre que sus remuneraciones no estén reguladas por convenio colectivo.

Siendo con posterioridad que se dictó el Decreto Supremo 035-90-TR, publicado el 07 de junio de 1990, por medio del cual se fija la Asignación Familiar y sus especificaciones.

Es importante mencionar que según la décima quinta disposición transitoria del Decreto Legislativo N° 650 (Ley de Compensación por Tiempo de Servicios), dispone que a partir del 01 de enero de 1992, los conceptos del Ingreso Mínimo Legal, la Bonificación por Movilidad y la Bonificación Suplementaria Adicional, se aunarán, considerándose uno solo, y denominando dicha figura como Remuneración Mínima Vital; y que la Resolución Ministerial N° 091-92-TR en su artículo 2 aclara que debe ser considerado el cambio de denominación del Ingreso Mínimo Legal anteriormente consignadas en la legislación, por la de Remuneración Mínima Vital, por lo cual hoy en día la Asignación Familiar equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital.

En dicho orden de ideas, el pago de la Asignación Familiar no está condicionado a la labor efectiva del trabajador, ni tiene carácter contraprestativo, depende solo de la carga familiar que ostente el trabajador, por lo tanto, el pago mensual siempre debe ser equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital y no estar fraccionado por días efectivamente laborados.

Asimismo, es de precisar que la Asignación Familiar tiene naturaleza remunerativa, tal como lo dispone de manera expresa el artículo 3 del Decreto Supremo 035-90-TR, en razón de ello, la Asignación Familiar se considera como remuneración computable para el cálculo de los demás beneficios sociales a los trabajadores con hijos mayores de 18 años que se encuentren cursando estudios superiores, así también lo establece la Casación 512-2015 La Libertad. (Suclupe, 2019)



2.2.1.3.5.4. La asignación familiar en el Perú

La Ley N.º 25129 es un derecho instituido en favor de los trabajadores de la actividad privada con contrato vigente y cuyas remuneraciones no estén reguladas por negociación colectiva. Según precisan el MTPE y la SUNAFIL, este beneficio se otorga en forma íntegra, siendo el monto a otorgar equivalente al 10% de la RMV, siendo ello así, desde mayo del 2022 la RMV asciende a S/ 1,025, por tanto, la asignación familiar será de s/. 102.50 soles. No es proporcional a los días efectivos de labor realizados en el mes.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), este beneficio será abonado por el empleador desde el momento en que el trabajador lo solicite, acreditando la existencia del hijo o hijos que tuviere y mediante la misma modalidad con la se efectúa el pago de las remuneraciones a su personal, así también, este se abonará por separado y en forma adicional a la remuneración básica, lo que constará en la boleta de pago que se entrega mensualmente a los trabajadores.

Por lo que constituirá una infracción grave en materia de relaciones laborales, de acuerdo a lo instaurado por el artículo 24.4 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, si el empleador no paga u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores, ya sea por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley. (Gestión D. , 2022)

En función a ello, la sala determina que el pago por asignación familiar no consiste en una retribución directa por la labor del trabajador, más bien, es una subvención para afrontar el gasto de cada trabajador con el propósito de brindar a sus hijos el goce del derecho a la educación, el cual no solo contribuirá al bienestar material y espiritual de su hogar, sino también al de la propia comunidad y a su desarrollo, al que todos los ciudadanos tienen el deber de contribuir, sobre todo aquellos que han alcanzado mejores condiciones económicas y de vida.

Por esta razón, añade, la norma no solo consagra la percepción de este derecho durante la formación escolar de los hijos, sino también durante su formación



técnica o profesional, que impacta de mejor manera en el bienestar general, permitiendo la formación de personas productivas.

Por ello, dispone el otorgamiento de la asignación familiar hasta un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad, es decir, hasta que los hijos que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios cumplan 24 años, detalla el tribunal.

De este modo, según la interpretación del Supremo Tribunal, no constituye un requisito esencial para la percepción de la asignación familiar que el hijo esté estudiando una carrera técnica o profesional al momento de cumplir 18 años, sino que será suficiente con que pasada dicha edad y antes del plazo máximo de seis años, de inicio a sus estudios superiores para que se deba abonar la correspondiente asignación familiar.

2.2.1.3.5.5. Legislación comparada

En virtud de lo planteado por (Tromben & Podestá, 2019), este tipo de prestación en efectivo, a favor de la infancia y la familia está presente en la gran mayoría de los países latinoamericanos, aunque su introducción no ha sido pareja. Los primeros países que implementaron programas de asignaciones familiares en América Latina fueron Argentina, el Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay, con legislaciones surgidas entre fines de la década de 1930 y de 1950. En algunos países de Centroamérica y en México estas prestaciones comenzaron a aplicarse a fines de la década de 1960 o comienzos de 1970 (Costa Rica, Guatemala, México y Panamá) o incluso en los años ochenta (Nicaragua) o ya en el siglo XXI, como es el caso de la República Dominicana. Los países donde actualmente no existen estas ayudas monetarias son el Ecuador, El Salvador y Honduras, aun cuando cuentan con transferencias monetarias no contributivas, como los PTC, tal como se analizará más adelante. En general, los montos de las asignaciones familiares están relacionados con los ingresos del trabajador o pensionado y se establece un tope máximo de ingresos para ser beneficiario. En relación con la multitud de beneficiarios, de los catorce países que cuentan con asignaciones familiares relacionadas con el empleo, se tiene que cuatro de ellos (Guatemala, México, Nicaragua y Panamá) otorgan estas prestaciones únicamente para los



hijos o dependientes de los beneficiarios de pensiones de vejez, invalidez e incapacidad; es decir, en esos países no se pagan asignaciones familiares a los dependientes de los trabajadores activos, por lo que su alcance es un tanto más limitado, tal como queda explicado de la siguiente manera:

Tabla 1 América Latina y el Caribe (17 países): año de creación y legislación inicial de las asignaciones familiares

País	Año	Legislación inicial
Argentina	1957	Decretos-Ley 7913-57 y 7914-57
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1953 y 1956	D.S. 3359-1953; D.S. 4365-1956; D.S. 21637-1987
Brasil	1941 y 1963	Del 3200-1941 (solo familias numerosas) y Ley 4266-1963 (salario familia)
Chile	1937 y 1953	Ley N° 6020-1937 (empleados) y Del N° 245/1953 (obreros)
Colombia	1957	Decreto 118-1957 y Ley 21-1982
Costa Rica	1974 (vigencia 1975)	Ley 5662-1974
Ecuador		No existen asignaciones familiares
El Salvador		No existen asignaciones familiares
Guatemala	1969	Acuerdos de la Junta Directiva N° 481; 788 y 1124
Honduras		No existen asignaciones familiares
México	1973	Ley del Seguro Social
Nicaragua	1982	Decreto N° 975: Ley de Seguridad Social



Panamá	1962	Decreto Ley N° 9
Paraguay	1993	Ley N° 213 Código de Trabajo
Perú	1989	Ley N° 25129 de asignación familiar
República Dominicana	2001 (vigencia 2008)	Ley N° 87-2001 y Reglamento del subsidio de lactancia (2008)
Uruguay	1943	Ley N° 10 449

Fuente: Por (Tromben & Podestá, 2019)

2.2.1.4. EE.UU.

En el Estado de California existen dos tipos de beneficios del Seguro Social para Personas con Discapacidades, el primero es para trabajadores en condición de discapacidad que estén asegurados bajo el Seguro Social, y el segundo es para hijos adultos discapacitados de trabajadores, siendo este ultimo para personas de 18 años como mínimo, que hayan sufrido alguna discapacidad antes de cumplir los 22 y que sean solteras al momento de solicitar dicho beneficio. Este ingreso se establece para dependientes especiales utilizan las ganancias de un padre (u otra persona a cargo del cuidado) jubilado, con discapacidad o fallecido que haya pagado el Seguro Social. (Disability Rights California, 2022)

2.2.1.5. Argentina:

En dicho país este subsidio es una asignación mensual por cada hijo con discapacidad, sin existir límite de edad, pudiendo ser solicitado desde el momento del nacimiento y la cobra uno de los padres, priorizando a la madre. Forma parte de las asignaciones familiares otorgadas por ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social). Ello según la información brindada por el Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (IPRODICH, 2021)

Siendo ello así, según la Ley N° 24714 promulgada parcialmente en fecha 16 de 1996, denominado el Régimen de Asignaciones Familiares, y según el Artículo 6° se establecen las siguientes prestaciones: a) Asignación por hijo, b) Asignación por hijo con discapacidad, entre otras, comprendiendo al beneficio



en discusión bajo la definición de asignación por hijo con discapacidad precisando que dicha asignación constituye en una suma mensual por cada hijo que se encuentre a cargo del beneficiario, sin límite de edad, soltero, que resida en el país, propio del cónyuge, matrimonial o extramatrimonial. Asimismo, el artículo 8° de la misma base legal establece la forma de pago de dicho beneficio, estableciendo que la asignación por hijo con discapacidad consistirá en el pago de una suma mensual que se abonará al trabajador por cada hijo que se encuentre a su cargo en esa condición, sin límite de edad, a partir del mes en que se acredite dicha condición ante el empleador.

En este país se reconoce asignación familiar por hija o hijo con discapacidad en favor de los trabajadores registrados, titulares de la prestación por desempleo, titulares de la prestación de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, titulares de la pensión honorífica de Veteranos de Guerra del Atlántico Sur, trabajadores de temporada en relación de dependencia que se encuentren con reserva de puesto de trabajo a mes completo y que no perciban ninguna remuneración durante ese período, monotributistas, jubilados y pensionados del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). (ANSES, 2022)

2.2.1.6. Brasil:

Según el estudio denominado Asesoría General en Seguridad Social realizado por (Murro, Caristo, Lagomarsino, & Santos, 2007) Actualmente rigen la Ley N° 8213 de 1991 y disposiciones sobre asignaciones familiares en la reforma constitucional de 1998, dichos cuerpos legales regulan el beneficio de asignación familiar para los hijos menores a 14 años o inválido, el valor del subsidio depende del nivel de ingreso del asegurado, siendo importante mencionar que en caso de ambos padres estén asegurados se paga la cuota a ambos. En la presente legislación, para tener derecho al beneficio los asalariados deben percibir menos de 260 U\$\$ mensuales.

Dicho beneficio es otorgado por el Ministerio de Previsión Social supervisa el sistema y el instituto Nacional de Seguridad Social administra las prestaciones.

En cuanto al financiamiento, las cuotas son pagadas directamente por el empresario a sus empleados. Luego pueden descontarlas del aporte patronal a la seguridad social que es del 20% de la nómina salarial.



2.2.1.7. Colombia:

En dicho país conceptualizan a los beneficios sociales como las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral. (Polo, 2019)

Asimismo, según Asesoría General en Seguridad Social realizado por (Murro, Caristo, Lagomarsino, & Santos, 2007), regulan al beneficio de Asignación Familiar, la primera ley del año 1957, actualmente rige la Ley 21 de 1982, modificada en parte por la ley 789 del año 2002. En cuanto a la prestación se realiza mensualmente por hijo menor a 18 años o menor a 23 si demuestra que continúa los estudios formales. Para los hijos inválidos no existe límite de edad, para dicho otorgamiento los ingresos de los asalariados no pueden superar los U\$S 653. También tienen derecho los padres de los asalariados siempre que se demuestre dependencia económica de aquellos.

Este beneficio es administrado por la Superintendencia para Subsidios Familiares brinda supervisión de los fondos para el subsidio familiar y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar administran las prestaciones.

En lo que refiere al financiamiento, este estará a cargo del empleador con una contribución del 4% de la nómina salarial. Los afiliados voluntarios cotizan el 2% del salario mínimo nacional que equivale aproximadamente 3 U\$S.

2.2.1.8. Uruguay:

La primera ley que regula dicho beneficio es del año 1943, las leyes vigentes son la N°15084 modificada en parte por la ley N°16697.

En este país el sistema de asignaciones familiares actualmente se compone de dos sub regímenes: uno de seguro social relacionado con la pertenencia al mercado formal de trabajo y otro de asistencia social para hogares de menores recursos.

Las prestaciones del régimen del seguro social se componen de una prestación de atención de salud y una prestación monetaria por hijo menor de 14 años o de 18 años si es estudiante, sin límite de edad si es discapacitado. Se paga desde el primer día de la confirmación del embarazo.



En lo que refiere al financiamiento de este beneficio todas las prestaciones, ya sean del seguro social como de la asistencia social, son subvencionadas por el Estado en su totalidad; siendo que los hijos de los funcionarios públicos reciben la prestación directamente del organismo público empleador y se financia por presupuesto.

Siendo el Banco de Previsión Social administra el sistema y brinda directamente asistencia de salud y a su vez contrata parte de las mismas con Instituciones de Asistencia Médica Colectiva. (Murro, Caristo, Lagomarsino, & Santos, 2007)

2.2.2. Definición de Discapacidad

Según lo definido por la OMS (Fundacion Juan XXIII, 2022), la discapacidad es un vocablo general que engloba tanto deficiencias (problemas que afectan a una estructura o función corporal) y limitaciones de la actividad (complicaciones para realizar ciertas acciones tareas), así como las restricciones de la participación. Siendo tal definición, basada en la interacción de las condiciones del organismo de las personas y la estructura del medio social que las rodea. (OMS, 2001)

Por tanto, se trata de un concepto en que se conjuncionan tanto las limitaciones del funcionamiento individual como las barreras que el contexto social dispone para su pleno desarrollo y que dan lugar a una situación de desventaja social. (García-Domingo, Amezcua, & Fuentes, 2018)

Es decir, la discapacidad se define como un fenómeno complejo que dificulta la participación plena y efectiva de las personas en la sociedad en igualdad de condiciones a los demás. De este modo, se reconoce que el contexto social es fundamental para determinar la discapacidad de una persona, pudiendo este entenderse como uno de los grupos más vulnerables de la sociedad.

Según la Plataforma digital única del Estado Peruano (Gob.pe, 2022), la discapacidad es un estado en el cual una persona tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, por las cuales puede encontrarse obstaculizada la posibilidad de ejercer sus derechos e incluirse a la sociedad en igualdad de condiciones.



2.2.2.1. Modelos de tratamiento de la Discapacidad

Como destaca (Aguado Diaz, 1995) citado por (Palacios, El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, 2008), desde la antigüedad hasta nuestros días, han existido grandes contradicciones en cuanto al tratamiento otorgado a las personas con discapacidad. Dichas contradicciones son una constante que transcurrió en la historia, y constituyen una manifestación de la tensión existente entre las diferentes concepciones de discapacidad, las que oscilan entre dos extremos, que son aludidos en el título de la obra de (Laín Entralgo, 1961): “Enfermedad y pecado”, la que afirma que si bien podría afirmarse que las respuestas sociales y jurídicas hacia la discapacidad han ido fluctuando como consecuencia de estas dos perspectivas, ya que, la consideraban resultado del pecado, o la consideraban una enfermedad; en dicho orden de ideas, es posible distinguir tres modelos de tratamiento, que a lo largo del tiempo se ha dispensado a las personas con discapacidad, y que, en algunos ámbitos coexisten (en mayor o menor medida) en la actualidad.

