



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

**INFORME TÉCNICO N° 169 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Exigibilidad de la asignación familiar

Referencia : Oficio N° 08-2018/MDC-RR.HH.

Fecha : Lima, 29 ENE 2019

---

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Corrales nos consulta a partir de qué momento la entidad empleadora debe reconocer la asignación familiar en mérito a lo dispuesto en la Casación N° 16409-2014-Junín.

**II. Análisis**

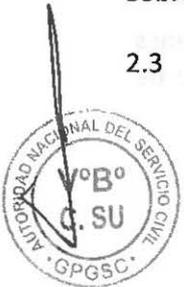
**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

**Sobre el reconocimiento de la asignación familiar**

- 2.3 Es menester señalar que anteriormente SERVIR ya ha emitido opinión técnica sobre este tema a través del Informe Técnico N° 026-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)):

*«[...] 2.8 La obligación del pagar Asignación Familiar surge para el empleador desde el momento en que el trabajador peticiona formalmente dicho pago y acredita ante el empleador el cumplimiento de los requisitos exigidos en la Ley N° 25129: i) existencia del hijo o hijos a su cargo menores de 18 años, a través de la acreditación de documentos probatorios como la partida de nacimiento o DNI del hijo y, ii) en caso sea mayor de edad y se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, la certificación que acredite su calidad de estudiante.*





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

2.9 No obstante, el empleador también puede advertir esa situación a través de elementos que causen certeza sobre la paternidad o maternidad del servidor o servidora. En ese caso, la formalidad no sería imperiosa, ya que al producirse una circunstancia a través de la cual el empleador toma conocimiento de la existencia de un hijo, como por ejemplo, cuando el servidor solicita el registro del menor como derechohabiente, cuando solicita subsidio por lactancia, o situaciones similares que le permitan advertir la situación de paternidad o maternidad de su servidor o servidora, con lo cual el empleador tendría que iniciar el pago por asignación familiar desde ese momento.

2.10 El reconocimiento formal para el pago de la asignación familiar se produce con la presentación de la solicitud al empleador en la cual acredita los requisitos establecidos en la Ley N° 25129.

2.11 Sin embargo, es necesario hacer hincapié en la existencia de otros elementos (como los señalados en el punto 2.9) que otorgan certeza al empleador sobre la condición de paternidad o maternidad del servidor, permitiéndole reconocer el beneficio aun cuando no se haya realizado una petición formal del pago del beneficio.

En ese caso, no sería comprensible que, a pesar de la existencia de dichos elementos, el empleador aduzca que nunca tomó conocimiento de la condición de paternidad o maternidad del servidor.

2.12 Lo señalado en los puntos anteriores se fundamenta en la naturaleza remunerativa de la asignación familiar, así como lo señalado en el artículo 10º del Decreto Supremo N° 035-90-TR, que establece que la Asignación Familiar debe ser pagada por el empleador bajo la misma modalidad con que efectúa el pago de las remuneraciones a los servidores.

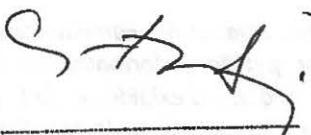
2.13 En conclusión, la acreditación (directa o indirecta) de tener un hijo menor de edad durante la vigencia del vínculo laboral, recae sobre el servidor. En ese sentido, una vez acreditada dicha condición será exigible el pago de la asignación en mención».

- 2.4 De otro lado, precisamos que la mencionada Casación N° 16409-2014-Junín no tiene carácter de vinculante por lo que, ante las solicitudes de asignación familiar por parte de servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, corresponderá a las entidades públicas actuar en mérito al principio de legalidad.

### III. Conclusiones

- 3.1 Respecto al tema sometido a consulta nos remitimos a lo desarrollado en el Informe Técnico N° 026-2016-SERVIR/GPGSC, el cual ratificamos.
- 3.2 La Casación N° 16409-2014-Junín no tiene carácter vinculante, por lo que las entidades públicas deberán atender las solicitudes de asignación familiar observando el principio de legalidad.

Atentamente,

  
CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL