



PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE OTORGAR DE MANERA PERMANENTE GRATIFICACIONES EQUIVALENTE A LA ÚLTIMA REMUNERACIÓN TOTAL POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD A TODOS LOS DOCENTES NOMBRADOS Y CONTRATADOS DEL PAÍS.

La congresista de la República JANET MILAGROS RIVAS CHACARA, integrante del Grupo parlamentario Perú Libre, en uso de la facultad otorgada por el artículo 107 de Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta a consideración del Congreso de la República, el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE ESTABLECE OTORGAR DE MANERA PERMANENTE GRATIFICACIONES EQUIVALENTE A LA ÚLTIMA REMUNERACIÓN TOTAL POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD A TODOS LOS DOCENTES NOMBRADOS Y CONTRATADOS DEL PAÍS.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

El presente proyecto de Ley tiene como objetivo que los docentes nombrados y contratados en todo el territorio nacional perciban de manera permanente gratificaciones equivalentes a la última remuneración total por Fiestas Patrias y Navidad.

Artículo 2. Incorporación del literal t) al artículo 41 de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

Incorporarse el literal t) al artículo 41 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, con el siguiente texto:

Artículo 41. Derechos

Los profesores tienen derecho a:

(...)

t). – Una remuneración total por concepto de gratificaciones, de manera permanente, por Fiestas Patrias y Navidad.

Artículo 3. Modificación del artículo 2 de la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones.

Modifíquese el literal d) del artículo 2 de la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, con el siguiente texto:

Artículo 2. Derechos y beneficios

El profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente, percibe los siguientes conceptos:

- a) Una remuneración mensual
- b) Bonificaciones por condiciones especiales de servicio:
 - De acuerdo con la ubicación de la institución educativa: Ámbito rural y zona de frontera.
 - De acuerdo a la característica de la institución educativa: Unidocente, multigrado o bilingüe.
- c) Asignación especial por prestar servicios en instituciones educativas en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM).
- d) Aguinaldo **equivalente a una remuneración total, de manera permanente**, por Fiestas Patrias y Navidad.
- e) Vacaciones truncas

Los montos, criterios y condiciones correspondientes a los conceptos señalados en los literales a), b) y e) se aprueban por Decreto Supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de Educación, a propuesta de este último.

En el caso del profesorado que labore menos de la jornada de trabajo el pago se realiza en forma proporcional a las horas contratadas.

Las bonificaciones mencionadas en el literal b) del presente artículo no tiene carácter remunerativo ni pensionable, no se reincorporan a la remuneración mensual del profesorado contratado, no forma base de cálculo para cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas, ni están afectas a cargas sociales.

El profesorado contratado continúa recibiendo las asignaciones mencionadas en el literal b) del presente artículo, durante el periodo en el que se encuentra percibiendo los subsidios regulados en la Ley 26790, Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud.

La asignación especial mencionada en el literal c) se otorga de acuerdo a lo establecido en la Ley 30202.

Los montos, características y condiciones para el otorgamiento de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad son establecidos de acuerdo a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.



DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. - Derogación de dispositivos legales

Deróguense todas las normas que se oponen a la presente Ley.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

Lima, 03 de junio de 2025.

Janet Milagros Rivas Chacara
Congresista de la República

F. Cruz M.

SEGUNDO T.
MONTALVO C.

Flavio Cruz Mamani
VOCERO

Isaac Mita
Alanoa

ABEL REYES CAM

Waldemar Carrón

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. CONTEXTO

La tesis¹ de Esmari Anabeli León Ángulo, sobre "Los beneficios sociales del régimen laboral general en los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, (2022)", sostiene respecto a los beneficios sociales lo siguiente:

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Beneficios sociales

2.3.1.1 Definición

Son las remuneraciones adicionales que los trabajadores deben percibir en virtud a la política nacional de trabajo y las leyes laborales vigentes, montos adicionales distintos al salario mensual acordado entre el empleador y el trabajador. Cuando el trabajador cesa, se da la liquidación de Beneficios Sociales, que comprende los conceptos truncos (no abonados en su oportunidad), los beneficios proporcionales a los días de trabajo del año en curso, y la Compensación por Tiempo de Servicios. De esta forma, los trabajadores tienen un respaldo financiero frente al desempleo (Nubecont, 2022).

Del mismo modo, (Chanamé, 2021) define a los Beneficios Sociales como aquellas 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 estas opiniones, podemos decir que los Beneficios Sociales son pagos realizados por los empleadores pero que no se dan como contraprestación por el cumplimiento de trabajo propiamente dicho, sino como retribución al desempeño laboral de los trabajadores, los mismos que están regulados por leyes y convenios internacionales por lo que su cumplimiento es de carácter obligatorio.

