



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SUMILLA: LEY QUE EQUIPARA EL SUELDO A LOS TRABAJADORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1057 EN EL MINISTERIO PÚBLICO

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**SOMOS PERÚ**", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE EQUIPARA EL SUELDO A LOS TRABAJADORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1057 EN EL MINISTERIO PÚBLICO

Artículo 1. Objeto

El objeto de la Ley es; establecer el incremento progresivo de las remuneraciones de los trabajadores del Ministerio Público contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 1057, garantizando condiciones justas y equitativas respecto a otros regímenes laborales vigentes en la institución.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la Ley es; corregir las desigualdades salariales que afectan a los trabajadores CAS del Ministerio Público, reconociendo su aporte en la administración de justicia, fortaleciendo la igualdad de trato y contribuyendo a mejorar sus condiciones de vida y desarrollo profesional.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación

Son beneficiarios los trabajadores del Ministerio Público con contrato vigente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, con carácter indeterminado o renovado sucesivamente por más de dos años continuos, que realicen funciones permanentes, quedando excluido el personal de confianza, por suplencia o necesidad transitoria.

Artículo 4. Criterios para el incremento

El incremento de remuneraciones se determina con base en los siguientes criterios:

- Equivalencia de funciones:** Los trabajadores que realicen las mismas funciones que sus pares en otros regímenes laborales perciben una remuneración equivalente.
- Formación y experiencia:** Se reconoce la formación académica, especialización y trayectoria laboral para fijar la remuneración correspondiente.

Artículo 5. Progresividad en la aplicación

La homologación remunerativa se implementa de manera progresiva en un plazo máximo de tres (3) años, siendo un primer tramo dentro de los cinco (5) días posteriores a la publicación de la presente ley, equivalente al incremento del 60% del diferencial, en tanto que los siguientes tramos se aplican de forma trimestral, hasta alcanzar la escala salarial establecida de la siguiente manera:



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Nivel / Cargo	Remuneración Propuesta (S/.)
Abogado	6,201.11
Analista	8,201.11
Médico	5,201.11
Consultor	6,201.11
Biólogo	4,901.11
Cirujano Dentista	4,901.11
Psicólogo	4,901.11
Químico Farmacéutico	4,901.11
Contador	4,901.11
Enfermera(o)	4,901.11
Especialista Administrativo	4,901.11
Asistente en Función Fiscal	4,820.11
Operador Administrativo	4,201.11
Perito	4,201.11
Programador	4,201.11
Asistente Administrativo	4,051.11
Técnico	4,051.11
Asistente Médico Legal	3,891.11
Auxiliar	3,401.11
Operario Administrativo	3,401.11

Artículo 6. Registro y control

Para la aplicación del incremento, los trabajadores beneficiados deben estar registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público “AIRHSP”, a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 7. Excepción presupuestal

El Ministerio Público queda exceptuado de las limitaciones contenidas en el artículo 6 y el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N.º 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

Artículo 8. Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo a los recursos del Ministerio Público u otros, que para tal fin, asigne el Ministerio de Economía y Finanzas.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Implementación de la Ley

El Ministerio Público remitirá a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso un informe anual de avance en la implementación de la presente ley, detallando el gasto ejecutado y el número de trabajadores beneficiados, para la correcta aplicación de la norma.

Lima, setiembre del 2025



Firmado digitalmente por:
 GUTIERREZ TICONA Paul
 Silvio FAU 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 15/09/2025 16:53:09-0500



Firmado digitalmente por:
 PAREDES GONZALES Alex
 Antonio FAU 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 11/09/2025 10:19:32-0500



Firmado digitalmente por:
 VALER PINTO Hector FAU
 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 15/09/2025 17:06:09-0500



Firmado digitalmente por:
 MORANTE FIGARI Jorge
 Alberto FAU 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 11/09/2025 13:49:52-0500



