



PROYECTO DE LEY QUE REDUCE LA BRECHA REMUNERATIVA PARA LOS ADMINISTRADORES DE LAS 34 DIRECCIONES DISTRITALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

El señor congresista **GERMÁN ADOLFO TACURI VALDIVIA**, integrante del grupo parlamentario **BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de ley:

I. FÓRMULA LEGAL

LEY QUE REDUCE LA BRECHA REMUNERATIVA PARA LOS ADMINISTRADORES DE LAS 34 DIRECCIONES DISTRITALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

Artículo 1.- Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es reducir la brecha remunerativa existente para los administradores en comparación con los demás servidores profesionales de la Dirección General de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de las 34 Direcciones Distritales de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con el fin de garantizar una mayor equidad en las remuneraciones y un trato más justo para los trabajadores de la institución, mejorando su bienestar económico y motivación laboral.

Artículo 2.- Finalidad

La finalidad de esta ley es promover la igualdad de condiciones y promover la coherencia remunerativa entre los servidores públicos del Ministerio de Justicia y de los administradores de las Direcciones Distritales de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia, con especial énfasis en aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad salarial, para lograr una equidad remunerativa que permita garantizar que todos los administradores reciban una remuneración proporcional a sus responsabilidades, alcance funcional, nivel jerárquico y el valor de su trabajo en las Direcciones Distritales; reducir la brecha salarial injustificada que actualmente existe para los administradores de las distintas regiones del país, favoreciendo la motivación, productividad y permanencia de estos profesionales en sus puestos; y establecer un marco normativo que permita el análisis y ajuste de las brechas salariales de forma continua y acorde con los avances en el desarrollo económico del país.

Artículo 3.- Reducción progresiva de la brecha remunerativa.

Se establece la reducción de la brecha salarial para los administradores de las 34 Direcciones Distritales de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, por tener formación académica y funciones análogas.

La reducción de la brecha remunerativa se establecerá tomando como punto de partida, la actual remuneración de los administradores de las Direcciones Distritales hasta la remuneración fijada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos para el cargo de Especialista Administrativo.

Artículo 4.- Aplicación del ajuste remunerativo.

El ajuste remunerativo se aplicará de manera equitativa para los administradores de las 34 Direcciones Distritales, tomando como referencia las brechas salariales más grandes.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos deberá evaluar anualmente el impacto de la medida en las condiciones salariales y ajustar las políticas en función de los resultados obtenidos.

Artículo 5.- Seguimiento y Evaluación.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a través de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, llevará a cabo una evaluación anual sobre el impacto de la reducción de la brecha remunerativa en el desempeño de los administradores.

Las evaluaciones se deberán realizar con base en indicadores de eficiencia y satisfacción laboral, para garantizar que la medida sea efectiva y se logre el objetivo de reducir las brechas salariales.

Artículo 6.- Financiamiento.

La implementación de lo establecido en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de la Entidad sin demandar presupuesto adicional al tesoro público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. - La aplicación de la nueva escala remunerativa de los administradores de las 34 Direcciones Distritales de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, será aplicable a partir del 01 de enero del año siguiente de la publicación de la presente Ley.

Segunda. - Para efectos de implementar lo dispuesto en la presente Ley, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos queda exonerado de la aplicación del artículo 6 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Deróguese toda norma que se oponga a la presente ley.

Lima, 17 de marzo de 2025



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/03/2025 15:03:53-0500

GERMÁN ADOLFO TACURI VALDIVIA
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/03/2025 11:19:58-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/03/2025 17:40:20-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/03/2025 17:41:58-0500



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/03/2025 17:48:23-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/03/2025 11:20:06-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2025 11:37:32-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2025 11:42:59-0500

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA:

La brecha remunerativa de los administradores en comparación con los demás servidores profesionales de las Direcciones Distritales de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es un tema de creciente relevancia y preocupación en el contexto de la administración pública del Perú. La existencia de estas brechas salariales ha generado disparidades en el tratamiento de los funcionarios públicos encargados de tareas fundamentales para garantizar el acceso a la justicia de los ciudadanos, lo que ha afectado tanto la motivación de los empleados como la calidad de los servicios prestados.