De acuerdo con la legislación laboral de nuestro país, cada uno de los Beneficios Sociales deben ser entregados en fechas específicas por periodos de trabajo específicos, tal es el caso de las gratificaciones que son entregadas en el mes de julio y diciembre (equivalente a una remuneración mensual por un semestre completo de servicios), la compensación por tiempo de servicio que es entregada en el mes de mayo y noviembre (equivale a media remuneración mensual por un semestre completo de servicios) y las vacaciones que son otorgadas después de haber completado un año completo de servicios, en caso el trabajador no continúe laborando en la fecha en que

¹ Tesis sobre "Los beneficios sociales del régimen laboral general en los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022", para optar el Título Profesional de Contador Público presentada por la Bachiller Esmari Anabeli León Ángulo. Universidad Nacional de Cajamarca. Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas. Escuela Académica Profesional de Contabilidad, Cajamarca, 2022.

corresponda percibir el beneficio, pero haya prestado servicios por lo menos un mes, tiene derecho a percibir cada uno de los beneficios en proporción al tiempo laborado.

Menciona (Culque, 2018) que bajo ninguna circunstancia un trabajador deja de percibir sus beneficios sociales. Una vez extinto el vínculo laboral, el empleador tiene un plazo máximo de 48 horas para realizar el pago de la liquidación de Beneficios Sociales.

2.4 Definición de términos básicos

2.4.8 Gratificaciones

Beneficio que es otorgado por parte del empleador, dos veces al año, en las festividades de Fiestas Patrias y Navidad, cuya finalidad es cubrir los gastos en los que incurre el trabajador al celebrar las festividades mencionadas.

La tesis² de Huavil Castro, Orietta Marjorie, sobre la "Percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el sector público Huacho 2019", indica sobre los beneficios sociales lo siguiente:

1.1.3.5 Beneficios sociales

Concepto de Beneficios sociales

Toyama (2014) define a los beneficios sociales como una de las instituciones primordiales en el campo de las relaciones individuales de trabajo. Dicha importancia se debe según este autor a la carencia de normativa especializada en el derecho laboral, aunándose a ello los cambios sociales existentes en relación a la regulación de los beneficios laborales, lo que implica que la normativa respecto a estos beneficios laborales debe ser de conocimiento general con el objetivo de hacer una correcta interpretación de las mismas.

Los beneficios sociales como aquellas prestaciones jurídicas con carácter de seguridad social, acumulables, no sustituibles y no remunerables que el empleador se encuentra obligado de brindar al trabajador con miras a optimizar su status de vida y de sus dependientes, dichas prestaciones serán otorgada por intermedio de tercero. En ese mismo sentido, tenemos a Díaz (2014) quien considera que los beneficios sociales:

Son conceptos que se otorgan al trabajador en busca de que alcance un mejor estado de bienestar tanto personal como familiar. Estas percepciones no se originan directamente de la puesta a disposición o resultados de su fuerza de trabajo; así pueden haberse originado en las normas, negociaciones colectivas, contrato laboral y hasta por decisión del propio empleador. (p. 97)

En esa misma perspectiva Toyama (2015) indica que los beneficios sociales:

Son las percepciones en razón a una situación o circunstancia de su trabajo, sin que eso influya en la forma, modo, tiempo del otorgamiento; de su carácter voluntario u obligatorio. Por tanto,

² Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. La percepción de la doble bonificación y aguinaldo en el sector público Huacho 2019. Autor Huavil Castro Orietta Marjorie. Universidad San Pedro. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Programa de Estudio de Derecho. Huacho – Perú, 2023.

estos beneficios son entregados al trabajador de forma independiente de la procedencia, cantidad, permanencia o beneficiarios. (p. 126)

Asimismo, tenemos a Paredes & Mamani (2017) quienes señalan que:

"Los beneficios Sociales desempeñan un rol social, por lo que son muy importantes para los trabajadores, ya que permite mejorar su calidad de vida personal y familiar" (p. 74).

