

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana”*

PROYECTO DE LEY QUE FORTALECE EL RÉGIMEN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA REGULADO POR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Y RECONOCE EL DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A PERCIBIR AGUINALDOS POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD EQUIVALENTES A UNA REMUNERACIÓN MENSUAL QUE EL PROPIO TRABAJADOR PERCIBE.

El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en pleno ejercicio del derecho a iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° y 76° el Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente Proyecto de Ley.

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE FORTALECE EL RÉGIMEN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA REGULADO POR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Y RECONOCE EL DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A PERCIBIR AGUINALDOS POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD EQUIVALENTES A UNA REMUNERACIÓN MENSUAL QUE EL PROPIO TRABAJADOR PERCIBE.

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley.

La presente propuesta de ley tiene por objeto fortalecer el régimen laboral de la carrera administrativa regulado por el Decreto Legislativo N.º 276, reconociendo el derecho de los servidores públicos mediante la modificación del literal b) del artículo 54 de dicho Decreto, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con la finalidad de establecer que los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad sean equivalentes a una remuneración mensual que percibe el propio trabajador.

Artículo 2. Modificación del literal b) del artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276.

Se modifica el literal b) del artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el cual queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 54. Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos.

(...)

b) Aguinaldos: se otorga, de manera permanente, por Fiestas Patrias y Navidad, una remuneración mensual que percibe el propio trabajador comprendidos en el presente régimen.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

(...)

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. Ámbito de aplicación.

La presente ley es de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, que se encuentran bajo las modalidades de servidores públicos nombrados, contratados y repuestos judicialmente.

Lima, octubre de 2025.

[Signature]
Kely Patalehua

[Signature]
Waldemar Cerrón

[Signature]
Waldemar Cerrón

[Signature]
Américo Gonzales

[Signature]
Flavio Cruz MAMANI
VOCERO

[Signature]
Cruz M.

[Signature]
MARIA ADOLENO
BUTENAZ

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

1.1. ORIGEN DEL RÉGIMEN DEL D.L. N.º 276

El **Decreto Legislativo N.º 276**, promulgado el **6 de marzo de 1984** durante el segundo gobierno del presidente **Fernando Belaúnde Terry**, constituye la **Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**. Esta norma fue dictada en ejercicio de las facultades legislativas delegadas por el Congreso al Poder Ejecutivo mediante la **Ley N.º 23724**, y tuvo como propósito reemplazar al antiguo **Decreto Ley N.º 11377**, conocido como *Estatuto y Escalafón del Servicio Civil* de 1950¹.

Su promulgación respondió a la necesidad de **institucionalizar una carrera administrativa basada en la estabilidad, el mérito y la igualdad de oportunidades**, principios que buscaban profesionalizar el servicio público y dotar al Estado de servidores idóneos, comprometidos con el desarrollo nacional más allá de los cambios políticos de turno. En esa línea, el artículo 1 del Decreto Legislativo N.º 276 definió a la carrera administrativa como el conjunto de normas y procesos destinados a permitir la incorporación de personal calificado, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el servicio público.

El régimen 276 organizó la estructura de la carrera en **grupos ocupacionales** — profesional, técnico y auxiliar— y estableció un **Sistema Único de Remuneraciones**, administrado por el Ministerio de Economía y Finanzas, con el fin de uniformar los haberes básicos, bonificaciones y beneficios de los servidores públicos. Este sistema debía asegurar una **retribución justa y equitativa**, conforme al principio de homologación previsto en el artículo 60 de la Constitución vigente en aquel momento².

No obstante, el modelo adoptado en 1984 conservó la **rigidez del estatuto administrativo tradicional**, centrado en la estabilidad y la jerarquía, limitando la movilidad y la flexibilidad en la gestión de recursos humanos. Posteriormente, el régimen fue **complementado por**

¹ <https://lpderecho.pe/regimenes-laborales-generales-servicio-civil/>

² <https://infopublic.bpapocorp.com/banco-de-leyes/decreto-legislativo-276>

la **Ley N.º 24041**, publicada en diciembre de 1984, que reconoció el derecho a la estabilidad de los servidores contratados bajo el régimen 276 que hubieran laborado de manera ininterrumpida por más de un año, prohibiendo su cese o destitución arbitraria. Esta modificación marcó un paso importante hacia la protección de los derechos laborales dentro del sector público³.

