



**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 ESTABLECE MEDIDAS PARA EL CIERRE DE LA BRECHA SALARIAL Y MEJORA REMUNERATIVA DE LOS SERVIDORES DE LA DEFENSA PÚBLICA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

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 ESTABLECE MEDIDAS PARA EL CIERRE DE LA BRECHA SALARIAL Y MEJORA REMUNERATIVA DE LOS SERVIDORES DE LA DEFENSA PÚBLICA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS**

### **Artículo 1. Objeto**

La presente Ley tiene por objeto establecer medidas orientadas al cierre de la brecha salarial y a la mejora remunerativa de los servidores de la Defensa Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, garantizando la nivelación progresiva de sus ingresos en correspondencia con las funciones y responsabilidades que ejercen.

### **Artículo 2. Finalidad**

La presente Ley tiene como finalidad:

- a) Garantizar condiciones remunerativas justas y equitativas para los trabajadores de la Defensa Pública.
- b) Reducir progresivamente las brechas salariales existentes.
- c) Asegurar igualdad de oportunidades y justicia remunerativa, en concordancia con los principios constitucionales y convenios internacionales ratificados por el Perú.
- d) Fortalecer el servicio de defensa legal gratuita que se brinda a la ciudadanía, especialmente a las personas en situación de vulnerabilidad.

### **Artículo 3. Imperativo de cierre de brechas remunerativas**

- a) Dispóngase la nivelación progresiva de las remuneraciones de los trabajadores de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, conforme al cuadro siguiente:



## ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

### ESCALAS DE REMUNERACIONES

CARGO	BENEFICIARIOS	PROPUESTA SUELDO (S/.)
ABOGADO (DEFENSOR)	6	7,264.19
ADMINISTRADOR DISTRITAL	34	9,264.19
ANALISTA	23	7,264.19
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	132	5,264.19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	159	3,264.19
CHOFER	15	3,764.19
CONCILIADOR EXTRAJUDICIAL	90	7,264.19
COORDINADOR	8	10,264.19
COORDINADOR DISTRITAL	19	7,264.19
DEFENSOR PÚBLICO	1,652	7,264.19
DIRECTOR DISTRITAL	1	10,264.19
ESPECIALISTA	4	10,264.19
MOTORIZADO	17	3,264.19
PERITO	32	7,264.19
RESPONSABLE	12	9,264.19
RESPONSABLE TRABAJO SOCIAL	74	7,264.19
SUPERVISOR	19	8,264.19

- b) El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, aprueba los lineamientos técnicos y presupuestales que regulen la aplicación anual de la nivelación, priorizando a los defensores públicos, personal administrativo y multidisciplinario.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

#### Primera. Reglamentación

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos aprueba el reglamento de la presente Ley en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario.

#### Segunda. Modificaciones presupuestarias

Se autoriza al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos a realizar las modificaciones presupuestarias necesarias, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, para garantizar la implementación de la presente Ley.



**ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**

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

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Primera. Implementación progresiva**

La nivelación remunerativa se implementará de manera progresiva en un plazo máximo de dos (2) años, en función de la disponibilidad presupuestal.

### **Segunda. Evaluación de impacto**

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos presentará anualmente al Congreso de la República un informe de avances y resultados sobre la implementación de la presente Ley.

Lima setiembre del 2025



**ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**

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

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I. INTRODUCCIÓN

La Defensa Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos constituye un pilar fundamental en el sistema de justicia peruano, al garantizar el derecho de acceso a la justicia de la población más vulnerable, mediante la prestación de servicios de defensa legal gratuita. Su labor, que abarca desde la defensa penal y la asistencia legal en materia civil, familiar, laboral y administrativa, hasta la conciliación extrajudicial, resulta indispensable para asegurar la tutela efectiva de los derechos fundamentales y la vigencia del Estado democrático de derecho.

No obstante, a pesar de la trascendencia de su función, los trabajadores de la Defensa Pública enfrentan históricas inequidades salariales que no encuentran justificación objetiva ni razonable. Estas desigualdades vulneran principios constitucionales esenciales, como la igualdad ante la ley y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú, y contradicen compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

La persistencia de tales brechas ha generado efectos adversos en la institución, tales como desmotivación, alta rotación de personal y pérdida de talento especializado, lo cual repercute directamente en la calidad y continuidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. En comparación con otros operadores jurídicos —como jueces y fiscales— los defensores públicos y demás servidores de la Defensa Pública reciben menores retribuciones pese a ejercer funciones de similar responsabilidad, situación que agrava la percepción de inequidad y debilita la gestión institucional.

