



CONGRESO  
REPÚBLICA

Proyecto de Ley N° ..... 9185/2024-CR

**GUIDO BELLIDO UGARTE**

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"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 ACTUALIZA LA  
ESCALA REMUNERATIVA DE LOS  
TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO,  
SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DEL  
DECRETO LEGISLATIVO N° 728

El Grupo Parlamentario **PODEMOS PERÚ**, a iniciativa del congresista **GUIDO BELLIDO UGARTE**, en ejercicio de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 22 literal c), 67, 75 y 76 numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley.

#### FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República  
Ha dado la siguiente ley:

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

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto autorizar la elaboración y aprobación de una nueva escala remunerativa para trabajadores del Ministerio Público sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

#### **Artículo 2. Finalidad**

La finalidad de la presente Ley, es contribuir a fortalecer el derecho que tienen los trabajadores del Ministerio Público sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a un trabajo digno con una remuneración justa y acorde a sus funciones, grado de responsabilidad, nivel de competitividad y valor social de los servicios que prestan.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**Artículo 3. Autorización**

Autorícese al Ministerio de Economía y Finanzas la elaboración y aprobación de una nueva escala remunerativa, a favor de los servidores públicos a que se refiere el artículo 1° de la presente ley en favor de los trabajadores del Ministerio Público sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Artículo 4. Vigencia**

La nueva escala remunerativa elaborada por el Ministerio de Economía y Finanzas, entra en vigencia a partir del primer día del año siguiente a la publicación de la presente Ley en el diario oficial El Peruano.

**Artículo 5. Financiamiento**

Lo dispuesto en la presente ley, se financia con los recursos y saldos presupuestales del Ministerio Público, sin demandar recursos adicionales al erario público.

Lima, 10 de octubre de 2024



Firmado digitalmente por:  
BELLIDO UGARTE Guido FAU  
20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 10/10/2024 20:05:50-0500

Congreso de la República  
José Alberto Arriola Tuerco  
Congresista

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



## CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **15** de **octubre** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 9185/2024-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. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

#### 1.1 ANTECEDENTES

La presente iniciativa legislativa nace de las solicitudes de los trabajadores y servidores del Pliego 022: del Ministerio Público, que forman parte del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Ministerio Público, quienes presentan una serie de desafíos y problemáticas que requieren atención urgente.

Ante ello, Lawler y Porter sostienen que *"la satisfacción laboral depende de las necesidades del individuo, de sus valores, así como de la diferencia entre sus expectativas o las recompensas que considera adecuadas y lo realmente obtenido"*.

Sin embargo, con frecuencia suelen existir una serie de factores negativos que son una fuente continua de insatisfacciones donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, condiciones desfavorables que pueden ir desde una marcada disparidad salarial hasta el nepotismo, o un trato hostil por compañeros o jefes. Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente. Los trabajadores perciben sus salarios por las tareas que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo, los mismos que pueden ir de los más sencillos hasta los más complejos; son las empresas quienes se encargan de fijar estos salarios, debiendo otorgarse en relación al nivel de responsabilidad y complejidad del trabajo a realizar. Según De La Cueva, M. (1975), *"el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"*.

Cuando los trabajadores se percatan de la existencia de una disparidad salarial entre sus colegas, los cuales perciben mayores ingresos aun cuando el trabajo que realizan estos es más sencillo, que implica menor esfuerzo y con menores responsabilidades, entonces se produce desmotivación y cuando los casos se repiten en las diferentes unidades orgánicas la satisfacción laboral queda impactada negativamente; esta situación de inequidad o desigualdad injustificada se conoce como inconsistencia Interna. Entendiéndose por inconsistencia, *"la falta total de unión y relación adecuada de todas las partes que forman un todo"*.

Así pues, es rol del Estado gestionar eficientemente las compensaciones de sus servidores, sin embargo, ello no es así, generando una inconsistencia salarial que trae consigo una serie de problemas que afectan la productividad laboral ya que la motivación del personal disminuye visiblemente cuando observan que sus pares o en algunos casos aquellos que ocupan posiciones de menor responsabilidad tienen mayores beneficios o compensaciones. En el Estado peruano es común encontrar servidores públicos que perciben remuneraciones diferenciadas aun cuando desempeñan una igual o similar función. Cuestión que se pretende resolver con esta iniciativa legislativa.