Firmado digitalmente por:
 ZEGARRA SABOYA Ana Zadith
 FAU 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 11/09/2025 11:30:34-0500



Firmado digitalmente por:
 JERI ORE Jose Enrique FAU
 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 12/09/2025 11:59:57-0500



Firmado digitalmente por:
 ZEGARRA SABOYA Ana Zadith
 FAU 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 11/09/2025 11:30:48-0500



Firmado digitalmente por:
 AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 12/09/2025 13:40:11-0500



Firmado digitalmente por:
 PAZO NUNURA Jose Bernardo
 FAU 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 11/09/2025 16:39:53-0500



Firmado digitalmente por:
 MEDINA HERMOSILLA
 Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 12/09/2025 15:20:53-0500



Firmado digitalmente por:
 ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
 FAU 20161749126 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 12/09/2025 15:41:52-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 desde el año 2008, nació como un mecanismo excepcional y temporal destinado a superar la precariedad de los antiguos contratos de servicios no personales (SNP). Sin embargo, lejos de ser transitorio, este régimen se ha consolidado en las entidades del sector público, generando una marcada desigualdad frente a los regímenes 276 y 728, particularmente en términos de remuneración, estabilidad y beneficios sociales.

En el caso del Ministerio Público, esta coexistencia de regímenes laborales ha ocasionado una evidente brecha salarial entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes, vulnerando el principio de igualdad de trato consagrado en la Constitución Política del Perú y en los convenios internacionales ratificados por el Estado. Los servidores contratados bajo el régimen CAS representan más de la mitad del personal de la institución, siendo un pilar fundamental en el sostenimiento del sistema de justicia; sin embargo, perciben ingresos inferiores a los de sus pares en los otros regímenes, pese a realizar funciones de igual valor.

Esta situación no solo afecta la dignidad y motivación de los trabajadores, sino que también repercute en la eficiencia institucional, al incrementar la rotación de personal y debilitar la continuidad del servicio fiscal. En ese sentido, la presente iniciativa legislativa busca equiparar las remuneraciones del personal CAS del Ministerio Público, aplicando criterios de equidad, progresividad y sostenibilidad presupuestal, de manera que se reconozca el aporte real de estos trabajadores y se fortalezca el funcionamiento de la administración de justicia.

La propuesta se sustenta en principios constitucionales, en el bloque de convencionalidad de los derechos laborales y en la necesidad de armonizar el sistema de remuneraciones del Ministerio Público, garantizando un trato justo y evitando la discriminación salarial. De este modo, se promueve no solo la justicia social para los trabajadores, sino también la consolidación de un Ministerio Público más sólido, eficiente y legitimado frente a la ciudadanía.

II. FUNDAMENTACIÓN

1. Principios constitucionales y bloque de convencionalidad

La propuesta de incremento mensual para trabajadores del Ministerio Público bajo el D. Leg. N.º 1057 (CAS) se sustenta, ante todo, en el principio de igualdad y no discriminación reconocida por la Constitución Política del Perú (art. 2.2), así como en los principios de la relación laboral (art. 26), que exigen la igualdad de oportunidades sin discriminación y el carácter irrenunciable de los derechos laborales. A ello se suma la protección del trabajo (art. 23), que impone al Estado la obligación de garantizar condiciones justas y equitativas (Constitución Política del Perú, 1993)¹.

En el plano internacional—parte del bloque de constitucionalidad—rigen el Convenio N.º 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y el Convenio N.º 111 de la OIT sobre no discriminación en empleo y ocupación. Ambos

¹ Constitución Política del Perú. (1993). *Diario Oficial El Peruano*.

han sido ratificados por el Perú y obligan al Estado a adoptar medidas positivas para eliminar brechas remunerativas que no se sustenten en criterios objetivos de organización del trabajo (OIT, 1951²; OIT, 1958³). También respaldan la propuesta el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (igual salario por trabajo igual) y el art. 7 del PIDESC (condiciones de trabajo equitativas), que refuerzan la prohibición de un trato salarial desigual ante labores equivalentes (ONU, 1948; Naciones Unidas, 1966)⁴.

