



LEY QUE RECONOCE EL PAGO DE UNA REMUNERACION COMO AGUINALDO POR FIESTAS PATRIAS Y OTRA POR NAVIDAD A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 276

Los Congresistas de la República que integran el Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, a la iniciativa del congresista **Edgard Reymundo Mercado**, al amparo de lo establecido en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el Proyecto de Ley:

Proyecto de Ley

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
HA DADO LA SIGUIENTE LEY:**

LEY QUE RECONOCE EL PAGO DE UNA REMUNERACION COMO AGUINALDO POR FIESTAS PATRIAS Y OTRA POR NAVIDAD A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 276

Artículo 1.- Objeto de la ley

El objeto de la presente ley es modificar la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público a fin de reconocer el derecho a percibir una remuneración como aguinaldo por fiestas patrias y otra por navidad a favor de los servidores públicos comprendidos en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276.

Artículo 2.- Modificación del inciso b) artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Modifíquese el inciso b) del artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, debiendo quedar redactado de la siguiente manera:

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

(...)

b) Aguinaldo: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad. **El monto corresponde a una remuneración que perciba el servidor público.**

Para percibir aguinaldo por fiestas patrias o navidad, el servidor público deberá estar laborando al 30 de junio o 30 de noviembre de cada año, o en uso de descanso vacacional o con licencia con goce de remuneraciones y estar laborando con una antigüedad no menor de 3 meses.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Financiamiento

El pago de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades públicas; por lo que, se autoriza a los pliegos a efectuar modificaciones presupuestales en el nivel funcional programático, sin que los mismos demanden recursos adicionales del tesoro público.

Segunda.- Implementación

El Poder Ejecutivo, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitirán en un plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles, las normas reglamentarias para la implementación de la presente ley.

Lima, noviembre de 2025



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/11/2025 13:00:53-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/11/2025 13:00:59-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/12/2025 17:13:46-0500



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS MADARIAGA Carlos
Javier FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/12/2025 16:14:06-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES PIQUE Susel Ana
Maria FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/12/2025 12:18:02-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Decreto Legislativo 276, es la norma que regula el régimen general público para trabajadores del Estado denominando la carrera administrativa y las remuneraciones del personal del sector público. En este régimen, los servidores públicos son considerados empleados estatales con vínculo permanente o de carrera administrativa, distinto a los contratistas independientes o los que son contratados a través de locación de servicios.

Desde sus inicios, esta normativa representó ser la ley clásica de empleo público: pero con el tiempo - con cambios en administración, presupuesto y normativas-, ha convivido con otros regímenes como el de la actividad privada, la Contratación Administrativa de Servicios CAS y los del servicio civil.

Con el paso del tiempo, la realidad del régimen ha experimentado avances, desafíos y transformaciones que a continuación se detallan:

- Este régimen laboral prometía “carrera pública” regulada por méritos, con ascensos, evaluación, estructura ocupacional (auxiliar, técnico, profesional); sin embargo, con el tiempo esta carrera administrativa se ha “diluido” en muchos casos: en ciertos sectores, los ascensos, promociones o evaluaciones no se realizan periódicamente, y muchos servidores permanecen estancados por años.
- Las compensaciones remunerativas muestran también disparidades: en ciertos análisis históricos del Estado, solo parte del personal bajo 276 percibía los pagos previstos bajo planilla única de pagos (PUP), lo que evidenciaba irregularidades en el régimen.
- Además, con la aparición de otros regímenes (como el privado que se encuentra amparado en el Decreto Legislativo 728, el régimen CAS bajo Decreto legislativo 1057, y la implementación gradual del nuevo régimen del servicio civil —Ley 30057— la cobertura del 276 ha ido cambiando: muchas entidades públicas ya no contratan bajo 276 o lo limitan a ciertos supuestos.
- Recientemente (2025), el gobierno ha anunciado la intención de homologar progresivamente el régimen 276 con otros regímenes laborales, reconociendo que los trabajadores bajo 276 constituyen la “fuerza laboral más antigua del país” y buscando mejorar su régimen de derechos y condiciones.

