



Proyecto de Ley N° 8753/2024-CR

WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS

Congresista de la República

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



**PROYECTO DE LEY QUE APRUEBA
NUEVA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS
TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN
LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO
N° 728, DEL MINISTERIO PÚBLICO.**

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

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE APRUEBA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA DE
LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL
DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, DEL MINISTERIO
PÚBLICO.**

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley

La presente ley tiene por objeto aprobar la nueva Escala Remunerativa de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, del Ministerio Público; con la finalidad es fortalecer las remuneraciones justas y acorde a las funciones y responsabilidades de la entidad.

Artículo 2. Alcance.

Se encuentran dentro del alcance la presente Ley, a todo el personal comprendido en el Decreto Legislativo N° 728, del Pliego 022: del Ministerio

Público.

Artículo 3. Implementación.

La implementación de la nueva escala remunerativa será de forma progresiva conforme a la disponibilidad presupuestal anual que defina el pliego 022: del Ministerio Público.

Artículo 4. Autorización de la nueva escala remunerativa.

Autorizar de forma excepcional al Ministerio de Economía y Finanzas, a propuesta del Ministerio Público, en un plazo no mayor a 30 días hábiles de la vigencia de la presente Ley a efectos de que se apruebe la nueva escala remunerativa a favor de los trabajadores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, del Pliego 022: del Ministerio Público.

Artículo 5. Exonérese

Se exonere al Ministerio Público del Pliego 022, de la prohibición establecida en el artículo 6 y el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2024.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINALES.

PRIMERO. Aplicación e Implementación.

La aplicación de la nueva escala remunerativa a los trabajadores del Ministerio Público, será aplicable a partir del 01 de enero del año siguiente de la publicación de la presente ley, en adelante.

SEGUNDA. Fuente de Financiamiento.

La implementación de lo establecido en la presente ley, se financia con cargo a los Recursos Directamente Recaudados del Ministerio Público, sin

dependencia de presupuesto adicional al tesoro público.

Lima, agosto de 2024.



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/08/2024 14:53:34-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/08/2024 10:03:03-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/08/2024 16:50:17-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOC A Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/08/2024 11:41:17-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/08/2024 10:03:13-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/08/2024 11:07:11-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/08/2024 13:09:22-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **03** de **septiembre** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8753/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y**
- 2. JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.**



.....
GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

El Ministerio Público es una institución fundamental dentro del sistema de justicia en el Perú, encargada de la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos, y la persecución del delito. Esta entidad desempeña un papel crucial en la protección del Estado de Derecho y en la lucha contra la criminalidad, lo que le confiere una gran responsabilidad y relevancia en la sociedad peruana. Desde su creación, el Ministerio Público ha estado comprometido con la justicia y el bienestar de la ciudadanía, llevando a cabo investigaciones, promoviendo la acción penal, y garantizando el respeto por los derechos humanos.

Sin embargo, los trabajadores del Ministerio Público sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 han experimentado una disparidad significativa en su escala remunerativa en comparación con otras instituciones públicas que realizan labores semejantes. Mientras que otras entidades, como el Poder Judicial, el INABIF, y la SUNAT, han visto actualizaciones en sus escalas salariales, el personal del Ministerio Público ha visto sus salarios poco remunerado durante estos años. Esta situación ha generado no solo una pérdida de poder adquisitivo, sino también una desmotivación que podría comprometer la eficacia de la entidad en su crucial labor.

Un precedente significativo en la aprobación de escalas remunerativas en el sector público se observa en el caso del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) también experimentó una actualización en su escala remunerativa para los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 mediante el Decreto Supremo N° 226-2019-EF. Este decreto no solo aprobó una nueva escala salarial para el personal de INABIF, sino que también otorgó de manera excepcional y por única vez una bonificación al personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276. Estas medidas subrayan el reconocimiento de la necesidad de ajustes

salariales en entidades públicas que realizan funciones vitales para el bienestar social, mientras que el Ministerio Público continúa operando bajo una escala salarial que no ha sido actualizada en más de una década, lo que resalta la urgencia de revisar y ajustar las remuneraciones para mantener la motivación y eficiencia en la labor que desempeñan¹.