2. Jurisprudencia constitucional y desarrollo legal

El Tribunal Constitucional (TC) ha reconocido la constitucionalidad del CAS como régimen especial del sector público (Exp. N.º 0002-2010-PI/TC)⁵, a la vez que ha fijado límites materiales que preservan la igualdad y la razonabilidad del trato (Tribunal Constitucional, 2010⁶). Con posterioridad, la Ley N.º 31131—cuyo control abstracto culminó con la sentencia del Exp. N.º 0013-2021-PI/TC—impuso un estándar mínimo: los contratos CAS vinculados a labores permanentes devienen de carácter indeterminado y solo admiten cese por causa justa (Tribunal Constitucional, 2021)⁷.

Sobre esta base, SERVIR precisó que, desde la entrada en vigencia de la Ley N.º 31131, los CAS que realizan labores permanentes adquirieron automáticamente condición indeterminada, con las consecuencias que ello implica para el trato en materia de compensaciones y beneficios (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2021a⁸, 2021b⁹).

La coexistencia de los regímenes D. Leg. 276, D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 dentro del Ministerio Público ha generado asimetrías salariales y de beneficios frente a puestos de igual valor organizacional, lo que contraviene los estándares de igualdad mencionados. Aunque el CAS no reconoce CTS ni gratificaciones del régimen privado, sí admite aguinaldos y escolaridad definidos en leyes anuales de presupuesto; no obstante, persiste una brecha de ingresos totales frente a regímenes 276/728 que desarrollan funciones comparables. La Ley N.º 30709—aun centrada en la equidad de género—ha introducido en el ordenamiento el principio general de remuneraciones fijadas sin discriminación y con criterios objetivos, aplicable mutatis mutandis a otras formas de discriminación remunerativa (Congreso de la República del Perú, 2018)¹⁰.

3. Razonabilidad, proporcionalidad y finalidad pública

El incremento propuesto supera un test de **razonabilidad y proporcionalidad** en sentido estricto:

² Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. OIT.

³ Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). OIT.

⁴ Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ONU.

⁵ Tribunal Constitucional del Perú. (2010). Exp. N.º 0002-2010-PI/TC.

⁶ Tribunal Constitucional del Perú. (2010). Exp. N.º 0002-2010-PI/TC.

⁷ Tribunal Constitucional del Perú. (2021). Exp. N.º 0013-2021-PI/TC.

⁸ Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021a). Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000113-2021-SERVIR-PE. SERVIR.

⁹ Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021b). Informe Técnico N.º 001470-2021-SERVIR-GPGSC. SERVIR.

¹⁰ Congreso de la República del Perú. (2018). Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. *Diario Oficial El Peruano*.

Idoneidad: Corrige una brecha salarial injustificada y mejora la retención de talento en una entidad clave del sistema de justicia.

Necesidad: No existe una medida menos intensa que logre el mismo efecto de nivelación y motivación (por ejemplo, solo bonos variables no corrigen la inequidad estructural).

Proporcionalidad en sentido estricto: El costo presupuestal se compensa con ganancias institucionales: menor rotación, mayor productividad, continuidad del servicio y reducción de costos indirectos por aprendizaje y reemplazo (Chiavenato, 2017; Robbins & Judge, 2017)¹¹.

4. Evidencia organizacional: coexistencia de regímenes y brecha salarial

La evidencia disponible en el Ministerio Público (base de la propuesta) muestra una fuerte presencia del personal CAS y diferencias relevantes de ingresos frente a pares 728/276 por puestos equivalentes:

Cuadro 1. Distribución de personal por régimen laboral en el Ministerio Público

Régimen	N.º de trabajadores	% del total
D. Leg. 1057 (CAS)	9,832	53.8%
D. Leg. 276	894	4.9%
D. Leg. 728	7,553	41.3%
Total	18,279	100%

Nota. Datos referenciales provienen de los insumos institucionales del proyecto (Anexo técnico).