Actualmente los beneficios y derechos del régimen 276 son los siguientes:

Beneficio	Descripción
Carrera pública por mérito	Los ascensos, promociones y desarrollo se basan en méritos, capacidad e idoneidad, sin discriminación política, religiosa, económica, de género, etc.
Estabilidad laboral	Los empleados no pueden ser despedidos sin una causa justa y previo procedimiento administrativo o judicial.
Remuneración mensual regular	Perciben remuneración de acuerdo al nivel de puesto, con beneficios adicionales cuando corresponda.
Vacaciones y descansos	Tienen derecho a un período anual de vacaciones (usualmente 30 días pagados), entre otros descansos propios del servicio público.
Derechos previstos en normativa de carrera administrativa y régimen disciplinario	Incluye deberes y obligaciones: cumplimiento de funciones, respeto a la normativa del Estado, deber de capacitación, buen trato, ética administrativa, control del uso de recursos públicos, entre otros.
Beneficios derivados de cargos de confianza / dirección (cuando aplican)	Recientemente se aprobó una norma que garantiza que quienes en régimen 276 ocupan cargos de confianza o dirección puedan regresar a su plaza original tras la encargatura, con remuneración equivalente al nivel del cargo ejercido, y constancia laboral

Nota: pese a estos derechos, en la práctica algunos servidores han denunciado que la "carrera administrativa" prometida no siempre se realiza, y que hay fallas estructurales en remuneraciones, evaluación, ascensos, cobertura real de beneficios, etc.

Cantidad de trabajadores bajo el régimen 276

En un análisis reciente de remuneraciones del sector público se identificó que alrededor del 48% del personal empleado en el sector público estaba bajo el régimen 276.

En cifras absolutas (al momento del estudio citado), sobre un aproximado de 213,771 personas en planillas públicas, una parte importante correspondía al régimen 276.

Según declaraciones del gobierno en 2024, la propuesta de homologación del régimen 276 apuntaría a beneficiar a más de 260,000 empleados del Estado, lo que da una idea del volumen de esta fuerza laboral bajo ese régimen.

El régimen 276 en comparación al personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728

La falta de un régimen laboral único hace que existan diferencias en las remuneraciones que perciben los trabajadores del sector público, a pesar de realizar las mismas funciones, una de ellas es la diferencia que existe entre el régimen del Decreto Legislativo 276 en comparación al Decreto Legislativo 728, los cuales se detallan en el presente cuadro:

Aspecto	Régimen 276 (D. Leg. 276 – Carrera Administrativa)	Régimen 728 (D. Leg. 728 – Régimen Privado aplicado al Estado)
Naturaleza del régimen	Público, basado en la <i>carrera administrativa</i> y la meritocracia.	Privado, adaptado al sector público. No forma parte de la carrera administrativa.
Tipo de vínculo laboral	Nombrado (estabilidad plena).	Contrato indefinido o plazo fijo. No otorga nombramiento.
Ingreso al régimen	Concurso público de méritos obligatorio.	Selección según régimen privado, convocatoria sin estructura de carrera.
Estabilidad laboral	Alta estabilidad: solo procede cese por falta grave y debido proceso.	Estabilidad sujeta a reglas del régimen privado: causa justa, despido nulo, etc.
Jornada laboral	8 horas diarias / 40 semanales.	8 horas diarias / 48 semanales (según régimen privado general).
Remuneración	Escalas y niveles del Estado (PAP/CAFAE en algunas entidades).	Sujeta a negociación interna y a escalas del régimen privado. Generalmente más alta que 276.
Asignaciones y bonificaciones	Asignaciones por años de servicio, escolaridad, luto y sepelio, entre otras.	Asignación familiar y otros beneficios privados.
Vacaciones	30 días al año.	30 días al año (igual al sector privado estatal).