Figura 1: Escala remunerativa actualizada para Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF)

Cargo	Remuneración Mensual (S/)
Director Ejecutivo	13 500,00
Asesor	10 000,00
Director II	10 000,00
Coordinador	9 500,00
Director	8 537,00
Profesional A	6 500,00
Profesional B	6 000,00
Profesional C	5 500,00
Técnico A	3 704,00
Técnico B	3 000,00
Auxiliar A	2 609,00
Auxiliar B	2 371,00

Asimismo, es importante destacar que el Decreto Supremo N° 330-2018-EF, que aprobó una nueva escala remunerativa para el personal de las Zonas Especiales de Desarrollo (ZED antes CETICOS) sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728. La escala remunerativa aprobada se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las Zonas Especiales de Desarrollo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Este ejemplo muestra cómo otras entidades han actualizado su estructura remunerativa para alinearse con las realidades económicas actuales, mientras que el Ministerio Público sigue esperando una

¹ <https://www.mef.gob.pe/en/por-instrumento/decreto-supremo/20573-decreto-supremo-n-226-2019-ef/file>

actualización similar que permita equiparar su escala remunerativa con la de otras instituciones públicas con funciones comparables².

Figura 2: Escala remunerativa para el personal de las zonas especiales de desarrollo.

CATEGORÍA	REMUNERACIÓN MENSUAL (S/)
GERENTE GENERAL	15 000,00
DIRECTORES, JEFES DE OFICINA	11 000,00
PROFESIONAL 3	6 000,00
PROFESIONAL 2	4 500,00
PROFESIONAL 1	4 000,00
TÉCNICO 3	2 700,00
TÉCNICO 2	2 400,00
TÉCNICO 1	2 200,00
AUXILIAR	2 000,00

II. FUNDAMENTOS FACTICOS QUE SUSTENTA LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

El Ministerio Público es la institución que encarna la defensa de la legalidad, la protección de los derechos ciudadanos, y la persecución del delito en el Perú. Como una entidad fundamental dentro del sistema de justicia, el Ministerio Público ha asumido la responsabilidad crucial de velar por el Estado de Derecho, luchando contra la criminalidad y promoviendo la justicia en todos los rincones del país. Su papel en la sociedad peruana es indispensable, y los trabajadores que lo integran cumplen funciones vitales para mantener la integridad y la eficacia de este órgano esencial del Estado.

El presente proyecto de ley está dirigido a los servidores y personal que

² <https://prensaregional.pe/aprueban-nueva-escala-remunerativa-para-el-personal-de-las-zonas-especiales-de-desarrollo/>

laboran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en el Ministerio Público. Esta iniciativa reconoce la necesidad de ajustar la escala remunerativa para este grupo de trabajadores, quienes desempeñan funciones críticas en la administración de justicia y en la protección de los derechos fundamentales. Dada la relevancia de sus tareas, resulta imperativo que sus remuneraciones reflejen adecuadamente la importancia de su labor y las responsabilidades que asumen diariamente en la lucha contra el crimen y la protección de la legalidad.

A lo largo de los años, ha habido intentos de ajustar y actualizar la escala remunerativa del personal del Ministerio Público. Un ejemplo de ello es el Decreto Supremo N° 126-2012-EF, mediante el cual se aprobó una nueva escala remunerativa para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. Este ajuste salarial fue parte de un esfuerzo por alinear las remuneraciones del personal del Ministerio Público con las de otras entidades del sistema de justicia, reconociendo así la necesidad de una estructura salarial justa y equitativa que estuviera acorde con las responsabilidades que dichos trabajadores asumen³.

Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N° 322-2018-EF, se volvió a actualizar la escala remunerativa del Ministerio Público. Esta medida se tomó en el marco de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, que autorizaba al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar un estudio de los ingresos de los trabajadores del Ministerio Público, con el fin de establecer una escala remunerativa acorde con los ingresos de los trabajadores de otras entidades del sistema de justicia. Esta actualización fue un paso importante hacia el reconocimiento de la labor esencial que realiza el personal del Ministerio Público, buscando garantizar que sus salarios fueran competitivos y adecuados a sus funciones⁴.