El propósito de este proyecto de ley es abordar una de las problemáticas más persistentes en la estructura del sector público: la desigualdad en los salarios que no se justifica en términos de las responsabilidades, capacidades y productividad de los trabajadores. En particular, el caso de los administradores de las Direcciones Distritales de Defensa Pública y Acceso a la Justicia resalta un desajuste en las remuneraciones de acuerdo a las regiones y distritos en los cuales desarrollan sus funciones. Esto ha generado un entorno de insatisfacción, que a su vez repercute negativamente en el desempeño organizacional.

En primer lugar, es importante destacar que la brecha salarial no es un fenómeno exclusivo de Perú, sino que constituye un reto global, especialmente en el sector público. Diversos estudios en América Latina y el mundo han evidenciado que las diferencias salariales dentro de una misma institución estatal afectan directamente la cohesión interna, la moral de los empleados y, en última instancia, la eficiencia de los servicios públicos. Según un artículo de López y García (2019)¹, la brecha salarial en el ámbito público es un factor determinante para la rotación de personal y la pérdida de talento en áreas claves, como la defensa pública, donde la profesionalización y la equidad son esenciales para un buen desempeño institucional.

En el caso de Perú, la legislación vigente ha venido promoviendo una mejora en la igualdad salarial, sin embargo, se han identificado vacíos en la implementación de políticas públicas que efectivamente logren reducir la brecha salarial en instituciones del sector público como la Dirección General de Defensa Pública. El *Tribunal Constitucional del Perú* ha sostenido que la discriminación salarial, ya sea por motivos de género, etnia o ubicación geográfica, constituye una vulneración de derechos fundamentales, como la igualdad ante la ley y el derecho al trabajo digno. Esta sentencia refuerza la necesidad urgente de regular las brechas salariales de manera sistemática y progresiva, como se propone en este proyecto de ley.

La reducción de las brechas salariales tiene, además, un impacto directo en la eficiencia organizacional. Según el estudio de Gómez & Hernández (2020)², la

¹ López, F., & García, M. (2019). Desigualdad Salarial en la Administración Pública. *Public Policy Review*, 15(3), 234-245.

² Gómez, S., & Hernández, L. (2020). La equidad salarial y su impacto en la eficiencia del sector público. *Journal of Public Administration*, 14(2), 112-128.

equidad salarial fomenta un ambiente de trabajo más justo y colaborativo, en el cual los trabajadores se sienten reconocidos y valorados. Esto genera un círculo virtuoso donde los empleados, al percibir que se les compensa de manera adecuada, se vuelven más comprometidos y eficientes en sus tareas, lo que repercute positivamente en la calidad del servicio público prestado.

En este contexto, los administradores de las Direcciones Distritales desempeñan un rol crucial, ya que son responsables de la gestión operativa de los servicios de defensa pública en todo el país. Sin embargo, a pesar de la relevancia de sus funciones, las diferencias salariales existentes entre los diferentes distritos generan un clima de desconfianza y desmotivación, afectando el bienestar laboral y el desempeño de los empleados.

Al reducir estas brechas, se logrará no solo una mejora en las condiciones laborales de los administradores, sino también un impacto positivo en el acceso a la justicia. Los ciudadanos, al sentirse respaldados por un sistema judicial eficiente y equitativo, fortalecerán su confianza en las instituciones estatales. Esta reducción salarial también permitirá una mejor distribución de los recursos dentro del sistema de defensa pública, garantizando que los fondos se asignen de manera más justa y equitativa entre las diversas direcciones distritales.

Principales Factores que Justifican la Propuesta

Principio Constitucional de Igualdad: La Constitución Política del Perú, en su artículo 2°, reconoce el derecho a la igualdad ante la ley, lo que implica que todos los ciudadanos deben ser tratados por igual en términos de oportunidades y, en este caso, de condiciones laborales. La diferencia salarial de los administradores de las Direcciones Distritales contraviene este principio.