2.2.2.1.1. Modelo de prescindencia

Siendo este el primero, refería las causas que dan origen a la discapacidad tenían un motivo religioso, y en el que las personas con discapacidad “se consideran innecesarias” por diversas razones, siendo la primera, el hecho de estimarse que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que, sus vidas no merecen la pena ser vividas. Como consecuencia tales premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un factor determinante marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que asimismo son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia.

2.2.2.1.2. Modelo rehabilitador

Desde su origen ideológico se considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, sino científicas (derivadas en limitaciones individuales de las personas). Las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre que tales personas puedan ser rehabilitadas, es por ello



que el fin primordial de este modelo es normalizar a las personas con discapacidad, aunque ello implique forjar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa. Tal como se pudo explicar, el problema primordial pasa a ser, la persona, con sus diversidades y dificultades, a quien es indefectiblemente necesario rehabilitar psíquica, física, mental o sensorialmente.

2.2.2.1.3. Modelo social

Siendo este modelo el que considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son sociales, en considerable magnitud, respaldando el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con esta condición, focalizado en la discapacidad ya no en el ser individual (persona afectada) sino en lo colectivo (la sociedad).

Su origen se remonta a finales de la década de los años sesenta del siglo XX en los países de Estados Unidos e Inglaterra, cuando se tenía una acepción ortodoxa de la discapacidad, ya que venía siendo considerada como un cuerpo o una mente defectuosa y como “ciudadanos de segunda clase”. La diversidad funcional individual o anormalidad implicaba dependencia de la familia y de los servicios de asistencia social, muchos de los cuales debían brindarse en instituciones especializadas. La discapacidad implicaba una tragedia personal para las personas afectadas y un problema para el resto de la sociedad; por lo cual en dichos países se impulsaron campañas basadas en los Derechos Civiles que pronto los llevarían a llevar a realizar cambios políticos. Fue así que, un grupo de activistas y académicos en condición de discapacidad, integrado en su mayoría por sociólogos y psicólogos, ya venía desde hace algún tiempo preparando un terreno fértil para estas nuevas ideas. Precizando Hasler que, en el año 1976, la Unión de Personas con discapacidad Físicas contra la Segregación, Union of Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), propuso un conjunto de criterio denominados “Principios Fundamentales de la Discapacidad”. Posteriormente a principios de los 80, el sociólogo activista y académico británico Mike Oliver presentó tales acepciones como el Modelo Social de la discapacidad. (Hasler, 1983)

Y definiendo a la Discapacidad como la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las



excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad. (Union of the Physically Impaired Against Segregation, 1997)

Por lo tanto, explica Jenny Morris, “una incapacidad para caminar es una deficiencia, mientras que una incapacidad para entrar a un edificio debido a que la entrada consiste en una serie de escalones es una discapacidad. Una incapacidad de hablar es una deficiencia, pero la incapacidad para comunicarse porque las ayudas técnicas no están disponibles es una discapacidad. Una incapacidad para moverse es una deficiencia, pero la incapacidad para salir de la cama debido a la falta de disponibilidad de ayuda apropiada es una discapacidad”. (Morris, 1991) Esta distinción tiene suma importancia, ya que al tomarse conciencia de los factores sociales que integran el fenómeno de la discapacidad, las soluciones no se elaboran apuntarse individualmente a la persona afectada, sino más bien que se encuentran dirigidas hacia la sociedad, o teniendo muy presente el contexto social en el cual la persona desarrolla su vida.

2.2.2.1.4. El modelo de la diversidad

Dicho modelo es comprendido como una continuación y actualización del modelo anterior, siendo que además de reconocer la existencia de los Derechos Humanos, destaca la condición biofísica de las personas discapacitadas (Palacios & Romañach, El modelo de la Diversidad, 2006), y la diferencia que existe entre estas y las demás personas quienes no tienen dicha condición, por tanto, desarrollarán sus actividades de una forma diferente y en ocasiones necesitando de terceros, lo que permite disfrutar de los derechos que poseen y de la vida misma de una forma diversa, con el mismo valor inherente que posee cada ser humano.

2.2.2.2. Tipos de Discapacidad

Según lo referido por la OMS, existen cuatro tipos de discapacidades:

a. Discapacidad física o motriz

La discapacidad física es aquella que reduce la capacidad de movimiento de las personas, en muchas ocasiones, es sobrevenida, es decir, que la persona no nace con ella, dentro de este tipo de discapacidad, también existe mucha variabilidad, ya que puede deberse a la falta de una o varias extremidades, afecciones neurológicas, problemas en la musculatura, etcétera.



Las personas con este tipo de discapacidad presentan una o varias alteraciones en su aparato locomotor debido a un mal funcionamiento de los sistemas nervioso, muscular, y/o óseo articular, lo que dificulta la movilidad funcional de partes del cuerpo. (Divulgación Dinámica Formación, 2020)

b. Discapacidad sensorial

Según (Akros Educational, 2018), la discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales y auditivas, quienes también presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Discapacidad sensorial es la pérdida o atenuación de una o más funciones sensoriales humanas: la auditiva, visual o ambas. Su presencia no afecta de ninguna manera en el potencial muscular y funcional del pequeño, sino su vida social. Las discapacidades sensoriales a menudo afectan más allá de la capacidad de comunicación, también a la autoimagen de la persona y a su desempeño en la vida cotidiana. Esta nomenclatura se refiere a tres tipos de discapacidad:

- **Ceguera** o hipovisión con agudeza visual no superior a 3/10.
- **Sordera** o pérdida auditiva mayor de 25 decibelios en ambos oídos.
- **Sordoceguera** se caracteriza por la coexistencia de ambas discapacidades sensoriales visuales y auditivas.

c. Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual es aquella que provoca que las personas presenten una serie de limitaciones a la hora de adquirir las habilidades diarias que sirven para responder a distintas situaciones en la vida, para comprenderlas y para comunicarse con los demás.

La discapacidad intelectual es irreversible, pero, con los apoyos correctos, las personas con discapacidad intelectual pueden lograr aprender a realizar diversas actividades, así como mejorar su calidad de vida.

d. Discapacidad psíquica

Se relaciona con el comportamiento del individuo o con alteraciones de tipo emocional o cognitivo. Está ligada a las enfermedades de tipo mental como, por



ejemplo, bipolaridad, esquizofrenia, depresión, trastornos del pánico, síndrome de Asperger o trastornos del espectro autista (TEA). Empero, existen situaciones en que una persona puede presentar discapacidad psíquica y también intelectual, no siempre están asociadas.

e. **Discapacidad múltiple**

Podría ser considerada como la suma de los tipos de discapacidad anteriormente mencionados, así como la interacción que tienen juntas que en la mayoría de los casos suponen a su vez aspectos totalmente nuevos e individuales de distintos tipos de discapacidades. Pueden tener cierta variabilidad, dependiendo de la edad, así como de la combinación y severidad de sus discapacidades.

2.2.2.3. **Grados de discapacidad**

De acuerdo a lo dispuesto por el Ministerio de Salud (Gob.pe, 2022), los grados de discapacidad están definidos en relación al nivel de dependencia de la persona con discapacidad a emplear algún dispositivo, tecnología y/o ser asistido por otro individuo en el desarrollo de sus actividades cotidianas.

- **Leve.** Son personas capaces de formarse y tener actividad profesional, aunque su aprendizaje requiere de apoyos especiales.
- **Moderada.** Con terapia y los apoyos adecuados pueden llegar a tener cierto grado de autonomía.
- **Grave.** Casi siempre presentan daños a nivel neurológico, habilidades motoras reducidas y poca o nula comprensión lectora y numérica.
- **Severa.** Suele aparecer acompañada de problemas neurológicos y motores, en ocasiones la capacidad comunicativa puede llegar a ser inexistente o muy limitada. La discapacidad severa es aquella condición en la cual se requiere del apoyo o cuidados de una tercera persona, la mayor parte del tiempo o en forma permanente.

Beneficios para ciudadanos con discapacidad severa

Es importante mencionar que en términos de la Plataforma digital única del Estado Peruano (Gob.pe, 2022) el médico certificador será quien evaluará y calificará el nivel de dependencia de la persona siguiendo lo establecido por el Ministerio de Salud, así, el grado de discapacidad será consignado en el Certificado que emita.



Según lo precisado por la Plataforma digital única del Estado Peruano el Perú, tiene una serie de medidas para integrar a las personas con discapacidad severa en la sociedad. Entre ellas se encuentran:

- **Programa Contigo:** brinda una pensión de 300 soles cada dos meses a la persona con discapacidad severa que se encuentra en estado de pobreza, bajo los criterios del SISFOH, y no recibe pensión que provenga del ámbito público o privado.
- **Pase libre:** brinda el derecho a personas con discapacidad severa a viajar gratuitamente en transporte público urbano e interurbano dentro de una misma provincia.

2.2.2.4. Entidades que amparan los derechos de personas con discapacidad

2.2.2.4.1. Organización de las Naciones Unidas

2.2.2.4.1.1. Primeras Resoluciones de la Asamblea General de Naciones Unidas en materia de discapacidad

A partir de la década de los años cincuenta, la Asamblea General y el Consejo Económico y Social aprobaron diversas resoluciones referentes a la prevención de la discapacidad y a la rehabilitación de las personas afectadas por la misma. Si bien dichos instrumentos se enmarcaban con la época en que fueron elaborados, dentro de un modelo rehabilitador de tratamiento de la discapacidad, es menester precisar dos resoluciones aprobadas en 1960, que establecieron los primeros indicios del paso desde un criterio rehabilitador a uno social, lo que en el ámbito bajo análisis representa dejar de hablar de asistencia para tratar el tema de derechos. El primero de los instrumentos mencionados refiere al año 1971 con la aprobación por parte de la Asamblea General de la “Declaración de los Derechos del Retrasado Mental”, la misma que comienza afirmando que “tales personas deben gozar de los mismos derechos que los demás seres humanos” (art.1). Además de enumerar otorgándole importancia a derechos como los derechos como la educación, la capacitación y la rehabilitación. Por otro lado, se advierte contra la posibilidad de que la mera incapacidad de ejercicio pleno de los derechos origine la eliminación completa de dichos derechos. El segundo de los instrumentos es adoptado en 1975 bajo la denominación de “Declaración de los Derechos de los Impedidos”. (OEA, Declaración de los Derechos del Retrasado Mental , 1971).



Según lo precisado por (Palacios, El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, 2008), la Declaración afirma que el impedido tiene los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos y a que se tomen las medidas permitan lograr la mayor autonomía posible bajo el desarrollo de capacidades e integración social. Como puede divisarse, en ambos documentos comienza a admitirse la calidad de titulares de derechos de las personas discapacitadas y su respectiva protección, y desde la consideración de que el ejercicio de dichos derechos debe ser ejercido en condiciones de igualdad, y en respeto de su autonomía como sujetos morales.

2.2.2.4.2. Sistema nacional para la integración de la persona con discapacidad – SINAPEDIS

Es el sistema utilitario cuya labor es asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de discapacidad. Dicho sistema tiene como finalidad, asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requieren la participación de las entidades del estado, así como la participación de las organizaciones de personas con discapacidad, de la sociedad civil y del sector privado y entre gobiernos.

A su vez, el SINAPEDIS, en nuestro país, se organiza y coordina de la siguiente manera:

I. A Nivel Nacional:

CONADIS: El Concejo Nacional para la Integración de la persona con Discapacidad, conforma una mesa de trabajo nacional, la misma que se instaló el 11 de diciembre del 2019 con la participación de los gobernadores regionales, como un espacio de coordinación y concertación entre el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el CONADIS.

II. A Nivel Regional:

OREDIS: Es el que rige a nivel de los gobiernos regionales, a través de sus Oficinas Regionales de Atención a la Persona con Discapacidad, y que dentro de sus jurisdicciones son responsables de gestionar su accionar, en calidad de instancia consultiva y de coordinación con las municipalidades.

III. A Nivel Local:



OMAPED: Los gobiernos locales, mediante de sus Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad son responsables de alinear su accionar, dentro de sus jurisdicciones a través del Concejo de Coordinación Local Provincial y el Concejo de Coordinación Local distrital, siendo estas, instancias de coordinación y concertación de las municipalidades provinciales y distritales, respectivamente. Se rigen conforme a lo estipulado por la ley orgánica de municipalidades y sus modificatorias. El SINAPEDIS es el sistema nacional para la integración de la persona con discapacidad.

2.2.2.4.3. Niveles de discapacidad en el Perú

Según el Anuario Estadístico 2019 del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad cuyos autores son (Gamarra, y otros, 2020), mediante los estudios estadísticos realizados acerca del incremento del porcentaje de personas en condición de discapacidad desde el año 2000 en nuestro país se tiene que, el número de inscripciones en el RNPCD fue de 289108, las cuales representarían el 18,4% de la población total con discapacidad (1575,402), según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS, 2015)

En el año 2019, se registró un total de 38 mil 165 inscripciones en el RNPCD, que representa el 13,2% con respecto al total acumulado del 2000-19. Comparando las inscripciones efectuadas en el 2018, se observa un incremento en 5,7%, al pasar de 36108 a 38165 inscripciones, esto atendería a la mejora en los procesos administrativos de la atención del registro de las personas con discapacidad, al incremento del número de personas que cuentan con certificado de discapacidad del MINSA y el compromiso del CONADIS. Asimismo, se observa que solo entre en el periodo 2018-19, las inscripciones representaron el 25,7% del total de las inscripciones.

En relación a ello, según el boletín N° 7 del Observatorio de la Discapacidad del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS, 2021), al 31 de julio de 2021; 49 de cada 100 personas inscritas en el RNPCD tiene discapacidad severa y 36 de cada 100, discapacidad moderada; mientras que las deficiencias generalizadas, sensitivas y otras, así como las psicológicas son las más frecuentes con el 40% y 34% respectivamente. En tanto que, el mayor número reside en Lima Metropolitana (26,2%), luego le siguen las regiones de Piura (7%), Cusco (5,3%) y Cajamarca (5,1%). Asimismo, la gravedad de discapacidad que prepondera



es la severa con 53%, seguida por la moderada con 34%; en tanto que las deficiencias generalizadas, sensitivas y otras, así como las psicológicas son las más frecuentes con 40% y 36%, respectivamente.

Respecto a la macro región sur, Cusco es la región con el mayor número de inscritos (30%); le siguen Puno (23,9%), Arequipa (21,3%), Apurímac (14%), Tacna (6,3%) y Moquegua (4,5%). Aquí también los varones son mayoría (56%), los adultos mayores representan el 29,1% y el 34% no tiene instrucción: el 26,8% completó apenas la primaria y el 20%, la secundaria. (CONADIS, 2021) Pudiendo inferirse el grado considerable de dificultad económica o de cualquier otra índole de la que podrían ser pasivas dichas personas al momento de alcanzar un nivel de instrucción académica aceptable en la sociedad, y sobre todo, cabe considerar que muchos de ellos se encuentran bajo la tutela y cuidado de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regido por el Decreto Legislativo N° 728.