1.2. Evolución de los beneficios laborales del personal bajo el D.L. 276

El régimen del D.L. 276 estableció, en su artículo 54, que los beneficios comprendían asignaciones por años de servicio, aguinaldos, y compensación por tiempo de servicios, además de bonificaciones específicas. No obstante, el **artículo 48** del mismo decreto precisó que la **remuneración de los servidores contratados** no conllevaba bonificaciones ni beneficios de ningún tipo, situación que se mantiene vigente hasta la actualidad. Esta diferenciación normativa se ha convertido en una fuente constante de controversia, pues limita el acceso de los trabajadores contratados —aun cuando realizan funciones permanentes— a beneficios como los **aguinaldos equivalentes a su remuneración**, la **bonificación diferencial**, o las asignaciones por cumplimiento de años de servicio.

Un ejemplo representativo de esta interpretación es el **Informe Técnico N.º 1066-2019-SERVIR/GPGSC**, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). En dicho informe se precisó que los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 **no son acreedores a los beneficios ni bonificaciones contempladas en la norma**, ya que estos están reservados exclusivamente a los servidores de carrera (nombrados). SERVIR fundamentó esta posición en el artículo 48 del decreto, reafirmando que los contratados solo mantienen un vínculo administrativo temporal y no forman parte de la carrera administrativa propiamente dicha⁴.

Asimismo, SERVIR aclaró que la **bonificación diferencial** —prevista en el literal a) del artículo 53 del D.L. 276— constituye un beneficio exclusivo para compensar el desempeño de cargos de responsabilidad directiva, aplicable únicamente a los servidores de carrera designados formalmente, **no siendo extensible a los contratados o reincorporados por mandato judicial**. En consecuencia, la administración pública no puede otorgar

³ <https://infopublic.bpaprocop.com/banco-de-leyes/decreto-legislativo-276>

⁴ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5685394/5048887-informe-tecnico-1066-2019-servir-gpgsc.pdf?v=1705356413>

bonificaciones de esta naturaleza a los contratados, dado que su remuneración no incluye beneficios adicionales ni complementos de carácter permanente⁵.

Pese a estas limitaciones, la **Ley N.º 24041**, publicada en diciembre de 1984, reconoció el derecho a la estabilidad laboral de los servidores contratados con más de un año ininterrumpido de servicios, evitando su destitución arbitraria. Sin embargo, dicha ley no modificó la estructura remunerativa ni el acceso a beneficios económicos, lo que generó una coexistencia de estabilidad sin equidad retributiva. Con el paso del tiempo, esta situación se ha consolidado, mientras los montos de los **aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad** han permanecido fijos y uniformes para los trabajadores del régimen 276, establecidos anualmente por las leyes de presupuesto —generalmente en **S/300 por ocasión**—, sin guardar relación con la remuneración real del servidor público.

1.3. Comparación con otros regímenes laborales del Estado

La evolución del régimen 276 refleja una **progresiva desvalorización económica del servidor público**, cuya estructura de beneficios se ha mantenido invariable durante más de tres décadas. Mientras los regímenes laborales modernos del Estado (D.L. 728, D.L. 1057 y Ley N.º 30057) reconocen gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual, el personal bajo el D.L. 276 continúa recibiendo aguinaldos simbólicos y beneficios congelados, situación que contradice los principios de igualdad de trato y retribución justa reconocidos por la Constitución Política del Perú⁶.

Etapa / Año	Norma o referencia	Monto de Aguinaldo (Fiestas Patrias y Navidad)	Bono por Escolaridad	Contexto y observaciones
1984 – 2008	D.L. N.º 276 y Leyes Anuales de Presupuesto	S/ 200 (por ocasión)	S/ 300	Montos fijados anualmente por decreto supremo. Eran uniformes para el sector público y buscaban reconocer el esfuerzo de los servidores estatales.
2009	Decreto de Urgencia N.º 037-2009	S/ 500 (solo por Fiestas Patrias)**	S/ 300	Medida excepcional frente a la crisis

⁵ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5685394/5048887-informe-tecnico-1066-2019-servir-gpgsc.pdf?v=1705356413>

⁶ <https://www.infobae.com/peru/2025/10/18/montos-de-aguinaldo-y-bono-por-escolaridad-estan-estancados-desde-hace-15-anos/>

				financiera global. El incremento fue temporal y no se mantuvo.
2010 – 2025	Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público	S/ 300 (por Fiestas Patrias y Navidad)**	S/ 400	Los montos se mantuvieron congelados durante 15 años , sin reajuste pese al incremento sostenido del costo de vida y la inflación acumulada superior al 60 % .
Actualidad (2025)	Proyecto de Ley que fortalece el régimen de la carrera administrativa (Waldemar Cerrón Rojas)	Propone equiparar los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad al valor de una remuneración mensual	–	Busca restablecer la equidad remunerativa y la justicia laboral para los servidores del D.L. 276 frente a otros regímenes del Estado.

