

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
12744/2025-CR
RU N° 2079856

10 OCTUBRE 2025 10:23 a. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: FRIGAIL

**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA UNA
NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA
EL PERSONAL JURISDICCIONAL Y
ADMINISTRATIVO DEL PODER
JUDICIAL, SUJETO AL REGIMEN
LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO
N° 728.**

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

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE AUTORIZA UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA
PARA EL PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO
DEL PODER JUDICIAL, SUJETO AL REGIMEN LABORAL
DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728.**

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley

La presente Ley tiene por finalidad aprobar la nueva escala remunerativa aplicable al personal jurisdiccional y administrativo del Pliego 004 – Poder Judicial, sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, con el propósito de garantizar remuneraciones justas y proporcionales a las funciones y responsabilidades inherentes a dicha entidad.

Artículo 2. Alcance.

Se encuentran dentro del alcance la presente Ley, a todo el personal comprendido en el Decreto Legislativo N° 728, del Pliego 004: del Poder Judicial.

Artículo 3. Autorización de la nueva escala remunerativa.

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas, durante el ejercicio fiscal 2025, a efectuar un estudio sobre los ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, con el objeto de establecer una escala remunerativa acorde con la percibida por los trabajadores de las entidades que integran el sistema de justicia. La aprobación de la nueva escala de ingresos del referido personal se realizará mediante decreto supremo, refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del presidente del Poder Judicial.

Artículo 4. Exonérese

Se exonere al Poder judicial del Pliego 004, de la prohibición establecida en el artículo 6 y el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINALES.

PRIMERO. Aplicación e Implementación.

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

SEGUNDA. Fuente de Financiamiento.

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



WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
Congresista de la República

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

presupuesto adicional al tesoro público; sin perjuicio de ello de realizar las modificaciones programáticas a nivel institucional.

Lima, setiembre de 2025.

Manuel Aguero
Manuel Aguero
GUTARRAZ

Waldemar Cerrón
Waldemar Cerrón

Florio Cruz Mamani
Florio Cruz Mamani
VOCERO

Américo Gonzales
Américo Gonzales

Maribel
Maribel

A. Cruz
A. Cruz

Kelly Patricia Javal
Kelly Patricia Javal

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS FACTICOS QUE SUSTENTA LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

La presente iniciativa legislativa no es una simple propuesta, sino una respuesta directa a una problemática salarial documentada y persistente en el Poder Judicial. Sus fundamentos fácticos se basan en la desproporción existente entre las responsabilidades, la alta carga laboral y la complejidad de las funciones del personal jurisdiccional y administrativo, en contraste con las remuneraciones actuales.

Este desequilibrio no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino que también compromete la eficiencia y la imparcialidad del sistema de justicia. La disparidad salarial se evidencia claramente al comparar sus ingresos con los de profesionales en otras entidades del Estado, especialmente aquellas que forman parte del mismo sistema de justicia. Por ejemplo, se ha observado que los sueldos del personal judicial no son competitivos frente a los de fiscales o miembros de otras instituciones con responsabilidades similares.

El proyecto de ley reconoce esta brecha y propone una solución basada en el análisis técnico y la evidencia. La autorización al Ministerio de Economía y Finanzas para realizar un estudio exhaustivo de los ingresos no es un paso menor; es la columna vertebral de esta iniciativa. Este estudio servirá para:

- Cuantificar la brecha salarial de manera precisa y objetiva.
- Evaluar las funciones y responsabilidades de cada cargo para determinar un valor justo y equitativo.
- Comparar los ingresos del Poder Judicial con los de entidades pares, como el Tribunal Constitucional y la Defensoría del Pueblo.



Al basar la nueva escala remunerativa en un análisis técnico y comparativo, se asegura que la solución no sea arbitraria, sino que responda a una necesidad real y verificable. De esta manera, se busca no solo mejorar las condiciones laborales, sino también fortalecer la independencia y la legitimidad del Poder Judicial al garantizar que su personal reciba una compensación justa, lo que contribuye a la motivación, retención de talento y, en última instancia, a la correcta administración de justicia.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El problema que esta iniciativa legislativa busca resolver es la profunda crisis institucional en el Poder Judicial, causada por una estructura salarial desactualizada e inequitativa. Este problema se manifiesta en varios frentes interconectados, impactando negativamente tanto a los trabajadores como a la calidad del servicio de justicia.

