



**PROYECTO DE LEY QUE REGULA EL
INCREMENTO REMUNERATIVO DE LOS
TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO
BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 1057**

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 REGULA EL INCREMENTO REMUNERATIVO DE LOS TRABAJADORES
DEL MINISTERIO PÚBLICO BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N°
1057**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar y regular el incremento remunerativo del personal del Ministerio Público sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 con menores ingresos en la Entidad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La aplicación de esta ley es para el personal contratado perteneciente al pliego N° 022 (Ministerio Público) bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 con ingresos menores a S/. 4,000.00

Artículo 3. Autorización

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas la actualización de la escala remunerativa, a favor de los servidores públicos a que se refiere el artículo 2° de la presente ley, por el cual se nivela la remuneración de aquellos servidores públicos del pliego N° 022 (Ministerio Público) sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 que tienen ingresos menores a S/. 4,000.00, respecto de los servidores que laboran bajo otros regímenes laborales, desarrollando las mismas funciones.

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

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Dirección General de Presupuesto Público, a realizar aportes presupuestarios para la implementación de la presente ley.

Lima, 02 de enero de 2025



Firmado digitalmente por:
BELLIDO UGARTE Guido FAU
20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/01/2025 18:56:10-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20181740126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 15:58:03-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20181740126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 15:58:10-0500



Firmado digitalmente por:
CALLE LOBATON Digna FAU
20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 16:20:37-0500



Firmado digitalmente por:
PICON QUEDO Luis Raul FAU
20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/01/2025 11:05:43-0500



Firmado digitalmente por:
JUAREZ CALLE Heidy
Lisbeth FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/01/2025 09:52:51-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 17:18:08-0500

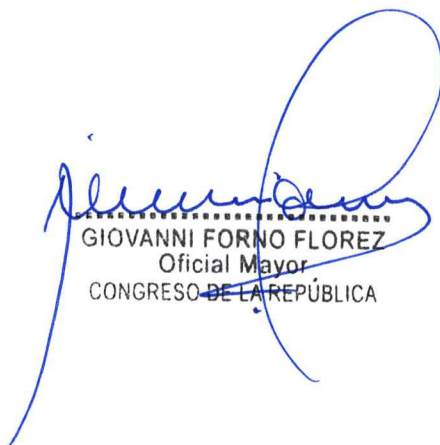


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **10** de **enero** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 9875/2024-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 emisión del Decreto Legislativo N° 1057 en fecha 28 de junio de 2008 representó un cambio regulatorio en relación con la contratación de servicios no personales, una modalidad contractual ampliamente utilizada en el sector público desde la década de los 90, que se empleaba para contratar personal para desempeñar tareas subalternas bajo la formalidad de locación de servicios.

El Decreto Legislativo N° 1057 fue sometido a un primer examen de inconstitucionalidad finalizando dicho proceso con la emisión del fallo contenido en el Expediente N° 0002-2010-PI/TC. En este proceso, el Tribunal Constitucional declaró infundado el reclamo alegando que el contenido del contrato administrativo de servicios CAS constituye precisamente un régimen especial de contratación laboral para el sector público, con el marco constitucional.

En fecha 9 de marzo se publicó la Ley N° 31131, Ley que estableció disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público siendo su objeto la incorporación de los trabajadores que desarrollan labores permanentes bajo el régimen CAS al régimen de los Decretos Legislativos N° 728 o N° 276, según corresponda al régimen de cada Entidad. La respuesta del Poder Ejecutivo fue la interposición de demanda de inconstitucionalidad contra la referida ley, siendo materia de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0013-2021-PI/TC, declarando fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad respecto a los artículos 1°, 2°, 3°, 4° (segundo párrafo) y 5°, así como la primera y segunda disposición complementaria final de la citada ley subsistiendo entonces la constitucionalidad de los siguientes dispositivos:

"Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS"

Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada.

Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA



**ÚNICA. Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo
1057**

Modifícanse los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

Artículo 10.- Extinción del contrato

El contrato administrativo de servicios se extingue por:

[...]

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador”.