2.2.2.4.4. Población por gravedad de la limitación

En el Perú, de acuerdo a la gravedad de la limitación, las personas con discapacidad inscritas en el RNPCD pueden presentar una limitación de nivel leve, moderado o severo. Durante el periodo del 2000 al 2019 se inscribieron un 46% de personas con una limitación de nivel severo y otro 38,4% presentó una limitación de nivel moderado, mientras que las personas que tienen una limitación de nivel leve muestran el 15,1% del total; además, se advierte que existe un 0,5% de personas que no tiene una limitación especificada. Para el 2019, según el nivel de gravedad de las personas con discapacidad inscritas en el RNPCD, el 51,4% presenta un nivel de gravedad severo, el 36,6% moderado y el 12% leve. Esto significa, que la mayoría (88%) de las personas con discapacidad inscritas padece un nivel de gravedad entre moderado y severo, es decir, que existe un sector importante de la población con discapacidad con mayores necesidades de acceso a servicios.

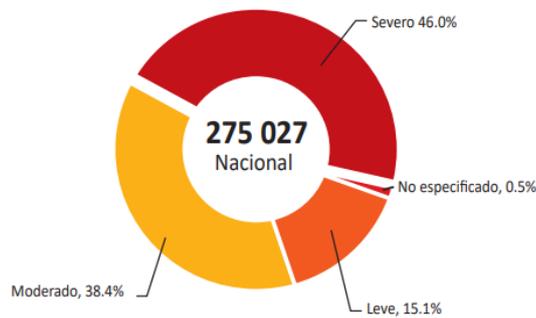
Ilustración 1: Población inscrita en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad por gravedad de la limitación

Fuente: (Gamarra, y otros, 2020)



(Distribución porcentual)

2000-2019



2019



Nota: Se excluye a personas fallecidas, retiros voluntarios y nulidades.

2.2.3. La Dignidad Humana

2.2.3.1. Derecho de Dignidad

De acuerdo a lo precisado por Cesar Landa, en el Perú la Constitución Política y el sistema legal en adelante, serán los instrumentos para la protección de la dignidad humana, base de derechos fundamentales de las personas, entendidos también como los medios para limitar y controlar el poder. La revalorización de la persona humana y de sus derechos fundamentales supuso, en consecuencia, la subordinación de la ley a los principios y valores del nuevo Estado de Derecho, expresados en el constitucionalismo de la segunda postguerra mundial. (Landa, 2000)

Según el diccionario enciclopédico La Rousse, el significado de la palabra dignidad es: "...calidad de digno; que merece algo, en sentido favorable o adverso correspondiente, proporcionado al mérito y condición de una persona o cosa".

Según lo precisado por (ACNUR, 2018) la dignidad humana es el derecho que corresponde a cada ser humano a ser valorados como sujetos individuales y sociales, con características particulares, por el simple hecho de ser personas. La dignidad supone, además, el derecho a ser nosotros mismos y a sentirnos realizados, lo que se manifiesta en la posibilidad de elegir una profesión, expresar nuestras ideas y respetar a los demás.

Jurídicamente la Dignidad es el fundamento de los derechos reconocidos a todos los seres humanos, cuyo conjunto se expresa en el Estado o la Nación. (Campos



Monge, 2007) Asimismo, para (Sommer & Valcarce, 2017), la dignidad comprende una cualidad esencial del ser humano, un atributo universal común a todos, del cual no se puede desprender, puesto que aquella cualidad permite diferenciarlo de lo no humano. Esta cualidad inherente a todas las personas constituye la idea principal sobre la cual se construyeron las normas constitucionales de los Estados occidentales y posteriormente las normas previstas en los sistemas internacionales y regionales de protección de los derechos humanos, partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pasando por los Pactos sobre los Derechos Civiles y Políticos y sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como documento y plan de acción global para la defensa y garantía de los derechos de las personas, se refiere expresamente a la dignidad humana en cuatro momentos: En dos párrafos del preámbulo de dicha Declaración, en el artículo primero, en el inciso 3 del artículo 23.

Para (de la Fuente, 2011), persona y dignidad son dos realidades inseparables, y toda persona merece ser tratada conforme a justicia, y particularmente conforme a los derechos que le son inherentes: los derechos humanos. Al ser la persona humana el origen, sujeto y fin mismo del Derecho, todo el ordenamiento jurídico debe reconocer y proteger socialmente la dignidad de la persona.

En términos de (García Toma, 2018) la dignidad humana es aquella calidad inherente a todos y cada uno de los miembros de la especie humana que no admite sustitución ni equivalencia; y que, por tal, es el sustento de los derechos que la Constitución y tratados internacionales protegen y auspician. diferenciarlo.

2.2.3.2. Tipos de Dignidad

En términos de (Ayora, 2012) existen dos tipos de Dignidad, siendo como sigue:

a) Dignidad ontológica. - La dignidad ontológica se refiere al ser, es decir que, la persona goza de tal derecho y, por lo tanto, es merecedora de respeto y consideración, por tanto, una persona es digna por el mero hecho de ser persona. Desde este punto de vista, radica en su ser y no en su obrar, o sea, puede actuar de una forma indigna, pero, a pesar de ello, tiene una dignidad ontológica que se refiere a su ser. Confirma (Guardini, 2004) que “sacrificar la integridad de la



persona por un fin cualquiera, incluso el más elevado, significaría, visto en la realidad, no solo un crimen, sino también una dilapidación”.

b) Dignidad moral. - Existe una dignidad arraigada en el ser y una dignidad arraigada en el obrar, siendo esta última la dignidad ética, que consiste en la naturaleza de nuestros actos, entendiéndose que hay actos que dignifican al ser humano, mientras que hay actos que lo convierten en un ser indigno. Por tanto, debe distinguirse de la dignidad ontológica que se relaciona con el ser. Hay personas que tienen reconocimiento moral, por su forma de obrar y de participar en el seno de la comunidad, así como también existen personas quienes, por su forma de vivir, son indignos desde un punto de vista moral.

2.2.1.1. Dignidad Humana en el contexto de Discapacidad

La dignidad humana conforma la base y fundamento de los Derechos Humanos, lo que nos permite poder exigir su reconocimiento ante instancias nacionales, internacionales y en el plano de la vida cotidiana.

En virtud de lo precisado por (Campos Monge, 2007), los Derechos Humanos se fundan con base en valores creados por el hombre, porque responden a su propio origen y naturaleza estando intrínsecos en ella. Son innatos, nadie se los otorga ni reconoce, ni siquiera el Estado, ya que derivan de la ley natural. Entendiendo que el Estado y la familia son una necesidad condicional, un medio para que aquél realice mejor su finalidad completa.

Siendo ello así, el Art. I de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Asimismo, el Art. 11, sostiene: "Toda persona tiene los derechos y las libertades proclamadas en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como



de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”

Ahora bien, estableciendo el nexo existente entre la Dignidad y la condición de discapacidad, estando a lo precisado por Gerard Quinn, probablemente el debate más importante que genera la discapacidad en el ámbito de los valores, se halle en la forma de manejo de la diferencia humana, y en el respeto hacia la humanidad, más allá de la diferencia en sí. Si nos aproximamos al postulado de la dignidad humana, que resume la simple idea de que todas las personas son fines en sí mismas, sin embargo, en la práctica, la mayor parte de nuestras sociedades valoran al ser humano en razón de su utilidad. Siendo que, si nuestra utilidad es disminuida según la percepción del entorno, entonces nuestro valor como seres humanos también tiende a menguar. (Quinn, 2020)

Si nos aproximamos al valor de la autonomía, la simple idea de que cada persona se autogobierna y dirige sus metas, observamos que todavía se niega a las personas con discapacidad el derecho a tomar sus propias decisiones en las cuestiones relacionadas a su propio destino. Sin embargo, lo más atinado para aquellos que tienen disminuida su capacidad para la autonomía sea la asistencia para poder llevar una vida independiente, y no la sustitución de su autonomía.

Por ello es además importante entender la idea de la Dignidad como un valor del ser humano, traducido en un fin y no un medio, tal como precisa (Palacios, El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, 2008) al describir lo que entiende como la “invalidación y la infantilización de las personas con discapacidad”, sostiene que su valoración íntegra como personas es negada, por tanto, al abordar dichas cuestiones es necesario distinguir entre humanidad y personalidad. Debiéndose considerar uno de los pilares fundantes de los derechos humanos: la noción de dignidad humana, como fundamental en dicha temática, este valor debería reforzar la idea de que las personas con discapacidad tienen un papel en la sociedad, considerando su absoluta independencia de cualquier consideración de utilidad social o económica.

2.2.4. Regímenes laborales

Según lo recabado por (Gestión: Diario de Economía y Negocios de Perú, 2014)



existen 40 regímenes laborales en el Perú, entre ellos se consideran, los regímenes generales y especiales tanto en la actividad pública como privada.

Dentro de la actividad pública, entre regímenes laborales generales y especiales existen 15 (fiscales, diplomáticos, gerentes públicos, militares y policías, CAS y otros). En tanto, para la actividad privada son 24 los regímenes laborales especiales (personal de confianza, agrarios, exportación no tradicional, practicantes, microempresa, entre otros), y por último, el nuevo régimen laboral de jóvenes con menores costos laborales.

2.2.4.1. Tipos y clasificación

2.2.4.1.1. Régimen Laboral General

También denominado “régimen común” u “ordinario”, aquel que está categorizado como el marco general de las relaciones laborales: el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual se compone con sus concordancias en el Texto Único Ordenado (Decreto Legislativo 728), aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR.

Esta norma es la regulación general de las relaciones laborales en el Perú, siendo que el artículo 3 de la norma establece dicha Ley se aplicará a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

2.2.4.1.2. Régimen Laboral del Sector Público

En el sector público no hay un solo método de contratación o régimen laboral. De hecho, actualmente existen hasta cuatro tipos de formas de trabajar en el sector público, además de las carreras especiales.

a) Ley del Servicio Civil: Ley Servir – Ley 30057

Actualmente, para que un trabajador pueda ser parte de este régimen, la institución empleadora debe concluir la Fase 1 (Tránsito de Entidades Públicas al Régimen del Servicio Civil). El pase a este régimen es de carácter voluntario para quienes tengan la condición de servidores y decidan participar en los Concursos Públicos de Méritos organizados por la entidad de la que forman parte o de alguna otra entidad pública de rango similar.



- b) Carrera de bases en la administración pública (trabajador nombrado):
Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo 276
- c) Profesorado: Ley de Reforma Magisterial – Ley 29944
- d) Jueces o magistrados: Ley de carrera Judicial – Ley 29277
- e) Profesionales de la salud: Ley Que Establece las Normas Generales Que
- f) Regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales – Ley 23536
- g) Auxiliares de salud: Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud – Ley 28561
- h) Fiscales: Ley Orgánica del Ministerio Público – Decreto Legislativo N° 052
- i) Régimen del servicio Diplomático de la República: Ley del Servicio Diplomático de la República – Ley 28091
- j) Contrato administrativo de servicio (CAS): Que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios Decreto Legislativo 1057
- k) Militares: Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas Ley 28359
- l) Régimen de policías: Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú – Ley 27238
- m) Régimen de los servidores penitenciarios: Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria – Ley 29709
- n) Régimen de los Gerentes Públicos: Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos – Decreto Legislativo 1024.

2.2.4.1.3. Régimen Laboral del Sector Privado

Según lo precisado por (Campos, 2019) clasifica en tres tipos: i) según la actividad o tamaño de la empresa, ii) naturaleza del trabajo o forma de presentación del servicio, iii) por las condiciones especiales del trabajador.

Según lo precisado por el experto (Chanamé, 2021) en la plataforma virtual Legis.pe, se conceptualiza a un régimen laboral especial como el trabajo o la condición de trabajo que es diferenciado del régimen general por la naturaleza



de las actividades o las condiciones trabajador. Sobre esto, la mayoría de los **regímenes laborales se relaciona con normas específicas del sector.**

2.2.4.1.3.1. Según la actividad o tamaño de la empresa

Tal como lo menciona la jurista (Campos, 2019) , los regímenes laborales de acuerdo a la actividad económica son: construcción civil, agraria, minera, pesquera, exportación no tradicional, portuario, entre otros; y por su tamaño son:

- a) Régimen de construcción civil
- b) Régimen MYPE
- c) Régimen agrario y agrícola
- d) Régimen minero
- e) Régimen laboral portuario
- f) Régimen de los trabajadores de exportación no tradicional
- g) Régimen laboral del trabajador pesquero

2.2.4.1.3.2. Según la naturaleza del trabajo o por la forma de prestación del servicio

Por la forma en la que se prestan los servicios está vinculado con el tipo de funciones que realizan y las condiciones especiales que los trabajadores deben cumplir. Esto con el fin de brindar servicios de extremo cuidado o relacionados con la única modalidad en la que se pueden realizar las actividades.

- a) Régimen laboral de la trabajadora del hogar
- b) Régimen de guardianes y porteros
- c) Régimen laboral del trabajador a tiempo parcial
- d) Régimen laboral del médico cirujano
- e) Régimen laboral de la enfermera
- f) Teletrabajo
- g) Régimen laboral del artista
- h) Régimen laboral del porteador

2.2.4.1.3.3. Según las condiciones especiales del trabajador



Esta categoría, no es en sí un régimen laboral especial de trabajo, sino que consisten en las condiciones especiales de trabajo para ciertos trabajadores. Está ligada con las características de los trabajadores que, podrían estar relacionadas

- a) con algunas situaciones de vulnerabilidad.
- b) Régimen laboral del trabajador extranjero
- c) Régimen laboral del trabajador adolescente
- d) Tratamiento laboral de la trabajadora gestante y madre trabajadora
- e) Medidas de protección a favor de los trabajadores portadores del VIH, sida
- f) Acondicionamiento laboral del trabajador discapacitado
- g) Trabajador migrante andino
- h) Trabajadores con TBC

2.3. MARCO NORMATIVO

2.3.1. Programa de acción mundial para las Personas con Discapacidad

Un importante resultado del Año Internacional de las Personas con Discapacidad fue la formulación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General el 3 de diciembre de 1982

El mismo que consta de una estrategia global para optimizar la prevención de la discapacidad, la rehabilitación e igualdad de oportunidades siendo esta última el tema principal y la base en la que se sustenta para una óptima participación de las personas con discapacidad en diversos ámbitos económicos y sociales, centrándose en el principio de abordar los problemas de tales personas dentro de los servicios de la comunidad en general; siendo que busca la participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional, destacando la perspectiva de derechos humanos relacionada con la discapacidad. (ONU, Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, 1982)

2.3.2. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos fue la aprobación por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (resolución 48/96). Aunque no implica un instrumento jurídicamente vinculante, las Normas Uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos



respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las Normas son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica. (ONU, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 1994)

Por lo cual, según (Palacios, El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, 2008), podría afirmarse que a partir de este instrumento se ha comenzado a identificar a las personas con discapacidad como un grupo necesitado de protección, poniendo énfasis, por un lado, en la singularidad de sus derechos ante determinadas situaciones, pero, por otro lado, en la necesidad de que el Estado adopte medidas de protección especiales a fin de garantizar el ejercicio de derechos universales por parte de dichas personas.