³ <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-rp/sobre-materia-remunerativa/15408-decreto-supremo-n-126-2012-ef-1/file>

⁴ https://busquedas.elperuano.pe/api/visor_html/1727064-13

Figura 3: Escala remunerativa para los trabajadores del Ministerio Público 2018

CATEGORIA/CARGO	REMUNERACIÓN
DIRECTIVO	
Directivo 7	
GERENTE GENERAL	10 878,00
JEFE IML	10 878,00
Directivo 6	
GERENTE CENTRAL	9 278,00
SECRETARIO GENERAL	9 278,00
Directivo 5	
GERENTE	7 878,00
PROCURADOR PÚBLICO	6 278,00
Directivo 4	
SUB GERENTE	6 478,00
Directivo 3	
ADMINISTRADOR	5 478,00
ASESOR	5 478,00
PROCURADOR ADJUNTO PUBLICO	3 578,00
PROFESIONAL	
Profesional 6	
ABOGADO	3 478,00
ANALISTA	3 978,00
MEDICO	3 578,00
Profesional 5	
BIOLOGO	2 378,00
CIRUJANO DENTISTA	2 378,00
PSICOLOGO	2 378,00
QUIMICO FARMACEUTICO	2 378,00
TECNOLOGO MEDICO	2 378,00
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	2 828,00
TÉCNICO	
Técnico 6	
ASISTENTE EN FUNCION FISCAL	2 268,00
OPERADOR ADMINISTRATIVO	2 268,00
PROGRAMADOR	2 268,00
Técnico 5	
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1 928,00
ASISTENTE MEDICO LEGAL	1 928,00
TECNICO NECROPSIADOR	1 928,00
AUXILIAR	
Auxiliar 1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1 600,00

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la escala remunerativa del personal del Ministerio Público ha permanecido estancada en los últimos años, sin sufrir las actualizaciones necesarias para mantenerse a la par con la inflación y las crecientes demandas del cargo. Esto ha generado una disparidad en comparación con otras entidades del sistema de justicia y ha resultado en una pérdida significativa del poder adquisitivo para los trabajadores del Ministerio Público. Es por ello que este proyecto de ley busca corregir esta situación, proponiendo una nueva escala remunerativa que refleje de manera justa y equitativa la importancia de su labor.

La Unidad de Recursos Humanos del Ministerio Público ha calculado un costo diferencial necesario para implementar este ajuste, el cual se basa en una evaluación exhaustiva de las responsabilidades, competencias y la carga laboral que implica el cumplimiento de las funciones asignadas

a este personal. Este reajuste no solo busca equiparar sus remuneraciones con las de otras entidades públicas que realizan labores semejantes, sino también asegurar que estas remuneraciones sean justas y reflejen adecuadamente la importancia de su contribución al sistema de justicia y a la estabilidad social del país.

Es fundamental señalar que la implementación de esta nueva escala remunerativa no requerirá recursos adicionales del Tesoro Público, ya que se financiará íntegramente con los recursos ordinarios del Pliego N° 022 del Ministerio Público. Además, se establece la exoneración del Pliego N° 022 del Ministerio Público de los artículos 6 y 9 de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, para permitir la correcta aplicación de esta norma y asegurar que los ajustes salariales sean sostenibles y aplicables de manera inmediata.

El artículo 103 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece que el personal que integra el Ministerio Público conservará sus derechos y categorías hasta la ratificación correspondiente. Esta disposición subraya la importancia de asegurar que las condiciones laborales, incluyendo las remuneraciones, sean justas y acordes a las responsabilidades que estos trabajadores asumen. Con este proyecto de ley, se busca no solo cumplir con las disposiciones legales vigentes, sino también avanzar hacia un sistema de compensación que reconozca plenamente el valor del trabajo realizado por el personal del Ministerio Público⁵.

Mediante el Decreto Supremo N° 409-2019-EF, se aprobó una nueva actualización de la escala remunerativa para los trabajadores del Ministerio Público sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728. Esta actualización, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 30 de diciembre de 2019, consolidó todos los ingresos que perciben los

⁵ https://www.mpfj.gob.pe/ley_organica_mpfj/

trabajadores del Ministerio Público y estableció que dicha escala se aplicaría a partir de enero de 2020⁶.

Esta medida representó un esfuerzo por adecuar las remuneraciones del personal a las condiciones económicas actuales, reconociendo la importancia de garantizar ingresos justos y acordes con las responsabilidades que estos trabajadores asumen. Sin embargo, a pesar de esta actualización, las continuas presiones inflacionarias y las crecientes exigencias del cargo hacen necesario un nuevo ajuste para asegurar que las remuneraciones sigan siendo competitivas y reflejen adecuadamente el valor del trabajo que realiza el personal del Ministerio Público.