En este contexto, la presente iniciativa legislativa tiene como finalidad establecer un marco legal que disponga la nivelación progresiva de las remuneraciones de los trabajadores de la Defensa Pública, promoviendo justicia salarial, fortalecimiento institucional y mejores condiciones para el cumplimiento de la función pública. Con ello, no solo se busca asegurar condiciones equitativas y dignas para quienes ejercen esta labor esencial, sino también garantizar que la ciudadanía reciba un servicio de defensa pública de calidad, oportuno y eficiente.

En consecuencia, la aprobación de este proyecto de ley representa una inversión estratégica en capital humano y en el fortalecimiento del sistema de justicia, contribuyendo a la gobernabilidad democrática y al cumplimiento de los compromisos constitucionales e internacionales del Estado peruano.

### II. FUNDAMENTACIÓN

La Defensa Pública constituye un servicio esencial del Estado peruano, orientado a garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia, especialmente de las personas en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, sus trabajadores enfrentan una histórica desigualdad remunerativa que no encuentra justificación objetiva ni razonable. Esta situación vulnera principios constitucionales como el de igualdad ante la ley (artículo 2, inciso 2) y el de igualdad de oportunidades en materia laboral (artículo 26) de la Constitución Política del Perú (Congreso de la República, 1993)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Congreso de la República. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial *El Peruano*.



A nivel internacional, el Estado peruano tiene compromisos vinculantes derivados de convenios ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio N.º 100 establece el principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”, mientras que el Convenio N.º 111 prohíbe toda discriminación en el empleo y la ocupación (OIT, 1951; OIT, 1958)<sup>2</sup>. La persistencia de brechas salariales en la Defensa Pública contradice dichos estándares, exponiendo al país a cuestionamientos internacionales por incumplimiento de obligaciones laborales.

Desde la perspectiva institucional, los informes técnicos del propio Ministerio de Justicia y Derechos Humanos han advertido que estas inequidades salariales generan efectos adversos, como desmotivación, alta rotación de personal y pérdida de talento especializado (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUSDH], 2025a)<sup>3</sup>. Tales condiciones impactan directamente en la calidad de la defensa legal gratuita brindada a la ciudadanía, lo que compromete no solo la eficiencia institucional, sino también la tutela efectiva de los derechos fundamentales de los justiciables.

La situación de inequidad se agrava al comparar los ingresos de los trabajadores de la Defensa Pública con los de otros operadores jurídicos, como jueces y fiscales, quienes ejercen funciones de responsabilidad equivalente y cuentan con mejores escalas remunerativas. Esta brecha contradice el principio de justicia remunerativa, que exige reconocer el valor del trabajo en proporción a las responsabilidades asumidas (Villavicencio, 2019)<sup>4</sup>.

Asimismo, la inequidad salarial incide en la gestión pública, pues los costos asociados a la rotación —como procesos de selección, capacitación y pérdida de experiencia acumulada— terminan siendo superiores al gasto que implicaría implementar una nivelación progresiva y sostenible de las remuneraciones (Cano & Ruiz, 2021)<sup>5</sup>. En consecuencia, más que un costo, la nivelación salarial constituye una inversión en capital humano y fortalecimiento institucional, indispensable para asegurar la continuidad y calidad del servicio público.

En síntesis, la fundamentación de este proyecto de ley se sustenta en cuatro pilares:

1. **Constitucional:** garantizar la igualdad ante la ley y la igualdad de oportunidades en materia laboral.
2. **Internacional:** cumplir con los Convenios 100 y 111 de la OIT, ratificados por el Perú.
3. **Institucional:** fortalecer la Defensa Pública, reduciendo la rotación y asegurando estabilidad laboral.
4. **Social y económico:** mejorar la calidad del servicio de defensa legal gratuita, beneficiando directamente a los sectores más vulnerables y consolidando la confianza ciudadana en el sistema de justicia.

Por lo tanto, la aprobación de esta iniciativa no solo responde a un mandato legal y constitucional, sino también a una necesidad social impostergable para garantizar que los trabajadores de la Defensa Pública reciban un trato justo y equitativo, acorde con la trascendencia de la función que cumplen en el Estado democrático de derecho.

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *Convenio N.º 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. OIT.

<sup>3</sup> Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2025a). *Informe N.º 059-2025-JUS/OPRE: Situación remunerativa de los trabajadores de la Defensa Pública*. MINJUSDH.

<sup>4</sup> Villavicencio, A. (2019). *Derecho laboral peruano: principios y derechos fundamentales*. Gaceta Jurídica.

<sup>5</sup> Cano, G., & Ruiz, P. (2021). *Gestión pública y capital humano en el sector justicia peruano*. Fondo Editorial PUCP.



**ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**

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

**TABLA N°01 DE CARGOS, REMUNERACIONES ACTUALES Y PROPUESTA DE CIERRE DE LA BRECHA SALARIAL Y MEJORA REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES DE LA DEFENSA PÚBLICA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DDHH.**

CARGOS	CANTIDAD TOTAL	CANTIDAD BENEFICIARIOS	REM. MIN ACTUAL	REM. MAX ACTUAL	PROPUESTA	COSTO MENSUAL REMUNERACION	COSTO MENSUAL AL ESSALUD	COSTO MENSUAL TOTAL	COSTO ANUAL REMUNERACION	COSTO ANUAL AL ESSALUD	COSTO ANUAL TOTAL
ABOGADO (DEFENSOR)	6	6	3,764.19	5,264.19	7,264.19	19,500.00	0.00	19,500.00	234,000.00	0.00	234,000.00
ADMINISTRADOR DISTRITAL	34	34	5,264.19	5,264.19	9,264.19	136,000.00	0.00	136,000.00	1,632,000.00	0.00	1,632,000.00
ANALISTA	34	23	5,264.19	7,264.19	7,264.19	46,000.00	0.00	46,000.00	552,000.00	0.00	552,000.00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	139	132	2,264.19	5,264.19	5,264.19	271,000.00	12.90	271,012.90	3,252,000.00	154.80	3,252,154.80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	185	159	2,264.19	3,264.19	3,264.19	153,500.00	1,909.20	155,409.20	1,842,000.00	22,910.40	1,864,910.40
CHOFER	16	15	2,764.19	3,764.19	3,764.19	15,000.00	0.00	15,000.00	180,000.00	0.00	180,000.00
CONCILIADOR EXTRAJUDICIAL	101	90	5,264.19	7,264.19	7,264.19	180,000.00	0.00	180,000.00	2,160,000.00	0.00	2,160,000.00
COORDINADOR	10	8	6,264.19	10,264.19	10,264.19	27,000.00	0.00	27,000.00	324,000.00	0.00	324,000.00
COORDINADOR DISTRITAL	20	19	6,264.19	7,264.19	7,264.19	19,000.00	0.00	19,000.00	228,000.00	0.00	228,000.00
DEFENSOR PÚBLICO	2,228	1,652	5,264.19	7,264.19	7,264.19	3,308,300.00	0.00	3,308,300.00	39,699,600.00	0.00	39,699,600.00
DIRECTOR DISTRITAL	34	1	7,264.19	10,264.19	10,264.19	3,000.00	0.00	3,000.00	36,000.00	0.00	36,000.00
ESPECIALISTA	6	4	7,264.19	10,264.19	10,264.19	9,500.00	0.00	9,500.00	114,000.00	0.00	114,000.00
MOTORIZADO	19	17	2,264.19	3,264.19	3,264.19	17,000.00	219.30	17,219.30	204,000.00	2,631.60	206,631.60
PERITO	44	32	6,264.19	7,264.19	7,264.19	32,000.00	0.00	32,000.00	384,000.00	0.00	384,000.00
RESPONSABLE	14	12	5,264.19	9,264.19	9,264.19	31,500.00	0.00	31,500.00	378,000.00	0.00	378,000.00
RESPONSABLE TRABAJO SOCIAL	85	74	4,264.19	7,264.19	7,264.19	222,000.00	0.00	222,000.00	2,664,000.00	0.00	2,664,000.00
SUPERVISOR	28	19	5,264.19	8,264.19	8,264.19	41,000.00	0.00	41,000.00	492,000.00	0.00	492,000.00
<b>Total general</b>	<b>3,003</b>	<b>2,297</b>				<b>4,531,300.00</b>	<b>2,141.40</b>	<b>4,533,441.40</b>	<b>54,375,600.00</b>	<b>25,696.80</b>	<b>54,401,296.80</b>

Elaboración propia, fuente: Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina General de Recursos Humanos del MINJUSDH (Informe N.° 059-2025-JUS/OPRE)



### III. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que sustenta la presente iniciativa legislativa se encuentra en la Constitución Política del Perú, la legislación nacional vigente en materia de defensa pública y empleo público, así como en los convenios internacionales ratificados por el Estado peruano.

En primer lugar, la Constitución Política del Perú establece en su artículo 2, inciso 2, el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, prohibiendo toda forma de discriminación. El artículo 23 dispone que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, mientras que el artículo 26 precisa que las relaciones laborales deben fundarse en los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, irrenunciabilidad de derechos reconocidos por la Constitución y la ley, e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable (Congreso de la República, 1993)<sup>6</sup>. Estos principios fundamentan la necesidad de nivelar las remuneraciones en la Defensa Pública, evitando diferencias arbitrarias que vulneren derechos fundamentales.