2.3.3. Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad

Según la (ONU, Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 2008), la Convención es un tratado internacional que articula los derechos de las personas con discapacidad. Específicamente, los Estados que pasan a ser parte de la Convención convienen en promover, proteger y asegurar el pleno disfrute, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad intrínseca.

Es decir, supone un cambio de paradigma en los enfoques de la discapacidad, considerando que las barreras de la sociedad, como los obstáculos físicos y las actitudes negativas, a que se enfrentan las personas con discapacidades son los principales obstáculos para el pleno disfrute de los derechos humanos, ya que se pretende pasar de un modelo en el que las personas con discapacidad son tratadas como objeto de tratamiento médico, caridad y protección social a un modelo en el que las personas con discapacidad son reconocidas como titulares de derechos humanos, autónomas en las decisiones que influyen en su vida y capacitadas para reivindicar sus derechos.

2.3.4. Ley N° 29973

La Ley General de la Persona con Discapacidad se promulgó por unanimidad en el 2012, consta de 177 Artículos y 16 Disposiciones Complementarias Finales, tiene la finalidad



de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad. Cuyo objetivo es establecer el marco legal de protección principalmente en cuatro ejes temáticos: salud, educación, trabajo y accesibilidad para que la persona con discapacidad alcance un óptimo desarrollo social, económico, cultural y tecnológico. (Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012)

Fue el texto derogador de la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 27050) cuyo año de publicación fue el 06 de enero de 1999 en el Diario El Peruano.

La Ley trata distintos temas sobre el marco legal pertinente para abarcar cada aspecto de la vida de una persona con discapacidad y su participación efectiva. En ese sentido, la ley establece los siguientes puntos:

- Derechos de la persona con discapacidad
- Principios rectores de las políticas y programas del Estado
- El rol de la familia
- Los recursos del Estado asignados.
- Derechos civiles y políticos
- Derechos de accesibilidad y principios.
- Derechos de salud y rehabilitación.
- Derechos a la educación y deporte.
- Derecho al trabajo y condiciones óptimas de empleo
- Normativa de las empresas promocionales de personas con discapacidad
- Normativa para el nivel de vida adecuado y protección social.
- Normativa sobre el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS
- Normativa sobre el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – SINAPEDIS
- Normativa para las certificaciones, registros y estadísticas.
- Sanciones, infracciones y entidades competentes.

2.3.4.1. Modificaciones de la Ley N° 29973

Algunos textos que modifican la ley actual corresponden a:



- Ley N° 30412 del 22 de diciembre del 2015, modifica el artículo 20 de la Ley N° 29973, y hace precisiones sobre el pase libre en el servicio de transporte público terrestre urbano e interurbano para las personas con discapacidad severa inscritas en CONADIS.
- Ley N° 30121 del 4 de diciembre del 2013, modifica la Ley N° 29973 acerca de la segunda disposición complementaria final de la Ley con la creación de la Comisión Especial Revisora del Código Civil. (Ley N°29973 para personas con discapacidad en Perú, 2017)
- Ley N°31707 del 22 de febrero del 2023, que modifica el Artículo 21°, sobre la accesibilidad de la comunicación, para implementar el sistema braille en servicios de restauración y servicios turísticos a nivel nacional.

2.4. Ley N° 25129

Dicha Ley, en virtud de la cual recae el eje de la presente investigación, fue aprobada por los miembros integrantes del Congreso de la República del Perú en la ciudad de Lima, promulgada el seis de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve durante el periodo de Gobierno del ex presidente Alan Gabriel García Pérez, según su Artículo 1°, precisa que, a partir de su vigencia 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. Así también, en su artículo 2° establece que quienes tienen derecho a percibir esta asignación son los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. siendo que cuando 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. (LA LEY, 1989)

2.5. Hipótesis de trabajo

2.5.1. Hipótesis General

El otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa garantiza la protección la Dignidad en el Perú en los siguientes aspectos:

- Subsistencia de las personas con discapacidad que se encuentren a cargo de trabajadores del régimen privado regulado por el D. Legislativo N° 728.



- Garantizar condiciones de vida dignas para todos sin distinción, como parte de la segunda generación de Derechos Humanos reconocidos internacionalmente y en nuestra Constitución Política del Perú.

2.5.2. Hipótesis secundarias

1. Existen motivos jurídicos y sociales por los que no se viene otorgando este beneficio a los trabajadores con hijos mayores de 18 años con discapacidad severa.
2. La falta de otorgamiento de este beneficio no contribuye a la protección del derecho fundamental a la Dignidad de los hijos discapacitados en grado severo mayores de 18 años a cargo de los trabajadores del régimen privado debido a la situación de dependencia en que estos se encuentran.

2.6. Categorías de estudio

Las categorías del presente estudio se encuentran consignadas en la siguiente tabla:

Tabla 2 Categorías de estudio

CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS DE ESTUDIO
Categoría 1 Beneficio de Asignación Familiar	- Requisitos para el otorgamiento de la asignación familiar - Origen y evolución de la Asignación Familiar
Categoría 2 Condición de discapacidad	- Tipos de discapacidad - Grados de la discapacidad - Modelos de tratamiento de la discapacidad
Categoría 3 Dignidad Humana	- Concepto de Dignidad - Tipos de Dignidad - Alcances de la Dignidad



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de la investigación

En cuanto al enfoque de investigación utilizado será cualitativo, puesto que “utiliza la recolección de datos sin mediación numérica (como las descripciones y las observaciones), para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (Canahuire Montufar, 2015) Siendo ello así, se realizará un análisis doctrinario y normativo, de características y aspectos sociales de cuyo análisis se obtendrán, para poder precisar respuestas a la problemática planteada en cuanto al otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa, el mismo que contribuye a la protección del derecho fundamental a la dignidad.

3.1.2. Tipo de investigación jurídica

Se aplicará el modelo jurídico Dogmático, puesto que se analizarán las normas dentro del sistema jurídico para comprobar si este se encuentra acorde con las necesidades sociales.

3.1.3. Nivel de investigación

Descriptivo explicativo, puesto que será descrita y explicada la realidad social que atraviesan las familias con personas en condición de discapacidad severa y el motivo por el que no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar en favor de ellos.

3.1.4. Línea de investigación:

Estado Constitucional - Derechos Humanos y derechos fundamentales

3.2. Diseño contextual

El diseño de la presente investigación será no experimental, puesto que se basa en la observación de las categorías de estudio.

3.2.1. Escenario espacio temporal

La población objeto del estudio, serán los profesionales ligados a la materia laboral, en el ámbito de ejecución territorial del Cusco.



3.2.2. Unidad de estudio

Se llevará a cabo el estudio mediante la aplicación de las técnicas a diez abogados especialistas en materia laboral.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de preguntas estructuradas
Revisión bibliográfica	Ficha bibliográfica

3.3.1. Técnicas

La principal técnica de recolección de datos será la siguiente:

Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entrevista	Abogados especialistas en materia laboral
-------------------	---

3.3.2. Instrumentos:

Descripción de los instrumentos:

a) **Guía de preguntas estructuradas:** Es muy importante en el proceso comunicacional de una entrevista, debido a que nos permitirá conocer qué opinión merecen los lineamientos de la regulación y otorgamiento del beneficio de asignación familiar.

Dicho instrumento que se utilizará para llevar a cabo las entrevistas con los abogados especialistas en materia laboral de Cusco.



CAPÍTULO IV

RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

4.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO

La presente investigación se encuentra basada en la descripción, recopilación y el análisis de datos objetivos, realizada bajo los estándares delimitados por el escenario espacio temporal planteado en el estudio, para lo cual se recurrió a la técnica de la entrevista, mediante la cual se hizo posible conocer los criterios de especialistas en materia laboral acerca del otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del régimen laboral privado que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa y la protección de la dignidad humana en el Perú.

Siendo ello así, el instrumento aplicado de la presente investigación fue la Guía de preguntas estructuradas, la misma que se constituyó de siete preguntas abiertas, relacionadas a la problemática planteada en la investigación, ello a fin de que la población entrevistada, quienes fueron un grupo de abogados especialistas en materia laboral de la ciudad del Cusco, pueda establecer sus criterios acerca del tema.

Para la obtención de resultados se realizó el análisis e interpretación de cada respuesta planteada en la guía de preguntas estructuradas, asimismo se realizó un análisis estadístico elemental y un análisis socio jurídico de las mismas.

Asimismo, las personas que fueron requeridas para la puesta en práctica y desarrollo de la entrevista brindaron una participación óptima para la participación en la misma, gracias a la que se obtuvieron los datos acerca del otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen Laboral Privado que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa y la protección de la Dignidad Humana, para de esta forma realizar el respectivo análisis de la siguiente manera.

4.2. ANALISIS DE LOS HALLAZGOS

PREGUNTA N° 01:

¿Cuáles cree que son las razones por las que no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. N° 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa?



Tabla 5: Las razones por las que cree no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. N° 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Limitada regulación legal	8	60%
Los trabajadores no ponen en conocimiento su carga familiar	2	40%
TOTAL	10	100%

Gráfico 1 Razones por las no se otorga el beneficio de asignación familiar a los trabajadores con hijos mayores de 18 años con discapacidad severa



INTERPRETACIÓN:

ANÁLISIS JURÍDICO:

Como bien conocemos, la Asignación Familiar, según lo regulado por la Ley N° 25129, es un beneficio social otorgado a los trabajadores cuyo régimen corresponde a la actividad privada, y que consiste en el otorgamiento del porcentaje del 10% del ingreso mínimo legal



por todo concepto de Asignación Familiar, siendo importante sus remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso y tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, sin embargo, la Asignación Familiar también contempla a los trabajadores que tengan hijos de hasta 24 años, siempre que estos se encuentren cursando estudios superiores, en tal caso, deberá ser acreditado con las constancias de matrícula o recibos de pago de pensión que den fe de esta situación.

Dentro de las precisiones que brinda la Ley sobre este beneficio, tenemos los siguiente:

- La asignación será abonada por el empleador desde el momento en que el trabajador acredita las situaciones antes señaladas.
- En caso de que el padre y la madre sean trabajadores de la misma empresa, ambos tendrán derecho a percibir el beneficio, de igual manera, si una persona labora para varios empleadores, tendrá derecho a recibir la asignación de parte de cada uno.
- Por otro lado, para el caso de los trabajadores cuyas remuneraciones se regulen por negociación colectiva, estos podrán percibir la asignación siempre y cuando su convenio colectivo no haya previsto un concepto equivalente o que haya establecido éste por un monto inferior al 10% de la RMV.
- Cabe señalar que la Asignación Familiar forma parte del cálculo de los beneficios sociales, dada su naturaleza remunerativa y, en ese sentido, también es susceptible de las retenciones correspondientes, por ejemplo, a la retención de quinta categoría y aportes al sistema de Essalud. (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2022)

ANALISIS SOCIAL:

Dicha pregunta fue establecida en base al objetivo general, el mismo que es identificar los motivos por los que no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad.

De la Tabla y Grafico N° 01 se denota que, del total de la población entrevistada, conformada por el total de 10 abogados especialistas, de los cuales ocho precisaron que una las razones por las que creen que no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (regulado por el D. Leg. N° 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa es por la falta de



regulación legal y por consiguiente la falta de existencia de una norma taxativa que regule del otorgamiento de este beneficio por parte de los legisladores en nuestro país, y de la misma forma, la falta de interés prioritario por parte de las autoridades que se encuentra en los poderes del Estado, además de las autoridades encargadas en materia laboral, así como las organizaciones defensoras de los derechos humanos correspondientes a los grupos menos favorecidos; así también, dos de ellos precisan que la razón yace en que los trabajadores no ponen en conocimiento del empleador que tienen uno o más hijos discapacitados dentro de su carga familiar.

PREGUNTA N° 02

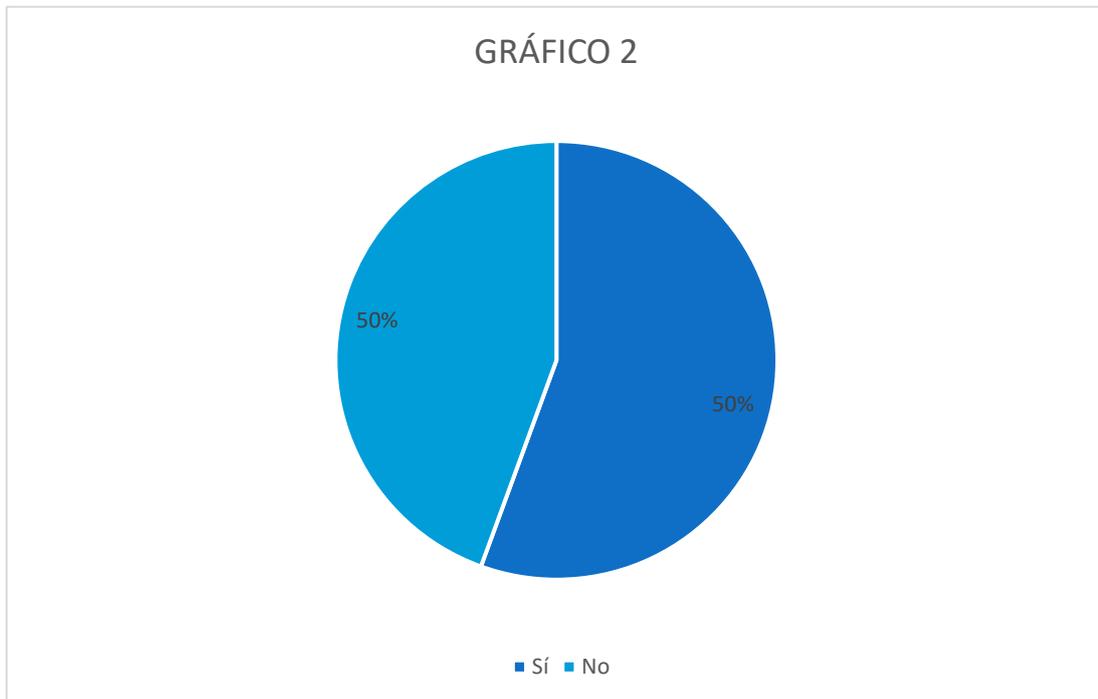
¿Conoce Ud. el Proyecto de Ley N° 3528/2018-CR y/o la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, a iniciativa de la congresista Martha Gladys Chávez Cossio, que propone la Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 25129, sobre el otorgamiento de Asignación Familiar?