Durante más de quince años, los aguinaldos por fiestas patrias y navidad; y la bonificación por escolaridad del régimen 276 permanecen sin reajuste, evidenciando un estancamiento que ha deteriorado el valor real de los beneficios y afectado la equidad remunerativa en el sector público⁷.

Beneficio	Monto nominal actual	Valor real estimado (ajustado por inflación)	Pérdida de poder adquisitivo
Aguinaldo (S/ 300)	S/ 300	≈ S/ 180 (equivalente real 2025)	–40 % a –50 %
Bono por escolaridad (S/ 400)	S/ 400	≈ S/ 250 (equivalente real 2025)	–40 % a –45 %

La inflación acumulada ha reducido en más del 40 % el poder adquisitivo de los S/300 y S/400, haciendo que los beneficios actuales cubran menos de la mitad de lo que representaban hace dos décadas⁸.

Régimen	Tipo de beneficio	Monto recibido	Observación
---------	-------------------	----------------	-------------

⁷ <https://www.infobae.com/peru/2025/10/18/montos-de-aguinaldo-y-bono-por-escolaridad-estan-estancados-desde-hace-15-anos/>

⁸ <https://www.infobae.com/peru/2025/10/18/montos-de-aguinaldo-y-bono-por-escolaridad-estan-estancados-desde-hace-15-anos/>

D.L. 276 (Carrera Administrativa)	Aguinaldos y escolaridad	S/ 300 y S/ 400 (montos fijos)	Sin reajuste desde 2010.
D.L. 728 (Privado)	Gratificación	1 remuneración mensual por Fiestas Patrias y Navidad	Equivalente al 100 % del sueldo.
Ley 30057 (Servicio Civil)	Gratificación	1 remuneración mensual	Beneficio completo con CTS.
CAS (D.L. 1057)	Gratificación semestral	50 % de la remuneración mensual	Parcial, pero superior al D.L. 276.

A diferencia de otros regímenes que otorgan gratificaciones proporcionales al salario, los servidores del D.L. 276 continúan percibiendo montos fijos, lo que genera una clara desigualdad y vulnera el principio de retribución justa.

II. ELEMENTOS DE LA PROPUESTA

El fortalecimiento del régimen de la carrera administrativa regulado por el Decreto Legislativo N.º 276 encuentra sustento en la necesidad de garantizar la plena vigencia de los **principios constitucionales de igualdad, progresividad y protección laboral**. Diversos estudios y pronunciamientos han evidenciado que las disposiciones del artículo 48 del citado decreto han generado diferencias injustificadas en el trato económico entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes dentro del mismo régimen. Esta situación vulnera los artículos 2, 22 y 26 de la Constitución Política del Perú, así como los compromisos internacionales asumidos por el Estado en virtud de los **Convenios 100 y 111 de la OIT**, referidos a la igualdad de remuneración y la no discriminación en el empleo⁹.

Asimismo, la **jurisprudencia nacional** ha reconocido expresamente la existencia de desigualdades dentro del régimen 276. En el expediente N.º 14736-2017, la Corte Suprema de Justicia declaró inaplicable el artículo 48 del Decreto Legislativo N.º 276 al considerar que vulnera el derecho a la igualdad y la no discriminación entre trabajadores contratados y nombrados. Este precedente sienta una base sólida para sostener que los beneficios económicos deben

⁹ <https://lpderecho.pe/oit-organizacion-internacional-trabajo-relaciones-laborales/>

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana”*

otorgarse bajo criterios de equidad, especialmente cuando las labores y responsabilidades son idénticas¹⁰.