Ahora, en el actual periodo parlamentario existen dos proyectos de ley presentados, los mismos que se detallan:

NRO.	PROYECTO DE LEY	FECHA DE PRESENTACIÓN
08088/2023-CR	LEY QUE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL MINISTERIO PÚBLICO	06/06/2024
08753/2024-CR	LEY QUE APRUEBA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, DEL MINISTERIO PÚBLICO	29/08/2024

## 1.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El Ministerio Público, es un organismo constitucional autónomo, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa, económica, financiera y presupuestal; en el marco de las competencias que le han sido otorgadas por la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 52, Ley Orgánica del Ministerio Público. La Misión del Ministerio Público consiste en prevenir y perseguir el delito, defender la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos tutelados por la ley; representar a la sociedad, al menor y a la familia en juicio; velar por la recta y efectiva administración de justicia. El Ministerio Público, cuenta con funcionarios y servidores especializados encargados de la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos, la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil, así como también vela por la prevención del delito, la independencia de los órganos judiciales y la recta administración de justicia.

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 158 que los miembros del Ministerio Público tienen los mismos derechos y prerrogativas que establecen las leyes para los miembros del Poder Judicial en sus respectivas categorías; el

mismo que guarda concordancia con el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 52, Ley Orgánica del Ministerio Público. De conformidad con la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, en su Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final, se dispuso autorizar al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar un estudio de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, a fin de determinar una escala de ingreso, acorde con los ingresos de los trabajadores de las entidades del sistema de justicia; el mismo que fue aprobado posteriormente mediante el Decreto Supremo N° 112-2023-EF de fecha 5 de junio de 2023, estableciéndose la nueva escala de ingresos para el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. Sin embargo, de manera inexplicable, no fue considerado en la citada Ley de Presupuesto para el año 2023 al Ministerio Público, ni en ley de crédito suplementario posterior, para que mediante una disposición complementaria se autorice al Ministerio de Economía y Finanzas pueda realizar un estudio de ingresos al personal fiscal y administrativo del Ministerio Público para determinar y actualizar la escala de ingreso, conforme o similar a lo aprobado para el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial. Teniendo en cuenta los antecedentes que toda aprobación de escala de ingreso o actualización de escala remunerativa, tanto en la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012, y la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, siempre se consideraba a las dos instituciones, siguiendo la disposición constitucional de los mismos derechos y prerrogativas hasta el año 2023, año en que dicho mandato fue distorsionado al haberse aprobado una nueva escala remunerativa a los trabajadores del Poder Judicial, excluyéndose al Ministerio Público.

De acuerdo a la evolución de la escala remunerativa de los trabajadores del Ministerio Público se tiene el Decreto Supremo N° 409-2019-EF, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30 de diciembre de 2019, mediante el cual se aprobó la Escala Remunerativa para los trabajadores del Ministerio Público sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728. La misma que a la fecha se encuentra desfasada y que amerita su actualización.

A razón de ello, se advierte que el Ministerio Público resulta justificable la presente iniciativa legislativa.

### **1.3. SITUACIÓN ACTUAL**

El Ministerio Público en su calidad de organismo constitucionalmente autónomo, representa uno de los pliegos con mayor población activa dentro del Estado Peruano, cuyo es nacional a través de 34 distritos fiscales, organizados en ocho (08) unidades ejecutoras; siendo que, veintisiete (27) distritos fiscales cuentan con una administración que depende de la Unidad Ejecutora N° 002 – Gerencia



General, siete (07) distritos fiscales cuentan gerencias administrativas, todas ellas lideradas por una Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores.

Asimismo, una (01) unidad ejecutora está representada por la Jefatura Nacional del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IML), el cual cuenta con sedes distribuidas a nivel nacional, denominadas unidades médico legal. En ese mismo sentido, se cuenta con un esquema funcional denominado Cobertura Nacional ubicado geográficamente en la ciudad de Lima que alberga a la Alta Dirección, Oficinas Generales, Oficinas de línea y demás dependencias que la conforman.

Concordante con ello, la entidad cuenta a febrero del 2024 con una población activa de veintiséis mil novecientos ochenta y tres (26, 983) servidores, compuesto por ocho mil trescientos diecisiete (8317) personal fiscal y dieciocho mil seiscientos sesenta y seis (18, 666) personal administrativo y médico legal a nivel nacional.