Figura 4: Escala remunerativa para los trabajadores del Ministerio Público 2020

CONSOLIDACIÓN EN UN ÚNICO MONTO DE LOS INGRESOS QUE PERCIPIEN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

CATEGORÍAS/CARGOS	ÚNICO MONTO CONSOLIDADO
DIRECTIVO	
DIRECTIVO 7	
GERENTE GENERAL	15 600.00
JEFE IML	15 600.00
DIRECTIVO 6	
GERENTE CENTRAL	13 200.00
SECRETARIO GENERAL	13 200.00
DIRECTIVO 5	
GERENTE	11 000.00
DIRECTIVO 4	
SUB GERENTE	9 000.00
DIRECTIVO 3	
ADMINISTRADOR	7 500.00
ASESOR	7 500.00
PROCURADOR ADJUNTO PÚBLICO	7 500.00
PROFESIONAL	
PROFESIONAL 6	
ABOGADO	5 500.00
ANALISTA	5 500.00
MEDICO	5 500.00
PROFESIONAL 5	
BIOLOGO	4 400.00
CIRUJANO DENTISTA	4 400.00
PSICOLOGO	4 400.00
QUÍMICO FARMACÉUTICO	4 400.00
TECNÓLOGO MEDICO	4 400.00
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	4 400.00
TÉCNICO	
TÉCNICO 6	
ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL	3 840.00
OPERADOR ADMINISTRATIVO	3 840.00
PROGRAMADOR	3 840.00
TÉCNICO 5	
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	3 500.00
ASISTENTE MEDICO LEGAL	3 500.00
TECNICO NECROPSIADOR	3 500.00
AUXILIAR	
AUXILIAR 1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3 122.00

ESCALA DE INGRESOS PARA LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

CATEGORÍAS/CARGOS	ESCALA DE INGRESOS
DIRECTIVO	
DIRECTIVO 7	
GERENTE GENERAL	15 600.00
JEFE IML	15 600.00
DIRECTIVO 6	
GERENTE CENTRAL	13 200.00
SECRETARIO GENERAL	13 200.00
DIRECTIVO 5	
GERENTE	11 000.00
PROCURADOR PÚBLICO	11 000.00
DIRECTIVO 4	
SUB GERENTE	9 000.00
DIRECTIVO 3	
ADMINISTRADOR	7 500.00
ASESOR	7 500.00
PROCURADOR ADJUNTO PÚBLICO	7 500.00
PROFESIONAL	
PROFESIONAL 6	
ABOGADO	5 500.00
ANALISTA	5 500.00
MEDICO	5 500.00
PROFESIONAL 5	
BIOLOGO	4 650.00
CIRUJANO DENTISTA	4 650.00
PSICOLOGO	4 650.00
QUÍMICO FARMACÉUTICO	4 650.00
TECNÓLOGO MEDICO	4 650.00
TÉCNICO	
TÉCNICO 6	
ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL	4 571.00
OPERADOR ADMINISTRATIVO	3 950.00
PROGRAMADOR	3 950.00
TÉCNICO 5	
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	3 800.00
ASISTENTE MEDICO LEGAL	3 600.00
TECNICO NECROPSIADOR	3 600.00
AUXILIAR	
AUXILIAR 1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3 150.00

⁶ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471141/DS409_2019EF.pdf?v=1577822248

Por lo tanto, el presente proyecto de ley presenta el ajuste salarial con la propuesta de la escala remunerativa para el Ministerio Público consensuado por la SINATMIP 2024 - 2025 durante la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República mediante Carta N° 005-2024-SINATMIP, con Ingreso: RU N° 1535735 de fecha 12 de junio del 2024. En ese sentido, la propuesta busca corregir la actual disparidad en las políticas salariales dentro del sector público, garantizando condiciones laborales justas y equitativas para el personal del Ministerio Público. Esto, a su vez, permitirá fortalecer la administración de justicia en el país y contribuir al desarrollo de un sistema legal más eficiente y eficaz, en beneficio de toda la sociedad peruana.