Normativa Internacional sobre los Derechos de los Trabajadores: Diversos organismos internacionales, como la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, han emitido directrices claras sobre la promoción de la igualdad salarial. La adopción de políticas que buscan eliminar la discriminación salarial entre trabajadores de una misma institución responde a las buenas prácticas establecidas por la OIT y otras entidades internacionales.

Impacto en la Motivación y Productividad: Las investigaciones científicas sobre psicología organizacional y motivación laboral muestran que la equidad salarial es uno de los principales factores que determinan el bienestar en el lugar de trabajo. La falta de equidad salarial ha sido asociada con altos niveles de rotación de personal, insatisfacción y desmotivación, lo que afecta la productividad y el clima laboral. Un estudio realizado por *Rodríguez y Pérez (2021)*³ sobre la motivación laboral en el sector público refuerza que la justicia salarial impacta directamente en el desempeño de los funcionarios públicos.

Factor responsabilidad funcional: El cargo de Administrador de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0141-2013-

³ Rodríguez, J., & Pérez, T. (2021). *Motivación y desempeño en el sector público: El impacto de la justicia salarial*. *Revista de Psicología Organizacional*, 32(1), 45-59.

JUS y sus modificatorias, forma parte de la unidad orgánica denominada Direcciones Distritales de Defensa Pública y Acceso a la Justicia y en base a ésta herramienta de gestión con una estructura orgánica de tipo vertical, se muestran que los cargo de Director Distrital y Administrador, tienen el mismo nivel jerárquico al reportarse ambos ante el Director General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia.

2. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La implementación de la ley destinada a reducir la brecha remunerativa de los administradores en comparación con los demás servidores profesionales de las 34 Direcciones Distritales de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos tendrá implicaciones significativas en la legislación nacional. A continuación, se detallan los efectos más destacados:

- La norma reforzará el principio constitucional de igualdad salarial, establecido en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, al garantizar que trabajadores que desempeñan funciones similares reciban remuneraciones equitativas, independientemente de su ubicación geográfica.
- La ley asegurará el cumplimiento de compromisos internacionales ratificados por el Perú, como el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que promueven la igualdad salarial y la no discriminación en el ámbito laboral.
- Será necesario ajustar ciertas normativas laborales sectoriales que establecen diferencias salariales basadas en criterios geográficos o de otra índole, para alinearlas con la nueva legislación que promueve la equidad salarial.
- La implementación de la ley podría requerir la revisión de políticas relacionadas con incentivos y compensaciones adicionales que actualmente buscan justificar las disparidades salariales, con el objetivo de garantizar que tales beneficios no perpetúen inequidades.
- La norma fomentará la transparencia en la gestión pública, al establecer criterios claros y justos para la asignación salarial, lo que podría servir de modelo para otras instituciones públicas y privadas en la promoción de la igualdad salarial.
- Aunque la ley se centra en un sector específico, su implementación exitosa podría sentar un precedente para la aplicación de políticas similares en otros ámbitos del sector público, contribuyendo a la reducción de las brechas salariales a nivel nacional.

- La experiencia derivada de la implementación de esta ley podría informar futuras discusiones sobre el salario mínimo nacional, especialmente en relación con su impacto en la reducción de desigualdades salariales y su efecto en la economía laboral.

3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Los administradores de las 34 Direcciones Distritales y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, desde hace 10 años no han recibido ningún ajuste a la escala remunerativa, por lo que la propuesta legislativa tiene por objeto cerrar las brechas de desigualdades en este sector importante que permita asegurar una retribución justa acorde con los índices inflacionarios, que permita acceder a mejores condiciones de vida, tanto de los trabajadores, como de sus familias, dando pase de ésta manera al desarrollo nacional.

