



SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA SUTJNJ

San Isidro, 03 de diciembre de 2025

Carta N° 123-2025-JRPL-SG-SUTJNJ/JNJ

Señor
GIOVANNI CARLO ANTONIO FORNO FLÓREZ
Oficial Mayor
Congreso de la República
Presente. -

Asunto : Remisión de propuesta alternativa de escala remunerativa del personal administrativo de la JNJ

Referencia : Proyecto de Ley N.º 13363/2025-JNJ, presentado el 26/11/2025

De nuestra consideración:

La Junta Directiva del Sindicato Único de Trabajadores de la Junta Nacional de Justicia –SUTJNJ–, **en representación de nuestros afiliados**, se dirige a usted para poner en su conocimiento una situación de especial preocupación que afecta directamente a los trabajadores administrativos sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728.

Hemos tomado conocimiento, a través del portal institucional del Congreso de la República, de que la Junta Nacional de Justicia ha remitido el Proyecto de Ley N.º 13363/2025-JNJ. En lo referido a la aprobación de una nueva escala remunerativa para el personal administrativo bajo el régimen del DL 728, dicho proyecto **no ha contado con la participación de los trabajadores ni de sus representantes sindicales**, pese a tratarse de un aspecto que incide de manera directa en sus condiciones laborales.

Asimismo, debemos expresar con absoluta claridad que **no compartimos la propuesta presentada**, por cuanto resulta inequitativa, técnicamente deficiente y carente de correspondencia con la estructura institucional vigente.

Conforme se detalla en el documento adjunto, la escala propuesta presenta incrementos desproporcionados que **privilegian únicamente a los niveles jerárquicos superiores**, mientras otorgan aumentos mínimos —e incluso meramente simbólicos— al personal técnico, secretarial y profesional que sostiene la operación cotidiana de la institución. Ello contraviene los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad que deben orientar toda política remunerativa en el sector público.

Adicionalmente, el texto contiene **errores técnicos graves**, como la incorporación de un cargo inexistente en la estructura orgánica de la JNJ (Jefe de Oficina General), ausente en todos los instrumentos de gestión institucional —AIRSHP del MEF, CAP-P, Manual de Perfiles de Puesto y Reglamento de Organización y Funciones—, al cual se asigna incluso una remuneración superior a la de cargos directivos vigentes. A ello se suma la omisión de cargos que sí existen y que forman parte de la escala aprobada mediante Decreto Supremo N.º 065-2018-EF, evidenciando la falta de rigor de la propuesta elevada al Congreso.



SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA SUTJNJ

Nuestra propuesta de escala remunerativa se sustenta, entre otros criterios, en lo siguiente:

La comparación con las remuneraciones del Tribunal Constitucional y la Contraloría General de la República muestra una curva ascendente de ingresos en dichas entidades, **tendencia que no se replica en la propuesta de la JNJ**, pese a que se invocan criterios de equidad para justificarla. Debe recordarse, además, que la escala vigente de la JNJ ya se encuentra por debajo de la aplicada actualmente en el Tribunal Constitucional. Esta brecha se ampliará significativamente debido a la Ley N.º 32486, publicada el 03 de noviembre de 2025, que exceptuó al Tribunal Constitucional de las restricciones contenidas en los artículos 6, 8 y 9 de la Ley N.º 32185, autorizándole a aprobar una nueva escala remunerativa y a convocar un **Concurso de Méritos para Traslado Cerrado**, lo cual incrementará aún más la distancia respecto del personal de la JNJ, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

COMPARATIVO ACTUAL DE ESCALAS DE LA DE LA JNJ, TC y CGR

N.º	CATEGORÍAS Y/O CARGOS	JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA (1)	TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2)	CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (3)
1	SG / DG	S/ 15,600.00	S/ 27,000.00	S/ 24,500.00
2	DIRECTOR	S/ 14,700.00	S/ 21,000.00	S/ 18,500.00
3	PROCURADOR PÚBLICO	S/ 14,700.00	S/ 21,000.00	S/ 18,500.00
4	JEFE DE OFICINA / ASESOR I	S/ 14,700.00	S/ 21,000.00	S/ 18,500.00
5	JEFE DE ÁREA /JEFE DE UNIDAD/ SUB DIRECTOR	S/ 12,000.00	S/ 19,200.00	S/ 14,500.00
6	ASESOR	S/ 11,400.00	S/ 19,200.00	S/ 12,500.00
7	PROFESIONAL A	S/ 10,000.00	S/ 19,200.00	S/ 12,500.00
8	PROFESIONAL B	S/ 9,000.00	S/ 16,200.00	S/ 11,500.00
9	PROFESIONAL C	S/ 8,000.00	S/ 12,000.00	S/ 10,500.00
10	TÉCNICO A	S/ 6,500.00	S/ 6,720.00	S/ 4,500.00
11	SECRETARIA I	S/ 6,500.00	S/ 6,720.00	S/ 4,500.00
12	SECRETARIA	S/ 5,000.00	-	S/ 4,500.00
13	TÉCNICO B	S/ 4,400.00	S/ 6,720.00	S/ 4,000.00
14	TÉCNICO C	S/ 4,000.00	S/ 5,400.00	S/ 3,500.00

(1) Decreto Supremo N.º 065-2018-EF

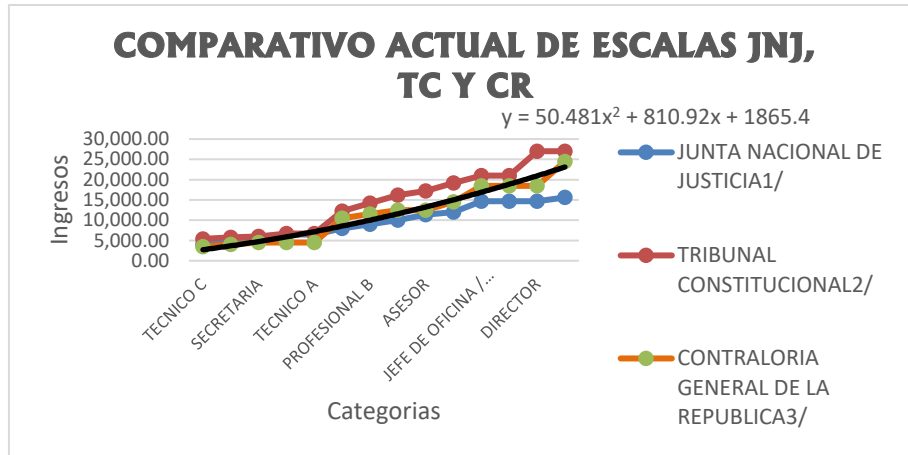
(2) Resolución Administrativa 135-2025-P/TC - Ley 32486

(3) Resolución de Contraloría N.º 439-2018-CG

Cabe precisar que, los cargos y remuneraciones previstas son los equivalentes en las 03 instituciones y en el caso de la JNJ corresponden a los cargos presupuestados y ocupados.



SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA SUTJNJ



En atención a lo expuesto, remitimos a su despacho una **propuesta alternativa de escala remunerativa**, construida con estricto criterio técnico, respeto a los instrumentos de gestión vigentes y enfoque de equidad. Solicitamos que dicha propuesta pueda ser considerada:

- **Como texto sustitutorio** del tramo correspondiente del Proyecto de Ley N.º 13363/2025-JNJ; o, en su defecto,
- **Como Proyecto de Ley independiente**, que corrija las inequidades y deficiencias detectadas y permita un tratamiento normativo adecuado para el personal administrativo de la JNJ.

Agradeceremos que la propuesta pueda ser derivada a las instancias técnicas pertinentes del Congreso de la República para su evaluación, análisis y eventual incorporación en el trámite legislativo.

Renovamos nuestra plena disposición para participar en las mesas de trabajo que resulten necesarias, a fin de asegurar que cualquier iniciativa legislativa garantice justicia remunerativa, coherencia técnica y respeto a la estructura institucional de la JNJ. Sin otro particular, y quedando a la espera de la atención del presente, nos despedimos.

Atentamente,

JOSÉ RUBÉN PECHE LEYVA
Secretario General
SUTJNJ



SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA SUTJNJ

PROPUESTA DE NUEVA ESCALA REMUNERATIVA DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA

N.º	CATEGORÍAS Y/O CARGOS	PROPUESTA SUTJNJ
1	SECRETARIO GENERAL	S/ 23,000.00
2	DIRECTOR GENERAL	S/ 23,000.00
3	JEFE DE GABINETE *	S/ 21,000.00
4	ASESOR II *	S/ 21,000.00
5	DIRECTOR	S/ 21,000.00
6	PROCURADOR PÚBLICO	S/ 21,000.00
7	JEFE DE OFICINA	S/ 21,000.00
8	ASESOR I	S/ 21,000.00
9	ASESOR	S/ 19,200.00
10	SUB DIRECTOR *	S/ 19,200.00
11	JEFE DE UNIDAD	S/ 19,200.00
12	PROFESIONAL A	S/ 19,200.00
13	PROFESIONAL B *	S/ 16,200.00
14	PROCURADOR PÚBLICO ADJUNTO	S/ 16,200.00
15	JEFE DE AREA	S/ 16,200.00
16	PROFESIONAL C	S/ 12,000.00
17	TÉCNICO A	S/ 8,000.00
18	SECRETARIA I	S/ 8,000.00
19	SECRETARIA **	S/ 6,720.00
20	TÉCNICO B	S/ 6,720.00
21	TÉCNICO C	S/ 6,000.00

* Cargos previstos en el Cuadro Analítico de Personal-Provisional (CAP-P) pero que no están ni presupuestados ni ocupados.

** Cargo inexistente en el CAP-P

**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA
APROBACIÓN DE UNA NUEVA ESCALA
REMUNERATIVA DEL PERSONAL BAJO EL
RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º
728 DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA**

El Congresista de la República, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa reconocido en el artículo 102º inciso 1) y 107º de la Constitución Política del Perú y conforme a lo establecido en los artículos 22 literal e) y 75 del Reglamento del Congreso, presenta el siguiente Proyecto de Ley, que tiene por finalidad autorizar la aprobación de una nueva escala remunerativa para el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 de la Junta Nacional de Justicia (JNJ).

FÓRMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE AUTORIZA LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA
DEL PERSONAL BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728 DE LA
JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA**

Artículo 1.- Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto autorizar la aprobación de una nueva escala remunerativa para el personal que labora bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 en la Junta Nacional de Justicia, a fin de garantizar la equidad salarial y recuperar el poder adquisitivo afectado por la inflación acumulada en los últimos años.

Artículo 2.- Nueva escala remunerativa para los trabajadores del régimen laboral privado de la Junta Nacional de Justicia

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas a aprobar la nueva escala de ingresos para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 de la Junta Nacional de Justicia, para lo cual realiza las modificaciones presupuestales a nivel institucional para implementarla y la exceptúa de la aplicación de los artículos que regulan los ingresos del personal y las Medidas en materia de modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático.

Artículo 3.- Financiamiento

La implementación de la nueva escala remunerativa se financia con cargo al presupuesto institucional de la Junta Nacional de Justicia, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

La JNJ queda facultada para realizar las modificaciones presupuestarias que resulten necesarias a nivel funcional programático.

Artículo 4.- Coordinación y disposiciones complementarias.

El Ministerio de Economía y Finanzas y la Junta Nacional de Justicia adoptarán las medidas administrativas, presupuestales y normativas necesarias para la ejecución de la presente Ley, priorizando la sostenibilidad fiscal y la equidad remunerativa dentro del sistema de justicia.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

ANTECEDENTES

La reciente presentación del Proyecto de Ley N.º 12954/2025-CR puso de manifiesto una problemática estructural vinculada a las remuneraciones del personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 que presta servicios en la Junta Nacional de Justicia (JNJ).

Si bien dicho proyecto fue posteriormente retirado, su sola presentación permitió evidenciar la necesidad impostergable de efectuar una revisión integral, técnica y exhaustiva de la estructura salarial de la institución. El retiro de la iniciativa legislativa, sin embargo, implicó dejar de lado un aspecto de singular relevancia, referido a la posibilidad de establecer una nueva escala remunerativa para el personal de la JNJ, componente que resultaba esencial para corregir las inequidades existentes entre los distintos grupos ocupacionales de la entidad.