Figura 5: Escala remunerativa para los trabajadores del Ministerio Público 2024-2025

CATEGORIA/CARGOS	ESCALA DE INGRESOS S/
DIRECTIVO	
DIRECTIVO 7	
GERENTE GENERAL	15,600
JEFE IML	15,600
DIRECTIVO 6	
GERENTE CENTRAL	14,751
SECRETARIO GENERAL	14,751
DIRECTIVO 5	
GERENTE	13,051
PROCURADOR PÚBLICO	13,051
DIRECTIVO 4	
SUB GERENTE	11,110
DIRECTIVO 3	
ADMINISTRADOR	9,051
ASESOR	9,051
PROCURADOR ADJUNTO PÚBLICO	9,051
PROFESIONAL	
PROFESIONAL 6	
ABOGADO	7,624
ANALISTA	7,624
MEDICO	7,624
PROFESIONAL 5	
BIÓLOGO	6,237
CIRUJANO DENTISTA	6,237
PSICÓLOGO	6,237
QUÍMICO FARMACÉUTICO	6,237
TECNÓLOGO MÉDICO	6,237
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	6,237
TÉCNICO	
TECNICO 6	
ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL	5,181
OPERADOR ADMINISTRATIVO	5,181
PROGRAMADOR	5,181
TECNICO 5	
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	4,631
ASISTENTE MÉDICO LEGAL	4,631
TÉCNICO NECROPSIADOR	4,631
AUXILIAR	
AUXILIAR 1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3,949

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El Ministerio Público es una institución vital para el sistema de justicia en Perú, responsable de la defensa de la legalidad y la protección de los derechos ciudadanos. Sin embargo, el personal del Ministerio Público, sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, enfrenta serios problemas relacionados con su remuneración. A pesar de las actualizaciones en la escala remunerativa realizadas en años anteriores, como las implementadas mediante los Decretos Supremos N° 126-2012-EF, N° 322-2018-EF, y N° 409-2019-EF, los salarios han quedado desfasados frente a la inflación y las crecientes demandas laborales. Este estancamiento salarial ha causado problemas económicos para sus trabajadores y ha generado disparidades con otras entidades del sistema de justicia.

Recientemente, la Fiscal de la Nación, Patricia Benavides, resaltó durante su presentación ante la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso, la urgente necesidad de mejorar la escala remunerativa del personal del Ministerio Público. Según su exposición, existe una grave brecha presupuestal del 69% para el año en curso, que se proyecta aumentará a un 79% en el próximo año. Esto significa que el Ministerio Público está operando con apenas el 21% del presupuesto que necesita para cumplir con sus responsabilidades constitucionales. La falta de recursos no solo afecta la operatividad de la institución, sino que también limita la capacidad de ofrecer remuneraciones adecuadas a su personal⁷.

La situación es particularmente crítica para los trabajadores contratados bajo diversas modalidades, incluyendo aquellos sujetos al Decreto Legislativo N° 278 y el régimen CAS. La Fiscal de la Nación solicitó que se equiparen los ingresos de los trabajadores CAS con los del régimen del

⁷ <https://www.gob.pe/institucion/mpfn/noticias/838248-fiscal-de-la-nacion-solicita-mejora-de-escala-remunerativa-para-el-personal-del-ministerio-publico>

Decreto Legislativo N° 728, y que se realice el traslado de los empleados bajo el Decreto Legislativo N° 276 al régimen del Decreto Legislativo N° 728. Además, enfatizó la necesidad de garantizar la cobertura completa del seguro EPS y del Seguro Vida Ley para todo el personal, demandas que actualmente no se están cumpliendo plenamente debido a la falta de recursos.

En términos financieros, la demanda global para el Ministerio Público en 2024 asciende a S/14.089 millones. Sin embargo, solo se cuenta con S/3044 millones, una cantidad que resulta insuficiente para incrementar la capacidad resolutoria de casos, realizar peritajes, y llevar a cabo acciones preventivas contra el delito, entre otras funciones críticas. Esta insuficiencia presupuestaria afecta directamente la calidad y eficiencia del servicio que la institución puede brindar, exacerbando aún más la problemática de la remuneración del personal⁸.

La falta de un ajuste salarial adecuado y oportuno ha creado un ambiente de desmotivación que pone en riesgo la eficacia operativa de la institución. Los trabajadores del Ministerio Público, al verse afectados por la pérdida de poder adquisitivo y la falta de reconocimiento económico a su labor, podrían no estar en las mejores condiciones para cumplir con la creciente demanda de justicia en el país. Además, la diferencia salarial entre el sector público y privado, así como entre diferentes regímenes laborales dentro del mismo sector público, agrava la situación al dificultar la retención de talento y la atracción de nuevos profesionales cualificados.