**Cuadro 2. Comparativo referencial de ingresos por cargo:
D. Leg. 728 vs D. Leg. 1057 (CAS)**

Cargo	728 (referencial mensual, S/.)	CAS – Máx. (S/.)	CAS – Mín. (S/.)	Brecha vs 728 (máx.)
Abogado	6,201.11	5,964.19	2,764.19	-236.92
Analista	6,201.11	5,964.19	2,764.19	-236.92
Asistente en Función Fiscal	4,822.11	4,150.00	2,264.19	-672.11
Asistente Administrativo	4,051.11	3,764.19	2,264.19	-286.92

Nota. Las cifras ilustran la brecha estructural entre regímenes por puestos equivalentes.

¹¹ Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos (10.ª ed.). McGraw-Hill.

Estas brechas, al no sustentarse en diferencias objetivas de puesto (misión, complejidad, responsabilidades, requisitos y resultados), devienen discriminatorias a la luz del Convenio 100 y de la jurisprudencia del TC sobre igualdad material. Además, la literatura en gestión pública y de personas muestra que la inequidad salarial reduce motivación y desempeño, incrementa la rotación y afecta la calidad del servicio (Chiavenato, 2017; Robbins & Judge, 2017¹²).

5. Diferencias normativas de derechos y beneficios

Cuadro 3. Rasgos normativos diferenciados por régimen (síntesis)

Aspecto	D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057 (CAS)
Naturaleza	Carrera administrativa	Régimen privado	Régimen especial público
Estabilidad	Propia del sistema	Indefinida salvo causa	Indefinida si labor es permanente (Ley 31131; TC 0013-2021)
CTS	Sí	Sí	No (no CTS del régimen privado)
Gratificaciones	Por ley anual y/o régimen	Dos al año (julio y dic.)	Aguinaldos/Escolaridad vía L.Presupuesto; no gratif. privadas
Negociación colectiva	Con límites del sector público	Plena (sector privado)	Con límites del sector público
Nivelación salarial por “igual valor”	Debe respetarse	Debe respetarse	Debe respetarse (C100/OIT; art. 26 Constitución)

Fuente. Elaboración propia con base normativa (ver referencias).

6. Razones de política pública: continuidad del servicio fiscal y eficiencia

El Ministerio Público es columna vertebral del sistema de justicia. La equidad salarial en su personal de apoyo (fiscal, médico-legal y administrativo) disminuye la rotación, reduce costos de aprendizaje, mejora la calidad del servicio al ciudadano y fortalece la confianza pública. La inversión salarial, gradualmente implementada, se traduce en ganancias institucionales medibles (tiempos de respuesta, reducción de vacancias, mayores tasas de productividad por equipo), lo que justifica el ajuste dentro del marco de sostenibilidad presupuestal (D. Leg. 1440).

III. MARCO NORMATIVO

La presente iniciativa legislativa encuentra sustento en un conjunto de normas nacionales e internacionales que garantizan el derecho a la igualdad, la protección del trabajo y la no discriminación en materia laboral.

En primer lugar, la Constitución Política del Perú establece en su artículo 2 inciso 2 el derecho a la igualdad ante la ley, prohibiendo toda forma de discriminación (Congreso

¹² Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17.ª ed.). Pearson.

Constituyente Democrático, 1993)¹³. Asimismo, el artículo 23 reconoce la protección del trabajo en todas sus modalidades, mientras que el artículo 26 fija los principios rectores de la relación laboral, tales como la igualdad de oportunidades sin discriminación y el carácter irrenunciable de los derechos laborales.

El Decreto Legislativo N.º 1057, promulgado en 2008, reguló la contratación administrativa de servicios (CAS)¹⁴ como régimen especial en el sector público. No obstante, esta modalidad generó diferencias respecto de los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728, en particular en materia de estabilidad y beneficios sociales (Diario Oficial El Peruano, 2008).