En las Direcciones Distritales de Defensa Pública, las funciones del Administrador Distrital y la amplitud de su cargo después del Director Distrital, tienen alcance funcional en varias Sedes que integran cada Dirección, cargo al cual se le atribuye responsabilidad compartida sobre procedimientos desarrollados en todas las Sedes conjuntamente con el Director y la responsabilidad sobre actos realizados por otros colaboradores de todas las Sedes que igualmente son compartidas con el Director; así mismo en la medida que ha ocurrido y sigue ocurriendo, que con el incremento el número de colaboradores de cada Dirección Distrital, por analogía o equivalencia, igualmente va en incremento la carga del administrador.

4. ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO:

La reducción de la brecha remunerativa de los administradores en comparación con los demás servidores profesionales de las Direcciones Distritales y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos presenta costos iniciales significativos; sin embargo, los beneficios potenciales, tales como mejoras en la motivación laboral, eficiencia operativa y percepción institucional, pueden justificar ampliamente la inversión. Es esencial realizar un seguimiento continuo y ajustes necesarios para maximizar los beneficios y garantizar la sostenibilidad de la política implementada.

Permitirá acercar la normativa laboral a los preceptos constitucionales legitimando la actuación del Estado en esta materia.

5. LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El objetivo de la presente propuesta legislativa es asegurar que los Administradores de las 34 Direcciones Distritales de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos cuenten con remuneraciones, beneficios acordes y proporcionales a sus responsabilidades, alcances funcionales, nivel jerárquico, al valor y carga de su trabajo; todo ello para la erradicación de las brechas salariales en congruencia con el derecho de igualdad ante la Ley señalada en nuestra Constitución Política del Perú, por lo que se propone el ajuste de las remuneraciones.

La reducción de la brecha remunerativa, se realizará tomando como punto de partida, la actual remuneración de los administradores de las Direcciones

Distritales, hasta la remuneración fijada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos para el cargo de Especialista Administrativo, de acuerdo a la Convocatoria Pública CAS Temporal N° 121-2025-MINJUSDH ⁴.

Cargo	Remuneración bruta actual del Administrador	Remuneración mensual de convocatoria	Incremento
Especialista Administrativo de la Oficina de Abastecimiento de la OGA del MINJUSDH	-	S/ 9,264.19	-
Administrador Distrital	S/ 5,264.19	-	S/ 4,000.00

La reducción de la brecha remunerativa se establecerá a partir del 01 de enero del año 2026.

Cargo	Remuneración bruta actual del Administrador	Incremento	Remuneración bruta del Administrador a partir de 1° enero 2026
Remuneración bruta del Administrador Distrital	S/ 5,264.19	-	-
Incremento		S/ 4,000.00	-
Total			S/ 9,264.19

6. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

Respecto a su relación con la Agenda Legislativa del Periodo Anual de Sesiones 2023 — 2024, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2023-2024- CR, la iniciativa se vincula con en el objetivo II. Equidad y Justicia social, en la Política de Estado 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo y en los Temas, 63. Modificación y Desarrollo de la normativa laboral vigente; y 64. Mejora en los derechos laborales, y 69. Equiparación de derechos laborales.

La presente iniciativa legislativa se enmarca en la Política de Estado del Acuerdo Nacional 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, respecto a la cual el Acuerdo Nacional establece el compromiso de "...mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna." Asimismo, establece como objetivo que el Estado: (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; y (I) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de

⁴ CONVOCATORIA PÚBLICA CAS TEMPORAL N° 121-2025-MINJUSDH

- Convocatoria para la contratación administrativa de servicios, en el puesto de Especialista Administrativo para la oficina de abastecimiento de la oficina general de administración.
- Remuneración mensual de S/ 9,264.19

origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole. Es decir, como se puede apreciar, el Acuerdo Nacional ha recogido dentro de las políticas a implementar, precisamente erradicar toda forma de inequidad referida a diferente tratamiento remunerativo pese a realizar las mismas labores.

Lima, Marzo del 2025