

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
13980/2025-CR
RU N° 2220292

16 FEBRERO 2026 04:44 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: FRIGAIL

**PROYECTO DE LEY QUE MEJORA LA
REMUNERACION BASICA DE LOS
TRABAJADORES DEL REGIMEN LABORAL
276 DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE MIGRACIONES**

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:**

**PROYECTO DE LEY QUE MEJORA LA REMUNERACION BASICA DE LOS
TRABAJADORES DEL REGIMEN LABORAL 276 DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE MIGRACIONES**

Artículo 1.- Objeto

La presente ley tiene por objeto permitir a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 de la Superintendencia Nacional de Migraciones, puedan adecuar su Remuneración Básica a lo percibido por los trabajadores del Decreto Legislativo 728 a fin de poder mejorar sus ingresos y sus familias.

Artículo 2.- Adecuación de remuneración

Se autoriza, de manera excepcional, voluntaria y por única vez, a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 de la Superintendencia Nacional de Migraciones, adecuar su Remuneración Básica a lo percibido por los trabajadores del Decreto Legislativo 728, a fin de poder mejorar sus ingresos y sus familias, sin que ello implique dejar de reconocer sus años de servicios y los beneficios laborales que perciban.

Artículo 3.- Plazo de Adecuación

Los trabajadores del Decreto Legislativo 276 de la Superintendencia Nacional de Migraciones, podrán solicitar la adecuación de su Remuneración Básica a los percibidos en el Decreto Legislativo 728, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles, de aprobado el reglamento de la presente ley.

Artículo 4.- Requisitos para la adecuación de su remuneración

Para la adecuación de la Remuneración Básica a la remuneración de los trabajadores del Decreto Legislativo 728, los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber ingresado a la institución mediante concurso público de méritos.
- b) No tener dos o más sanciones disciplinarias firmes en su desempeño funcional.

Artículo 5.- Financiamiento

La presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del pliego de la Superintendencia Nacional de Migraciones, el cual queda autorizado a realizar las modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático, bajo el respaldo de sus Recursos Directamente Recaudados y con arreglo a ley.

Artículo 6.- Adecuación de la documentación requerida en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)

Se autoriza a la Superintendencia Nacional de Migraciones, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, en el plazo de treinta días calendario contados desde la entrada en vigor de la presente ley, a realizar la adecuación de los documentos requeridos para efectuar el registro de la información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), bajo responsabilidad.

Artículo 7.- Exoneración

Se exonera a la Superintendencia Nacional de Migraciones de lo dispuesto en los artículos 6, 8 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

UNICA. Reglamento y normas complementarias

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio del Interior y de la Superintendencia Nacional de Migraciones, en coordinación con el sector competente, emite el reglamento y las normas complementarias necesarias para la adecuación de la Remuneración Básica a la que hace referencia la presente ley dentro de un plazo de treinta (30) días calendario contados desde su entrada en vigor.



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/02/2026 14:37:35-0500

Lima, febrero de 2026



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/02/2026 14:37:50-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigris Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/02/2026 15:30:39-0500



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/02/2026 14:41:17-0500



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS MADARIAGA Carlos
Javier FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/02/2026 13:04:03-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Antecedentes

El empleo público en el Perú se ha caracterizado históricamente por la coexistencia de diversos regímenes laborales, entre ellos el Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y el Decreto Legislativo 728 Régimen de la Actividad Privada, así como regímenes especiales y temporales como el CAS. Esta multiplicidad ha generado asimetrías remunerativas y de condiciones laborales dentro de una misma entidad pública, aun cuando los trabajadores desarrollan funciones equivalentes o similares niveles de responsabilidad.

La Superintendencia Nacional de Migraciones, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio del Interior, cumple un rol estratégico en la gestión del control migratorio, la emisión de documentos de viaje, la regularización de la situación migratoria de ciudadanos extranjeros y la protección de la seguridad interna del país. En los últimos años, el incremento del flujo migratorio y la modernización de los servicios públicos han demandado mayores niveles de eficiencia, especialización y compromiso por parte de su personal.

Sin embargo, pese a la relevancia de sus funciones, persisten brechas remunerativas entre trabajadores que pertenecen a distintos regímenes laborales dentro de la misma institución, lo que ha generado situaciones de desigualdad material que impactan en la motivación, estabilidad y productividad del recurso humano. En este contexto, surge la necesidad de adoptar medidas excepcionales que permitan reducir dichas brechas sin afectar derechos adquiridos ni desnaturalizar los regímenes existentes.

2. Situación de los trabajadores del régimen laboral 276

Los trabajadores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo 276 en la Superintendencia Nacional de Migraciones desempeñan labores permanentes, técnicas, administrativas y de atención directa al ciudadano, muchas de ellas vinculadas a funciones sensibles de control fronterizo, verificación documental y fiscalización migratoria. No obstante, su remuneración básica se mantiene, en numerosos casos, desactualizada frente a la evolución del costo de vida y frente a las escalas salariales percibidas por trabajadores del régimen 728 que realizan funciones comparables.

Esta situación genera una percepción de inequidad interna, debilitando los incentivos para la permanencia en la carrera administrativa y promoviendo la migración del talento humano hacia otros regímenes o entidades públicas y privadas. Asimismo, repercute en la economía familiar de los trabajadores,

quienes, pese a contar con años de servicio, experiencia acumulada y evaluación de desempeño positiva, no ven reflejado dicho esfuerzo en su ingreso mensual.

La brecha remunerativa no solo constituye un problema de carácter económico, sino también institucional, pues afecta la moral del personal, la calidad del servicio brindado al ciudadano y la capacidad de la entidad para retener profesionales calificados. En tal sentido, la adecuación excepcional y voluntaria de la remuneración básica se presenta como una medida correctiva orientada a reconocer el valor del recurso humano sin eliminar los beneficios propios del régimen 276 ni desconocer la trayectoria laboral de los servidores públicos.

3. Sobre el derecho de igualdad y no discriminación entre los regímenes existentes en la Superintendencia Nacional de Migraciones

Respecto al derecho fundamental del derecho a la igualdad, es necesario mencionar que se encuentra establecido en nuestra Carta Magna en la relación resuelta en el artículo 2. En ella se determina al derecho de igualdad ante la ley como un derecho fundamental de la persona, de manera que nadie deberá ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, dentro del cual se incluye la edad.

Del mismo modo, dentro de las relaciones laborales, se determina en el artículo 26 el derecho de igualdad de oportunidades sin discriminación, como uno de los principios que rige las relaciones laborales. Así, en el primer extremo, dentro de cualquier relación laboral, sea este de origen privado o dentro de una relación laboral en el sector público, se encuentra prohibido cualquier trato diferenciado entre trabajadores por cualquier condición.

Además de la garantía que existe al respeto irrestricto de este derecho en la lista de derechos fundamentales, también es necesario mencionar que en el escenario internacional la Organización Internacional del Trabajo ha establecido dentro de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, en 1998, una relación de derechos mínimos que forman parte de las obligaciones y compromisos que son inherentes a la pertenencia a esta organización. Dentro del cual se destaca la **“eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”**. El cual también ha sido traducida al concepto de igual remuneración por trabajo de igual valor, lo cual también debe ser valorado como fundamento medular del presente proyecto legislativo.

En consecuencia, cualquier acto particular hacia los trabajadores en general tienen que estar amparadas con un sustento objetivo y verificable, a fin de evitar escenarios de discriminación y de vulneración a las obligaciones del Perú ante la Comunidad Internacional. En este mismo orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamientos, del cual destacamos el Exp. N° 02392-2021-PA/TC, en el cual manifestó lo siguiente:

“35. Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. **Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.**

36. La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, **la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades** a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.

37. En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.

En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida.”

(El énfasis es nuestro)

Además de los derechos fundamentales declarados por la OIT, el Estado peruano también ha ratificado durante el siglo pasado Convenios en materia de igualdad, dentro de las cuales se destacan los siguientes:

- Convenio núm. 100, sobre igualdad de remuneración (1951)
- Convenio núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.

En estos extremos, el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor no es únicamente un mandato jurídico formal; constituye un instrumento estructural de transformación social para cerrar brechas económicas. Dentro de este escenario, y con mayor énfasis, la brecha de género, que en el Perú históricamente ha afectado a las mujeres incluso cuando poseen niveles educativos equivalentes o superiores a los de sus pares varones. Esto produce un entorno más eficiente, puesto que no deja relegado a un régimen laboral por sobre otro.

En el plano de gestión del talento humano, la implementación del criterio promueve mayor transparencia interna y profesionalización en la gestión de recursos humanos. Las empresas que estructuran cuadros de categorías y funciones con criterios técnicos tienden a reducir conflictos laborales, demandas por discriminación y contingencias administrativas ante la SUNAFIL. Asimismo,

se fortalece el clima laboral y el compromiso organizacional, ya que la percepción de justicia distributiva está directamente asociada con mayores niveles de productividad, retención de talento y reputación corporativa.

En compañía con estos argumentos, se acompaña lo argumentado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 11896-2015 Del Santa, el cual precisó lo siguiente:

“Sexto: Respetto del derecho a la igualdad y a la no discriminación de trato, el Tribunal Constitucional ha precisado en la Sentencia N° 0008-2005-AI de fecha doce de agosto de dos mil cinco, lo siguiente: **“La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato – obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende arbitraria”**. Así también ha señalado en la Sentencia N° 05652-2007-PA/TC de fecha seis de noviembre de dos mil ocho: “La igualdad, en tanto principio, **es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad y es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho** y de la actuación de los poderes públicos y de los particulares. En tanto derecho implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación, debido a que los derechos a la igualdad y a la no discriminación se desprenden de la dignidad y naturaleza de la persona humana”. “Cabe destacar que la no discriminación y la igualdad de trato son complementarias, siendo el reconocimiento de la igualdad el fundamento para que no haya un trato discriminatorio. De esta forma, la igualdad de las personas incluye: (i) el principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se pueda justificar con criterios razonables y objetivos; y (ii) el principio de protección, que se satisface mediante acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva”

(El énfasis es nuestro)

Finalmente, desde una perspectiva de derechos humanos y cohesión social, el principio refuerza la legitimidad del sistema jurídico y democrático. La percepción de que el Estado protege efectivamente la igualdad ante la ley fortalece la confianza institucional. En consecuencia, la igualdad remunerativa no solo corrige una injusticia económica puntual, sino que actúa como un mecanismo estructural de transformación social orientado a la equidad, la dignidad y el desarrollo sostenible dentro de una entidad estatal con las obligaciones asumidas en el marco de los Convenios ratificados y los derechos constitucionalmente reconocidos y nombrados anteriormente.

4. Avances normativos existentes en el Congreso respecto a la situación de los trabajadores CAS y 276

En los últimos años, el Congreso de la República ha debatido y aprobado diversas iniciativas orientadas a mejorar las condiciones laborales de los

trabajadores del sector público, especialmente de aquellos comprendidos en regímenes transitorios o con limitaciones históricas en materia de derechos laborales. Se han impulsado normas vinculadas a la progresiva eliminación del régimen CAS, el fortalecimiento del servicio civil y la homologación de beneficios en determinadas entidades públicas. Un ejemplo son las siguiente leyes:

- **Ley N.º 30555** – Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 a trabajadores profesionales, no profesionales y asistenciales del *Seguro Social de Salud (EsSalud)* que se encuentran bajo el régimen CAS.
- **Ley N.º 32489** – Ley que autoriza la incorporación progresiva de servidores de la *Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP)* que prestan servicios bajo régimen CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo 728.
- **Ley N.º 32556** – Ley que incorpora progresivamente a trabajadores del *Ministerio Público* que laboran bajo el régimen CAS (Decreto Legislativo 1057) al régimen laboral del Decreto Legislativo 728.
- **Ley N.º 32504** – Ley que incorpora al personal del *Poder Judicial* contratado bajo el régimen CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

En migraciones, específicamente, el Congreso de la República ha impulsado la LEY 32520, Ley que elimina la discriminación laboral y autoriza a la superintendencia nacional de migraciones incorporar al régimen laboral del decreto legislativo 728, ley de fomento del empleo, a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del decreto legislativo 1057, decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, a plazo indeterminado. Esta norma beneficia a los trabajadores CAS, reconociendo un principio fundamental en el derecho laboral: A igual trabajo igual beneficio.

Asimismo, se han presentado proyectos de ley destinados a reconocer derechos remunerativos, estabilidad laboral y procesos de nombramiento o adecuación de condiciones para trabajadores de los regímenes 276 y 728, evidenciando una tendencia legislativa orientada a reducir desigualdades y promover la meritocracia en el empleo público¹. Estos antecedentes demuestran que existe una preocupación constante del Poder Legislativo por generar condiciones más equitativas y sostenibles para los servidores del Estado.