a). Inequidad Salarial y Desmotivación Laboral

El núcleo del problema es la notable brecha salarial que existe dentro del propio sistema de justicia peruano. El personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial percibe ingresos significativamente inferiores en comparación con sus pares de otras entidades estatales, como el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional, a pesar de desempeñar funciones de similar complejidad y responsabilidad. Esta disparidad no solo es injusta, sino que también genera un profundo sentimiento de desvalorización y desmotivación en los empleados. El malestar es palpable y se agrava por la **falta de capacitación continua**, lo que perpetúa un ciclo de bajo rendimiento y frustración.

b). Fuga de Talento y Deterioro del Servicio

La consecuencia directa de esta situación es la fuga masiva de talento. Los trabajadores, al no encontrar una compensación justa que les permita desarrollar una vida digna para ellos y sus familias, se ven

obligados a migrar a otras instituciones públicas o privadas. El alto índice de renunciaciones se ha convertido en un indicador crítico de la insostenibilidad de las condiciones laborales actuales. Esta constante rotación de personal calificado afecta la continuidad y la eficiencia del servicio de administración de justicia. Cada vez que un trabajador experimentado se va, el Poder Judicial pierde conocimiento institucional, lo que se traduce en retrasos, errores y una menor calidad en la atención al ciudadano.

c). Impacto en la Autonomía Institucional

Finalmente, el problema se extiende al ámbito de la autonomía del Poder Judicial. La dependencia financiera para la aprobación de sus presupuestos, particularmente en lo que respecta a la escala salarial, lo coloca en una posición vulnerable. El hecho de que la propuesta de aumento salarial para el año fiscal 2025, respaldada por un estudio técnico de Macro consulta, no fuera considerada por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), es una clara señal de la limitada capacidad del Poder Judicial para autogestionar sus recursos humanos. Esta falta de control sobre sus propias condiciones laborales compromete su independencia y le impide asegurar las condiciones necesarias para atraer y retener al personal calificado que necesita para operar de manera efectiva y autónoma.

III. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD

La iniciativa legislativa se alinea perfectamente con la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, que permite la aprobación de nuevas escalas salariales a través de un Decreto Supremo. Esto significa que la propuesta no es una simple intención, sino que está diseñada para ser implementada de acuerdo con los procedimientos presupuestarios vigentes. Al plantear que la nueva escala se apruebe mediante un Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, la propuesta reconoce y respeta la estructura de

gestión de gasto del Estado, garantizando así su factibilidad técnica y legal.

Este argumento es crucial porque desarma cualquier objeción que pudiera argumentar que la propuesta es inviable desde un punto de vista presupuestario. La Ley N° 28411 provee el "**cómo**" para que la iniciativa se convierta en realidad, demostrando que existe un marco legal sólido que la respalda. Por lo tanto, el proyecto no solo se justifica en la necesidad de justicia y equidad, sino que también se sustenta en la coherencia con el sistema de presupuesto público del Perú, lo que le otorga mayor legitimidad y una alta probabilidad de implementación.

➤ **Leyes de Presupuesto Anuales:**

Las leyes de presupuesto anuales, como la Ley N° 30693 para el Año Fiscal 2018 y la Ley N° 31953 para el Año Fiscal 2024,¹ han incluido disposiciones que autorizan ajustes en las escalas remunerativas de los trabajadores del Ministerio Público. Estas leyes demuestran la continua necesidad de revisar y actualizar las remuneraciones del personal de esta institución para asegurar que estén alineadas con las responsabilidades y la carga laboral.

- **Establecer un Precedente:** Al mostrar que el Ministerio Público ha recibido ajustes salariales en el pasado, la iniciativa del Poder Judicial establece un precedente. Esto argumenta que no sería una acción sin fundamento, sino una continuación de una política estatal ya establecida: la de adecuar los salarios de las instituciones judiciales.
- **Justificación Basada en la Necesidad:** Las leyes de presupuesto demuestran que las decisiones de aumentar los salarios no son arbitrarias; responden a una necesidad genuina de que las remuneraciones estén a la par de las responsabilidades y la carga

¹ <https://lpderecho.pe/ley-31953-ley-presupuesto-sector-publico-ano-fiscal-2024/>

laboral. Este es el mismo problema que enfrenta el Poder Judicial, lo que fortalece la justificación para su propia iniciativa.

- **Coherencia del Sistema de Justicia:** Ambas instituciones, Poder Judicial y Ministerio Público, trabajan de la mano y sean en igualdad de condiciones remunerados. La iniciativa sugiere que, para que el sistema de justicia funcione de manera coherente y eficiente, se debe asegurar que el personal en ambas entidades tenga condiciones laborales justas. No tiene sentido que una entidad reciba ajustes salariales y la otra no, si ambas son pilares fundamentales del sistema.
- **Decretos Supremos N° 126-2012-EF, N° 322-2018-EF y N° 409-2019-EF²**

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.