Para mayor detalle, se tiene un cuadro estadístico formulado por el Ministerio Público:



CUADRO N° 02 POBLACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO SEGÚN UNIDAD EJECUTORA Y RÉGIMEN LABORAL A NIVEL NACIONAL						
UNIDAD EJECUTORA	DISTRITO FISCAL /DENOMINACIÓN	RÉGIMEN LABORAL				TOTAL
		DL 276 (FISCAL)	DL 276 (ADM/ME D LEGAL)	DL 728	DL 1057 - CAS	
	COBERTURA NACIONAL	702	49	706	2225	3682
	DISTRITO FISCAL DE ANCASH	313	13	346	139	811
	DISTRITO FISCAL DE APURIMAC	141	4	49	190	383
	DISTRITO FISCAL DE AYACUCHO	207	7	88	236	568
	DISTRITO FISCAL DE CAJAMARCA	225	4	317	88	635
	DISTRITO FISCAL DE CALLAO	342	13	91	327	773
	DISTRITO FISCAL DE CANETE	88	4	100	78	251
	DISTRITO FISCAL DE HUANCAYELICA	99	4	38	102	243
UE N° 002 - GERENCIA GENERAL	DISTRITO FISCAL DE HUANUCO	264	8	359	180	811
	DISTRITO FISCAL DE HUAYRA	116	3	116	85	320
	DISTRITO FISCAL DE ICA	154	16	223	90	483
	DISTRITO FISCAL DE JUNIN	269	8	59	279	615
	DISTRITO FISCAL DE LA SELVA CENTRAL	85		13	92	190
	DISTRITO FISCAL DE LIMA CENTRO	861	72	308	1075	2316
	DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE	431	6	104	680	1204
	DISTRITO FISCAL DE LIMA NOROESTE	347		23	329	599
	DISTRITO FISCAL DE LIMA NORTE	532	8	143	647	1320
	DISTRITO FISCAL DE SULLANA	72	3	89	102	246
	DISTRITO FISCAL DE TACNA	106	6	119	130	363
	DISTRITO FISCAL DE TUMBES	51	3	98	99	291
	DISTRITO FISCAL DE UCAYALI	204	3	338	41	583
UE N° 003 - AREQUIPA	GERENCIA ADMINISTRATIVA DE AREQUIPA	234	7	247	182	770
UE N° 004 - LAMBAYEQUE	GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LAMBAYEQUE	244	20	290	105	659
UE N° 005 - LA LIBERTAD	GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA LIBERTAD	257	13	164	166	600
UE N° 006 - CUSCO	GERENCIA ADMINISTRATIVA DEL CUSCO	260	10	270	262	851
UE N° 007 - PIURA	GERENCIA ADMINISTRATIVA DE PIURA	189	7	195	166	551
UE N° 008 - SAN MARTIN	GERENCIA ADMINISTRATIVA DE SAN MARTIN	225	9	343	45	623
UE N° 009 - AMAZONAS	GERENCIA ADMINISTRATIVA DE AMAZONAS	160	5	200	50	424
UE N° 010 - IML	GERENCIA ADMINISTRATIVA IML	0	532	1070	1015	2687
	<b>TOTAL</b>	<b>8317</b>	<b>466</b>	<b>7637</b>	<b>10163</b>	<b>20983</b>

Fuente: Reporte del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) a Febrero 2024

7637 trabajadores, serian los beneficiarios de esta iniciativa legislativa.

### Principios y derechos que contempla el Proyecto de Ley:

#### - El principio y el derecho de igualdad

En relación al principio de igualdad, Neves Mujica señala que aquel "(...) *supone comparar dos situaciones y conferir el trato correspondiente: igual trato a situaciones iguales y desigual trato a situaciones desiguales*". En virtud de este principio, tanto el Estado como los particulares, se obligan a conferir un trato igualitario a las personas que se encuentran en una situación similar, a fin de no afectar la dignidad que como seres humanos nos es inherente.

En esa línea, Américo Plá afirma que al ser la dignidad de los seres humanos la misma para todos, éstos deben ser tratados en forma igualitaria, siempre que se encuentren en situaciones semejantes, pero no cuando estén en posiciones diferentes, pues es tan injusto tratar diferente las situaciones iguales como tratar iguales dos situaciones diferentes. La dignidad de la persona humana se constituye pues como el fundamento ético de la igualdad de trato entre las personas.