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	No tienen CTS. Reciben <i>Compensación por tiempo de servicios al cese</i> equivalente a una fórmula distinta y menos beneficiosa.	Sí tienen CTS, depositada semestralmente en el sistema financiero.
Gratificaciones	No hay gratificaciones de julio y diciembre. Existen bonificaciones específicas según normativa pública.	Sí reciben gratificaciones completas (julio y diciembre).
Seguridad social	Essalud (asegurado regular).	Essalud (asegurado regular).
Sistema pensionario	ONP o AFP (elección del trabajador).	ONP o AFP (elección del trabajador).
Carrera administrativa	Sí existe: ascensos, concursos internos, escalas y líneas de carrera (aunque muchas veces no se aplican).	No existe: no hay carrera pública. El ascenso depende de la entidad y del régimen privado.
Cese	Por límite de edad, incapacidad, fallecimiento o sanción disciplinaria grave.	Por causas del régimen privado (despido por falta grave, término de contrato, mutuo acuerdo, etc.).
Sindicatos y negociación colectiva	Permitida, pero con restricciones del sector público.	Permitida bajo reglas del régimen privado.
Ámbito de aplicación	Entidades públicas tradicionales: ministerios, gobiernos regionales, municipalidades, organismos públicos.	Empresas del Estado y algunas entidades públicas que contrataron bajo régimen privado.

Problemas actuales y necesidad de reforma

Uno de los problemas históricos es la dilución de la "carrera administrativa": pese a que el régimen 276 prevé ascensos por mérito, en muchos casos estos no se han aplicado de forma regular o sistemática.

Las remuneraciones han tenido disparidades: según un estudio de 2001, una parte significativa del personal bajo 276 no estaba incluida en la "planilla única de pagos (PUP)", lo que generaba irregularidades de pago.

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 282-2024-EF que aprueba el nuevo Monto Único Consolidado (MUC) para los servidores administrativos y funcionarios sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 de las entidades del Gobierno Nacional y gobiernos regionales, así como los criterios y otras disposiciones para su implementación, la escala remunerativa de los trabajadores 276 es como sigue:

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Monto Único Consolidado S/
Funcionario	F-8	1 543
	F-7	1 522
	F-6	1 500
	F-5	1 478
	F-4	1 456
	F-3	1 434
	F-2	1 412
	F-1	1 385
Profesional	SPA	1 367
	SPB	1 339
	SPC	1 311
	SPD	1 283
	SPE	1 255
	SPF	1 229
Técnico	STA	1 227
	STB	1 219
	STC	1 210
	STD	1 205
	STE	1 203
	STF	1 202
Auxiliar	SAA	1 201
	SAB	1 192
	SAC	1 184
	SAD	1 175
	SAE	1 166
	SAF	1 157

Existen algunos avances legislativos que buscan mejorar las condiciones remunerativas de los trabajadores del Decreto Legislativo 276, una de ellas se efectuó con la Ley 32424, publicada el 20 de agosto último, con el que se establece la homologación del incentivo único – CAFAE a través de una escala única y de aplicación obligatoria, con esta ley se pretende equiparar la progresividad de los derechos laborales y la no afectación de los ingresos actuales de los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo 276.

En los últimos años el pago de aguinaldo para los trabajadores del Decreto Legislativo 276 se ha estado fijando por Decreto Supremo emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas, tal es así que para el aguinaldo de navidad del 2024 y aguinaldo de fiestas patria 2025, con los Decretos Supremos Nros. 244-2024-EF y 139-2025-EF se fijó el monto de trescientos y 00/100 soles (S/ 300.00) por dicho concepto, monto distinto a las gratificaciones que perciben los trabajadores del Decreto Legislativo 728, que asciende a una remuneración íntegra; por ello es importante aprobar esta ley que permitirá equiparar los ingresos en estas fechas importantes.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa promueve la igualdad de derechos laborales a favor de los trabajadores del Decreto Legislativo 276, permitiendo que puedan percibir una remuneración, tanto en fiestas patrias como en navidad, ello permitirá mejorar las condiciones de vida de los trabajadores públicos, además de mejorar el clima laboral institucional.

III. EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa no contraviene el marco legal vigente en la medida que lo que se busca es uniformizar una entrega económica, justa e igualitaria permitiendo que los trabajadores del régimen del decreto legislativo 276, perciban, al igual que los trabajadores amparados en el Decreto Legislativo 728, una remuneración íntegra por Fiestas Patrias y Navidad.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y SUS POLITICAS NACIONALES

La presente iniciativa se encuentra relacionada con las siguientes políticas del estado del Acuerdo Nacional:

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Política 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo