



**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE  
EL ADELANTO DE LA COMPENSACIÓN  
POR TIEMPO DE SERVICIOS PARA  
LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DEL DECRETO  
LEGISLATIVO 276**

El Congresista de la República que suscribe, **PASIÓN NEOMIAS DÁVILA ATANACIO**, integrante del Grupo Parlamentario **Bancada Socialista**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme a lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente PROYECTO DE LEY:

**FÓRMULA LEGAL**

**LEY QUE ESTABLECE EL ADELANTO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE  
SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL DECRETO  
LEGISLATIVO 276**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto establecer el adelanto de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para los trabajadores administrativos sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, con la finalidad de atender necesidades económicas urgentes derivadas del actual contexto económico, garantizando el principio de igualdad y no discriminación en el acceso a este beneficio social.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación**

La presente ley es aplicable a todos los trabajadores administrativos nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, que prestan servicios en las distintas entidades del sector público.

**Artículo 3. Adelanto de la Compensación por Tiempo de Servicios**

Los trabajadores comprendidos en el artículo 2 de la presente ley podrán solicitar, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2025, el adelanto del cien por ciento (100%) del monto correspondiente a su Compensación por Tiempo de Servicios, calculado según lo establecido en el Decreto de Urgencia 038-2019 y sus normas modificatorias.

**Artículo 4. Procedimiento para el adelanto de la Compensación por Tiempo de Servicios**

- 4.1 Para acceder al adelanto de la CTS, el trabajador deberá presentar una solicitud ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en su entidad.
- 4.2 La solicitud tendrá carácter de declaración jurada y deberá contener la manifestación expresa de la voluntad del trabajador de disponer de su CTS.
- 4.3 La entidad deberá atender la solicitud en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario.

#### **Artículo 5. Garantías para el trabajador**

- 5.1 La disponibilidad de la CTS es de libre decisión del trabajador y no puede ser condicionada por la entidad empleadora.
- 5.2 El ejercicio de este derecho no afecta la continuidad del vínculo laboral ni los demás derechos y beneficios del trabajador.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA. Normas complementarias**

El Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con SERVIR, aprueba las disposiciones complementarias necesarias para la mejor aplicación de la presente ley, en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario contados a partir de su publicación.

#### **SEGUNDA. Exclusión del Sistema Nacional de Control**

La decisión del trabajador de disponer de su CTS no está sujeta a control previo ni posterior por parte de los órganos del Sistema Nacional de Control.

#### **TERCERA. Derogatoria**

Derógase o déjase sin efecto toda disposición legal que se oponga a la presente Ley.

Lima, enero del año dos mil veinticinco

### **CONGRESISTAS**



Firmado digitalmente por:  
FLORES RAMIREZ Alex Randu  
FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 17/01/2025 17:23:48-0500



Firmado digitalmente por:  
PARIONA SINCHE Alfredo  
FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20/01/2025 11:36:54-0500



Firmado digitalmente por:  
ROBLES ARAUJO Silvana  
Emperatriz FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20/01/2025 11:57:58-0500



Firmado digitalmente por:  
FLORES RAMIREZ Alex Randu  
FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 17/01/2025 17:23:18-0500



Firmado digitalmente por:  
DÁVILA ATANACIO Pasión  
Neomias FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 17/01/2025 16:21:21-0500



Firmado digitalmente por:  
QUITO SARMIENTO Bernardo  
Jaime FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20/01/2025 11:50:04-0500

**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE  
EL ADELANTO DE LA COMPENSACIÓN  
POR TIEMPO DE SERVICIOS PARA  
LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DEL DECRETO  
LEGISLATIVO 276**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA**

El presente proyecto de Ley tiene como objeto establecer el adelanto de la compensación por tiempo de servicios (en adelante CTS) a los trabajadores administrativos del régimen del Decreto Legislativo N.º 276, para disponer libremente del cien por ciento de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a fin de cubrir diferentes necesidades como consecuencia de la actual crisis económica.