Debe destacarse que el contenido del proyecto, en ese aspecto, circunscribía los ajustes remunerativos únicamente a los cargos de dirección y jefatura, excluyendo de sus alcances al resto del personal —profesional, técnico y administrativo— que conforma la mayoría de la organización. Tal limitación resulta contraria a los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad que deben regir la política salarial en el sector público, en tanto perpetúa brechas retributivas entre servidores que cumplen funciones y responsabilidades de similar valor institucional.

Asimismo, del análisis detallado de la iniciativa se advertía que los cargos de nivel operativo y profesional no solo quedaban excluidos de cualquier incremento, sino que además se hacían referencias a posiciones no contempladas en la estructura orgánica vigente, lo que generaba cuestionamientos respecto de la coherencia normativa y la viabilidad técnica del planteamiento.

La comparación del esquema remunerativo de la JNJ con el de otras entidades autónomas del sistema constitucional pone de relieve una disparidad significativa. En dichas instituciones, los procesos de actualización de escalas salariales se realizan de manera comprensiva, considerando la totalidad del personal, con el propósito de preservar la motivación, eficiencia y competitividad del recurso humano. En cambio, la propuesta retirada carecía de un enfoque integral, evidenciando una omisión que afecta los principios de igualdad, mérito y justicia remunerativa.

En ese contexto, resulta indispensable promover la formulación y aprobación de una nueva norma con rango de ley que disponga la actualización de la escala remunerativa de la totalidad de los servidores públicos de la JNJ sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 728.

Dicha reforma debe orientarse a garantizar una retribución justa, equitativa y proporcional a las funciones, responsabilidades y niveles de especialización de cada puesto, fortaleciendo así la estabilidad institucional, la transparencia en la gestión de los recursos humanos y la profesionalización del servicio. Solo a través de una política remunerativa moderna, coherente y sostenible podrá asegurarse que la JNJ cumpla con eficiencia, independencia y probidad el mandato constitucional que le ha sido conferido.

Cabe resaltar que, en el actual contexto del sector público, se vienen aprobando diversas escalas remunerativas orientadas a nivelar las retribuciones de personal que, por muchos años, han permanecido relegadas. Estas medidas buscan corregir distorsiones acumuladas en el tiempo y garantizar condiciones equitativas de compensación en función de la responsabilidad, especialización y aporte institucional de los servidores públicos. En ese marco, la situación del personal de la JNJ requiere ser abordada con similar enfoque de justicia y equidad salarial.

La comparación del esquema remunerativo de la JNJ con el de otras entidades autónomas del sistema constitucional pone de relieve una disparidad significativa. En dichas instituciones, los procesos de actualización de escalas salariales se realizan de manera comprensiva, considerando la totalidad del personal, con el propósito de preservar la motivación, eficiencia y competitividad del recurso humano. En cambio, la propuesta retirada carecía de un enfoque integral, evidenciando una omisión que afecta los principios de igualdad, mérito y justicia remunerativa.

En ese contexto, resulta indispensable promover la formulación y aprobación de una nueva norma con rango de ley que disponga la actualización de la escala remunerativa de la totalidad de los servidores públicos de la JNJ sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 728.

Dicha reforma debe orientarse a garantizar una retribución justa, equitativa y proporcional a las funciones, responsabilidades y niveles de especialización de cada puesto, fortaleciendo así la estabilidad institucional, la transparencia en la gestión de los recursos humanos y la profesionalización del servicio. Solo a través de una política remunerativa moderna, coherente y sostenible podrá asegurarse que la JNJ cumpla con eficiencia, independencia y probidad el mandato constitucional que le ha sido conferido.

INTRODUCCIÓN

La Junta Nacional de Justicia (JNJ) se configura como un órgano constitucional autónomo de imprescindible importancia dentro del Estado peruano. Tiene la responsabilidad de gestionar aspectos fundamentales del sistema judicial y de control del país: la selección, nombramiento, evaluación, ratificación y supervisión disciplinaria de jueces y fiscales. Gracias a sus funciones, la institución garantiza la meritocracia, la independencia del Poder Judicial y la probidad en el ejercicio de las funciones jurisdiccionales y fiscales, pilares esenciales para la justicia y la protección de los derechos ciudadanos.

Además, la JNJ tiene bajo su competencia nombrar a los responsables de instituciones clave como la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), así como a los jefes de las Autoridades Nacionales de Control en el Poder Judicial y en el Ministerio Público. Estas atribuciones, de gran impacto social e institucional, exigen un equipo altamente calificado, con profesionales y directivos que tengan la estabilidad laboral y condiciones que favorezcan un desempeño eficiente y ético.

El éxito y la legitimidad de sus decisiones dependen en gran medida de las condiciones laborales de su personal especializado. La estabilidad, motivación y competencia de estos actores se relacionan estrechamente con un régimen remunerativo que sea justo, actualizado y en línea con la complejidad de sus tareas. En ese marco, cabe destacar que la JNJ cuenta con personal contratado bajo el régimen del D.L. N.º 728, similar a las reglas del empleo privado, que garantiza derechos laborales fundamentales como la

estabilidad, la negociación colectiva y una remuneración justa. Esto, sin embargo, no ha sido suficiente para mantener la competitividad y la motivación del personal, especialmente en un contexto donde las funciones de la institución han ido en aumento en términos de volumen y complejidad.

Desde su creación y desde que asumió formalmente sus funciones tras la declaración de estado de emergencia y la subsecuente reestructuración del extinto Consejo Nacional de la Magistratura, la Junta Nacional de Justicia ha demostrado un compromiso firme y digno de reconocimiento en el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales. La institución ha trabajado con eficiencia y responsabilidad en tareas fundamentales, tales como garantizar que la selección, nombramiento, evaluación, ratificación y control disciplinario de jueces y fiscales se lleven a cabo con criterios de mérito, independencia y transparencia. Estas funciones son clave para fortalecer la legitimidad y credibilidad del sistema judicial y fiscal, pilares esenciales para el Estado de Derecho y la protección efectiva de los derechos ciudadanos.