En el ámbito legal, la Ley N.º 29360, Ley del Servicio de Defensa Pública, reconoce a este servicio como una función esencial del Estado para garantizar el derecho de defensa y el acceso a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad. Asimismo, el Reglamento de la Defensa Pública, aprobado por el Decreto Supremo N.º 009-2019-JUS, regula la organización y funcionamiento del servicio, estableciendo disposiciones para asegurar la calidad y cobertura de la asistencia legal gratuita (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)<sup>7</sup>.

En cuanto a la estructura administrativa del Estado, la Ley N.º 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, dispone que los ministerios son responsables de formular, planear y ejecutar políticas nacionales en el marco de sus competencias, lo que incluye la implementación de medidas orientadas a garantizar condiciones laborales justas para los servidores públicos (Congreso de la República, 2007)<sup>8</sup>.

A nivel internacional, los Convenios N.º 100 y N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Perú, obligan al Estado a garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y a eliminar toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación (OIT, 1951; OIT, 1958)<sup>9</sup>. Estos instrumentos refuerzan la obligación del Estado peruano de corregir las inequidades salariales que afectan a los trabajadores de la Defensa Pública.

En conjunto, este marco normativo evidencia que la propuesta legislativa no solo es constitucional y legalmente viable, sino también necesaria para armonizar las condiciones laborales de la Defensa Pública con los estándares nacionales e internacionales, fortaleciendo así el sistema de justicia y la protección de los derechos fundamentales de la ciudadanía.

<sup>6</sup> Congreso de la República. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial *El Peruano*.

<sup>7</sup> Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Decreto Supremo N.º 009-2019-JUS: Reglamento de la Defensa Pública*. Diario Oficial *El Peruano*.

<sup>8</sup> Congreso de la República. (2007). *Ley N.º 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo*. Diario Oficial *El Peruano*.

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). *Convenio N.º 100 sobre igualdad de remuneración*. OIT.

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



#### **IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La aprobación de esta Ley no genera conflictos normativos ni deroga disposiciones vigentes, sino que complementa y refuerza el marco jurídico aplicable a la Defensa Pública. Su vigencia permitirá armonizar el sistema remunerativo de los defensores públicos con el de otros operadores jurídicos como jueces y fiscales, quienes actualmente cuentan con escalas salariales más favorables pese a asumir responsabilidades de naturaleza equivalente.

De esta manera, la norma fortalece la coherencia institucional del sistema de justicia, evitando desequilibrios que afectan tanto la equidad laboral como la eficiencia del servicio. Asimismo, contribuye a la aplicación plena de los principios constitucionales de igualdad de oportunidades y justicia remunerativa, en concordancia con los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La vigencia de esta norma, por lo tanto, no solo consolida el marco legal existente, sino que además establece un precedente en materia de nivelación progresiva de remuneraciones en sectores estratégicos del Estado, alineando la gestión del capital humano con estándares de equidad y eficiencia.

#### **V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO**

Aunque la medida implica un costo presupuestal inicial, los beneficios sociales, institucionales y económicos —como la reducción de inequidades históricas, la mejora en la calidad del servicio de defensa pública y el fortalecimiento de la gestión estatal— superan ampliamente la inversión requerida. Con ello, la nivelación remunerativa se configura como una inversión estratégica en capital humano y fortalecimiento institucional, con impacto directo en la gobernabilidad y en la protección de los derechos fundamentales.

Dicho monto será financiado con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, así como mediante los mecanismos previstos en el Decreto Legislativo N.º 1440.

#### **VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA**

La presente propuesta se encuentra alineada con los compromisos del Acuerdo Nacional y con las prioridades de la Agenda Legislativa 2025-2026, lo que le otorga plena coherencia con las políticas de Estado:

- **Política de Estado N.º 19:** Promoción del acceso al empleo pleno, digno y productivo, a través del reconocimiento de la función esencial de la Defensa Pública y la nivelación progresiva de sus remuneraciones.
- **Política de Estado N.º 26:** Fortalecimiento del servicio civil y modernización de la gestión pública, asegurando condiciones equitativas para el personal del sector justicia.
- **Agenda Legislativa 2025-2026:** Prioriza iniciativas orientadas a garantizar igualdad de trato en el empleo público, sostenibilidad financiera del Estado y eficiencia en la prestación de los servicios de justicia.

Lima setiembre del 2025