En ese sentido, los extremos de la Ley N° 31131 que no han sido declarados inconstitucionales, como son el primer y tercer párrafo del artículo 4° y la única disposición complementaria modificatoria, se aplican inmediatamente a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes al tiempo de la entrada en vigencia de dicha ley, conforme lo prescrito en el artículo 103° de la Constitución Política del Estado “(...) la ley, desde su entrada de vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes (...)”.

Así, el Decreto Legislativo N° 1057 está sujeto a dos tipos de contrato, el primero aplica a aquellos que poseen el estatus de trabajadores a tiempo indeterminado y el segundo a aquellos que están sujetos a la temporalidad, cuya relación contractual debe efectuarse bajo dicha condición a fin de evitar que se desnaturalice la labor que puedan realizar. Estos conceptos han sido materia de opinión vinculante de SERVIR a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000113-2021-SERVIR-PE de fecha 31 de julio del 2021, contenida en el Informe Técnico N° 001470-2021-SERVIR-GPGSC, concluyendo en relación con la sentencia N° 00013-2021-PI/TC que:

“3.1. Los contratos administrativos de servicios de los servidores que desarrollan labores permanentes (es decir aquellos que no sean de necesidad transitoria o suplencia) adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado

automáticamente por el solo mandato imperativo del artículo 4° de la Ley N° 31131, en vigencia a partir del 10 de marzo del 2021”.

Por consiguiente, correspondería reconocer a los servidores CAS los derechos, beneficios, bonificaciones, asignaciones u otras contraprestaciones económicas equitativas a los trabajadores en similar condición y función de otros regímenes, a efectos de evitar se produzca distorsión, discriminación por desigualdad entre los trabajadores del Ministerio Público que realizan las mismas funciones y ostentan el mismo cargo, ello en aplicación de la regla de no discriminación en materia laboral y el principio de equilibrio presupuestal.

Ahora, en el actual periodo parlamentario no existen proyectos de ley presentados sobre la materia.

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. En suma, el rol de los servidores del Ministerio Público dentro de la sociedad resulta muy importante en la sociedad.

Actualmente, en el Ministerio Público coexisten regímenes laborales diferenciados, entre estos el regulado por el Decreto Legislativo N° 276 con 409 trabajadores administrativos, mientras tanto en el Decreto Legislativo N° 728 con 8161 trabajadores y en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en el total de 7418 trabajadores.

GRAFICO 01

DETALLE	D.LEG. N° 276	D.LEG. N° 728	D.LEG. N° 1057	TOTAL TRABAJADORES
TRABAJADORES	409	8161	7418	15988
%	3%	51%	46%	100%

Nota.- No se incluye personal fiscal.

() No se incluye al personal del D.Leg. N° 1057 que excede el tope de la remuneración propuesta.*

De ello se desprende que, dentro del 46.0 % del total de personal activo se encuentran aquellos de apoyo al sistema fiscal, médico legal y administrativo, lo que en suma representa una gran fuerza laboral que coadyuva al cumplimiento de las funciones establecidas para el Ministerio Público.

Y a pesar de que desempeñan igual función respecto de otros regímenes, requieren los mismos perfiles y requisitos de puestos en concordancia con las disposiciones emitidas por el SERVIR como ente regulador en recursos humanos, las diferencias salariales son visibles. Aun más con la aprobación de la nueva escala remunerativa de los servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

Este es un cuadro comparativo respecto de la escala remunerativa del personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y el Decreto Legislativo N° 728.

CARGO	ESCALA ACTUAL D.LEG. N° 728	PERSONAL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 - CAS				
		REMUNERACION ACTUAL			REMUNERACION PROPUESTA	
		MONTO	% CON RELACION AL ESCALA D.LEG. N° 728	PROPUESTA	% CON RELACION AL ESCALA D.LEG. N° 728	
ANALISTA	6001,11	MINIMO A NIVELAR	2 564,19	43%	4 564,19	76,1%
		MAXIMO A NIVELAR	4 364,19	73%	4 564,19	
ABOGADO	6001,11	MINIMO A NIVELAR	2 564,19	43%	4 564,19	76,1%
		MAXIMO A NIVELAR	4 064,19	68%	4 564,19	
ASISTENTE EN FUNCION FISCAL	4622,11	MINIMO A NIVELAR	2 036,19	44%	4 064,19	87,9%
		MAXIMO A NIVELAR	3 328,38	72%	4 064,19	
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	3851,11	MINIMO A NIVELAR	1 064,19	28%	3 064,19	79,6%
		MAXIMO A NIVELAR	2 926,38	76%	3 064,19	