Sin embargo, en el transcurso del tiempo, la carga de trabajo y la naturaleza de las responsabilidades asignadas a la JNJ han experimentado un incremento considerable. Además de cumplir con sus competencias originales, la institución recibió un mandato adicional que implicó revisar diversos procesos y actuaciones administrativas que llevaron a cabo sus antecesores, con el fin de verificar su legalidad, corregir errores y asegurar la transparencia y legitimidad de todos los procedimientos previos. Este encargo adicional, no previsto inicialmente, ha implicado una carga sustantiva tanto en el plano técnico especializado como en las gestiones administrativas, poniendo a prueba la capacidad institucional de la JNJ para mantener los estándares de calidad y eficiencia en sus funciones.

A pesar de las dificultades derivadas de esta prolongada sobrecarga laboral y los desafíos propios de su compleja naturaleza, la JNJ ha logrado mantener un nivel de desempeño ejemplar, actuando con solvencia y ética en todos sus ámbitos de responsabilidad. No obstante, uno de los principales obstáculos que enfrenta para sostener estos logros a largo plazo es la limitación de sus recursos humanos, en particular, la falta de una revisión y actualización de su escala remunerativa, aprobada en 2018. La estructura salarial vigente no refleja las demandas actuales ni la magnitud de las responsabilidades que la institución debe afrontar en un entorno judicial y fiscal que exige mayor especialización, eficiencia y compromiso.

Es fundamental entender que la sostenibilidad del desempeño eficiente de la JNJ requiere, ante todo, una modificación estructural en su esquema salarial. La actualización de su régimen remunerativo no solo es en una cuestión de justicia económica para sus servidores, sino que también resulta esencial para mantener y potenciar cuadros técnicos y profesionales altamente calificados, capaces de afrontar con éxito las nuevas y más complejas funciones que la ley y la realidad institucional exigen. La naturaleza de estas funciones, de carácter estratégico y constitucional, demandas profesionales motivados, estables y con una retribución que sea proporcional a sus responsabilidades y al nivel de especialización requerido.

Desde un enfoque macroeconómico, los cambios en el contexto nacional e internacional han sido notorios en los últimos años. La inflación acumulada, la constante escalada del costo de vida y la evolución del mercado laboral público y privado han generado un desfase importante entre las remuneraciones actuales y las condiciones reales de subsistencia y competencia del personal. Esta situación, que no ha sido corregida de manera adecuada, ha debilitado la capacidad del personal para cubrir sus necesidades básicas, afectando su motivación y, en consecuencia, su compromiso con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En virtud de ello, la actualización de la escala salarial no solo debe contemplarse como una reivindicación justa para los servidores, sino también como una estrategia institucional para preservar la operatividad, la integridad técnica y la ética que caracterizan a la JNJ. La falta de una revisión salarial en proporción al crecimiento del trabajo y los riesgos inherentes a sus funciones puede disminuir la calidad del servicio y limitar la independencia de la institución, que se basa en un personal competente y motivado.

Actualmente, el personal que trabaja bajo el régimen del D.L. N.º 728 percibe remuneraciones que, en términos reales, han quedado rezagadas respecto al aumento en la carga laboral, las responsabilidades y el costo de vida. Algunas otras instituciones del sistema de justicia y de control han avanzado en la modernización de sus escalas, implementando ajustes recientes o nuevas configuraciones que reflejan mejor la exigencia de sus funciones. La falta de una actualización comparable en la JNJ puede derivar en un deterioro del capital humano necesario, generando brechas en la motivación, la estabilidad y la capacidad de atraer talento altamente calificado, elementos imprescindibles para el cumplimiento de su misión constitucional.

Este desfase salarial también podría poner en peligro la autonomía institucional, pues una remuneración insuficiente y desactualizada dificulta la formación de equipos profesionales competentes y comprometidos con la independencia de funciones. La precariedad en los beneficios económicos puede generar una fuga de talento, dificultando mantener un equipo técnico sólido que garantice una gestión eficaz y responsable.

La Junta Nacional de Justicia para el cabal cumplimiento de sus funciones constitucionales y su objetivo fundacional de garantizar la justicia, requiere asegurar condiciones laborales dignas, competitivas y proporcionales a las funciones ejercidas. Esta necesidad se alinea con los principios de equidad remunerativa, eficiencia en el gasto público y el respeto irrestricto a los derechos laborales establecidos en la legislación vigente, y se ve reforzada por el reciente precedente de aprobación de escalas remunerativas para organismos análogos, lo cual valida la factibilidad normativa, financiera y presupuestal para la implementación de medidas similares.

El régimen remunerativo del personal de la Junta Nacional de Justicia enfrenta un desfase estructural y crónico que compromete la calidad del servicio y la gestión del talento humano. Esta problemática se origina en la desalineación de la compensación con la realidad económica actual, impulsada por una combinación de rigidez legal, restricciones presupuestales y el impacto directo de la inflación sostenida.

FACTORES CRÍTICOS DEL DESFASE REMUNERATIVO

El deterioro progresivo del poder adquisitivo del personal de la JNJ es consecuencia de tres elementos interrelacionados que obstaculizan la actualización salarial:

La primera dificultad que enfrenta la actualización de las escalas salariales en el sector público es la rigidez normativa y legal. Toda modificación en materia remunerativa requiere de una autorización expresa mediante ley, lo que convierte el procedimiento en un proceso altamente restrictivo y sujeto a decisiones de naturaleza política. Esta condición ha generado que las escalas salariales permanezcan inalterables durante largos periodos, imposibilitando la realización de ajustes técnicos oportunos incluso cuando se producen variaciones significativas en el entorno socioeconómico.

A ello se suman las restricciones presupuestales cíclicas impuestas por las Leyes Anuales de Presupuesto, que establecen limitaciones explícitas a cualquier modificación de las remuneraciones. Si bien estas medidas se sustentan en el principio de disciplina fiscal, su aplicación rígida y sin mecanismos de excepción o revisión técnica ha tenido como consecuencia la imposibilidad de efectuar reajustes razonables y necesarios para compensar los efectos de la inflación acumulada.

Finalmente, se evidencia una afectación directa por la pérdida del poder adquisitivo derivada de la inflación sostenida. Desde el año 2018, el país ha atravesado un contexto inflacionario persistente y considerable que, según las cifras del Banco Central de Reserva del Perú, acumula una variación superior al 25 %. Este incremento ha generado una reducción real y significativa en el valor de las remuneraciones públicas, al punto que el ingreso de un servidor que en 2018 recibía una compensación adecuada equivale hoy a menos de tres cuartas partes de su valor original.