Por otro lado, el 18 de agosto de 2023, representantes de la Federación de Trabajadores del Ministerio Público señalaron con preocupación cómo la escasez de presupuesto está impactando negativamente tanto en la infraestructura de la Fiscalía como en el desempeño del personal. Mencionaron que esta falta de recursos no solo limita la capacidad para

⁸ <https://www.gob.pe/institucion/mpfn/noticias/838248-fiscal-de-la-nacion-solicita-mejora-de-escala-remunerativa-para-el-personal-del-ministerio-publico>

mantener y mejorar las instalaciones necesarias para su funcionamiento, sino que también provoca retrasos significativos en la atención de numerosos casos que se encuentran en espera. Destacaron que sin un presupuesto adecuado, es imposible cumplir plenamente con las funciones asignadas, especialmente en áreas críticas como la investigación y los peritajes, donde la alta demanda de servicios no puede ser satisfecha de manera oportuna debido a las restricciones económicas⁹.

Finalmente, el problema central identificado es la necesidad urgente de actualizar la escala remunerativa del Ministerio Público para corregir las disparidades salariales existentes, proteger el bienestar de sus trabajadores, y asegurar que la institución pueda continuar desempeñando su papel esencial en la sociedad peruana con eficacia y justicia. La implementación de una nueva escala salarial es crucial para restaurar el poder adquisitivo del personal, mejorar la moral y garantizar que el Ministerio Público esté en capacidad de cumplir sus deberes constitucionales de manera eficiente y efectiva.

Se tiene que la implementación de los servidores del Ministerio Público; conforme se detalla a continuación:

/Grupos ocup.	PEA	Costo Anual ^{1/} (Actual) (a)	Costo estimado por implementación del PL N° 8088/2023-CR Costo Anual ^{2/} (Propuesta) (b)	Costo Diferencial C = (b) - (a)
---------------	-----	--	---	---------------------------------------

Régimen Privado D. Leg. 728

Funcionarios y Directivos	185	27,371,357.06	30,978,878.30	3,607,521.24
Profesionales	1,568	131,759,124.12	156,156,527.84	24,397,403.72
Técnicos	6,259	423,962,110.86	490,160,830.76	66,198,719.90
Auxiliares	149	7,820,367.42	8,847,741.38	1,027,373.96
Total	8,161	590,912,959.46	686,143,978.28	95,231,018.82

1/ Fuente: AIRHSP junio 2024

2/ Escenario de cálculo: incluye la nueva escala remunerativa propuesta en el PL 8088/2023-CR

⁹ <https://www.exitosanoticias.pe/actualidad/ministerio-publico-anuncian-paro-trabajadores-21-agosto-podria-volverse-indefinido-n105973>

IV. MARCO NORMATIVO.

➤ **Constitución Política del Estado.**

El artículo 22 de la Constitución Política del Estado, reconoce que el trabajo, en todas sus modalidades, es un deber y un derecho. De igual manera lo califica como base del bienestar social y medio de realización de la persona;

El artículo 23 de la norma constitucional, corresponde al Estado promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo;

Por último, la propia Constitución Política del Estado en **El artículo 24** señala: ***"El trabajador tiene derecho a remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual"***.

➤ **Ley Orgánica del Ministerio Público (Decreto Legislativo N° 052):**

Esta ley define las funciones y competencias del Ministerio Público, subrayando su rol en la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos y la persecución del delito. El artículo 103 de la ley establece que el personal que integra el Ministerio Público conservará sus derechos y categorías hasta la ratificación correspondiente, lo que incluye la necesidad de asegurar condiciones laborales justas y adecuadas, como la remuneración acorde a las responsabilidades del cargo.

➤ **Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Fomento del Empleo:**

Este decreto regula las condiciones laborales en el sector privado, pero también aplica a ciertos sectores del empleo público, como es el caso del personal del Ministerio Público. El régimen del Decreto Legislativo N° 728 garantiza derechos laborales fundamentales, incluyendo la seguridad social y la estabilidad laboral, lo que implica la obligación de asegurar que la remuneración del personal esté acorde con sus funciones y

responsabilidades.

➤ **Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto:**

Esta ley establece los procedimientos y mecanismos para la gestión del presupuesto en el sector público, incluyendo la aprobación de escalas remunerativas y ajustes salariales. La Cuarta Disposición Transitoria de esta ley permite la aprobación de nuevas escalas remunerativas mediante Decreto Supremo, refrendada por el Ministro de Economía y Finanzas, lo cual proporciona el marco legal para la implementación de la nueva escala salarial propuesta en este proyecto de ley.