Desde el punto de vista doctrinario, resultan aplicables los **principios de igualdad, progresividad y protección del trabajador**, reconocidos por la legislación laboral y el derecho internacional. El principio de igualdad impide diferenciaciones arbitrarias entre servidores del mismo régimen; el de progresividad exige que los beneficios no se mantengan congelados ni se reduzcan con el tiempo; y el principio protector ordena interpretar las normas en favor del trabajador en situaciones de ambigüedad o desigualdad estructural. Estos principios legitiman la necesidad de equiparar los aguinaldos al monto de una remuneración mensual.

De igual manera, informes técnicos y estudios recientes advierten una **marcada desigualdad remunerativa** entre los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 y otros regímenes laborales del Estado. Mientras los primeros perciben aguinaldos de S/300 y una bonificación por escolaridad de S/400 — montos invariables desde el año 2010—, los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N.º 728, la Ley N.º 30057 y el Decreto Legislativo N.º 1057 otorgan beneficios proporcionales al salario o equivalentes a una remuneración completa. Esta disparidad refleja una **discriminación institucionalizada** que desvaloriza el trabajo del servidor público de carrera.

En el plano internacional, el Perú está obligado a cumplir los estándares establecidos por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, los cuales promueven el trabajo decente, la igualdad de oportunidades y la justicia social. La falta de actualización de los beneficios bajo el régimen 276 contradice estos compromisos, pues perpetúa condiciones laborales desfavorables para un sector fundamental del aparato estatal. La OIT ha sido clara al señalar que los Estados

¹⁰ <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Expediente-4736-2017-LP.pdf>

deben garantizar la igualdad de trato y eliminar toda forma de discriminación en materia de remuneración¹¹.

En conclusión, la propuesta legislativa que plantea **equiparar los aguinaldos del personal comprendido en el Decreto Legislativo N.º 276 al valor de una remuneración mensual** se encuentra plenamente justificada desde los ámbitos constitucional, jurisprudencial, doctrinario y de derechos humanos. Su aprobación permitirá **restablecer la justicia remunerativa**, fortalecer la carrera administrativa y garantizar la **dignidad del trabajador público**, en coherencia con los principios del Estado Social y Democrático de Derecho.

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El problema de fondo que enfrenta el régimen de la carrera administrativa regulado por el Decreto Legislativo N.º 276 no radica únicamente en los montos congelados de los aguinaldos o de la bonificación por escolaridad, sino en una **desactualización estructural del marco remunerativo** que ha perdido correspondencia con las condiciones económicas y laborales del país. Dicha rigidez normativa ha convertido a este régimen en uno de los menos competitivos dentro del aparato estatal, afectando directamente la motivación y estabilidad del servidor público, cuya labor constituye el eje operativo de las instituciones del Estado.

La ausencia de mecanismos de **reajuste automático o revisión periódica de beneficios** revela una debilidad institucional: la política remunerativa pública ha priorizado los regímenes modernos (como el del Servicio Civil o el CAS) en desmedro del régimen 276, que concentra gran parte del personal con mayor antigüedad y experiencia. Esta omisión no solo genera desigualdad económica, sino también una percepción de **injusticia funcional**, al evidenciar que el esfuerzo y los años de servicio no se traducen en reconocimiento material ni simbólico.

¹¹ <https://lpderecho.pe/oit-organizacion-internacional-trabajo-relaciones-laborales/>

A nivel social, el congelamiento de los beneficios laborales ha provocado un fenómeno de **desvalorización del empleo público de carrera**, alimentando el desinterés por ingresar o permanecer en el régimen 276. La pérdida del poder adquisitivo de los aguinaldos y la escolaridad, en un contexto de incremento sostenido del costo de vida, se traduce en un deterioro del bienestar del trabajador y de su entorno familiar, debilitando el sentido de pertenencia institucional y reduciendo la eficiencia en la prestación de servicios públicos esenciales.

Finalmente, el Estado enfrenta un **conflicto de coherencia normativa y moral**: mientras promueve políticas de igualdad y justicia laboral en los discursos y en los tratados internacionales que ha ratificado, mantiene un régimen que en la práctica perpetúa la desigualdad. Esta contradicción mina la legitimidad del sistema de carrera pública y evidencia la necesidad urgente de una reforma legal que restituya la equidad y la dignidad del trabajador bajo el D.L. 276, armonizando el principio de justicia social con las condiciones económicas reales del país.