Tabla 6 Conocimiento de Propuesta Legal N° 4888/2020-CR o del proyecto de ley 3528/2018-CR, que propone la Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 25129, sobre el otorgamiento de la Asignación Familiar

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	5	56 %
No	4	44 %
TOTAL	10	100 %



Gráfico 2 Conocimiento de la Propuesta Legal N° 4888/2020- que propone la Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 25129, sobre el otorgamiento de la Asignación Familiar



ANÁLISIS JURÍDICO

Las autoridades de nuestro país, como son los Poderes del Estado y demás entidades tienen derecho de iniciativa legislativa, respaldada legalmente por el artículo 107° de la (Constitución Política de Perú, 1993), que establece “El Presidente de la República y los congresistas tienen derecho de iniciativa en la formación de leyes. También tienen el mismo derecho en las materias que les son propias los otros poderes del Estado, las instituciones públicas autónomas, los municipios y los colegios profesionales”; asimismo, por los artículos 67, 75 y 76 del (Reglamento del Congreso de la República, 2021), que establecen precisiones acerca de Las propuestas o proyectos de ley o de resolución legislativa son instrumentos mediante los cuales se ejerce el derecho de iniciativa legislativa y se promueve el procedimiento legislativo, con la finalidad de alcanzar la aprobación de una ley o resolución legislativa por el Congreso; así como los requisitos y el nivel de fundamentación de dichos proyectos de ley.

Siendo ello así, en el año 2018 se sustentó el Proyecto de ley 3528/2018-CR, presentado por la Congresista Paloma Rosa Noceda Chiang, quien en tal periodo fue miembro de la bancada del partido Fuerza Popular, quien planteó en dicho Proyecto que el beneficio de asignación



familiar será percibido por los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos con discapacidad severa sin límite de edad. La presidenta de la Comisión, Marisol Espinoza (Alianza Para el Progreso), añadió que 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. Cabe señalar que, están exceptuados de este beneficio, los trabajadores cuyos hijos con discapacidad severa perciban la pensión no contributiva establecida en el artículo 59° de la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad.

Finalmente, la presidenta de la Comisión determinó que en una próxima sesión el autor debería sustentar la propuesta, puesto que, se necesitan mayores alcances para su aprobación. (Proyecto de Ley 3528/2018-CR , 2019)

Siendo dos años después, en fecha 20 de octubre del 2020 que el proyecto ingresó para estudio y dictamen de Comisión de Trabajo y Seguridad Social, el Proyecto de Ley N° 4888/2020-CR, presentado de una manera más estructurada y fundamentada, también por el grupo parlamentario Fuerza Popular, a iniciativa de la congresista Martha Gladys Chávez Cossio, que propone la Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 25129, que dispone que 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, bajo dos supuestos bien marcados: a) incrementar de 24 años a 28 años la indicada asignación para los padres con hijos que cursan estudios superiores o universitarios y b) extender el beneficio para los hijos e hijas de los trabajadores que sufran de incapacidad física o mental, mayores de 18 años.

Reconociendo como antecedente parlamentario que en la sesión de fecha 5 de noviembre de 2014 la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó por unanimidad, el Dictamen de lo recaído en los Proyectos de Ley 3341/2013-CR y 3498/2013-CR, que recomienda la aprobación de la Ley que modifica la Ley 25129, ampliando el beneficio de asignación familiar a los trabajadores que tienen hijos solteros mayores de edad que cursan estudios superiores con éxito, mayores de 18 años que adolecen de discapacidad severa o incapacidad física o mental que les impida atender a su subsistencia. La Secretaría Técnica afirmó que la citada iniciativa legislativa ha cumplido con los requisitos generales y específicos establecidos en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República; por lo que, fue



admitida a trámite de conformidad con el artículo 77 del Reglamento del Congreso de la República. (Chávez, 2020)

Ahora bien, la modificatoria ha de consistir en el incremento del literal A en el Artículo 2° de la Ley 25129, Ley que dispone que 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, así como la Disposición Complementaria Final Única de la misma, de acuerdo al siguiente texto:

"Artículo 2-A. También tienen derecho a percibir la Asignación Familiar los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos e hijas solteros, mayores de 18 años, que no se encuentren en aptitud de atender a su subsistencia por causas de discapacidad severa o de incapacidad física o mental debidamente comprobadas.

Cuando la incapacidad física o mental es temporal, la Asignación Familiar se brinda solo por el plazo que dure dicho estado.

Se exceptúa de este beneficio al trabajador cuyo hijo o hijos son beneficiarios de la Pensión No Contributiva por discapacidad severa establecida en el artículo 59 de la Ley 29972, Ley General de la Persona con Discapacidad."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL ÚNICA. Adecuación del Reglamento El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley 25129, Ley que dispone que 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, a lo establecido en la presente Ley, en un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir de su publicación en el diario El Peruano. (Chávez, 2020)

ANÁLISIS SOCIAL

Dicha pregunta fue establecida en base a la existencia del primer objetivo específico, ya que otro motivo por el que no se viene otorgando este beneficio para trabajadores con uno o más hijos discapacitados en grado severo, es el nivel de información de los especialistas en cuanto a la existencia de proyectos de ley que plantean modificar el artículo 2 de la Ley 25129, que dispone que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por concepto del beneficio de Asignación Familiar;



Del resultado de dicha pregunta se tiene que cinco (50%) de los diez abogados especialistas conoce la existencia del proyecto de Ley N° 4888/2020-CR y del Proyecto de Ley N° 3528/2018-CR, mientras que el otro 50% no tiene conocimiento acerca del mismo, en ese entender, se considera que de ser mayor el conocimiento de los abogados, especialistas y legisladores acerca de la existencia de Proyectos de Ley como el 3528/2018-CR y el N° 4888/2020-CR, sería mayor la atención que requiere este tipo de asuntos y por ende se obtendría mayor celeridad al momento de agendar dicho tema dentro del debate y aprobación del mencionado proyecto de Ley, de la misma forma en cuanto a los trabajadores en dicha situación, siendo que si ellos conocieran la existencia de los mencionados proyectos de Ley, promoverían en mayor grado su revisión y aprobación.

PREGUNTA N° 3

¿Cuáles considera que son las causas por las que no se da la aprobación y promulgación del proyecto de ley 3528/2018-CR y la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129?

Tabla 7 Causas por las que no se da la aprobación y promulgación del proyecto de ley 3528/2018-CR y la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Afecta los intereses económicos de las empresas y el Estado	2	20%
Falta de argumentos suficientes	1	10%
Falta de prioridad por parte de autoridades y políticas preferenciales	5	50%
Otros	2	20%
TOTAL	10	100%



Gráfico 3 Causas por las que no se da la aprobación y promulgación de la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129

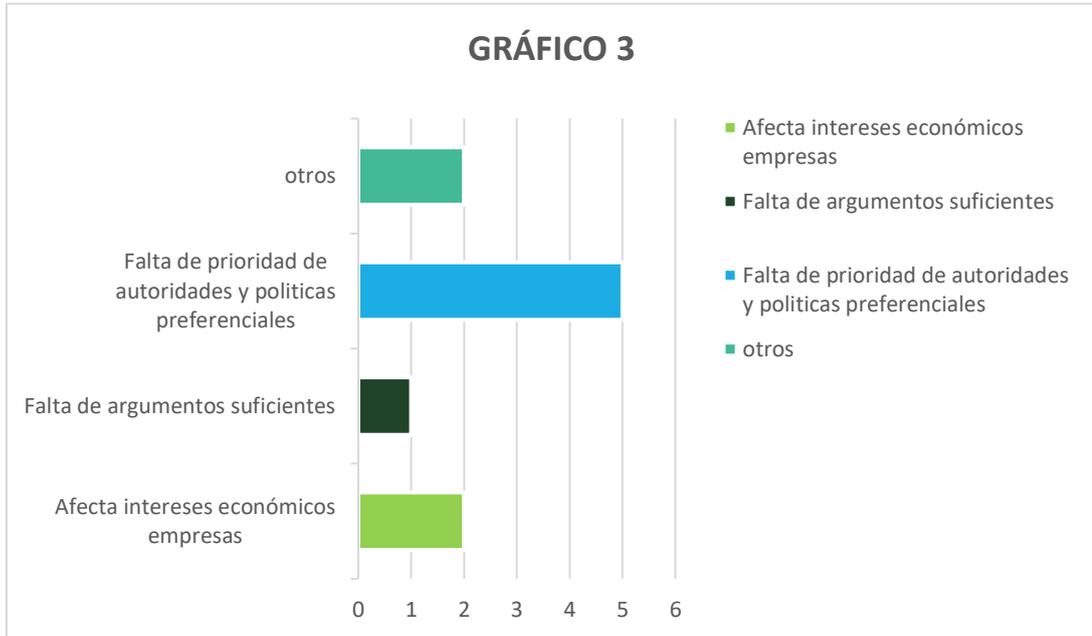
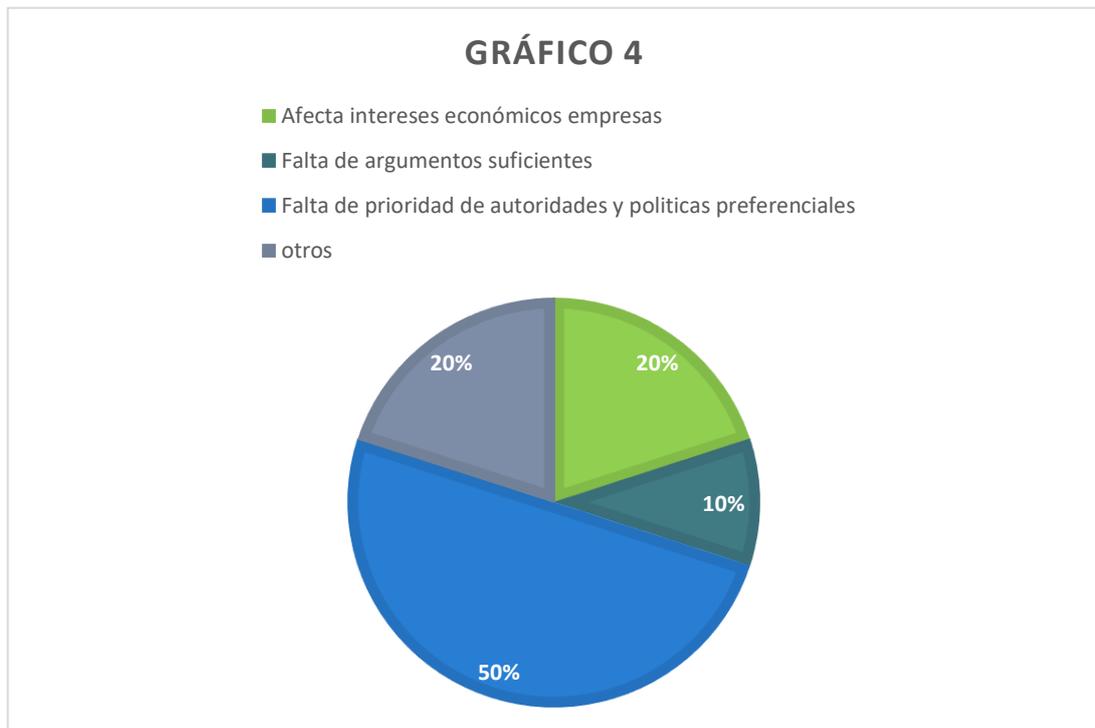


Gráfico 4 Causas por las que no se da la aprobación y promulgación de la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129





ANÁLISIS JURÍDICO

Según lo consignado en el (Proyecto de Ley N° 4888/2020-CR, Martha Chávez), y la Ley 25129, teniendo en consideración que la regla de la asignación familiar la venían gozando los trabajadores que eran miembros de convenios colectivos, quienes brindaban regulación a sus remuneraciones, optó en sus artículos 1, 2 y 3, reservar el derecho en favor de los trabajadores que no empleaban dicho recurso para mejorar sus condiciones de trabajo; por otro lado, en contra del empresariado nacional que en Ginebra estuvo en desacuerdo por aprobar el Convenio 102; aquí, en cambio, propuso y sugirió, que sea la Seguridad Social y no ellos los que debían abonar este beneficio a los trabajadores, indicando entonces, que de aprobarse el Proyecto representarían sobrecostos laborales aceptar la propuesta legal, por lo que, la norma estableció, como tope del beneficio, el 10% del ingreso mínimo legal; así también, propuso 18 años la edad límite para acceder al beneficio, extendió a 6 años más si el mayor a dicha edad cursaba estudios superiores de exitosamente; extendió el beneficio hasta la culminación tales estudios; finalmente, si pese a laborar el servidor en una empresa dónde se percibía la asignación familiar, dispuso que percibiría la mayor suma abonada por tal concepto. En conclusión, la norma determinó que fueran los empleadores y no la Seguridad Social la llamada a abonar este beneficio; indicó el monto a pagar y las condiciones para ampliar el acceso al derecho; así también, se dirigió solo a normar la parte educativa del beneficiario.

De otro lado, la norma no se hizo ninguna mención acerca de la asignación familiar para los discapacitados, hijos mayores del trabajador, al que el Proyecto de Ley menciona que ha sido un vacío legal que se está tratando de corregir. Como fuera, y ello es curioso indicar, la Ley 25129 del 04 de diciembre de 1989, tampoco hizo ninguna alusión al Convenio OIT 102, pese a que el Perú la había ratificado por Resolución Legislativa 13284 del 09 de diciembre de 1959. En esta misma línea, el Proyecto de Ley 3341-2012/CR, actualizado por el Proyecto 4888-2020/CR, hace lo propio. Lo singular es, en todo caso, que el hijo incapacitado del trabajador en tanto tal, hasta la edad de 18 años percibe del empleador la asignación familiar, la misma que por tratarse esta edad, el límite para acceder al beneficio, dejaría de percibirlo por la imposibilidad obvia que el discapacitado severo tiene de proseguir estudios superiores o universitarios, en favor de quien sí está prevista la excepción de proseguir accediendo al beneficio en ciernes. Por consiguiente, se presenta un grado de discriminación al respecto, debido a que el discapacitado siendo menor accedió a la asignación familiar; que la pierde con su mayoría de edad, a pesar de seguir manteniendo la



condición de discapacitado; por lo tanto, sin posibilidad de resolver por sí solo sus necesidades; y en ocasiones la discriminación puede causar mayor impacto si tomamos en cuenta que la persona incapacitada severa mayor de 18 años tiene más necesidades que cubrir que cuando era posiblemente menor de edad; a menos que el padre del discapacitado perciba la asignación no contributiva estipulada por el artículo 59 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, situación que, conforme al Proyecto de Ley, impediría acceder a la antes indicada asignación familiar regulada por la Ley 25129. (Proyecto de Ley N° 4888/2020-CR, Martha Chávez)

ANALISIS SOCIAL

La presente pregunta fue planteada en base al primer objetivo específico, a fin de conocer las razones por las que no se evalúa ni aprueba los proyectos de Ley relacionados al otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa, como son el proyecto de ley 3528/2018-CR y la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, de cuyos resultados se concluye que, del conjunto de 10 especialistas entrevistados, cinco refieren la falta de prioridad por parte del Poder Ejecutivo y Legislativo al momento de agendar dicho tema en la Mesa Directiva del Congreso de la República, de tal suerte que tal discusión se viene suspendiendo, lo cual dejaría entrever la existencia de intereses económicos de algunas autoridades, en ese entender, las políticas públicas actualmente van enfocadas a otros temas sociales, mas no a las personas y familias que se encuentran en dicha situación de necesidad. Así también, uno de ellos refirieron que la aprobación de dichos proyectos de Ley afectaría los intereses económicos de las empresas, quienes se verían afectadas en cuestiones económicas bajo la obligación de entrega de dicho beneficio a los trabajadores subordinados a ellos, por lo cual, para ellos tampoco es un tema al que se le esté brindando prioridad. De la misma manera, dos de los especialistas entrevistados refieren que no se da la aprobación de dicha iniciativa, por la falta de argumentos suficientes a la formulación del proyecto de Ley, por lo cual las autoridades frente a las cuales se planteó, no le brindaron la atención correspondiente en su momento. Por otro lado, dos de los entrevistados refirieron que no conocen con exactitud los motivos por los cuales no se aprueba dichos proyectos de Ley, de lo cual se puede colegir que algunas



personas, a pesar de ser especialistas en el tema no se mantienen informados acerca de dicha problemática.