IMPACTO INSTITUCIONAL Y CONSECUENCIAS OPERATIVAS

Esta disparidad entre el alto nivel de responsabilidad intrínseco a los puestos en la JNJ y la retribución económica realmente percibida ha provocado un serio menoscabo en la estabilidad financiera del equipo humano. Como resultado directo de esta situación, se identifica una triple afectación: la motivación y el desempeño se ven disminuidos, ya que la sensación de una compensación desfasada deteriora el compromiso y la moral del personal; la retención del talento se complica notablemente, dificultando la permanencia de profesionales cualificados y con experiencia que optan por ofertas salariales más competitivas en otras áreas del Estado o en el sector privado; y, por extensión, la calidad del servicio se resiente, dado que la afectación al clima laboral y a las capacidades del personal impacta de forma negativa en la eficiencia y en la excelencia del servicio fundamental que la institución proporciona a la nación.

FUNDAMENTO NORMATIVO Y CONSTITUCIONAL DEL REAJUSTE

La desactualización remunerativa contraviene principios fundamentales de la legislación peruana en materia de administración pública y justicia, los cuales exigen una compensación que sea justa y equitativa. En primer lugar, la Constitución Política del Perú, en su artículo 139, reconoce la autonomía de los órganos que administran justicia. Esta prerrogativa fundamental implica la facultad intrínseca de contar con un régimen administrativo y remunerativo que sea plenamente adecuado a la alta naturaleza y complejidad de sus funciones, garantizando así su plena operatividad institucional. De igual forma, el Decreto Legislativo N.º 1442, que constituye el marco de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos, establece de manera imperativa que las remuneraciones deben regirse por los principios de equidad interna, competitividad externa y sostenibilidad fiscal. La situación actual de desfase salarial contraviene directamente los principios de equidad y competitividad al no lograr garantizar un tratamiento remunerativo que sea justo ni acorde con la realidad económica del mercado laboral y el costo de vida imperante.

Esta incongruencia se agrava al considerar la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, la cual exige que la compensación de los servidores públicos refleje de forma proporcional la responsabilidad, complejidad y condiciones inherentes al puesto de trabajo. La ausencia de mecanismos dinámicos de ajuste automático o de revisión periódica y técnica de las escalas desvirtúa por completo este mandato legal.

Al permitirse que escalas salariales que en su origen fueron adecuadas se vuelvan obsoletas debido a la inflación acumulada, se menoscaba irremediablemente el valor

real de la compensación y se incumple con la garantía de proporcionalidad exigida por la norma. En conclusión, la inactividad en la implementación de mecanismos de ajuste a lo largo del tiempo contradice el espíritu de la normativa vigente, la cual impone al Estado la obligación de asegurar una retribución que mantenga su valor real en el tiempo y guarde la debida correspondencia con las exigencias del puesto desempeñado.

La merma en la capacidad adquisitiva de las remuneraciones del sector estatal se ha erigido como uno de los desafíos cruciales para la perdurabilidad del empleo público en el Perú. En un escenario caracterizado por una inflación persistente, aunque no explosiva, la ausencia de instrumentos de actualización salarial resulta en la caducidad y el declive de la idoneidad de las escalas de pago como un medio de compensación equitativo.

La escalada inflacionaria registrada a partir de 2018 ha repercutido fundamentalmente en el encarecimiento de bienes de primera necesidad, tales como alimentos, vivienda, movilidad y servicios básicos. Este fenómeno ha erosionado la capacidad de consumo y ahorro de los servidores del Estado. A nivel macroeconómico, esta disminución del valor real no se limita a afectar el bienestar individual, sino que compromete la eficiencia operativa de las instituciones y la estabilidad general del sistema de empleo estatal.

En el contexto específico de la Junta Nacional de Justicia (JNJ), la devaluación del salario tiene una resonancia particularmente profunda. El personal de esta entidad desempeña labores que demandan un alto grado de pericia técnica, estricta reserva y una probidad ética inquebrantable. Un esquema de compensaciones obsoleto actúa como un factor de desaliento para la retención del talento y dificulta considerablemente la incorporación de profesionales con las calificaciones requeridas para mantener el rigor institucional.

Adicionalmente, el mantenimiento prolongado de las escalas remunerativas sin ajustes puede generar desequilibrios con otras instituciones del Estado. Dado que otros organismos pertenecientes al sistema de control y administración de justicia han implementado revisiones salariales más recientes, se corre el riesgo de crear disparidades que desvinculan la remuneración de la complejidad y el nivel de responsabilidad exigido.

ESCALA ACTUAL JNJ

N.º	CATEGORÍAS Y/O CARGOS	ESCALA ACTUAL JNJ
1	SECRETARIO GENERAL	S/ 15,600.00
2	DIRECTOR GENERAL	S/ 15,600.00
3	JEFE DE GABINETE *	S/ 15,600.00
4	ASESOR II *	S/ 15,000.00
5	DIRECTOR	S/ 14,700.00
6	PROCURADOR PÚBLICO	S/ 14,700.00
7	JEFE DE OFICINA	S/ 14,700.00
8	ASESOR I	S/ 14,700.00
9	SUB DIRECTOR *	S/ 12,500.00
10	PROCURADOR PÚBLICO ADJUNTO	S/ 12,500.00
11	JEFE DE AREA	S/ 12,000.00

12	JEFE DE UNIDAD	S/ 12,000.00
13	ASESOR	S/ 11,400.00
14	PROFESIONAL A	S/ 10,000.00
15	PROFESIONAL B *	S/ 9,000.00
16	PROFESIONAL C	S/ 8,000.00
17	TÉCNICO A	S/ 6,500.00
18	SECRETARIA I	S/ 6,500.00
19	SECRETARIA **	S/ 5,000.00
20	TÉCNICO B	S/ 4,400.00
21	TÉCNICO C	S/ 4,000.00

* Cargos previstos en el Cuadro Analítico de Personal-Provisional (CAP-P) pero que no están ni presupuestados ni ocupados.