IV. MARCO NORMATIVO

a) Constitución Política del Perú (1993)

- Artículo 24: reconoce el derecho de todo trabajador a una remuneración equitativa y suficiente.
- Artículo 26, inciso 2: establece la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Artículo 40: dispone que la ley regula el ingreso, los derechos y deberes de los servidores públicos.

b) Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

- Promulgado el 6 de marzo de 1984, regula los derechos, deberes, beneficios y principios del servidor público, estableciendo los aguinaldos como beneficios en su artículo 54° literal b).

c) Decreto Supremo N.º 005-90-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N.º 276

- Detalla las normas sobre remuneraciones, bonificaciones y beneficios de los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa.

d) Ley N.º 24041 (1984)

- Reconoce el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores contratados en el sector público que hayan laborado más de un año ininterrumpido.

e) Decreto Supremo N.º 007-2010-EF (y sus sucesores anuales del MEF)

- Fija los montos de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad (S/300) y la bonificación por escolaridad (S/400) para los servidores del sector público.

f) Leyes de Presupuesto del Sector Público (2010–2025)

- Mantienen los montos fijos establecidos para aguinaldos y escolaridad, sin reajustes conforme al incremento del costo de vida.

g) Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil (2013)

- Establece los principios de mérito, igualdad y compensación justa en la función pública, aplicables de forma supletoria al régimen 276.

h) Decreto Supremo N.º 004-2018-PCM – Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

- Dispone la mejora continua del empleo público y la revalorización del capital humano como pilares de la eficiencia estatal.

i) Convenio N.º 100 de la OIT (1951) – Igualdad de Remuneración

- Ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N.º 13284, garantiza el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor en el ámbito público y privado.

V. NECESIDAD Y VIABILIDAD DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

La necesidad de la presente iniciativa legislativa radica en la **urgente actualización de los beneficios laborales** de los servidores públicos bajo el régimen del **Decreto Legislativo N.º 276**, cuya estructura remunerativa permanece inalterada desde hace más de una década. Este grupo, que representa alrededor del **20 % del total de servidores civiles del país**, constituye el núcleo de la administración pública tradicional, encargado de

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana”*

garantizar la continuidad institucional en ministerios, gobiernos regionales y locales. Sin embargo, su poder adquisitivo y condiciones de bienestar se han visto progresivamente deteriorados frente a los regímenes más recientes, generando una brecha injusta dentro del propio aparato estatal¹².

La propuesta de ley tiene como **objetivo restituir la justicia remunerativa**, disponiendo que los trabajadores de la carrera administrativa perciban aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad equivalentes a una remuneración mensual, tal como sucede en otros regímenes del sector público. De este modo, se busca **equiparar el reconocimiento económico al esfuerzo funcional** de quienes, con años de servicio, sostienen las operaciones esenciales del Estado. Este reajuste no es un privilegio, sino una **reparación necesaria** frente a la pérdida acumulada del valor real de los beneficios, congelados desde el año 2010 pese al incremento sostenido del costo de vida.

Desde una perspectiva de alcance, el proyecto impacta directamente a más de **120 mil servidores públicos nombrados** bajo el régimen 276, distribuidos en todos los niveles de gobierno. Su implementación representaría una mejora significativa en la calidad de vida de este segmento laboral, al tiempo que **fortalece el principio de igualdad de trato y reconocimiento al mérito** dentro del servicio civil. En términos sociales, la medida contribuirá a **restaurar la moral institucional** y la confianza en la carrera administrativa como una vía de estabilidad y desarrollo profesional en el Estado¹³.

En cuanto a su viabilidad, la iniciativa no genera un gasto adicional desproporcionado al erario nacional, pues su aplicación puede realizarse mediante **ajustes progresivos dentro del presupuesto vigente** del sector público, priorizando la reasignación de recursos en el marco del Sistema Nacional de Presupuesto. Además, su impacto macroeconómico sería positivo: al incrementar temporalmente la capacidad de consumo de miles de familias

¹² <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7440404/6338244-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano.pdf?v=1735653715>

¹³ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7440404/6338244-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano.pdf?v=1735653715>

trabajadoras, **se estimulará la demanda interna y el movimiento económico nacional** durante los meses de julio y diciembre.

En síntesis, la propuesta es **necesaria por razones de equidad, viable desde el punto de vista presupuestal y coherente con los principios constitucionales de justicia social y dignidad laboral**. Reconocer al personal del régimen 276 con un beneficio acorde a su esfuerzo no solo corrige una desigualdad histórica, sino que **reafirma el compromiso del Estado con el respeto y la valorización del servicio público**.