Posteriormente, la Ley N.º 31131 (2021)¹⁵ dispuso la eliminación progresiva del régimen CAS, ordenando la incorporación de los trabajadores a los regímenes 276 o 728, y declarando que los contratos CAS de carácter permanente son de plazo indeterminado por mandato legal (Congreso de la República, 2021).

En el plano internacional, el Convenio N.º 100 de la OIT, ratificado por el Perú en 1960, consagra el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, obligando a los Estados a corregir brechas salariales derivadas de criterios no objetivos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1951/1960)¹⁶. De manera complementaria, el Convenio N.º 111 de la OIT exige la eliminación de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación (OIT, 1958)¹⁷.

Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)¹⁸, en su artículo 23, establece que toda persona tiene derecho a igual salario por trabajo igual, lo que constituye un estándar universal en materia de justicia laboral.

Finalmente, la Ley N.º 30709 (2018) prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, señalando que las remuneraciones deben fijarse con base en criterios objetivos. Este principio se proyecta a cualquier forma de

diferenciación salarial que no responda a fundamentos razonables (Congreso de la República, 2018)¹⁹.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la presente ley permitirá equiparar las condiciones de los trabajadores CAS del Ministerio Público respecto de sus pares bajo los regímenes 276 y 728. Su implementación no contraviene el marco normativo vigente, sino que lo fortalece, al

¹³ Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano.

¹⁴ Diario Oficial El Peruano. (2008). Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.

¹⁵ Congreso de la República. (2021). Ley N.º 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Diario Oficial El Peruano.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. (1951/1960). Convenio sobre igualdad de remuneración, N.º 100. Ginebra: OIT. Ratificado por el Perú en 1960.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), N.º 111. Ginebra: OIT.

¹⁸ Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

¹⁹ Congreso de la República. (2018). Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Diario Oficial El Peruano.

alinearse con las disposiciones constitucionales y supranacionales que exigen igualdad de trato en el empleo.

Asimismo, contribuye a dar cumplimiento progresivo a la Ley N.º 31131, que ordena la eliminación de las brechas laborales generadas por el régimen CAS.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La iniciativa de incremento mensual para trabajadores CAS del Ministerio Público no genera gasto adicional al erario público, pues se financia íntegramente con el presupuesto institucional del Ministerio Público, en concordancia con la Ley N.º 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Costos: Nulos para el Tesoro Público; se cubren mediante reordenamiento interno de recursos.

Beneficios económicos:

- Reducción de rotación y costos de capacitación.
- Mayor productividad institucional.
- Menor riesgo de litigios por desigualdad salarial.

Beneficios sociales e institucionales:

- Equidad laboral y respeto al principio de “igual salario por igual trabajo”.
- Mejor clima laboral y fortalecimiento institucional.
- Mayor legitimidad y confianza ciudadana en el Ministerio Público.

Balance:

Fiscalmente neutro y socialmente positivo; corrige desigualdades sin comprometer la sostenibilidad de las finanzas públicas.

Estudios en gestión pública sostienen que la motivación y la estabilidad laboral incrementan directamente la eficiencia de los servicios estatales, al reducir la rotación y fomentar el compromiso del trabajador con los objetivos institucionales (Chiavenato, 2017)²⁰.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y POLÍTICAS DE ESTADO

La propuesta se enmarca en la **Política de Estado N.º 19 del Acuerdo Nacional**, que garantiza el acceso a un empleo digno y productivo. Asimismo, se alinea con la **Política N.º 26**, referida al fortalecimiento del servicio civil y la gestión pública.

De igual forma, esta iniciativa contribuye al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Perú, en especial los convenios de la OIT, reforzando la legitimidad del Estado frente a sus trabajadores y a la comunidad internacional.

Lima, setiembre del 2025

²⁰ Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.