** Cargo inexistente en el CAP-P

DISPARIDAD REMUNERATIVA EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA FRENTE A ORGANISMOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

La escala salarial actualmente en vigor para la Junta Nacional de Justicia (JNJ), que proviene del Decreto Supremo N.º 065-2018-EF (originalmente dictado para el extinto Consejo Nacional de la Magistratura), exhibe claras y marcadas disparidades al ser contrastada con la de otras instituciones de similar rango constitucional.

A pesar de que las estructuras de compensación de la Junta Nacional de Justicia fueron establecidas en el mismo año que las de otras entidades constitucionalmente autónomas, como la Contraloría General de la República y el Tribunal Constitucional, estas últimas han logrado una mejor adecuación a las condiciones económicas actuales. Dicha actualización les ha permitido salvaguardar la competitividad de sus esquemas remunerativos, especialmente en los puestos directivos y de mayor criticidad institucional. Debe señalarse, además, que a través de la Ley N.º 32486 se acaba de aprobar una nueva escala remunerativa más acorde con la realidad.

La JNJ comparte con estas instituciones un nivel análogo de relevancia constitucional, complejidad funcional y exigencia técnica. No obstante, se constata que las retribuciones económicas en la JNJ resultan sensiblemente inferiores en diversas categorías ocupacionales, aun cuando las exigencias en términos de rendimiento, dedicación exclusiva y discreción profesional son plenamente equiparables.

Esta diferencia salarial sostenida genera un evidente deterioro del principio de equidad externa, al producir una falta de armonía entre organismos que ostentan el mismo rango constitucional. Ello repercute directamente en la capacidad de la JNJ para atraer, retener y motivar personal altamente calificado, debilitando su competitividad institucional y comprometiendo, en última instancia, la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones constitucionales.

COMPARATIVO ACTUAL DE ESCALAS DE LA DE LA JNJ, TC y CGR

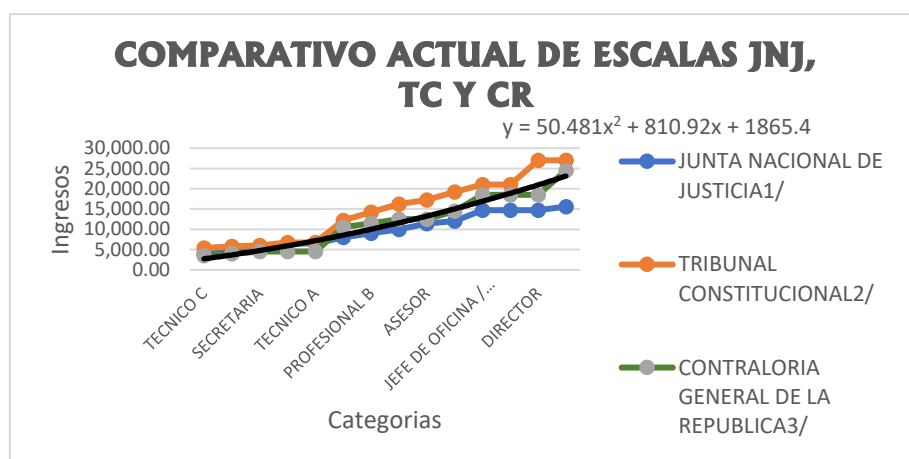
N.º	CATEGORÍAS Y/O CARGOS	JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA (1)	TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2)	CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (3)
1	SG / DG	S/ 15,600.00	S/ 27,000.00	S/ 24,500.00
2	DIRECTOR	S/ 14,700.00	S/ 21,000.00	S/ 18,500.00
3	PROCURADOR PÚBLICO	S/ 14,700.00	S/ 21,000.00	S/ 18,500.00
4	JEFE DE OFICINA / ASESOR I	S/ 14,700.00	S/ 21,000.00	S/ 18,500.00
5	JEFE DE ÁREA / JEFE DE UNIDAD/ SUB DIRECTOR	S/ 12,000.00	S/ 19,200.00	S/ 14,500.00
6	ASESOR	S/ 11,400.00	S/ 19,200.00	S/ 12,500.00
7	PROFESIONAL A	S/ 10,000.00	S/ 19,200.00	S/ 12,500.00
8	PROFESIONAL B	S/ 9,000.00	S/ 16,200.00	S/ 11,500.00
9	PROFESIONAL C	S/ 8,000.00	S/ 12,000.00	S/ 10,500.00
10	TÉCNICO A	S/ 6,500.00	S/ 6,720.00	S/ 4,500.00
11	SECRETARIA I	S/ 6,500.00	S/ 6,720.00	S/ 4,500.00
12	SECRETARIA	S/ 5,000.00	-	S/ 4,500.00
13	TÉCNICO B	S/ 4,400.00	S/ 6,720.00	S/ 4,000.00
14	TÉCNICO C	S/ 4,000.00	S/ 5,400.00	S/ 3,500.00

(1) Decreto Supremo N.º 065-2018-EF

(2) Resolución Administrativa 135-2025-P/TC - Ley 32486

(3) Resolución de Contraloría N.º 439-2018-CG

Cabe precisar que, los cargos y remuneraciones previstas son los equivalentes en las 03 instituciones y en el caso de la JNJ corresponden a los cargos presupuestados y ocupados.



Por lo expuesto, la adecuación y puesta al día de la escala remunerativa de la JNJ constituye una acción indispensable para reestablecer la cohesión y el balance dentro del marco del sistema institucional peruano.

Con base en la justificación y los análisis previamente expuestos, se propone solicitar la autorización legislativa necesaria para aprobar una nueva estructura de compensaciones aplicable a la totalidad del personal de la Junta Nacional de Justicia (JNJ). Esta nueva escala deberá elaborarse siguiendo una serie de lineamientos técnicos fundamentales.

En primer lugar, será indispensable la restauración del valor adquisitivo real de las remuneraciones. Para ello, se deberá recalcular los niveles salariales considerando la pérdida de poder adquisitivo generada por la inflación acumulada desde el año 2018, tomando además en cuenta las proyecciones económicas emitidas por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP).