En relación a la noción de igualdad, el Tribunal Constitucional, en adelante TC, señaló, en su STC N° 0261-2003-AA/TC, de fecha 26 de marzo de 2003, que ésta debe ser percibida en dos planos convergentes. En el primer plano, la igualdad aparece como un principio orientador de la organización y actuación del Estado; y, en el segundo, la igualdad se presenta como un derecho fundamental de la persona. Por lo que la igualdad es, a su vez, principio y derecho.

López refiere que "*debemos anotar, además, que el motivo primigenio que fundamentó la formulación del principio de igualdad fue el de impedir discriminaciones arbitrarias que se fundan en razones de sexo, raza, nacionalidad, etc*". En la actualidad, este principio amplió su protección, al prohibir cualquier diferencia de trato entre las personas que carezca de una justificación objetiva y razonable, y no sólo aquellos fundados en motivos prohibidos.

El derecho a la igualdad se encuentra consagrado en el artículo 2°, numeral 2), de la Constitución Política del Perú, al estipular que toda persona tiene derecho: "*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.*" Al respecto, la Constitución Política sólo hace mención a dos aspectos relacionados con el derecho a la igualdad: (i) el derecho a la igualdad ante la ley, y; (ii) la prohibición de discriminación. En esa medida, no hace un reconocimiento general del derecho a la igualdad, ni tampoco una mención expresa sobre la obligación del Estado de adoptar medidas para lograr una igualdad material a favor de las personas que se encuentren en una situación de desigualdad. Pese

a ello, no puede negarse la vigencia de ambos aspectos del derecho a la igualdad, por encontrarse íntimamente ligadas a la dignidad de la persona humana, en esa medida se encuentran implícitas en nuestra Constitución.

Asimismo, debemos precisar que la prohibición de no discriminación tiene un contenido específico, pues únicamente procura evitar o suprimir diferencias de trato socialmente existentes basados en motivos prohibidos, por su carácter odioso, al ser inherentes a la persona humana debido a su circunstancia personal (raza, sexo) o social (idioma, religión, condición económica). Sin embargo, pese a que dicha definición es aceptada por la doctrina mayoritaria, la jurisprudencia peruana ha optado por relacionar el término "discriminación" con el de "igualdad", considerando la primera como la fórmula negativa de la segunda.

Sobre el particular, Blume señala que la jurisprudencia peruana flexibiliza la cláusula "cualquier otra índole" contenida en el artículo 2º, numeral 2) de la Constitución, la cual posibilita incorporar otros motivos discriminatorios distintos de los listados, cobijando de este modo todos los supuestos contrarios al principio de igualdad, por suponer un trato diferenciado que no se encuentra justificado objetiva ni razonablemente.

En ese sentido, se puede advertir en la STC N° 2510-2002-AA/TC, de fecha 31 de marzo de 2004, que para el TC "(...) igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratado de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato". Dando al término "discriminación" un sentido amplio, entendiéndolo como toda distinción que resulta contraria al principio de igualdad.

En el presente artículo utilizamos el término "desigualdad" para referirnos a la diferencia de trato que es contraria al derecho fundamental de igualdad, evitando así la confusión conceptual con el de término "discriminación", con el que nos referiremos a la desigualdad más grave, la fundada en motivos prohibidos (sexo, raza, religión, etc.).

#### - **El derecho constitucional a la igualdad remunerativa**

En el ámbito de las relaciones laborales, el principio de igualdad se manifiesta, entre otros, a través del reconocimiento del derecho a la igualdad remunerativa de los trabajadores. Pues, tal y como afirma Krotoschin, la base del principio de igualdad remunerativa está en las ideas generales de igualdad de trato.

El derecho a la igualdad remunerativa supone la obligación del empleador de dar un trato igualitario en materia remunerativa a sus trabajadores, esto es, que el ejercicio de poder de dirección del empleador, al momento de determinar la remuneración de sus trabajadores, sea ejercido en forma apropiada, justificando



las diferencias remunerativas en base a criterios objetivos y razonables, a fin de no menoscabar la dignidad de los trabajadores que reciben el peor trato remunerativo.