La necesidad de establecer esta medida excepcional responde a la actual coyuntura económica que afecta a los trabajadores administrativos del sector público y, fundamentalmente, del sector educación. Según estudios la inflación permanente y el incremento en el costo de vida han impactado especialmente en los hogares de trabajadores públicos, quienes enfrentan serias dificultades para cubrir gastos esenciales como salud, educación, vivienda y otras necesidades urgentes. Esta situación se agrava por la imposibilidad de acceder a sus fondos de CTS, a diferencia de trabajadores de otros regímenes laborales que sí han tenido esta opción.

En efecto, considerando las necesidades económicas derivadas de la pandemia del Covid-19, el Ejecutivo promulgó la Ley N° 31480, la cual autorizó a los trabajadores comprendidos en el ámbito del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 a disponer del 100% de sus depósitos por compensación por tiempo de servicios acumulados. Esta disposición, que benefició tanto a trabajadores del régimen CAS como a trabajadores del sector privado, estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2023, permitiéndoles acceder por única vez a la totalidad de sus fondos acumulados.

Asimismo, en mayo del año pasado, se publicó la Ley N.º 32027, que permite a los trabajadores el retiro del 100 % de su CTS acumulada hasta el 31 de diciembre de 2024. Este acto diferenciador entre los trabajadores del sector administrativos de los diferentes regímenes, configura un acto de discriminación, dado que no hay una razón objetiva para establecer esta distinción. Dicha situación, en contradicción a lo dispuesto en el Decreto

Legislativo N. ° 276, es una vulneración al derecho de igualdad ante la ley de todos los trabajadores administrativos y, fundamentalmente, del sector educativo.

El derecho a la igualdad menciona que todas las personas, sin hacer distinción de su condición, y en este caso ni el régimen laboral, deben ser tratadas en forma igual por parte del Estado. Consiguientemente, el trato diferenciado entre dos sujetos o, para el caso, grupos de trabajadores, sin ningún tipo de fundamento, está fuera del marco legal constitucional, constituyendo un acto discriminatorio. Para ello, se trae a colación el clásico apotegma de que debe existir un trato igual entre iguales, y desigual a los diferentes.

En el mismo sentido, el numeral 2 del artículo 2 de nuestra Constitución señala que toda persona tiene derecho:

[...]

*"2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole."*

En este orden de ideas, el presente Proyecto de Ley toma como referencia la Resolución del Tribunal Constitucional N.° 00021-2012- PI/TC, fundamento 20, que menciona lo siguiente:

*"185. En diversas oportunidades este Tribunal ha hecho referencia al contenido constitucionalmente protegido de la **igualdad jurídica**. En la STC 00045-2004-AI/TC afirmó que la igualdad [...] **detenta una doble condición, de principio y de derecho fundamental**. En cuanto principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. **En cuanto —derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo**, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, la igualdad, oponible a un destinatario. Se trata de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) **o por otras ("motivo" "de cualquier otra índole") que, jurídicamente, resulten relevantes.**"*  
[Énfasis agregado]

En el mismo sentido, el máximo intérprete de nuestra Constitución, en el Exp. 018-2003-AI/TC sobre el principio de igualdad referido al asunto de la homologación, señaló:

***"2. [...] [La] igualdad es un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. Por consiguiente, supone la afirmación a priori y apodíctica de la homologación entre todos los seres humanos, por la identidad de naturaleza que el derecho estatal se limita a reconocer y garantizar."*** [Énfasis agregado]

Habiendo precisado lo anterior, pasamos a explicar el marco normativo sobre el cual se debe realizar el ejercicio de comparación con los regímenes existentes en los diferentes sectores, especialmente con lo que viene sucediendo en el sector educación, del cual forman parte a su vez los trabajadores administrativos del mismo sector.

Se tiene, por ejemplo, la Ley N°31480. Que en vista de las necesidades económicas causadas por la pandemia del Covid-19, autorizó a los trabajadores, comprendidos dentro de los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 650, disponer del 100% de los depósitos por compensación por tiempo de servicios efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2023.