En segundo lugar, se plantea la armonización interinstitucional de las remuneraciones, de modo que la escala salarial de la JNJ se homologue con los baremos vigentes en entidades de similar jerarquía constitucional, como la Contraloría General de la República y el Tribunal Constitucional; asimismo haciendo un análisis entre los cuadros para asignación de personal provisional (CAP-Provisional) del Tribunal Constitucional y la Junta Nacional de Justicia, se ha efectuado una propuesta de escala remunerativa considerando cargos equivalentes de acuerdo a su clasificación, buscando garantizar coherencia y equidad dentro del sistema de órganos autónomos del Estado.

Finalmente, se establece que la actualización salarial deberá vincularse directamente con políticas de incentivo y desarrollo del talento humano. En tal sentido, el reajuste deberá estar acompañado de programas de perfeccionamiento profesional, capacitación continua y evaluación de desempeño, asegurando que la mejora retributiva contribuya efectivamente al fortalecimiento institucional y a la excelencia en el servicio público.

En consecuencia, se ha diseñado una estructura de pagos renovada que distribuye de manera equilibrada las retribuciones por categoría laboral. Su objetivo es doble: incrementar la atractividad y competitividad de las plazas vacantes, y garantizar una remuneración justa para los servidores, equiparable a la de otras instituciones públicas y suficiente para cubrir los costos de la canasta familiar, perfeccionamiento laboral y mantener un nivel de vida adecuado con la finalidad de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, conforme al siguiente cuadro:

PROPUESTA DE NUEVA ESCALA REMUNERATIVA DE LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA

N.º	CATEGORÍAS Y/O CARGOS	PROPUESTA SUTJNJ
1	SECRETARIO GENERAL	S/ 23,000.00
2	DIRECTOR GENERAL	S/ 23,000.00
3	JEFE DE GABINETE *	S/ 21,000.00
4	ASESOR II *	S/ 21,000.00
5	DIRECTOR	S/ 21,000.00
6	PROCURADOR PÚBLICO	S/ 21,000.00
7	JEFE DE OFICINA	S/ 21,000.00
8	ASESOR I	S/ 21,000.00
9	ASESOR	S/ 19,200.00

10	SUB DIRECTOR *	S/ 19,200.00
11	JEFE DE UNIDAD	S/ 19,200.00
12	PROFESIONAL A	S/ 19,200.00
13	PROFESIONAL B *	S/ 16,200.00
14	PROCURADOR PÚBLICO ADJUNTO	S/ 16,200.00
15	JEFE DE AREA	S/ 16,200.00
16	PROFESIONAL C	S/ 12,000.00
17	TÉCNICO A	S/ 8,000.00
18	SECRETARIA I	S/ 8,000.00
19	SECRETARIA **	S/ 6,720.00
20	TÉCNICO B	S/ 6,720.00
21	TÉCNICO C	S/ 6,000.00

* Cargos previstos en el Cuadro Analítico de Personal-Provisional (CAP-P) pero que no están ni presupuestados ni ocupados.

** Cargo inexistente en el CAP-P

Por último, resulta indispensable gestionar la exención de los límites máximos remunerativos establecidos en el Decreto de Urgencia N.º 038-2006, a fin de viabilizar la implementación integral de la nueva estructura de compensaciones.

CONSECUENCIAS CRÍTICAS DE LA INACCIÓN SALARIAL

La omisión en la actualización de la estructura remunerativa vigente de la Junta Nacional de Justicia (JNJ) acarrea riesgos sistémicos que trascienden el ámbito laboral interno y comprometen su operatividad esencial y su rol constitucional. Los principales riesgos son:

- **Erosión del Capital Humano Calificado y Fuga de Talentos:** La persistencia de salarios desfasados genera una brecha competitiva insostenible. El personal altamente especializado y con experiencia, vital para las delicadas funciones de la JNJ, se convierte en objetivo de ofertas laborales con mayor atractivo económico tanto en otras esferas del aparato estatal (organismos autónomos o de alta especialización) como en el sector privado. Esta dinámica conduce a una constante sangría de talento, haciendo imposible la retención de cuadros técnicos.
- **Menoscabo del Clima Laboral y Aumento de la Rotación:** La percepción de una compensación injusta o inadecuada produce un deterioro progresivo en la moral y el ambiente de trabajo. El incremento en las tasas de rotación no solo implica la pérdida de memoria institucional y *know-how*, sino que también genera costos operativos adicionales y significativos, asociados a los procesos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal de reemplazo.
- **Deterioro de la Autonomía e Independencia Funcional:** La estabilidad de una institución constitucionalmente autónoma depende directamente de la solidez y motivación de su equipo técnico. La inestabilidad provocada por una alta rotación y la consecuente dificultad para consolidar un cuerpo de especialistas dedicados, debilita indirectamente la independencia funcional de la JNJ, pues limita su capacidad de acción técnica ininterrumpida frente a presiones externas.
- **Percepción de Precariedad y Daño a la Imagen Institucional:** Un régimen salarial congelado proyecta una imagen de precariedad laboral. Esta percepción pública afecta la credibilidad institucional, sugiriendo una infravaloración de las

funciones de alta responsabilidad que ejerce la JNJ, lo cual puede minar la confianza ciudadana en la eficacia del sistema de justicia.

IMPACTO DE LA MEDIDA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL

El proyecto de ley propuesto posee una naturaleza estrictamente autorizativa y no contraviene ni modifica ninguna disposición normativa preexistente de rango superior o igual.

La propuesta se limita a conceder la facultad para actualizar la escala de compensaciones de los servidores de la JNJ, manteniendo plena observancia del entramado constitucional y legal que estructura la administración de justicia en el país.

El proyecto garantiza su plena viabilidad financiera al establecer que su ejecución se realizará exclusivamente con los recursos presupuestarios propios de la Junta Nacional de Justicia (JNJ). Este enfoque reafirma el compromiso institucional con la sostenibilidad y la gestión responsable del gasto público, al no requerir financiamiento adicional del Tesoro Público ni generar nuevas cargas fiscales para el Estado.

Desde esta perspectiva, la medida asegura sostenibilidad financiera, ya que su implementación se enmarca en los principios de disciplina fiscal y uso eficiente de los recursos asignados, optimizando la planificación presupuestaria sin afectar otras prioridades del gasto público. Asimismo, representa un refuerzo de los derechos laborales, al constituir una acción concreta destinada a hacer efectivo el derecho fundamental de los trabajadores a una retribución justa, equitativa y proporcional a la complejidad funcional, la experiencia acumulada y la especialización técnica que demanda cada puesto dentro de la institución.