En ese sentido, la desigualdad remunerativa se configura cuando el empleador confiere un tratamiento remunerativo distinto a sus trabajadores, siempre que éste no se encuentre justificado de modo objetivo y razonable. Así, no toda diferenciación de trato en materia remunerativa constituye una desigualdad remunerativa. Al respecto, el TC, en la STC N° 04993-2007-AA/TC, de fecha 13 de enero de 2009, señaló que "(...) *no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable*" En esa línea, Castro afirma que "(...) *no se admiten diferencias salariales cuando el elemento diferenciador fuese arbitrario por no estar fundado en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados*".

El constituyente ha consagrado el derecho a la igualdad remunerativa en el artículo 24° de la Constitución Política, al disponer que: "*El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa (...)*". Aquí, el término equidad se utiliza como sinónimo de igualdad. Al respecto, Sarzo anota que, desde el punto de vista semántico, la *palabra* "equidad" proviene del latín *aequitas* que significa igualdad.

De igual manera, el TC ha asimilado el derecho a la remuneración equitativa con el derecho a la igualdad remunerativa. Esto al indicar, en la STC N° 0020-2012-PI/TC, de fecha 16 de abril de 2014, "*Caso Ley de Reforma Magisterial*", y en la STC N° 00018-2013-PI/TC Lima, de fecha 21 de mayo de 2014, "*Caso Ley del Servicio Civil*", que la "*equidad*" como parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, impide la desigualdad salarial, esto:

*"(...) al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución). La constitución reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa, al igual que el Convenio 100 de la OIT, desprendiéndose que toda remuneración calculada en base a criterios discriminatorios será inequitativa y, por ende, inconstitucional. Tal postura tiene asidero en el desarrollado principio-derecho de igualdad recogido en el artículo 2.2 de la Constitución y aplicado al ámbito laboral en el fundamento 8 de la STC 4922-2007-PA/TC, concordante con el artículo 7.a.i del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y con el artículo 7.a del Protocolo adicional del a Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador."*

Debemos precisar que, en el fundamento 8 de la STC 4922-2007-PA/TC, el TC estableció que la remuneración: *"(...) no debe ser sometido a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana"*. En consecuencia, la equidad procura impedir o eliminar la desigualdad salarial, la cual no se restringe a evitar la diferencia remunerativa basada en motivos prohibidos (sexo, raza, religión, etc.), sino que está dirigida a combatir toda diferencia remunerativa carente de justificación objetiva y razonable.

La equidad al formar parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, es absolutamente intangible para el legislador, el cual se encuentra impedido de otorgar un trato discriminatorio o desigual al momento de regular en materia remunerativa. De este modo, toda norma que tenga un contenido contrario al derecho constitucional a la igualdad remunerativa de los trabajadores será inconstitucional. Al respecto, el artículo 103° de la Constitución Política autoriza al legislador a expedir leyes especiales, solo cuando *"(...) así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas"*. En materia salarial, el tratamiento diferenciado que confiera el legislador solo podrá justificarse en las características particulares o singulares que tenga la prestación del servicio, no así las características personales del trabajador.

Sobre el alcance personal de la desigualdad remunerativa, López señaló que si un empleador eleva la remuneración de un trabajador por encima del que reciben otros trabajadores de la misma categoría no estaría obligado a conceder el mismo aumento a los demás, sin embargo si el empleador unilateralmente establece un aumento general de remuneraciones para la empresa, establecimiento o categoría del personal, debe aplicar el principio de igualdad de trato, no pudiendo hacer discriminaciones arbitrarias. De igual forma, Conflitti manifestó que: *"(...) lo que interesa no es que haya algún trabajador más beneficiado que otro, sino que alguno resulte perjudicado respecto a la generalidad"*.

Por otro lado, Castro afirma que, si bien el contrato de trabajo está sometido al principio de igualdad, en el ámbito de las relaciones laborales privadas este principio no es absoluto, pues sufre matizaciones importantes como consecuencia del reconocimiento constitucional del derecho a la libertad de empresa y de organización, y del principio de autonomía individual. Sin embargo, consideramos que, en un Estado constitucional de derecho, el reconocimiento del derecho a la libertad de empresa no podría dar carta libre al empleador para fijar remuneraciones desiguales entre sus trabajadores, pues para nosotros el



derecho a la igualdad remunerativa tiene mayor ponderación, y por ende debe primar, frente al derecho a la libertad de empresa, debido a su estrecha vinculación con el respeto de la dignidad de la persona humana.