Estos decretos sirven como una prueba de que el Gobierno ha reconocido y actuado sobre la necesidad de ajustar las remuneraciones del personal del sistema de justicia en el pasado. La iniciativa legislativa del Poder Judicial no busca crear una nueva política, sino que se alinea con este precedente establecido. Al igual que el Ministerio Público ha requerido y obtenido actualizaciones salariales a través de estos decretos, el Poder Judicial enfrenta ahora una situación similar.

El proyecto de ley destaca que la falta de actualizaciones recientes ha llevado a la desvalorización de los salarios en términos reales, un problema que afecta la capacidad del Poder Judicial para retener a su personal calificado y motivado. La propuesta legislativa, por lo tanto,

² <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1841656-2>



no es una medida aislada, sino una respuesta necesaria para corregir esta disparidad y garantizar que las condiciones laborales en el Poder Judicial se mantengan a la par con las de otras entidades del sistema de justicia.

IV. MARCO NORMATIVO.

➤ **Constitución Política del Estado.**

El artículo 22 de la Constitución Política del Estado, reconoce que el trabajo, en todas sus modalidades, es un deber y un derecho. De igual manera lo califica como base del bienestar social y medio de realización de la persona;³

• **El Trabajo como Derecho**

El trabajo como derecho implica que todas las personas tienen la libertad de elegir un empleo y las condiciones en las que desean trabajar. Esto incluye el derecho a una remuneración justa y suficiente que garantice una vida digna para el trabajador y su familia. La Constitución busca que nadie sea privado de la oportunidad de trabajar y que se eliminen las barreras que impiden el acceso a un empleo en igualdad de condiciones.

El Artículo 23° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es una prioridad para el Estado. Este artículo le asigna al Estado la responsabilidad de crear las condiciones necesarias para el progreso social y económico. Ello se logra principalmente a través de dos mecanismos clave: el fomento del empleo productivo y la educación para el trabajo.

³ <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>

- **Fomento del Empleo Productivo**

Este principio constitucional exige que el Estado no solo promueva la creación de puestos de trabajo, sino que estos sean de calidad, es decir, que ofrezcan salarios dignos, seguridad social, un ambiente laboral seguro y respeto por los derechos laborales. El empleo productivo es aquel que contribuye al desarrollo de la economía y permite a los trabajadores mejorar su calidad de vida. Para cumplir con este mandato, el Estado implementa diversas políticas, como la promoción de las micro y pequeñas empresas (MYPE), la formalización del empleo y la inversión en proyectos que generen puestos de trabajo sostenibles.

- **Educación para el Trabajo**

La Constitución también enfatiza la importancia de la educación para el trabajo. Esto significa que el Estado debe garantizar que los ciudadanos adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para insertarse en el mercado laboral y adaptarse a sus constantes cambios. Esto incluye la formación técnica y profesional, la capacitación continua y la reconversión laboral. La meta es que la fuerza laboral peruana sea competitiva y productiva, lo que a su vez impulsa el crecimiento económico y mejora los ingresos de los trabajadores. La iniciativa legislativa para una nueva escala remunerativa en el Poder Judicial se alinea con este principio, pues busca que la remuneración sea un reflejo justo de la preparación y las responsabilidades del personal, incentivando así la capacitación y la excelencia profesional.

El artículo 24 señala: *"El trabajador tiene derecho a remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual".*

La mención del Poder Judicial sirve para dos propósitos principales:



1. **Principio de Equidad Interinstitucional:** Ambas instituciones, el Poder Judicial, forman parte del sistema de justicia. La Ley Orgánica del Poder judicial reconoce implícitamente que, para que el personal cumpla con sus funciones vitales (defender la legalidad, proteger los derechos y perseguir el delito), debe tener condiciones laborales dignas. Extender este principio al personal del Poder Judicial, que también es fundamental para la administración de justicia, no es solo lógico, sino también una cuestión de equidad. No se puede esperar que dos entidades con responsabilidades tan interconectadas tengan un personal con condiciones salariales tan dispares.
 2. **Necesidad de un Sistema de Justicia Coherente:** La desmotivación y la fuga de talento del Poder Judicial, impulsadas por salarios bajos, afectan directamente la colaboración interinstitucional y la eficiencia del sistema en su conjunto. Si una parte del engranaje del sistema de justicia está debilitada, todo el sistema se resiente. La iniciativa legislativa busca fortalecer el pilar judicial para que la justicia sea impartida de manera más eficiente, lo que complementa y mejora el trabajo de los trabajadores jurisdiccionales y administrativos. Por lo tanto, garantizar salarios justos en el Poder Judicial es una medida que beneficia a todo el sistema de justicia del país.
- El **Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Fomento del Empleo⁴** es un marco legal crucial que sustenta la iniciativa legislativa. Aunque se asocia principalmente con el sector privado, su aplicación al personal del Poder Judicial lo convierte en un argumento central para la propuesta de nueva escala salarial. Este decreto no solo establece derechos laborales básicos como la seguridad social y la estabilidad, sino que también implica la obligación de garantizar que la remuneración del personal sea justa y proporcional a sus responsabilidades.