Por otro lado, tenemos a Bueno (2006) refiere que:

Deben diferenciarse a los beneficios sociales originado por disposición de la ley de las que se han originado en una negociación colectiva y se ha materializado en convenios colectivos, así tenemos que la CTS, seguro de vida, gratificaciones, asignaciones familiares, participación en las utilidades y entre otros son de procedencia legal; es decir, han sido previstas por normas legales. (p. 11)

Boza (2000) refiere que: "Son las percepciones que el empleador otorga al trabajador sin ser un efecto directo de su actividad, ni tampoco considera su procedencia, la cantidad, la oportunidad de la entrega o si cuenta con carácter remunerativo" (p.145). Por su parte, Saco (2002) desde una perspectiva histórica refiere que los beneficios sociales:

Son logros sociales o las diferentes ventajas alcanzadas por los trabajadores, que no son similares a la sola retribución o compensación que recibe por sus labores y que se desprende de la situación laboral, tales como la jornada, descansos, contexto y entre otros; a ello se le adhieren las compensaciones económicas por haber sido separado de puesto de forma encausada o arbitraria. (p.14)

(...)

1.1.3.6 Gratificaciones legales

Concepto

Este beneficio social es un beneficio legal y de naturaleza remunerativa, como menciona el profesor Anacleto (2015): "Un aguinaldo por fiestas patrias y navidad" (p.465). Para Toyama citado por Paredes & Mamani (2017) señalan que:

"Son los montos económicos que recibe el trabajador de forma separada de la remuneración básica, que requiere el cumplimiento de requisitos" (p. 37).

De acuerdo a nuestra normativa nacional, los trabajadores deben percibir dos aguinaldos anuales, una con ocasión de fiestas patrias y otra por ocasión de fiestas navideñas, que ascenderá a una remuneración mensual.

II. LOS DOCENTES EN EL PERÚ

El Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, el 4 de julio del 2020, a través de una Nota de Prensa³ indica que, en el país existen 576 275 maestros

³ Nota de Prensa N° 097, denominada "Cerca de 600 mil maestros conmemoran su día en el Perú", publicada el 4 de julio de 2020, por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI.
<https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-dia-del-maestro-04-07-2020-final.pdf>

que se desempeñan en los diferentes niveles del sistema educativo nacional, como enseguida se detalla:

"... el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) dio a conocer que, de acuerdo con la información del Ministerio de Educación, en el país existen 576 275 maestros que se desempeñan en los diferentes niveles del sistema educativo nacional. Del total de docentes, el 90,0% labora en Educación Básica Regular, de ellos, el 39,3% enseña en educación secundaria, 41,5% educación primaria y el 19,2% educación inicial. En tanto, el 5,3% de los maestros del país ejerce la docencia en la educación no universitaria, 2,2% en educación básica alternativa, 1,8% en técnico productiva y el 0,7% dicta clases en educación especial.

Según la información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), el 71,7% de los maestros labora en el sector público y el 28,3% en el sector privado. Por sexo, el 75,4% y 24,6% de los hombres, labora en instituciones estatales y privadas, respectivamente; y en el caso de las mujeres estas proporciones representan el 69,0% en instituciones estatales y el 31,0% en instituciones privadas.

58 de cada 100 docentes en el país son mujeres

La ENAH reveló que, el 58,0% de los maestros en el Perú son mujeres y el 42,0% son hombres. De acuerdo con el nivel de educación en el que enseñan, se observa que el 98,4% de los docentes de educación inicial son mujeres y el 1,6% son hombres y en el nivel primaria, el 61,4% y el 38,6% son mujeres y hombres, respectivamente. En tanto, en educación secundaria la proporción de maestros hombres representa el 55,7% y las mujeres el 44,3%; y en educación universitaria, el 66,9% de los docentes son hombres y el 33,1% mujeres.

Mayoría de los maestros tienen entre 30 y 49 años de edad

Según grupos de edad, el 55,9% de los docentes tienen entre 30 y 49 años de edad, de este grupo las mujeres representan el 60,8% y los hombres el 49,2%, en tanto, el 25,7% tiene de 50 a 59 años. Finalmente, los docentes menores de 29 años y los mayores de 60 años representan el 9,2% para cada caso.

El 18,3% de los maestros tienen estudio de posgrado

De acuerdo con la ENAH, el 18,3% de los docentes a nivel nacional tienen estudio de posgrado, ya sea maestría o doctorado. Según sexo, se observa que la proporción de docentes mujeres con posgrado (18,4%) es similar al de los hombres (18,1%).

(...)

92 de cada 100 docentes cuenta con seguro de salud

A nivel nacional, el 92,1% de los maestros se encuentran afiliados a algún tipo de seguro de salud. Cabe precisar que los docentes hombres (92,1%) y mujeres (92,2%) cuentan con seguro de salud en similar proporción. De acuerdo con el tipo de seguro de salud, el 90,5% se encuentra afiliado a EsSalud, el 5,1% tiene Seguro Integral de Salud (SIS) y el 4,4% cuenta con otro tipo de seguro de salud.