➤ **Leyes de Presupuesto Anuales:**

Las leyes de presupuesto anuales, como la Ley N° 30693 para el Año Fiscal 2018 y la Ley N° 31953 para el Año Fiscal 2024, han incluido disposiciones que autorizan ajustes en las escalas remunerativas de los trabajadores del Ministerio Público. Estas leyes demuestran la continua necesidad de revisar y actualizar las remuneraciones del personal de esta institución para asegurar que estén alineadas con las responsabilidades y la carga laboral.

➤ **Decretos Supremos N° 126-2012-EF, N° 322-2018-EF y N° 409-2019-EF**

Estos decretos han sido fundamentales en la actualización de las escalas remunerativas para los trabajadores del Ministerio Público en los últimos años. Sin embargo, la falta de actualizaciones recientes ha llevado a una desvalorización de las remuneraciones en términos reales, haciendo evidente la necesidad de un nuevo ajuste salarial conforme a las disposiciones de este proyecto de ley.

V. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa no vulnera ninguna disposición

constitucional ni el marco legal vigente; por el contrario, se alinea con los principios fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú, especialmente en lo que respecta al derecho a una remuneración justa y equitativa para todos los trabajadores, incluidos aquellos del sector público.

La vigencia de esta norma no solo es compatible con el marco legal existente, sino que también contribuye a corregir las disparidades salariales que existen entre diferentes entidades públicas y dentro del propio sistema de justicia. La implementación de una nueva escala remunerativa para el Ministerio Público fortalecerá la equidad salarial en el sector público, mejorando la motivación y eficacia del personal. En última instancia, esto permitirá que la institución cumpla con sus funciones de manera más eficiente y efectiva, beneficiando así a la sociedad peruana en su conjunto.

VI. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

La presente iniciativa legislativa no generaría gastos adicionales al tesoro público, debido a que se financia con cargo a los Recursos Directamente Recaudados del Ministerio Público, sin demandar presupuesto adicional al tesoro público, sin perjuicio de las modificaciones presupuestales necesarias para su ejecución.

Esto no sería otra cosa que la justa reivindicación de la deuda social que tiene EL Estado a los trabajadores, del Ministerio Público, quienes, a pesar de la pandemia Covid-19, mostraron su predisposición de servicio a la ciudadanía, defendiendo la legalidad, en los delitos y las investigaciones fiscales, ofreciendo un servicio de calidad, pese a la situación adversa por la que paso el mundo entero y en especial nuestro país.

Los beneficios por obtenerse serían los siguientes:

Para la Entidad:

1. La nueva escala remunerativa servirá como un fuerte incentivo para que los trabajadores continúen brindando un servicio de alta calidad a la ciudadanía, aumentando la eficiencia y eficacia de sus funciones.
2. Se fortalecerá la capacidad operativa del Ministerio Público al contar con un personal mejor remunerado y motivado, lo que redundará en una mayor especialización y en el conocimiento profundo de los procesos internos y la cultura organizacional de la institución.

Para la Ciudadanía:

- La ciudadanía se beneficiará directamente de la mejora en los servicios ofrecidos por el Ministerio Público, ya que un personal más motivado y especializado puede llevar a cabo investigaciones y procesos fiscales con mayor rapidez y precisión, lo que mejora la justicia y la protección de los derechos en el país.

Para los Servidores:

- Los trabajadores del Ministerio Público verán reivindicados sus derechos laborales al recibir una remuneración acorde con las responsabilidades de sus puestos y el aumento del costo de vida. Esto no solo contribuirá a su bienestar personal y familiar, sino que también promoverá la retención de talento y fortalecerá las relaciones laborales dentro de la entidad, lo que es crucial para el mantenimiento de un equipo comprometido y competente.

El análisis de costo-beneficio muestra que la implementación de la nueva escala remunerativa es una medida justa y necesaria que fortalecerá la operatividad del Ministerio Público, mejorará la calidad del servicio que se ofrece a la ciudadanía y garantizará condiciones laborales dignas y equitativas para los servidores públicos, todo ello sin generar una carga financiera adicional para el Estado.

VII. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa es compatible con las políticas económicas, sociales, culturales, para contribuir a superar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible del Perú. Con este objetivo el Estado garantiza: **II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades; aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

- **Política 10.** Reducción de la pobreza
- **Política 11.** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- **Política 14.** Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo
 - 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 laborales;
 - (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos;
 - (ii) 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.