4

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/I_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/I_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

a). La Remuneración como Derecho Fundamental

La aplicación del Decreto Legislativo N° 728 al personal del Poder Judicial refuerza la idea de que la remuneración justa no es un simple beneficio, sino un derecho laboral fundamental. La iniciativa legislativa busca precisamente corregir una falla en la aplicación de este principio: el sueldo del personal judicial, a pesar de las altas responsabilidades que implica su labor, no está alineado con lo que perciben otros trabajadores que también se rigen por esta ley en entidades similares, como el Ministerio Público⁵. La propuesta legislativa, por lo tanto, no es un capricho, sino un intento de hacer cumplir el derecho fundamental de la igualdad y al asegurar que la remuneración de estos trabajadores sea un reflejo justo de sus funciones.

b). Promoción del Empleo Productivo y Estabilidad

El nombre de la ley, "Fomento del Empleo", sugiere su propósito de crear un mercado laboral productivo y estable. Una remuneración equitativa es clave para lograr esto. La iniciativa legislativa busca fomentar la estabilidad laboral al reducir la rotación de personal y la fuga de talento, problemas causados por salarios bajos. Al garantizar un salario competitivo, el Poder Judicial puede retener a sus trabajadores más calificados, lo que se traduce en un servicio de justicia más eficiente y confiable. En este sentido, la propuesta de ley no solo beneficia a los trabajadores, sino que fortalece la institución y, por extensión, a todo el sistema de justicia.

- La **Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto⁶**, es el marco normativo que le da viabilidad a la iniciativa

⁵

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4BDDF56CDA05257E22D0538D4C/\\$FILE/I_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4BDDF56CDA05257E22D0538D4C/$FILE/I_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

⁶



legislativa. Al establecer los mecanismos para la gestión presupuestaria, esta ley no solo regula el gasto público, sino que también ofrece un camino legal y formal para la aprobación de la nueva escala remunerativa del Poder Judicial.

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

La presente iniciativa legislativa no vulnera ninguna disposición constitucional ni el marco legal vigente; por el contrario, se alinea con los principios fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú, especialmente en lo que respecta al derecho a una remuneración justa y equitativa para todos los trabajadores, incluidos aquellos del sector público.

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

VI. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

El **análisis de costo/beneficio** es la herramienta financiera utilizada para evaluar la viabilidad del proyecto. Se basa en una fórmula simple que compara los beneficios esperados con los costos proyectados, ambos ajustados a su valor presente.

- Los beneficios son iguales y superior a los costos. No se espera una ganancia, pero el proyecto puede ser aceptable si existen otros motivos estratégicos.
- **Si el resultado es menor los costos** superan los beneficios. En resumen, esta fórmula es fundamental para tomar decisiones informadas, ya que garantiza que los recursos se inviertan en proyectos que ofrezcan un retorno positivo.

El comportamiento del presupuesto asignado al poder judicial desde el año 2015 hasta la fecha, con se ve en el cuadro.

04.- Poder Judicial	Año	PIA	PIM	Devengado	Girado	Revertido	Avance	Mes
	2025	3,930,668,347	3,968,018,296	2,653,176,027	2,610,093,278		66.9	setiembre
	2024	3,659,495,485	3,678,355,179	3,580,575,790	3,576,127,426	102,227,753	97.3	diciembre
	2023	3,416,910,462	3,581,410,164	3,472,239,805	3,466,824,57	114,585,594	97.0	diciembre
	2022	3,185,867,103	3,169,460,209	3,093,074,723	3,087,890,259	81,569,950	97.6	diciembre
	2021	3,069,464,580	2,987,440,14	2,909,450,697	2,909,450,697	77,989,443	97.4	diciembre
04.- Poder Judicial	2020	2,902,463,788	3,073,065,53	2,761,694,487	2,756,974,366	316,091,164	89.9	diciembre
	2019	2,539,997,980	2,744,401,233	2,627,206,925	2,621,840,42	122,560,813	95.7	diciembre
	2018	2,290,317,387	2,487,324,456	2,382,303,799	2,378,144,699	109,179,757	95.8	diciembre
	2017	2,073,968,818	2,296,082,568	2,218,164,165	2,213,648,437	82,434,131	96.6	diciembre
	2016	1,820,524,120	2,123,804,552	2,086,226,579	2,080,460,065	43,344,487	98.2	diciembre
	2015	1,710,843,221	1,877,200,604	1,853,790,159	1,850,799,372	26,401,232	98.8	diciembre

Elaboracion en base a los datos de la consulta amigable del MEF.