La presente propuesta normativa se enmarca dentro de dicha línea de acción, pero lo hace de manera focalizada y excepcional, circunscribiéndose únicamente

¹ El despacho del legislador ha presentado el proyecto de ley 13699 que modifica la segunda disposición complementaria final de la ley 32520, a fin de viabilizar el proceso de incorporación de los servidores de la superintendencia nacional de migraciones al régimen laboral del decreto legislativo 728. Esta propuesta pretende salvar la imposibilidad de la aplicación de la ley por el mecanismo de exoneración de la ley de presupuesto.

a los trabajadores del régimen 276 de la Superintendencia Nacional de Migraciones, bajo criterios de voluntariedad, mérito y disciplina funcional, lo que garantiza un enfoque responsable y técnicamente delimitado.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Desde la perspectiva del costo fiscal, la iniciativa establece expresamente que su financiamiento se realizará con cargo al presupuesto institucional de la Superintendencia Nacional de Migraciones, a través de sus Recursos Directamente Recaudados y mediante modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Esto implica que la medida no generará una presión presupuestal externa ni comprometerá la sostenibilidad de las finanzas públicas, siempre que se ejecute conforme a la normativa presupuestaria vigente.

En cuanto a los beneficios, la norma permitirá reducir brechas salariales internas, fortalecer la motivación del personal, mejorar el clima laboral y optimizar la calidad del servicio brindado a los usuarios nacionales y extranjeros. Asimismo, contribuirá a la retención de talento humano capacitado, disminuyendo costos indirectos asociados a la rotación de personal, procesos de selección y capacitación de nuevos trabajadores.

Respecto a la cantidad de beneficiados específicamente, el único dato disponible que sí se ha publicado en un documento interno de Migraciones (2021) indica que, en ese entonces, el número de trabajadores bajo el régimen 276 era muy reducido comparado con otros regímenes (aproximadamente 170-180 personas en DL 276 frente a más de 1,200 en CAS).

El beneficio social también se extiende al ámbito familiar de los servidores públicos, al mejorar su capacidad adquisitiva y estabilidad económica, lo que repercute positivamente en su bienestar integral. En el plano institucional, se fortalece la imagen de la entidad como empleador responsable y se promueve un enfoque de justicia remunerativa alineado con los principios de igualdad y razonabilidad.

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

La presente iniciativa no deroga ni modifica de manera estructural los regímenes laborales existentes, sino que introduce una autorización excepcional y por única vez para la adecuación de la remuneración básica de un grupo específico de trabajadores. En ese sentido, no genera contradicciones con el marco general

del empleo público ni altera la naturaleza jurídica del Decreto Legislativo 276 o del Decreto Legislativo 728.

La norma se articula con la legislación presupuestaria y administrativa vigente, estableciendo mecanismos de coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas a través del AIRHSP, lo cual garantiza transparencia, trazabilidad y control en el registro de la información remunerativa. Asimismo, la exoneración puntual de disposiciones de la Ley de Presupuesto se justifica en el carácter excepcional y focalizado de la medida, evitando su aplicación indiscriminada en otras entidades.

En consecuencia, los efectos en la legislación nacional son de carácter complementario y no disruptivo, orientados a cerrar brechas específicas sin generar precedentes automáticos de aplicación general.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y SUS POLITICAS NACIONALES

La propuesta legislativa se vincula con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional relacionadas con la modernización de la gestión pública, la promoción del empleo digno y la reducción de las desigualdades. En particular, guarda coherencia con los lineamientos orientados a fortalecer la institucionalidad del Estado, mejorar la calidad de los servicios públicos y garantizar condiciones laborales justas para los trabajadores del sector público.

Asimismo, se alinea con los principios de equidad, meritocracia y eficiencia administrativa, al establecer requisitos vinculados al ingreso por concurso público y a la conducta disciplinaria del trabajador, promoviendo una cultura de responsabilidad y buen desempeño. De esta manera, la norma no solo tiene un impacto económico, sino también ético e institucional, al reconocer el valor del servicio público como eje fundamental del desarrollo nacional.

En suma, la iniciativa contribuye al objetivo de construir un Estado más eficiente, humano y orientado al ciudadano, en el que el reconocimiento adecuado de sus servidores públicos constituye un elemento clave para la gobernabilidad democrática y la confianza en las instituciones.