Pese a lo anterior, en algún momento la Corte Suprema de Justicia, en la Casación N° 601-2006- DEL SANTA, estableció que: "(...) *ante igual labor asiste el derecho de un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas – evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos entre otros – e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador*". Sobre el particular, consideramos que dicha interpretación no es acorde con el derecho constitucional a la igualdad remunerativa, pues la admisión de circunstancias subjetivas favorece la arbitrariedad y discrecionalidad del empleador al momento de establecer la remuneración de sus trabajadores.

#### **Escala remunerativa aprobada de otros sectores públicos adheridos al régimen 728:**

1. Decreto Supremo que aprueba una nueva escala remunerativa para los servidores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de la Defensoría del Pueblo, Decreto Supremo N° 231-2023-EF (25 de octubre del 2023)

#### ***Artículo 1. Aprobación de la nueva escala remunerativa***

*Aprobar la nueva escala remunerativa para los servidores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de la Defensoría del Pueblo, en el marco de la Octogésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, conforme al siguiente detalle:*



NIVEL	ESCALA REMUNERATIVA S/
<b>Directivos</b>	
D-8A	15 600,00
D-8B	15 200,00
D-7A	14 500,00
D-7B	14 000,00
D-7C	13 500,00
D-6	12 500,00
D-5	11 500,00
<b>Profesionales</b>	
P-6	10 500,00
P-5	9 500,00
P-4	8 500,00
P-3	7 500,00
<b>Técnicos</b>	
T-6	5 800,00
T-5	5 000,00
T-4	4 400,00
<b>Auxiliares</b>	
A-6	3 400,00

- Decreto Supremo que aprueba una nueva escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y autoriza Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 a favor del Poder Judicial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 112-2023-EF (5 de junio del 2023)

**Artículo 1.- Aprobación de la nueva escala de ingresos** Aprobar la nueva escala de ingresos para el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en el marco de la Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, conforme al siguiente detalle:

CATEGORÍA	ESCALA DE INGRESOS S/
<b>Directivo</b>	
Directivo 3	15 600,00
Directivo 2	14 190,00
Directivo 1	11 110,00
<b>Profesional</b>	
Profesional 3	8 721,00
Profesional 2	6 931,00
Profesional 1	5 670,00
<b>Técnico</b>	
Técnico 3	4 710,00
Técnico 2	4 210,00
Técnico 1	3 640,00
<b>Auxiliar</b>	
Auxiliar 1	3 590,00

3. Decreto Supremo que aprueba una nueva escala remunerativa para el personal del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural (AGRORURAL) sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 Decreto Supremo (12 de diciembre del 2023)

**Artículo 1. Aprobación de la nueva escala remunerativa**

*Aprobar la nueva escala remunerativa para el personal del Programa de Desarrollo productivo Agrario Rural (AGRORURAL) sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en el marco del artículo 71 de la Ley N° 31912, conforme al siguiente detalle:*

Nivel	Escala Remunerativa S/
<b>Directivos</b>	
D-6	15 600.00
D-4	13 500.00
D-2	11 000.00
D-1	9 000.00
<b>Profesionales</b>	
P-4	6 600.00
P-3	5 880.00
P-2	5 160.00
P-1	4 680.00
<b>Técnicos</b>	
T-4	4 200.00
T-3	3 700.00
T-2	3 200.00
T-1	2 950.00
<b>Auxiliares</b>	
A-2	2 600.00

Situación que genera preocupación, toda vez que, servidores públicos que desempeñan similares actividades por su naturaleza y carga procesal, incluso sectores que se encargan de otro tipo de actividades laborales, han actualizado su carga escala remunerativa, con topes similares. En cambio, el Ministerio Público no ha corrido la misma suerte.