Del mismo modo, en mayo del 2024, se publicó la Ley N.º 32027, que permitió a los trabajadores el retiro del 100 % de su CTS acumulada hasta el 31 de diciembre de 2024. Cabe señalar, que el adelanto de CTS para construcción, o adquisición de vivienda asignado a los trabajadores administrativos no constituye una contraprestación por las labores ordinarias de los trabajadores del sector, sino que, por su naturaleza, representa un beneficio adicional destinado a compensar el tiempo de servicio de los trabajadores a fin de facilitar que dicho adelanto vaya destinado a mejorar su calidad de vida de los trabajadores beneficiarios del mismo.

En consecuencia, es menester que, desde el Poder Legislativo, por medio de nuestra función legisladora, terminemos con situaciones de tratos discriminatorios dentro del sector público. La presente propuesta es justo y equitativo, dado que acaba con la situación de discriminación para con los trabajadores administrativos, fundamentalmente del sector de educación contraviniendo el Decreto Legislativo N. ° 276 y el principio de igualdad establecido por nuestra Constitución.

#### **Justificación de la propuesta**

En el plano constitucional se tiene el principio derecho de igualdad, consagrado en el artículo 2 numeral 2 de la Constitución Política, constituye el pilar fundamental de esta propuesta. El Tribunal Constitucional ha desarrollado extensamente este principio, estableciendo que las diferencias de trato deben sustentarse en causas objetivas y razonables. En el caso específico del adelanto de la CTS, no existen argumentos que justifiquen un trato diferenciado entre trabajadores de distintos regímenes laborales, tal como se viene haciendo en nuestro país.

La protección del trabajo como derecho constitucional, establecida en el artículo 22° de la Constitución, implica no solo la garantía del acceso al empleo, sino también la equidad en las condiciones y beneficios laborales. Esta protección debe materializarse en medidas concretas que aseguren la igualdad de oportunidades y derechos para todos los trabajadores, sin distinción alguna.

Ahora bien, en cuanto a la cuestión económica, se tiene que la equiparación de beneficios laborales propuesta mediante la presente contribuirá significativamente a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores administrativos. Ya que, según los estudios económicos, es sabido que el acceso a recursos financieros en momentos de necesidad reduce el estrés financiero y mejora la productividad laboral.

En esa misma línea, debemos precisar que, de aprobarse esta medida también tendría un impacto positivo en la reactivación económica del país. La experiencia demuestra que las disposiciones similares en el sector privado han mostrado que estos recursos se destinan principalmente a inversión en vivienda, educación y emprendimientos, generando un efecto multiplicador en la economía regional y nacional. Además, que el fortalecimiento de la carrera administrativa pública se verá beneficiado al eliminar disparidades injustificadas entre regímenes laborales, contribuyendo a la retención del talento y la profesionalización de todo el servicio público.

De otro lado, también debemos indicar que la modernización del empleo público requiere la eliminación de asimetrías que generan inequidad entre servidores que realizan funciones similares. Precisamente, esta medida se alinea con los objetivos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, que busca un servicio civil meritocrático y equitativo.

Los estudios demuestran que la homogeneización de beneficios laborales contribuye a mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Varios países han implementado medidas similares con resultados positivos en términos de eficiencia y satisfacción laboral.

## II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Esta iniciativa legislativa no modifica ni deroga de manera directa ninguna norma vigente del ordenamiento jurídico nacional. Por el contrario, complementa y desarrolla el marco normativo existente sobre la Compensación por Tiempo de Servicios en el sector público, específicamente para los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276.

Esta propuesta se articula armónicamente con el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que consagra el derecho de todo trabajador a una remuneración equitativa y suficiente, así como con el artículo 26° que establece los principios que regulan la relación laboral, particularmente el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Asimismo, la propuesta se integra al marco legal existente conformado por el Decreto Legislativo 276, el Decreto de Urgencia 038-2019, el Decreto Supremo 420-2019-EF y la Ley 31365, estableciendo disposiciones específicas sobre el adelanto de la CTS que no contravienen, sino que complementan dichas normas, garantizando la coherencia del sistema jurídico en materia laboral pública.