El 60,4% de los maestros se encuentran en unión conyugal



Los resultados de la ENAHO revelaron que el 60,4% de los docentes en el país son casados o convivientes, el 23,9% están solteros y el 15,7% estuvo alguna vez unido y actualmente son divorciados, separados o viudos.

39 de cada 100 maestros en el país son jefes de hogar

A nivel nacional, el 39,0% de los docentes del país son jefes de hogar; por sexo, se aprecia que los hogares jefaturados por maestros hombres alcanzaron el 65,6% y los jefaturados por una docente representaron el 19,8%.

El 90,0% de los profesores del país cuenta con sistema de pensión

Los resultados de la ENAHO revelaron que el 90,0% de los maestros en el país tienen sistema de pensión. Según sexo, los docentes hombres que cuentan con un sistema de pensión representaron el 92,8% y las mujeres el 88,0%.

(...)"

III. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La Constitución Política del Perú, 1993:

Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(...)

15.- A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 24.- Derechos del trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial

Artículo 41.- Derechos

Los profesores tienen derecho a:

(...)

n) Condiciones de trabajo que garanticen la calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley.

(...)

p).- Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de sus méritos en la labor educativa.

Ley N° 30328 Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones

Artículo 1. Contrato de servicio docente



El Contrato de Servicio Docente regulado en la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, tiene por finalidad permitir la contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y técnico productiva.

(...)

Artículo 2. Derechos y beneficios

El profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente, percibe los siguientes conceptos:

- a) Una remuneración mensual
- b) Bonificaciones por condiciones especiales de servicio:
 - De acuerdo con la ubicación de la institución educativa: Ámbito rural y zona de frontera.
 - De acuerdo a la característica de la institución educativa: Unidocente, multigrado y bilingüe.
- c) Asignación especial por prestar servicios en instituciones educativas en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM).
- d) Aguinaldo por fiestas patrias y navidad.
- e) Vacaciones truncas.

(...)

IV. IMPORTANCIA DEL AGUINALDO

Estuardo Valdez Bonilla⁴, socio fundador y director educativo en Asociación Guatemalteca de Tanatología y Cuidados al Final de la Vida INTEGRAL, en su escrito sobre la "Importancia del Aguinaldo", sostiene que:

"El aguinaldo es uno de los beneficios más esperados por los colaboradores, pero no todas las empresas cuentan con la solidez financiera para entregarlo. Y este beneficio es un derecho adquirido para personal que labora en relación de dependencia.

(...)

¿Cómo influye el aguinaldo en la felicidad y la motivación de los colaboradores?

El aguinaldo, más allá de ser una obligación legal, es un pilar esencial para el bienestar, la satisfacción, la motivación y hasta la retención y felicidad de los colaboradores; que puede convertirse en un elemento clave para afianzar el compromiso a largo plazo de los colaboradores con la organización.

El aguinaldo va más allá de su carácter financiero. En el mercado del trabajo se extiende a la esfera emocional y motivacional de los

⁴ La Importancia del Aguinaldo. Estuardo Valdez Bonilla, socio Fundador y Director Educativo en Asociación Guatemalteca de Tanatología y Cuidados al Final de la Vida INTEGRAL. Publicación 12 de diciembre de 2024. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-del-aguinaldo-estuardo-valdez-bonilla-ugese>

colaboradores e incluso es una herramienta de retención, ya que algunos colaboradores deciden permanecer en una compañía por el pago extra que reciben.

José Vázquez, director de Michael Page para el sector financiero, asegura que, si bien este beneficio que se otorga por ley es reconocido universalmente por su impacto en la economía de los colaboradores, desencadena efectos positivos en la satisfacción y el compromiso laboral, pero también puede tener un impacto significativo en la felicidad de una persona.

Esto porque, al garantizar ese pago extra, se satisfacen las necesidades básicas como alimentación, vivienda y atención médica, lo que contribuye a un sentido de seguridad y bienestar.

Esta satisfacción de las necesidades fundamentales forma la base para la construcción de una vida confortable, plena o feliz.

El aguinaldo puede aliviar el estrés financiero. La constante preocupación por las dificultades económicas puede tener un efecto negativo en la salud mental y emocional. Al recibir un reconocimiento económico, las personas experimentan una reducción del estrés financiero, lo que, a su vez, contribuye a un mayor nivel de felicidad y tranquilidad. Sin embargo, hay personas que tienen ese pago extraordinario comprometido con pagos diversos. Y al momento de llegar a sus manos este beneficio, puede provocar estrés por pagos que debe realizar, tales como tarjetas de crédito, préstamos, regalos, útiles escolares, entre otros.