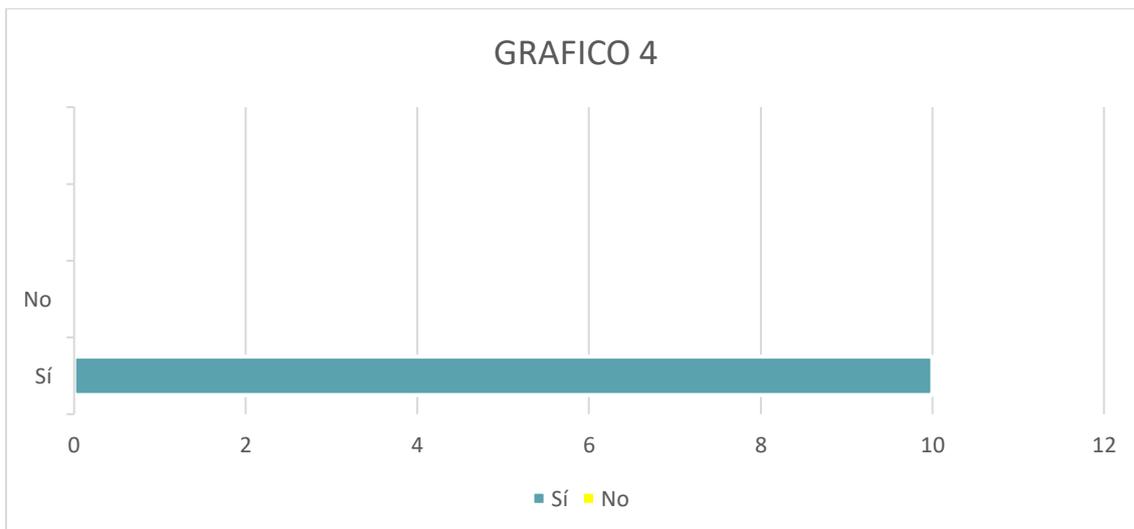
PREGUNTA N°4

¿Cree usted que el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa contribuye a la protección del derecho a la Dignidad?

Tabla 8 El otorgamiento de la Asignación Familiar para trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa contribuye a la protección del derecho a la Dignidad

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	10	100 %
No	0	0 %
TOTAL	10	100 %

Gráfico 5 El otorgamiento de la Asignación Familiar para trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa contribuye a la protección del derecho a la Dignidad



ANALISIS JURIDICO

Según el Procedimiento de Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad, una persona con discapacidad grave disfruta mínimamente de los derechos



reconocidos o otorgados nacional e internacionalmente por el hecho de existir. (Essalud, 2017)

Según el literal a) del preámbulo de la (ONU, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008) precisa que, los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen como base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes a la persona, así como de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, asimismo, el literal y) del mismo, establece que se debe promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, ya que contribuirá significativamente a mitigar la evidente desventaja social de las personas con discapacidad, promoviendo su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.

De la misma forma, siempre es importante precisar que nuestro derecho inherente de Dignidad se encuentra principalmente regulado el artículo 1° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 1° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en el Título I, Capítulo II de nuestra Carta Magna, la misma que en su artículo 23° establece que, ninguna relación puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, pudiendo encajar dicho enunciado en el ámbito familiar del trabajador, y en el pleno desarrollo laboral y familiar del mismo.

En tal orden de ideas, y según lo consignado por (García-Domingo, Amezcua, & Fuentes, 2018), la Justicia social requiere proporcionar vías que faciliten el acceso, en condiciones de equidad, a los sistemas y formas de participación social, a aquellas personas y colectivos que sufren una exclusión sistemática debido a su Discapacidad Física. Si no hay una participación libre y plena de la ciudadanía en los procesos de toma de decisiones no es posible una redistribución de bienes y posiciones sociales dentro de los parámetros de la Justicia social. La estructura y organización social y el contexto institucional excluyen de los ámbitos de poder a los colectivos marcados por la diferencia, y de forma muy especial al de personas con Diversidad Funcional.

En conclusión, y en concordancia con lo antes precisado, no son suficientes la justa distribución de bienes y el reconocimiento a la diferencia, para lograr una Justicia social plena para las personas con Diversidad Funcional, por lo que, la entrega de la Asignación Familiar estaría incluida dentro de dicha distribución de bienes como una manera de



reivindicar dichos actos posibles de discriminación, así como de dar una oportunidad de reivindicación de derechos para las personas con tales condiciones, bajo esa premisa, se entiende que la entrega de este beneficio para trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa devendría en una obligación fundada en la justicia social.

ANALISIS SOCIAL

La pregunta en análisis fue planteada en base al segundo Objetivo Específico, bajo la finalidad de determinar y analizar si el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa, contribuye a la protección del derecho fundamental a la dignidad, además de reconocer la relación existente entre la Asignación Familiar, la Dignidad Humana y la condición de discapacidad.

Siendo ello así, de la población de 10 especialistas entrevistados, y del resultado obtenido en la recopilación de datos, se tiene que el total de ellos afirmaron que el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) con hijos mayores de 18 años en condición de discapacidad severa contribuye a la protección del derecho a la Dignidad, puesto que, la entrega de este subsidio se asume como una forma de reivindicar al derecho de aquellas personas que no tienen la misma capacidad que tienen todas las personas, teniendo en cuenta que todos los derechos sin excepción tienen la finalidad de brindar condiciones de vida plenas a todos sin excepción.

Para establecer una relación entre dicho beneficio, el derecho de la Dignidad y el por qué debería ampliarse dicho subsidio en beneficio de las personas en esta condición, es necesario precisar la existencia de necesidades que posee todo ser humano, que según el psicólogo (Maslow, 1943), quien plantea la Teoría de las Necesidades Humanas, como una teoría psicológica propuesta en su obra “Una teoría sobre la motivación humana” de 1943, de cuyo análisis se tiene que existen necesidades primarias (de supervivencia, siendo algunas de ellas, alimentación, descanso, vivienda y vestimenta), secundarias (destinadas a generar el bienestar social y mejorar la calidad de vida, tales como el acceso a servicios médicos, educación, estabilidad económica) y terciarias relacionadas con la autorrealización. Siendo ello así, los distintos niveles de necesidades, principalmente los dos primeros están contenidos dentro de la protección de la Dignidad Humana, puesto que la misma consiste



en brindar condiciones de vida adecuadas para la persona mediante la suplencia del conjunto de necesidades antes descritas.

Ahora bien, y en base a lo anteriormente planteado, es necesario tener en cuenta que las personas en condición de discapacidad presentan las necesidades ya descritas por Maslow, siendo incluso en algunos casos una necesidad incrementada al doble de la que una persona sin discapacidad podría poseer, por ejemplo, en el aspecto de atención médica indispensable para las personas discapacitadas.

En ese entender, la Dignidad de las personas en condición de discapacidad se ve afectada por la carencia de la satisfacción de dichas necesidades y el disfrute mínimo de sus derechos inherentes, por tanto, dicho derecho debería ampliarse a ese sector, entendiéndose como una necesidad prioritaria.

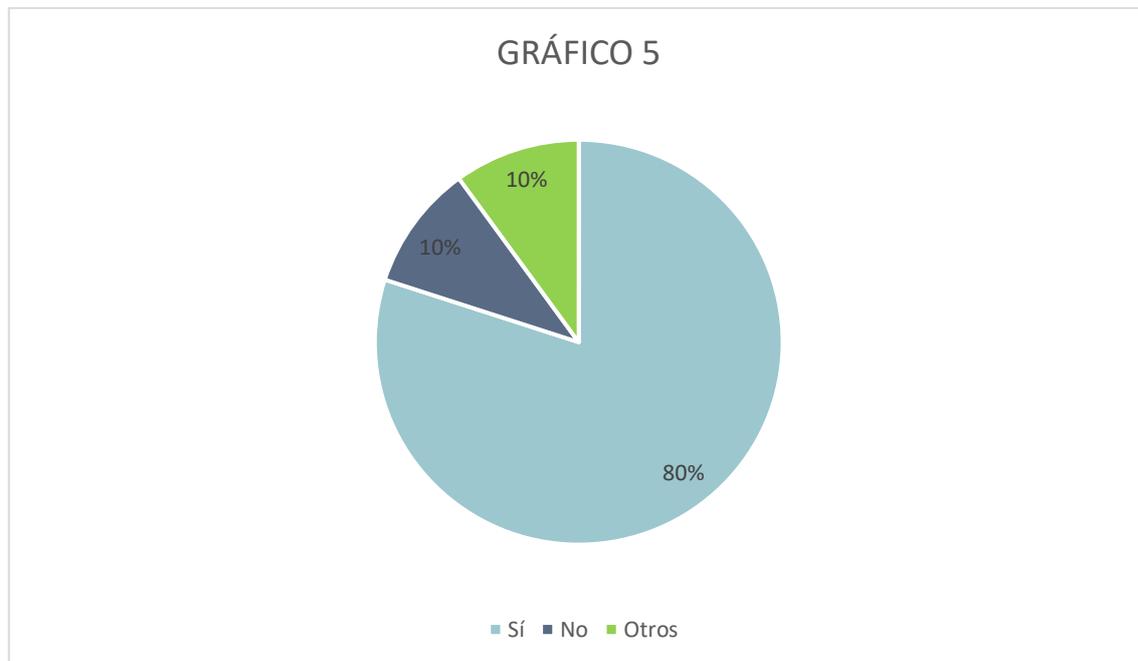
PREGUNTA N° 5

¿Considera que el otorgamiento de la Asignación Familiar favorece la estabilidad económica de un hogar?

Tabla 9 El otorgamiento de la Asignación Familiar favorece la estabilidad económica de un hogar

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	8	80%
No	1	10%
Otros	1	10%
TOTAL	10	100 %

Gráfico 6 El otorgamiento de la Asignación Familiar favorece la estabilidad económica de un hogar



ANÁLISIS JURIDICO

La asignación familiar es un monto en dinero que se entrega a los asalariados para que con él, puedan ayudar a solventar los costos de su familia a cargo. Son parte del sistema de seguridad social a cargo del Estado, para que los miembros de la sociedad puedan cubrir sus necesidades básicas y es de exclusividad su abono a los trabajadores obreros y los demás que están comprendidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D. Leg 728.

A partir de la vigencia de la Ley 25129 (Ley de Asignación Familiar, 1989) y el Decreto Supremo N° 035-90-TR (07/06/1990), 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.

Tal como señala la Corte Suprema de Justicia, es importante interpretar el artículo 2 de la Ley N° 25129, de una manera en que no se prive al trabajador de un ingreso, ya que es primordial brindar una adecuada calidad de vida a los hijos, quienes dependen económicamente de sus padres, pero este beneficio será otorgado a trabajadores cuyos hijos tengan menos de 18 años, siendo la única excepción que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios cumplan 24 años, pudiendo mantenerse el otorgamiento de este



beneficio aunque no se encuentren cursando dichos estudios de manera inmediata, siendo importante mencionar que pasada dicha edad y antes del plazo máximo de seis años empiece a cursar estudios superiores para que se deba abonar la correspondiente asignación familiar.

ANALISIS SOCIAL

Dicha pregunta fue planteada en base a lo precisado en el planteamiento del problema, puesto que resulta necesario conocer de qué forma influye el ingreso de Asignación Familiar en el presupuesto de un hogar.

De los resultados obtenidos del instrumento de recolección de datos se tiene que, en relación a la opinión acerca de la contribución y favorecimiento de la estabilidad económica de un hogar mediante el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar, y en cuanto al total de diez especialistas entrevistados se tiene que, ocho de ellos señalan como el beneficio de Asignación Familiar, que si bien no implica un monto cuantioso, contribuye a una mejor distribución de los recursos económicos en el hogar, ya que permite solventar los costos por tratamientos o medicación requeridos por las personas en condición de discapacidad, por tanto sí contribuye a mejorar la estabilidad económica de un hogar.

Por otro lado, uno de las especialistas entrevistadas refiere que la Asignación Familiar no contribuye a la estabilidad económica de los hogares en virtud de ser un monto reducido.

Así también, uno de los entrevistados explica que depende de las necesidades de la familia y de la cantidad del haber mensual que percibe cada trabajador, pero que de todas maneras el beneficio coadyuva con el cuidado de los hijos discapacitados.