En ese sentido, se advierte la afectación de la eficiencia y eficacia del servicio público al interior del Ministerio público resultando preventivo superar dicha distorsión en favor de los servidores cas en tanto se encuentran hasta la fecha desprovistos de derechos



económicos como la compensación por tiempo de servicios bonificación por escolaridad y gratificaciones pese a que desempeña las mismas actividades que el trabajador de cualquier otro régimen laboral general y no puede ser razonablemente jurídico encontrarse supeditada al proceso de implementación progresiva del tránsito al régimen del servicio civil.

Es así que, 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° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, quienes presentan una serie de desafíos y problemáticas que requieren atención urgente, la fin de lograr la uniformización de los ingresos de los trabajadores CAS, considerando la variabilidad existente, y los bajos ingresos que perciben, toda vez que no va acorde al mercado, estado situacional que ha sido materia de análisis, discusión y consenso con la Federación Nacional de trabajadores del Ministerio Público.

1.3. SITUACIÓN ACTUAL

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"*. Por tanto, 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.

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 existente 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.

1.4. PROPUESTA DE SOLUCIÓN:

Este proyecto de ley tiene por objeto nivelar la escala remunerativa de los servidores públicos del Ministerio Público, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) que perciben una remuneración menor a S/. 4,000.00. resultando ser 7418 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.

Finalmente proponemos que, el financiamiento para la implementación de la nueva escala remunerativa para el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público será con recursos adicionales dispuestos por el Ministerio de Economía y Finanzas, contando con la autorización legal respectiva.

1.5. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú
- Decreto Legislativo N° 52, Ley Orgánica del Ministerio Público
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Ley N° 28112, La Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
- Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

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 nivelación de remuneración de aquellos servidores públicos que perciben un monto menor a S/. 4,000.00 del pliego 022 (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 regulación afectaría directamente las condiciones de trabajo de los funcionarios, brindándoles una mayor estabilidad económica y un reconocimiento apropiado por su

labor. Esto podría incrementar el ánimo y la dedicación de los empleados, lo cual repercutiría de manera positiva en la calidad de los servicios ofrecidos. La legislación respetará los principios constitucionales de equidad, equidad y una remuneración adecuada por el trabajo. Aseguraría que los funcionarios obtengan una remuneración que represente su aportación y dedicación 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 puesta en marcha de la norma demandaría una modificación presupuestaria para sufragar los gastos extra asociados al aumento salarial. Las instituciones del Estado deberían asegurar la distribución correcta de recursos para satisfacer las nuevas remuneraciones sin perjudicar sus operaciones y metas.

El mejoramiento en las condiciones de trabajo y salariales también podría reforzar la reputación institucional del Ministerio Público. Esto podría ayudar a incrementar la confianza de los ciudadanos en los servicios ofrecidos por dichas instituciones.

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

En cuanto a los beneficios para los 7418 beneficiarios, tenemos los siguientes:

- Mejorarán las condiciones laborales.
- Habrá mayor eficiencia en la asistencia técnica.
- El Ministerio Público tendrá mayor atractivo para que personal calificado quiera postular.
- La mejora salarial podrá contribuir a la captación de profesionales capacitados, fortaleciendo la base de conocimientos y experiencia.
- Mejorará la imagen institucional puesto que 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 2024-2025, contenida en RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO N° 006-2024-2025-CR, según se detalla:

OBJETIVO II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política de Estado: 13. ACCESO UNIVERSAL A LOS SERVICIOS DE SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL, respecto al siguiente tema:

- 51. MEJORAS EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD.

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

- 63: EQUIPARACIÓN DE DERECHOS