En el Ministerio Público, se conoce la carga laboral ampulosa que maneja anualmente. De acuerdo a información emitida por la misma Entidad, se tiene que del 2018 al 2019 la carga laboral incremento, lo que nos hace deducir que gradualmente la carga laboral de la Entidad aumenta:

CATEGORÍA	2018 MARZO	2019 MARZO
FISCALÍAS SUPREMAS	6,408	6,937
FISCALÍAS SUPERIORES	29,915	26,556
FISCALÍAS PROVINCIALES	219,704	276,161
<b>TOTAL</b>	<b>256,027</b>	<b>309,654</b>
Crecimiento porcentual (%) del mes de marzo		20.95%

FUENTE: Sistema de Información de Apoyo al Trabajo Fiscal - SIATF, Sistema de Gestión Fiscal - SGF, Fiscalías Supremas Infructíferas  
ELABORADO: Oficina de Racionalización y Estadística - ORACE

En ese sentido, se propone la escala remunerativa siguiente, la misma que toma en cuenta la propuesta de la escala remunerativa planteada por 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.

CATEGORÍA/EMPLEO	ESCALA DE INGRESOS SI
<b>DIRECTIVO</b>	
DIRECTIVO 7	
GERENTE GENERAL	15,000
JEFE I.M.	15,000
DIRECTIVO 6	
GERENTE GENERAL	14,751
SECRETARIO GENERAL	14,751
DIRECTIVO 5	
JEFE I.M.	13,251
PROCURADOR PÚBLICO	10,051
DIRECTIVO 4	
SUB GERENTE	11,510
DIRECTIVO 3	
ADMINISTRADOR	9,051
ASESOR	9,051
PROCURADOR AJUNTO PÚBLICO	9,051
<b>PROFESIONAL</b>	
PROFESIONAL 6	
ABOGADO	7,024
ABOGATA	7,024
ABOGADO	7,024
PROFESIONAL 5	
BIÓLOGO	6,237
GERENTE DE FISCALÍA	6,237
PSICÓLOGO	6,237
QUÍMICO FARMACÉUTICO	6,237
TECNOLOGO DE NEGOCIO	6,237
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	6,237
<b>TÉCNICO</b>	
TÉCNICO 6	
ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL	5,181
OPERADOR ADMINISTRATIVO	5,181
PROGRAMADOR	5,181
TÉCNICO 5	
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	4,631
ASISTENTE MÉDICO LEGAL	4,631
TÉCNICO NECROPIADOR	4,631
<b>AUXILIAR</b>	
AUXILIAR 1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3,949

#### 1.4. PROPUESTA DE SOLUCIÓN:

Este proyecto de ley tiene por objeto actualizar la escala remunerativa de los servidores públicos sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 del

Ministerio Público, resultando ser 7637 los beneficiarios. Su propósito es promover el fortalecimiento de los derechos de los empleados del sector público a un trabajo decente y salarios justos, sobre sus funciones, grado de responsabilidad, nivel de competitividad y valor social de los servicios prestados.

En ese sentido, proponemos que, mediante la presente ley se autorice la actualización de la escala remunerativa para los servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 del Ministerio Público. En efecto, se precisa que, la nueva escala remunerativa se aprueba mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Ministerio Público.

Para la viabilidad de la presente norma, se propone que, se exceptúe al Ministerio Público, de lo establecido en el artículo 6 y el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024.

Finalmente proponemos que, el financiamiento para la implementación de la nueva escala remunerativa para el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 del Ministerio Público será con cargo al presupuesto institucional de la Entidad sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

#### 1.5. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú  
Protege el derecho a la igualdad y a una remuneración justa, el derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación. La propuesta busca cumplir con estos principios constitucionales al reconocer la labor de los servidores y establecer un marco de negociación para la mejora salarial y 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.
- Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024.  
Ha 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.

- Decreto Legislativo N° 52, Ley Orgánica del Ministerio Público  
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  
La propuesta se enmarca en este contexto, reconociendo la necesidad de actualizar las escalas remunerativas y condiciones laborales para adaptarse a la realidad económica actual y al aumento del costo de vida.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil  
Establece principios como la igualdad de oportunidades, la transparencia y la meritocracia en la administración pública. La propuesta busca alinear las remuneraciones de los servidores con estos principios, reconociendo su aporte y fomentando la eficiencia en la gestión del Ministerio Público.
- Ley N° 28112, La Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto  
Establece los principios, así como los procesos y procedimientos que regulan el Sistema Nacional de Presupuesto a que se refiere el artículo 11° de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.
- Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, en el artículo 4° señala: "(...) *Finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado -El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado: a) Al servicio de la ciudadanía. b) Con canales efectivos de participación ciudadana. c) Descentralizado y desconcentrado. d) Transparente en su gestión. e) Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados. f) Fiscalmente equilibrado (...).*

## **II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La vigencia de la norma propuesta, una vez aprobada y promulgada como ley, tendría varios efectos en la legislación nacional y en el funcionamiento del Ministerio Público. Estos efectos se relacionan con aspectos legales, económicos y organizativos que impactarían tanto a los trabajadores como a las entidades involucradas.