PREGUNTA N° 6

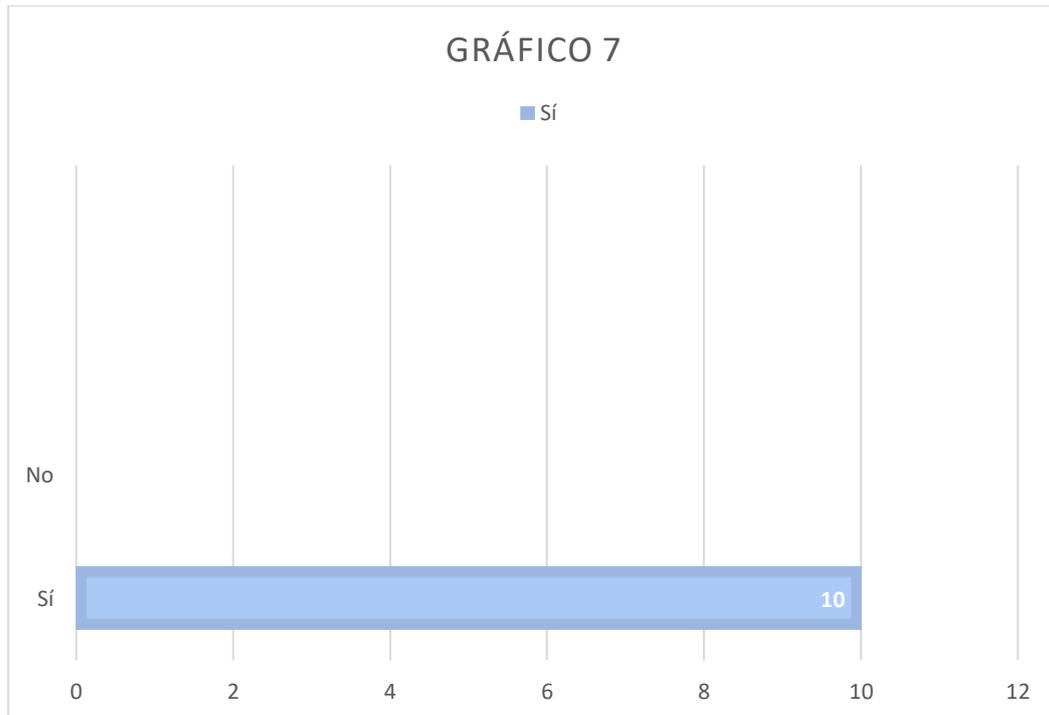
¿Cree Ud. que la inversión de una familia con personas con discapacidad es mayor que la existente en una familia sin miembros con discapacidad?

Tabla 10 La inversión de una familia con personas con discapacidad es mayor que la existente en una familia sin miembros con discapacidad

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100 %



Gráfico 7 La inversión de una familia con personas con discapacidad es mayor que la existente en una familia sin miembros con discapacidad



ANÁLISIS JURIDICO

La inversión en un hogar conformado de personas sin ninguna discapacidad, en el que se tienen necesidades de alimentación, educación, vestido, etc., implican cierto grado de inversión, sobre todo, cuando los hijos son menores de edad, puesto que implican de gastos escolares y universitarios, para lo cual está dirigido el subsidio de asignación familiar.

Sin embargo, ser parte de un hogar con un miembro discapacitado genera aún más responsabilidad, en tanto que, cualquier discapacidad física en grado severo requiere de fisioterapia, tratamiento que según la Organización Mundial de la Salud (OMS) define en 1958 a la Fisioterapia como “El arte y la ciencia del tratamiento por medio del ejercicio terapéutico, calor, frío, luz, agua, masaje y electricidad” (Organización Mundial de la Salud (OMS), 1958), siendo su objetivo promover y aumentar el nivel de salud, colaborar en su rehabilitación física y aumentar su calidad de vida a nivel social, familiar, laboral y recomendado por lo general para pacientes con parálisis cerebral, trastornos genéticos, afecciones pulmonares y cardíacas, lesiones medulares, traumatismos craneoencefálicos, enfermedades musculares, enfermedades degenerativas; asimismo, en el caso de los pacientes con discapacidad sensorial necesitan de terapias ocupacionales y estimulación que requieren de inversión por parte de sus padres o tutores, de la misma forma con las personas en condición de discapacidad intelectual discapacidad psíquica, quienes generalmente



requieren de psicoterapias o medicación por medio de ansiolíticos u otros medicamentos para mejorar las alteraciones en el desarrollo intelectual o enfermedad mental.

ANALISIS SOCIAL

La pregunta fue establecida en base a la problemática general planteada en la presente investigación, conocer la opinión de los especialistas sobre los gastos que ostenta un hogar con un miembro discapacitado, a diferencia de un hogar sin un miembro en esta condición, al respecto, y del total de la población de 10 entrevistados, se tiene que, cada uno de los especialistas en su totalidad afirmaron la evidente diferencia que muestra el costo de vida de un hogar “normal” en comparación con uno conformado por uno o más miembros discapacitados, siendo estos últimos quienes ameritan mayor inversión por requerir de atención especial y mayor grado de necesidad, siendo que, además de los gastos ordinarios que se asumen a diario en la familia, se debe sumar el adicional para asumir los costos que implica el cuidado de una persona discapacitada, siendo importante también mencionar que, toda persona ya sea en condición de discapacidad o sin ella, tiene Derecho a la alimentación.

PREGUNTA N° 7

¿Sabe si el beneficio de asignación familiar se viene otorgando a trabajadores con familiares discapacitados en otros países?, ¿En cuáles?

Tabla 11 El beneficio de asignación familiar se viene otorgando a trabajadores con familiares discapacitados en otros países

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	8	80%
No	2	20%
TOTAL	10	100 %

Gráfico 8 El beneficio de asignación familiar se viene otorgando a trabajadores con familiares discapacitados en otros países

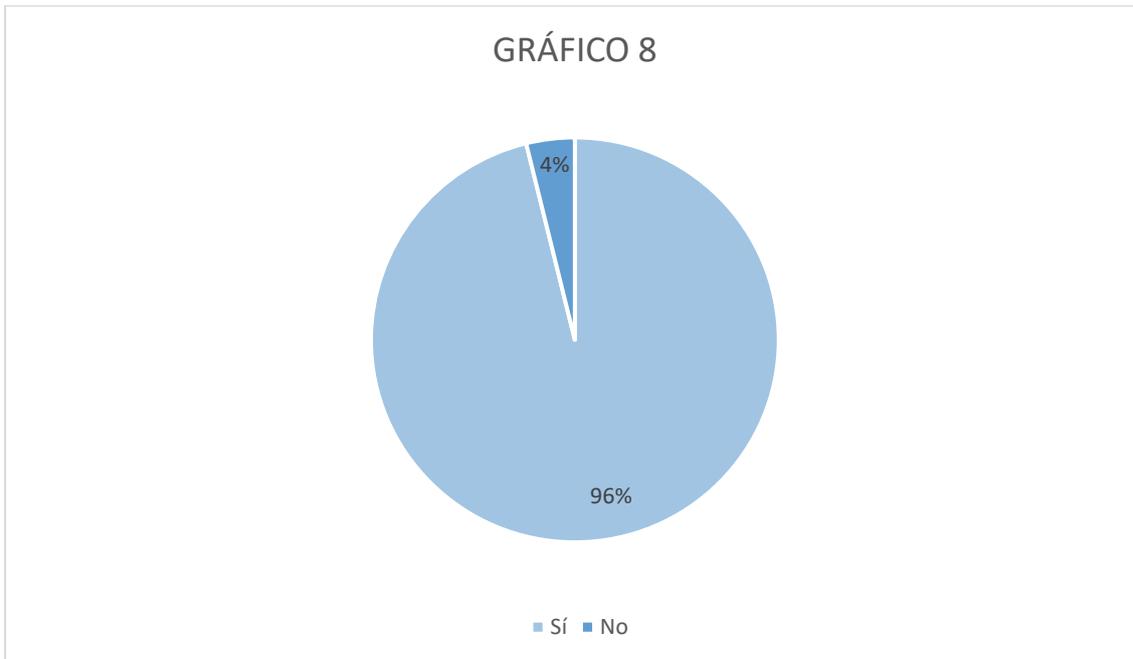
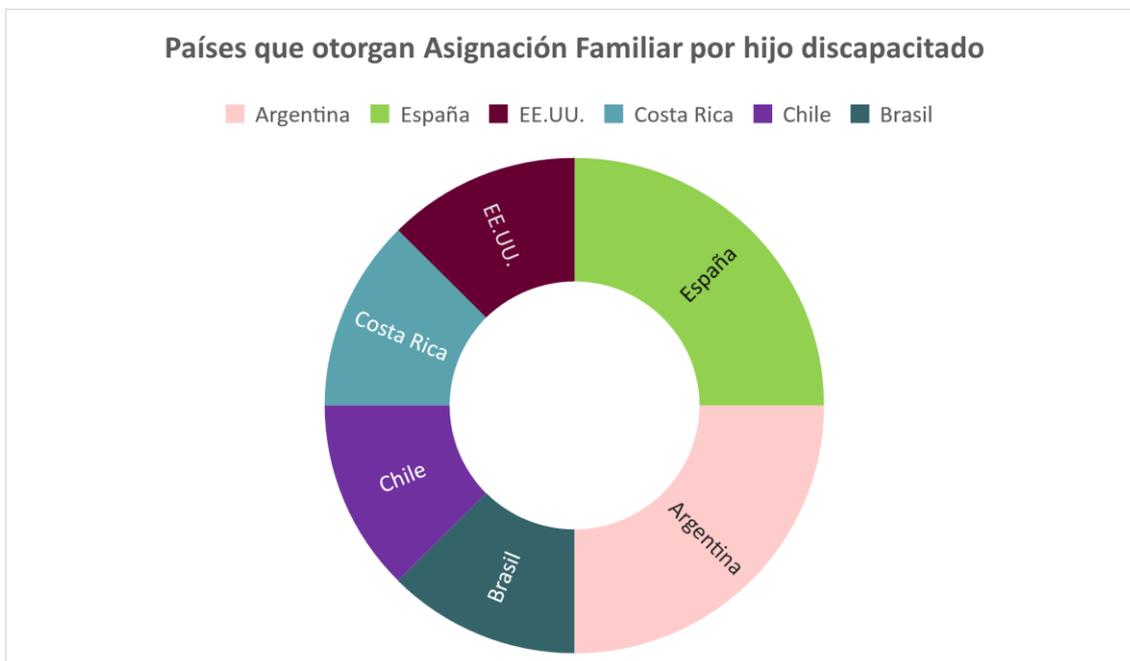


Gráfico 9 Países que otorgan Asignación Familiar por hijo discapacitado



ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Dicha pregunta fue planteada en base a la existencia del otorgamiento del subsidio en análisis, dirigido a trabajadores con hijos discapacitados dentro de la legislación comparada, tal como fue descrito en el marco teórico del presente trabajo, siendo ello así, de lo



interpretado en el Grafico 8, se visualiza que, ocho de los diez especialistas entrevistados refirieron que sí saben de los países que vienen otorgando dicho beneficio, mientras que dos de ellos no tienen conocimiento acerca de los países que brindan el ingreso en cuestión.

De la misma forma, de lo plasmado en el Gráfico 9 se colige que, una de las entrevistadas refiere que se viene otorgando dicho beneficio para trabajadores con hijos discapacitados en países como en Costa Rica, Argentina y Chile; asimismo, dos de ellos afirmaron que la Legislación Española prevé dicho beneficio a ese sector; mientras que otro de ellos mencionó que el subsidio se otorga en Los Estados Unidos, así también, uno de los entrevistados menciona al país de Brasil, que otorga el presente beneficio.



CONCLUSIONES

PRIMERA. De la investigación realizada se concluye que, al haberse promovido la creación del Proyecto de Ley 3528/2018-CR presentado por la Congresista de la República Paloma Rosa Noceda Chiang y la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, presentada por la Congresista de la República Martha Gladys Chavez Cossio que proponen ampliar el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar al sector de trabajadores con hijos en condición de discapacidad severa, se pudo comprobar la finalidad de brindar una respectiva solución frente al estado de necesidad, dependencia y vulnerabilidad que tiene toda persona en condición de discapacidad, más aún si es en grado severo, para conllevar al logro de la existencia de un Estado protector para todos y todas, por lo cual se puede colegir que, dicho ingreso u otorgamiento, es necesario para dicho grupo vulnerable.

SEGUNDA. En lo que refiere al objetivo general, el beneficio de Asignación familiar no se viene otorgando en la actualidad para los trabajadores con hijos mayores de 18 años en condición de discapacidad severa, ya que los mismos no se encuentran incluidos dentro del grupo beneficiario de este ingreso, ello en virtud de la falta de atención suficiente que le deben los miembros del poder legislativo y demás autoridades a este grupo vulnerable, así como señala la Corte Suprema de Justicia y bajo la interpretación constitucional, se debe priorizar el hecho de brindar una adecuada calidad de vida a los hijos, en ese entender, se sabe que un hijo se encuentra en una evidente condición de dependencia de sus padres, y siendo este, un hijo discapacitado en forma severa, tanto la necesidad como dependencia económica se duplicará. Llegando tales precisiones a ser concordantes con el problema general y con el contenido de la hipótesis general, la misma que resulta veraz mediante el análisis y comprobación de las técnicas de recolección de datos de la presente investigación.

TERCERA. Respecto del primer objetivo específico, y de acuerdo a la investigación realizada se concluye que, el otorgamiento beneficio de asignación familiar tiene como finalidad favorecer con un ingreso económico a los trabajadores con carga familiar bajo su responsabilidad, considerándose la principal condicionante la minoría de edad de los hijos del trabajador, siendo importante mencionar que para continuar recibiendo tal beneficio pasada dicha edad, no es necesario que se encuentre cursando estudios superiores y/o técnicos.



CUARTA. En cuanto al segundo objetivo específico, es necesaria la ampliación del otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a favor del sector laboral con hijos en condición de discapacidad, puesto que dichos sujetos se encuentran en mayor estado de necesidad que las personas que no padecen de tal condición, siendo ellos quienes no logran satisfacer necesidades de manera independiente, razón por la cual no se garantiza plenamente el Derecho a la Dignidad que es considerada la base de los derechos, la misma que enmarca la facultad que posee cada persona para vivir a plenitud, así como el respeto a la vida y la Segunda Generación de los Derechos Humanos de quienes se encuentran en dicha situación vulnerable y ante la evidente desventaja que se tiene frente a personas que a diferencia de ellos, si tienen autonomía para el autocuidado, por lo que el otorgamiento de dicho beneficio, deviene en una forma de reivindicar al derecho de tales seres humanos.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se sugiere la puesta en consideración, debate y aprobación, los proyectos de ley N° 3528/2018-CR y la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR en la Mesa Directiva del Congreso de la República, a fin de garantizar el cumplimiento y subsistencia de los trabajadores que tienen familias con uno o más miembros en condición de discapacidad.

SEGUNDA. Se recomienda que, tanto las autoridades, legisladores, como los empleadores de cada entidad brinden prioritariamente la atención que corresponde, a temas relacionados con Derechos Fundamentales, los trabajadores deben tomar en cuenta que, bajo la célere aprobación de los Proyectos de Ley precisados en el punto anterior, se garantizara en mejor grado el Derecho inherente a la Dignidad de todo ser humano, y en el caso particular de los hijos mayores de edad en condición de discapacidad severa que se encuentren bajo el cuidado de sus padres, quienes han de ser trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

TERCERA. Se sugiere la necesaria realización de jornadas de capacitación a nivel institucional acerca de los beneficios sociales correspondientes en cada régimen laboral, tanto a empleadores como a trabajadores, para que estos últimos, al encontrarse informados sobre la existencia de derechos, beneficios y proyectos de ley como el investigado en el presente trabajo, sepan la manera de solicitarlos y exigirlos de ser necesario.

CUARTA. Se recomienda que, además de demostrar la existencia de algún tipo y grado de discapacidad mediante el carnet otorgado por CONADIS, otra forma de comprobar el estado de necesidad, dependencia y vulnerabilidad de las personas con discapacidad severa que se encuentren a cargo de los trabajadores del sector privado en nuestro país, serían ostentar dicha condición mediante constancias y/o comprobantes de tratamiento u atención médica, así también de atención terapéutica, hojas de diagnóstico médico, entre otros.



BIBLIOGRAFÍA

- 02630-2009 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la República 10 de Marzo de 2009).
- 02630 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la República 10 de Marzo de 2009).
- ACNUR, U. (2018). *Derechos humanos: artículo 1, igualdad, libertad y dignidad*.
- Aguado Diaz, A. (1995). *Historia de las deficiencias*. Madrid: Escuela Libre.
- Akros Educational. (05 de Septiembre de 2018). Obtenido de <https://blog.akroseducational.es/tipos-discapacidad-sensorial/>
- ANSES. (7 de Enero de 2022). *La Administración Nacional de la Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.anses.gob.ar/servicio/tramitar-asignacion-familiar-por-hijoa-o-hijoa-con-discapacidad>
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.
- Arévalo, J. (2003). *Manual de Legislación Laboral. Tomo I: Régimen General de Contratación Laboral*. Lima.
- Argentina, P. d. (16 de octubre de 1996). Régimen de Asignaciones Familiares. Buenos Aires, Argentina.
- Ayora, X. (2012). Sobre la Dignidad Humana. En X. Ayora, *Cuadernos de Teología* (págs. 242-255). Antofagasta.
- Bitencourt Santos, D. (2018). *Evaluación de las necesidades de apoyo de las familias de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo en Brasil*. Barcelona.
- Bueno, R. (2006). Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho Tributario y Política Fiscal*.
- Campos Monge, J. (2007). El concepto de "Dignidad de la Persona Humana" a la luz de la teoría de los Derechos Humanos. *Revista Especializada de la Comisión de Derechos Humanos, Justicia y Políticas Carcelarias*, 27-28.
- Campos, S. (2019). *Regímenes laborales especiales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Canahuire Montufar, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria?* Cusco: Colorgraf.
- Caristo, A., & Santos, S. (2010). *Asignaciones Familiares en el Mundo*.
- Casación Laboral, N° 13559-2014 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República 26 de mayo de 2016).
- Chanamé, J. (07 de Diciembre de 2021). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú?* Obtenido de <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/#:~:text=Podemos%20conceptualizar%20a%20un%20r%C3%A9gimen,con%20normas%20espec%C3%ADficas%20del%20sector>



- Chávez, M. (2020). *Proyecto de Ley N° 4888/2020-CR*. Lima.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. . Bogotá.
- CONADIS. (2021). Perfil de las personas inscritas en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad (RNPCD). *Boletín N°7 del Observatorio de la Discapacidad*.
- Congreso. (2007). *Ley General del Trabajo*. Lima.
- Constitución Política de Perú*. (1993). Lima: Jurista.
- de la Fuente, R. (2011). *La protección de la vida y la dignidad de la persona humana*. Chiclayo.
- Disability Rights California*. (2022). Obtenido de Beneficios públicos para personas con discapacidades: <https://www.disabilityrightsca.org/es/publications/beneficios-publicos-para-personas-con-discapacidades>
- Divulgación Dinámica Formación*. (2 de marzo de 2020). Obtenido de <https://www.divulgaciondinamica.es/caracteristicas-y-tipos-de-discapacidad/>
- ENEDIS. (2015). *Características de la Población con Discapacidad*. Lima: INEI.
- Essalud. (2017). *Procedimiento para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con discapacidad en Essalud*. Lima.
- Estrategia Europea sobre Discapacidad*. (2010-2020). Barcelona: Observatorio de la Discapacidad Física.
- Fantova Azkoaga, F. (3 de junio de 2016). *Trabajando con las familias de las personas con discapacidad*. Obtenido de http://iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Lectura13_disc..UT3.pdf
- Fundación Juan XXIII*. (2 de febrero de 2022). Obtenido de [Fundación Juan XXIII: https://blog.fundacionjuanxxiii.org/que-tipos-de-discapacidades-existen](https://blog.fundacionjuanxxiii.org/que-tipos-de-discapacidades-existen)
- Gamarra, M., Pinto, J., Aguilar, P., Lau, J., Rivera, J., & Pio, L. (2020). *Anuario Estadístico 2019 del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad*. Lima: CONADIS.
- García Toma, V. (2018). *Revista Derecho & Sociedad*.
- García-Domingo, M., Amezcua, T., & Fuentes, V. (2018). *La dignidad como principio fundamental de la condición de ciudadanía de las personas con discapacidad intelectual*. Jaén: REID.
- Gestión. (11 de mayo de 2020). Trabajadores del sector público podrán realizar trabajo remoto hasta fin de año. *Gestión*.
- Gestión, D. (10 de Mayo de 2022). *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/tu-dinero/asignacion-familiar-que-es-como-se-paga-y-quienes-tienen-derecho-a-percibirla-requisitos-peru-nnda-nnlt-noticia/>
- Gestión: Diario de Economía y Negocios de Perú*. (18 de diciembre de 2014). Obtenido de <https://archivo.gestion.pe/economia/existen-40-regimenes-laborales-peru-ambitos-publico-y-privado-2117838>



- Gob.pe. (08 de mayo de 2022). Obtenido de Gob.pe: <https://www.gob.pe/1056-diferencias-entre-discapacidad-y-discapacidad-severa>
- Guardini, R. (2004). *Mundo y Persona*. Madrid: Encuentro.
- Hasler, F. (1983). *Vida independiente: visión filosófica*. Basingstoke.
- Herrera, P. (05 de mayo de 2022). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/151705-corte-suprema-adopta-pauta-vinculante-sobre-asignacion-familiar>
- Huamán, N. (2021). Pimentel.
- Huamán, N. (2021). *Proponer ampliar la asignación familiar para contribuir a la manutención del hijo y cónyuge con discapacidad de un trabajador en la Legislación Laboral*. Pimentel.
- Hurtado, J., & Dávila, C. (2016). Guía sobre los Principales Beneficios Sociales. *BDO*, 12.
- IPRODICH. (3 de Diciembre de 2021). *Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.iprodich.gob.ar>
- LA LEY. (06 de Diciembre de 1989). Obtenido de Gaceta Jurídica: https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA25129_LALEY.pdf
- Laín Entralgo, P. (1961). *Enfermedad y pecado*. Barcelona: Toray.
- Landa, C. (2000). *Dignidad de la persona humana*. Lima.
- Ley de Asignación Familiar, 25129 (Congreso de la República 06 de Diciembre de 1989).
- Ley General de la Persona con Discapacidad. (24 de Diciembre de 2012). *El Peruano*.
- Ley N°29973 para personas con discapacidad en Perú. (2017). Obtenido de Incluyeme.com: <https://www.incluyeme.com/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-la-ley-n29973-para-personas-con-discapacidad-en-peru/?reload=716535>
- Maslow, A. (1943). *Una Teoría sobre la Motivación Humana*.
- Morris, J. (1991). *Pride against prejudice. A Personal Politics of Disability*. Londres: Women's Press.
- Murro, E., Caristo, A., Lagomarsino, G., & Santos, S. (2007). *Estudio de casos sobre asignaciones familiares en América Latina: Análisis comparativo de cuatro países, Argentina, Brasil, Colombia y Uruguay*. Montevideo.
- OEA. (1971). Declaración de los Derechos del Retrasado Mental . *Resolución 2856 (XXVI)* .
- OEA. (1975). Declaración de los Derechos de los Impedidos. *Resolución 3447 (XXX)*.
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Madrid: IMSERSO.
- ONU. (3 de Diciembre de 1982). *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Federación de Asociaciones para la prevención del Maltrato Infantil:



- Sommer, C., & Valcarce, G. (2017). *Dignidad humana como valor fundante de los Derechos Humanos*. Argentina.
- Suclupe, M. (17 de Abril de 2019). *Actualidad Laboral*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/la-asignacion-familiar-y-su-incidencia-en-el-pago-de-beneficios-laborales/>
- Tantaleán Odar, R. (2016). *Tipología de las Investigaciones Jurídicas*. Derecho y Cambio Social.
- Toyama, J. (2001). *Los beneficios sociales: análisis comparativo*. Lima: Advocatus.
- Toyama, J. (2001). Los Beneficios Sociales: Análisis comparativo. *Revista ULIMA - Advocatus*, 201-203.
- Tromben, V., & Podestá, A. (2019). *Las prestaciones familiares públicas en América Latina*. Santiago: Naciones Unidas.
- Ugaz, C. (2019). *Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los*. Lima.
- Union of the Phisically Impaired Against Segregation*. (1997). Obtenido de <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/UPIAS/UPIAS.pdf>



ANEXOS



ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

A. Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	MESES				
	FEBR- MAR 2022	MAR- ABR 2022	ABR- MAY 2022	MAY- SEPT 2022	OCT- DIC 2022
1. IDENTIFICACIÓN DEL TEMA Y ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN					
Identificación del tema y problema de investigación	<input checked="" type="checkbox"/>				
Elaboración del proyecto	<input checked="" type="checkbox"/>				
Elaboración de los instrumentos de recopilación		<input checked="" type="checkbox"/>			
2. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN					
Aplicación de los instrumentos de recolección de datos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Ordenamiento y evaluación de la información obtenida			<input checked="" type="checkbox"/>		
3. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS					
Comprobación de los datos			<input checked="" type="checkbox"/>		



Elaboración del informe preliminar			<input checked="" type="checkbox"/>		
4. REDACCIÓN					
Redacción del informe final				<input checked="" type="checkbox"/>	
Presentación del informe					<input checked="" type="checkbox"/>

B. Presupuesto y financiamiento

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS - PRESUPUESTO

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO UNIDAD	COSTO TOTAL
Recursos Humanos			
1) Asesor Informático	1	150	150
Recursos Materiales			
1) Movilidad y viáticos	50	10	500
2) Servicios de internet	50 horas	1	50
3) Alquiler de libros	10	10	100
4) USB 32 GB	1	40	40
5) CDs	5	2	10
6) Papel bond A-4	1 millar	0.05	28
7) Impresión de libros de tesis	3 ejemplares	0.10	45



8) Fotocopias	800	0.10	80
9) Anillado	3	5.00	15
10) Trámites administrativos			2500
TOTAL			S/ 3, 518 SOLES



C. Matriz de consistencia

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍAS DE ESTUDIO	MÉTODO
<p>Problema General</p> <p>¿Es necesario el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa a fin de garantizar la protección la Dignidad en el Perú?</p> <p>Problemas Específicos secundarios</p> <p>a) ¿Cuáles son los factores sociales, económicos y jurídicos que fundamentan el otorgamiento del beneficio de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si es necesario el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa no contribuye a la protección del derecho fundamental a la Dignidad en la ciudad del Cusco en el año 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Identificar los motivos por los que no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar a los</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa garantiza la protección la Dignidad en el Perú en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subsistencia de las personas con discapacidad severa que se encuentren a cargo de trabajadores del régimen privado regulado por el D. Legislativo N° 728. • Garantizar condiciones de vida dignas para todos sin distinción, como parte de la segunda generación de 	<p>Categorías:</p> <p>1) Categoría 1</p> <p>Beneficio de Asignación Familiar</p> <p>2) Categoría 2</p> <p>Condición de discapacidad</p> <p>3) Categoría 3</p> <p>Dignidad Humana</p> <p>Sub categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Requisitos para el otorgamiento de la asignación familiar - Origen y evolución de la Asignación Familiar. - Modelos de tratamiento 	<p>Diseño metodológico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de la investigación <p>En cuanto al enfoque de investigación será cualitativo, porque “utiliza la recolección de datos sin mediación numérica (como las descripciones y las observaciones), para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación jurídica <p>Se aplicará el modelo jurídico Dogmático, puesto que se analizarán las normas dentro del</p>



<p>Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa.</p> <p>b) ¿El otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa contribuye a la protección del derecho fundamental a la dignidad?</p>	<p>trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa.</p> <p>2. Analizar si el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa, contribuye a la protección del derecho fundamental a la dignidad.</p>	<p>Derechos Humanos reconocidos internacionalmente y en nuestra Constitución Política del Perú.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>1. Existen motivos jurídicos y sociales por los que no se viene otorgando este beneficio a los trabajadores con hijos mayores de 18 años con discapacidad severa.</p> <p>2. La falta de otorgamiento de este beneficio no contribuye a la protección del derecho fundamental a la Dignidad de los hijos discapacitados en grado severo mayores de 18 años a cargo de los trabajadores del régimen privado debido a la situación de</p>	<p>de la discapacidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipos de discapacidad - Grados de la discapacidad - Concepto de Dignidad - Tipos de Dignidad - Alcances de la Dignidad 	<p>sistema jurídico para comprobar si este se encuentra acorde con las necesidades sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de investigación <p>Explicativo, puesto que será descrita y explicada la realidad social que atraviesan las familias con personas en condición de discapacidad y el motivo por el que no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar en favor de ellos.</p> <p>Diseño contextual</p> <p>El diseño de la presente investigación será no experimental, puesto que se basa en la observación de las categorías de estudio.</p>
---	---	---	--	---



		dependencia en que estos se encuentran.		<p>Escenario espacio temporal</p> <p>La población objeto del estudio, serán los profesionales ligados a la materia de estudio en el ámbito de ejecución territorial del Cusco, durante el año 2021.</p> <p>Unidad de estudio</p> <p>Se llevará a cabo el estudio mediante la aplicación de las técnicas a 10 abogados especialistas en materia laboral.</p>
--	--	---	--	---



D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Guía de entrevista:

ENTREVISTA SOBRE EL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR A LOS TRABAJADORES CON HIJOS CON DISCAPACIDAD Y LA PROTECCION DE LA DIGNIDAD HUMANA

Nombre del entrevistado(a):

Fecha:

Desarrollo de la entrevista:

1. ¿Cuáles son las razones por las que cree no se viene otorgando el beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa?
2. ¿Conoce Ud. el Proyecto de Ley 3528/2018-CR y/o la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, a iniciativa de la congresista Martha Gladys Chávez Cossio, que propone la Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 25129, sobre el otorgamiento de Asignación Familiar?
3. ¿ Cuáles considera que son las causas por las que no se da la aprobación y promulgación del proyecto de ley 3528/2018-CR y la Propuesta Legal N° 4888/2020-CR, que en el supuesto b), propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 25129?
4. ¿Cree usted que el otorgamiento del beneficio de Asignación Familiar a los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728) que tengan a su cargo hijos mayores de 18 años con discapacidad severa contribuye a la protección del derecho a la Dignidad, entendiendo que dicho derecho consiste en brindar condiciones de vida dignas para todos sin excepción?
5. ¿Considera que el otorgamiento de la Asignación Familiar favorece la estabilidad económica de un hogar?
6. ¿Cree Ud. que la inversión de una familia con personas con discapacidad es mayor que la existente en una familia sin miembros con discapacidad?
7. ¿Sabe si el beneficio de asignación familiar se viene otorgando a trabajadores con familiares discapacitados en otros países?, ¿En cuáles?