En el mismo sentido, el proyecto contribuye al fortalecimiento institucional, garantizando la equidad interna y promoviendo la competitividad externa de la JNJ en relación con otros organismos de igual jerarquía constitucional. Al reconocer adecuadamente el valor del trabajo de su personal, la entidad asegura la retención de talento altamente calificado y mantiene la motivación de su equipo técnico, factores esenciales para la estabilidad y el desempeño eficiente de la organización.

De manera integral, esta iniciativa se configura como un pilar en la consolidación de un Estado moderno, eficiente y justo, en el que la compensación del personal público refleja con fidelidad la relevancia y trascendencia de sus funciones. Más allá de la mejora salarial, la medida promueve condiciones laborales dignas, fortalece la transparencia institucional y contribuye decisivamente a la estabilidad funcional y a la efectividad operativa del sistema de justicia peruano.

ANÁLISIS DE COSTO-BENEFICIO

El proyecto de ley que autoriza la aprobación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores de la Junta Nacional de Justicia (JNJ) se plantea como una medida técnica y jurídicamente sólida, orientada a actualizar las condiciones salariales del personal comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728.

Su finalidad principal es restituir el valor real de las remuneraciones, afectado por la inflación acumulada desde 2018, y reconocer la complejidad, responsabilidad y alto nivel de especialización que demandan las funciones desempeñadas en la JNJ.

La propuesta cuenta con respaldo financiero propio, pues será implementada con los recursos asignados a la institución, sin implicar gasto adicional alguno para el Tesoro Público, estando a que se trata solo de 81 plazas bajo el D.L. 728, de acuerdo a la información del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público registros (AIRHSP).

El proyecto mantiene coherencia con los principios de equidad interna y competitividad externa, al procurar la alineación de las remuneraciones de la JNJ con las de otras entidades constitucionalmente autónomas, como el Tribunal Constitucional y la Contraloría General de la República. Con ello, se busca fortalecer la estabilidad del capital humano especializado, garantizando la continuidad de las funciones institucionales y la eficiencia en el cumplimiento del mandato constitucional de la entidad.

La iniciativa se enmarca dentro de los principios de racionalidad, sostenibilidad y mérito en la función pública, sin vulnerar normas vigentes ni generar conflictos normativos. Además, establece un precedente de gestión que reafirma el derecho de los servidores públicos a recibir una retribución justa, digna y proporcional a la responsabilidad, competencia y especialización que exige cada cargo.

Al mismo tiempo, la propuesta contribuye a consolidar un sistema remunerativo equitativo, coherente y sostenible, que materializa el mandato constitucional de igualdad de derechos entre los miembros de la JNJ y los jueces supremos. En conjunto, esta medida asegura coherencia institucional y competitividad en el ámbito público, fortalece la permanencia del personal altamente capacitado, y reafirma el principio de justicia salarial como pilar del servicio público de excelencia.

ARTICULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La modernización de la escala remunerativa de la JNJ representa una acción coherente y directamente alineada con los ejes programáticos del Acuerdo Nacional, constituyendo una contribución tangible a las siguientes políticas de Estado:

1. Promoción de un Estado Eficiente, Transparente y Moderno:

La aprobación de una nueva escala remunerativa para la Junta Nacional de Justicia (JNJ) constituye un paso fundamental hacia la construcción de un Estado más eficiente, transparente y moderno. Al garantizar condiciones laborales justas y competitivas, la medida fortalece la profesionalización del servicio público, fomenta la estabilidad laboral y consolida el compromiso institucional de los servidores. Estos elementos son esenciales para asegurar la eficacia administrativa y la correcta administración de justicia, ámbitos en los que la JNJ desempeña un rol estratégico. Asimismo, al promover un esquema salarial racional y sostenible, el proyecto contribuye a la optimización de la gestión pública y a la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, en armonía con los principios de transparencia, control responsable del gasto público y mejora continua de la función estatal.

2. Política de Acceso a Empleo Digno y Productivo:

La iniciativa se inscribe en una política orientada al fortalecimiento del empleo digno y productivo en el sector público. La actualización salarial no solo garantiza la equidad interna dentro de la JNJ, sino que incrementa su competitividad externa al ofrecer condiciones atractivas para la incorporación y retención de profesionales altamente calificados. Esta mejora retributiva permite que los

servidores públicos ejerzan sus funciones con seguridad, motivación y estabilidad, factores decisivos para la eficiencia del Estado. Además, contribuye a reducir las disparidades salariales entre organismos autónomos, asegurando un trato equitativo entre servidores de igual nivel de responsabilidad. En conjunto, estas acciones refuerzan los objetivos de justicia social, impulsando un entorno laboral basado en la meritocracia, la productividad y la dignidad del trabajo público.

3. Fortalecimiento del Régimen Democrático y del Estado de Derecho:

La consolidación de una estructura salarial justa y sostenible impacta directamente en el fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho. Un cuerpo profesional estable, capacitado y motivado es condición esencial para que la JNJ cumpla cabalmente con sus funciones constitucionales: la selección, nombramiento, ratificación y control disciplinario de jueces y fiscales. Al mejorar las condiciones laborales, se garantiza la continuidad institucional, la independencia funcional y la eficiencia de sus procesos internos. De esta manera, se promueven valores fundamentales como la transparencia, la probidad y la imparcialidad en la administración de justicia, pilares que sustentan la confianza ciudadana y la legitimidad del sistema judicial.

4. Promoción de la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación:

El establecimiento de una escala remunerativa actualizada sobre la base de criterios técnicos y objetivos refuerza el compromiso del Estado con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Al asegurar que cada servidor de la JNJ reciba una compensación proporcional a la complejidad, responsabilidad y especialización de su cargo, se eliminan brechas salariales injustificadas y se promueve un entorno laboral más justo y equitativo. Este enfoque no solo garantiza el reconocimiento del mérito y la capacidad individual, sino que también fortalece la cohesión institucional y el sentido de pertenencia dentro de la entidad. En última instancia, la medida contribuye a consolidar un Estado que protege los derechos de sus trabajadores y promueve la equidad como principio rector de la función pública.