La presente iniciativa legislativa no generaría gastos adicionales al tesoro público, debido a que se financia con cargo a los Recursos Directamente Recaudados del PODER JUDICIAL.

Costos directos:

- **Aumento de la masa salarial:** Este es el costo más evidente. La nueva escala salarial requerirá una inversión económica considerable para aumentar los ingresos del personal del Poder Judicial. La ley establece que esta implementación se financiará con los recursos directamente recaudados por el propio Poder Judicial, sin solicitar fondos adicionales al Tesoro Público. Esto implica que, aunque no se

extraen fondos de otras áreas del Estado, la entidad deberá reorientar sus propios recursos para cubrir este gasto.

Beneficios intangibles y de calidad de servicio:

- **Retención de talento:** Al ofrecer salarios justos y competitivos, el Poder Judicial podrá retener a su personal más calificado y experimentado. Esto reducirá la alta rotación y la fuga de talento que se mencionan en la propuesta, lo que a su vez mantendrá la continuidad y el conocimiento institucional.
- **Mejora del clima laboral:** La equidad salarial aumentará la motivación y moral de los empleados. Un personal más satisfecho y valorado tiende a ser más productivo y eficiente, lo que se traduce en una mejor atención y una resolución de casos más rápida.
- **Mayor calidad en el servicio de justicia:** Un personal mejor remunerado y motivado es fundamental para una administración de justicia más eficaz, rápida y de mayor calidad. Esto refuerza la credibilidad del Poder Judicial y el Estado de derecho.
- **Fortalecimiento de la autonomía judicial:** Al dignificar los salarios de sus trabajadores, el Poder Judicial fortalece su independencia. Reduce la vulnerabilidad del personal a la corrupción y legitima su rol como un pilar fundamental del Estado, lo que contribuye al progreso social y económico del país.

Conclusión del Análisis de Costo/Beneficio

En conclusión, el análisis de costo/beneficio de la propuesta para una nueva escala salarial en el Poder Judicial demuestra que, a pesar de los costos directos que implica la reorientación de recursos, los beneficios a largo plazo justifican plenamente la inversión.

Aunque el proyecto representa un costo monetario considerable, la viabilidad reside en su financiamiento a través de los propios recursos del Poder Judicial, lo que evita una carga financiera adicional para el Estado.



Los beneficios superan con creces los costos, ya que la iniciativa no solo se enfoca en la retribución económica, sino que genera un impacto positivo en la operatividad del sistema de justicia. Al garantizar remuneraciones justas, la ley fortalecerá la retención de talento, mejorará el clima laboral y, de manera crucial, elevará la calidad del servicio que se ofrece a la ciudadanía.

En última instancia, la implementación de esta medida es un paso necesario para dignificar la labor del personal del Poder Judicial, lo que fortalece la autonomía de la institución y contribuye a un servicio de justicia más eficaz y equitativo para todos. El proyecto es **económicamente viable** y crea valor.

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

La presente iniciativa legislativa es compatible con las políticas económicas, sociales, culturales, para contribuir a superar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible del Perú. Con este objetivo el Estado garantiza: **II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación⁷ Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades; aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

- **Política de Estado 10.** Reducción de la pobreza: Al garantizar una remuneración justa, la ley contribuye a mejorar los ingresos del personal judicial, lo que impacta directamente en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Una remuneración digna es una medida concreta para combatir la pobreza y la vulnerabilidad económica.

⁷ <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIOP/agenda2024/files/rlc-06-24-25.pdf>

- **Política de Estado 11.** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación: La iniciativa busca corregir la disparidad salarial que existe entre los trabajadores del Poder Judicial y los de otras entidades del Estado con responsabilidades similares. Al equiparar los salarios, se garantiza la igualdad de oportunidades económicas, eliminando una forma de discriminación que se basa en la institución en la que se trabaja.

- **Política de Estado 14.** Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo
 - a). fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales;
 - (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos;
 - (ii) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.