Este pago puede proporcionar a las personas una mayor autonomía y libertad. Esto les permite tomar decisiones más informadas sobre su vida, participar en actividades recreativas y deportivas, invertir en su desarrollo personal o planificar para el futuro.

Esta autonomía financiera se traduce en la capacidad de ejercer elecciones significativas, lo que contribuye a una sensación de control y satisfacción, fundamentales para la felicidad general de una persona.

(...)

Recibir el aguinaldo y una muestra de reconocimiento motiva al personal en su trabajo. Ciertamente no es la paga, pero si adicional de recibir el beneficio, sentimos que nos hacen importantes, estaremos motivados en escuchar que alguien (el propietario, gerente de área o de recursos humanos) nos reconocen que existimos en la empresa, que laboramos y que lo hacemos bien.

(...)"

V. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta legislativa no contraviene las normas constitucionales o legales de nuestro ordenamiento jurídico.

Permitirá que todos los docentes nombrados y contratados del país, perciban gratificaciones equivalentes a una remuneración total por conceptos de Fiestas Patrias y Navidad.

La propuesta legislativa busca modificar el artículo 41 de la Ley N° 29944 "Ley de Reforma Magisterial", agregando dentro de los derechos de los profesores, el literal t) mediante el cual tienen derecho a una remuneración total por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad; así como tiene la finalidad de modificar el literal d) del artículo 2 de la ley 30328 en el sentido que los profesores contratados en el marco del Contrato de Servicio Docente tendrán el derecho a percibir un aguinaldo equivalente a una remuneración total por concepto de Fiesta Patria y Navidad.

VI. ANÁLISIS COSTO BENFICIO

La propuesta legislativa no irroga gastos al erario nacional, se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación y de los Gobiernos Regionales. Demás, beneficiará a todos los docentes nombrados y contratados, trayéndoles alivio financiero, aumento de la motivación, bienestar emocional, capacidad de pago de deudas, reconocimiento del esfuerzo, entre otros beneficios.

Silvia Crespo, periodista y especialista en gestión de personas⁵, sostiene en su escrito denominado "El rol del aguinaldo y los beneficios en el bienestar de los empleados" lo siguiente:

Beneficios del aguinaldo para los trabajadores

Este tipo de beneficio laboral ofrece más que solo un aumento temporal en el ingreso. Para los colaboradores, el aguinaldo les brinda los siguientes beneficios:

- **Alivio financiero:** Proporciona un ingreso adicional que ayuda a los colaboradores a cubrir gastos importantes, especialmente en épocas festivas.
- **Impulso del ahorro:** Muchos trabajadores utilizan el aguinaldo como una oportunidad para ahorrar o invertir en sus metas personales y familiares.
- **Aumento de la motivación:** Recibir un pago adicional eleva la moral de los empleados, lo que puede mejorar su rendimiento y compromiso con la empresa.
- **Bienestar emocional:** El aguinaldo puede reducir el estrés financiero, mejorando el bienestar emocional de los trabajadores al tener mayor estabilidad económica.
- **Capacidad de pago de deudas:** Facilita el pago de deudas o compromisos financieros adquiridos durante el año, ayudando a los

⁵ Silvia Crespo, "El rol del aguinaldo y los beneficios en el bienestar de los empleados", periodista y especialista en gestión de personas, publicación realizada el 3 de octubre de 2024 en la página web RANKMI. <https://www.rankmi.com/blog/el-rol-del-aguinaldo-y-los-beneficios-en-el-bienestar-de-los-empleados>

colaboradores a comenzar el próximo año con menos carga económica.

- **Reconocimiento del esfuerzo:** Los colaboradores lo perciben como un reconocimiento tangible por su esfuerzo y dedicación a lo largo del año.
- **Fomento de la lealtad:** La entrega de aguinaldo refuerza la relación laboral y puede fomentar la fidelidad y el compromiso hacia la empresa, al sentirse valorados y recompensados.

VII. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente normativa legislativa tiene vinculación con la Política del Estado del Acuerdo Nacional, siguiente:

Política N° 14⁶: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

VIII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

En relación al proyecto de ley, está vinculada con la agenda legislativa del Congreso 006-2024-2025-CR, **Objetivo II. Equidad y Justicia Social. Política de Estado: 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo. Tema: 58. Mejora en el derecho individual del trabajo.**

⁶ ACUERDO NACIONAL: Políticas de Estado, Visión del Perú al 2050, Consenso por el Perú. Primera Edición, octubre 2023. Págs. 29 -30.
https://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2024/01/Políticas_de_Estado_2023.pdf