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

La presente propuesta legislativa no colisiona con los principios establecidos en la **Constitución Política del Perú**, ni con los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano en materia laboral y de derechos humanos. Su propósito es **modificar el literal b) del artículo 54° del Decreto Legislativo N.º 276**, con el fin de garantizar que los servidores públicos comprendidos en dicho régimen perciban aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad equivalentes a una remuneración mensual. Esta modificación se enmarca dentro de los principios constitucionales de **igualdad ante la ley, justicia social y retribución equitativa por el trabajo**, fortaleciendo el reconocimiento del mérito y la estabilidad laboral en el servicio civil.

La norma propuesta **armoniza con el marco jurídico vigente**, particularmente con las disposiciones de la Ley Marco del Empleo Público y las políticas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. No implica la creación de un nuevo régimen ni la generación de incompatibilidades con otras leyes de presupuesto o remuneraciones, sino una **actualización del contenido de un beneficio ya reconocido** por el ordenamiento jurídico. En ese sentido, su vigencia fortalecerá la coherencia normativa del sistema de carrera administrativa, consolidando un marco más justo, homogéneo y acorde con la realidad económica del país.

VII. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta legislativa **no genera un gasto adicional al erario nacional**, ya que se trata de una modificación normativa orientada a fortalecer el régimen de la carrera administrativa, mediante la actualización del literal b) del artículo 54° del Decreto Legislativo N.º 276. Su implementación puede ejecutarse dentro de las **disponibilidades presupuestales existentes**, a través de la reprogramación o redistribución interna de partidas dentro del rubro remuneraciones, conforme a lo dispuesto en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En tal sentido, no se requiere la creación de nuevas fuentes de financiamiento ni el aumento del gasto público.

El **beneficio económico y social** de la medida es significativo, pues permitirá restituir el valor real de los aguinaldos que los servidores públicos perciben por Fiestas Patrias y Navidad, los cuales se mantienen congelados desde el año 2010. Esta actualización representará una **mejora directa en la calidad de vida de más de una quinta parte de los servidores civiles del país**, generando mayor bienestar familiar y reduciendo la brecha salarial existente frente a otros regímenes laborales del Estado. A su vez, la iniciativa contribuirá a dinamizar la economía nacional mediante el aumento del consumo interno en periodos claves del año.

Desde una perspectiva institucional, la propuesta fortalece la **eficiencia y estabilidad del servicio civil**, al motivar y reconocer económicamente a los trabajadores que sostienen la estructura administrativa del Estado. La percepción de beneficios justos y proporcionales al esfuerzo laboral fomenta el compromiso, la permanencia y el desempeño responsable del personal público, lo que se traduce en **una administración más eficiente, estable y orientada al servicio ciudadano**. Por ello, el impacto positivo de la norma supera ampliamente el costo de su aplicación.

En síntesis, el costo fiscal de la medida es **marginal y sostenible**, mientras que los beneficios son **amplios, estructurales y duraderos**. Esta iniciativa legislativa, al equiparar los aguinaldos al valor de una remuneración mensual, **no solo dignifica la labor del servidor público**, sino que reafirma el principio constitucional de retribución justa y fortalece la cohesión del Estado con sus trabajadores. Se trata, por tanto, de una norma **viable, equitativa y socialmente necesaria** para garantizar un servicio civil moderno y humanizado.

VIII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa se encuentra alineada con los ejes prioritarios de la Agenda Legislativa 2024–2025, aprobada por el Consejo Directivo del Congreso¹⁴. El Proyecto de Ley propone el otorgamiento de una bonificación al personal asistencial y técnico de los puestos de salud, considerando en especial los siguientes aspectos:

OBJETIVO: DESARROLLO CON EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política de Estado 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, 32. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.

Política de Estado 14. El acceso a empleo pleno, digno y productivo, con el tema 59. Actualización de escalas remunerativas en el sector público.

Política de Estado 18. Búsqueda de la competitividad productividad y formalización de la actividad económica.

Política de Estado 24. Afirmación de un estado eficiente y transparente con el tema 100. Modernización y Eficiencia de la Gestión Pública

¹⁴ <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/agenda2024/files/rlc-06-24-25.pdf>