La norma autoriza la actualización de la escala remunerativa para los servidores del Decreto Legislativo N° 728 que trabajan en el Ministerio Público, lo que garantizaría una retribución más acorde con las condiciones económicas actuales y con la importancia de su labor en el sector público.

La norma tendría un impacto directo en las condiciones laborales de los servidores, proporcionándoles una mayor estabilidad financiera y un reconocimiento adecuado por su trabajo. Esto podría mejorar la moral y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez tendría efectos positivos en la calidad de los servicios prestados. La norma cumplirá con los principios constitucionales de igualdad, justicia y remuneración adecuada por el trabajo. Garantizaría que los servidores reciban una compensación que refleje su contribución y esfuerzo al país.

La vigencia de la norma podría atraer y retener a profesionales altamente capacitados. La perspectiva de mejores condiciones laborales podría incentivar a talentos jóvenes y experimentados a unirse al Ministerio Público, fortaleciendo así la base de conocimientos y experiencia.

La implementación de la norma requeriría un ajuste presupuestario para cubrir los costos adicionales relacionados con el incremento salarial. Las entidades del Estado tendrían que garantizar la asignación adecuada de recursos para cumplir con las nuevas remuneraciones sin afectar negativamente sus operaciones y objetivos.

La mejora en las condiciones laborales y remunerativas también podría fortalecer la imagen institucional del Ministerio Público. Esto podrá contribuir a una mayor confianza de los ciudadanos en los servicios proporcionados por estas entidades.

Por otro lado, la presente iniciativa legislativa no colisiona con ninguna norma vigente, no contraviene ninguna disposición legal del ordenamiento jurídico peruano.

### **III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

La propuesta legislativa no implica gastos adicionales para el Estado, debido a que se financian con cargo al presupuesto del Ministerio Público, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Asimismo, en cuanto a los beneficios para los 7637 beneficiarios, tenemos los siguientes:

- Costos salariales aumentados: La implementación del incremento en la escala remunerativa requerirá un aumento en los costos salariales para el

Ministerio Público. Esto implicaría asignar recursos financieros adicionales para cubrir los sueldos y beneficios mejorados de los servidores.

- Ajustes presupuestarios: Las entidades del Estado deberán realizar ajustes presupuestarios para acomodar los nuevos costos salariales, asegurando que no afecten negativamente otros aspectos de la operación y los objetivos de los programas y proyectos, ya que el financiamiento para la implementación de la nueva escala remunerativa para el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 del Ministerio Público; será con cargo al presupuesto institucional de la Entidad sin demandar recursos o adicionales al tesoro público.
- Mejora en las condiciones laborales: Los servidores del Ministerio Público se beneficiarían con la mejoría de condiciones salariales y laborales, incrementando su motivación y compromiso en la prestación de tales.
- Mayor eficiencia en la asistencia técnica: Los trabajadores motivados y comprometidos pueden brindar un mejor servicio, dotados de efectividad y mayor calidad. Se fortalecerá la capacidad operativa del Ministerio Público al contar con un personal mejor remunerado y motivado, lo que resultará en una mayor especialización y en el conocimiento profundo de los procesos internos y la cultura organizacional de la institución.
- Retención de talentos: La mejora salarial podría contribuir a la captación de profesionales capacitados, fortaleciendo la base de conocimientos y experiencia.
- Mejora en la imagen institucional: La atención a las demandas legítimas de los trabajadores podría mejorar la imagen institucional del Ministerio Público.

#### **IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa tiene relación directa con las políticas de Estado en función a la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2023-2024, contenida en RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO N° 002-2023-2024-CR, según se detalla:

##### **OBJETIVO II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**

Política de Estado: 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO, respecto al siguiente tema:

- 63: MEJORA EN LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES
- 69: EQUIPARACIÓN DE DERECHOS