## III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

De aprobarse esta iniciativa, generará los siguientes costos y beneficios:

### 3.1. Costos

Costo	Sustento
Implementación	Las entidades públicas deberán adaptar sus sistemas administrativos y procedimientos para atender las solicitudes de adelanto.
Gestión de solicitudes	Es posible que se requiera asignar personal para el procesamiento y atención de las solicitudes de adelanto de CTS.
Adecuación de sistemas	Es posible que las entidades deban actualizar sus sistemas de información para el registro y control de las disposiciones de CTS.

### 3.2. Beneficios

Beneficios	Sustento
Equidad laboral	Se elimina la discriminación en el tratamiento de la CTS entre trabajadores de diferentes regímenes laborales del sector público.
Mejora económica	Los trabajadores podrán atender necesidades económicas urgentes, mejorando su calidad de vida y la de sus familias.
Simplificación administrativa	Se establece un procedimiento simple y directo para el acceso a la CTS, reduciendo la carga.
Clima laboral	La medida contribuye a mejorar la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Decreto Legislativo 276.
Reactivación económica	La disposición de estos recursos generará un efecto positivo en la economía local y nacional.

## IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se alinea con diversas políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, contribuyendo a su implementación y desarrollo.

En primer lugar, se vincula con la Tercer Política de Estado sobre Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo<sup>1</sup>, que establece:

“

[...]

*Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones*

<sup>1</sup> <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>. Consultado el 5 de enero de 2024.



*laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo."*

Ello por cuanto busca garantizar el acceso universal a un empleo digno y productivo. La propuesta contribuye a este objetivo al eliminar disparidades injustificadas en el tratamiento de beneficios laborales entre trabajadores públicos.

La iniciativa también se relaciona con la Decimoctava Política de Estado sobre Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica<sup>2</sup>, el cual señala:

“

[...]

*Con este objetivo el Estado: (a) consolidará una administración eficiente, promotora, transparente, moderna y descentralizada; (b) garantizará un marco legal que promueva la formalización y la competitividad de la actividad económica; (c) procurará una simplificación administrativa eficaz y continua, y eliminará las barreras de acceso y salida al mercado; (d) proveerá infraestructura adecuada; (e) promoverá una mayor competencia en los mercados de bienes y servicios, financieros y de capitales; (f) propiciará una política tributaria que no grave la inversión, el empleo y las exportaciones; (g) promoverá el valor agregado de bienes y servicios e incrementará las exportaciones, especialmente las no tradicionales; (h) garantizará el acceso a la información económica; (i) fomentará la investigación, creación, adaptación y transferencia tecnológica y científica; (j) facilitará la capacitación de los cuadros gerenciales y de la fuerza laboral; y (k) construirá una cultura de competitividad y de compromiso empresarial con los objetivos nacionales.”*

Con la propuesta se busca el fortalecimiento de las capacidades del Estado y el servicio civil. Al mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, se contribuye a la profesionalización y modernización del Estado.

Asimismo, la propuesta se alinea con la Vigésima Cuarta Política de Estado sobre Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente, que establece:

“

[...]

*Con este objetivo el Estado: (a) incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población; (b) establecerá en la administración pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución, calidad y control del gasto fiscal; (c) dará acceso a la información sobre planes, programas, proyectos, presupuestos, operaciones financieras, adquisiciones y gastos públicos proyectados o ejecutados en cada región,*

<sup>2</sup> <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>. Consultado el 5 de enero de 2024.

*departamento, provincia, distrito o instancia de gobierno; (d) pondrá en uso instrumentos de fiscalización ciudadana que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas en todas las instancias de gobierno; (e) erradicará la utilización proselitista del Estado y la formación de clientelas; (f) mejorará la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; (g) reducirá los costos de acceso a los bienes y servicios públicos; y (h) revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral.”*

La presente iniciativa legislativa establece un procedimiento claro y simple para el acceso a un beneficio laboral, contribuyendo a la modernización de la gestión pública. Es así que, la presente iniciativa legislativa no solo responde a una necesidad concreta de un sector importante de servidores públicos, sino que se integra con las políticas de Estado y los objetivos legislativos, contribuyendo al desarrollo del país.