CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario
21 MAYO 2025
RECIBIDO
Firma: Hora: 5:36

LEY QUE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS DEL ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL (COFOPRI) SUJETOS AL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO

Los Congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la Congresista de la República, **HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ**, miembro del Grupo Parlamentario Acción Popular, en ejercicio de las facultades de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley

LEY QUE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS DEL ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL (COFOPRI) SUJETOS AL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar la actualización de la escala remunerativa aplicable a los funcionarios y servidores públicos del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI), sujetos al régimen laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la ley es mejorar las condiciones laborales de los servidores y contribuir con el derecho que tiene toda persona a la igualdad ante la ley, y a no ser discriminado por condición económica o de cualquier otra índole por parte del estado, mediante la aprobación de la escala remunerativa de los servidores que prestan sus servicios en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI), sujetos al Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 3. Autorización y Aprobación de la escala remunerativa

3.1 Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas para que, en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, apruebe la nueva escala remunerativa de los funcionarios y servidores públicos del COFOPRI.

3.2 Vencido dicho plazo sin que se haya emitido la aprobación correspondiente, el COFOPRI queda facultado para presentar al Ministerio de Economía y Finanzas el estudio técnico sustentatorio de la nueva escala remunerativa, el cual deberá ser evaluado y aprobado en un plazo no mayor de quince (15) días calendario desde su presentación.

3.3 La nueva escala remunerativa será aprobada mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas. Esta consolidará los ingresos mensuales registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), y su actualización y ejecución será de carácter prioritario, bajo responsabilidad administrativa, civil y penal del titular del pliego correspondiente y de los funcionarios competentes.

Artículo 4°.- Financiamiento de la nueva escala remunerativa

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del COFOPRI, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, previa coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas. Para este efecto, se exonera a la referida entidad de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

Artículo 5°.- Modificaciones presupuestarias para la implementación de la nueva escala remunerativa

5.1. Autorízase al COFOPRI a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático, dentro de las Genéricas de Gasto 2.1 "Personal y Obligaciones Sociales" y 2.6 "Adquisición de Activos No Financieros", a efectos de habilitar recursos en la Genérica 2.1, en lo que resulte necesario para la actualización en el AIRHSP y la implementación de la nueva escala remunerativa, previa opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

5.2. Para tal efecto, se exonera al COFOPRI de lo dispuesto en los artículos 6, 9, 48 y los literales pertinentes de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

5.3. Dichas modificaciones presupuestarias se ejecutarán exclusivamente con cargo a los créditos presupuestarios asignados a los conceptos de gestión de proyectos, operación y mantenimiento, así como estudios de preinversión, por toda fuente de financiamiento.

Artículo 6.- Regla de aplicación

La remuneración que se establezca para cada servidor comprendido en el ámbito de aplicación de la presente ley no podrá ser inferior ni diferente a la consignada en la nueva escala remunerativa aprobada para los trabajadores del COFOPRI sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 7°.- Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano". La emisión de disposiciones reglamentarias no podrá suspender ni postergar la aplicación de la presente norma.

Lima, mayo de 2025

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTERO LOPEZ Hilda Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/05/2025 17:32:18-0500

HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ
Congresista de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VERGARA MENDOZA Elvis Heman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/05/2025 20:20:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: DOROTEO CARBAJO Raul Felipe FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 13:25:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VERGARA MENDOZA Elvis Heman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/05/2025 20:20:11-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MORI CELIS Juan Carlos FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 21/05/2025 16:12:00-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALVA ROJAS Carlos Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 10:51:59-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ARAGON CARREÑO Luis Angel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 14:32:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LOPEZ UREÑA ILICH FREDY FIR 42834886 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/05/2025 17:28:51-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **22** de **mayo** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 11266/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y**
2. **VIVIENDA Y CONSTRUCCIÓN.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1. ANTECEDENTES

La función formalizadora del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, da como resultado la mejora en la calidad de vida de la población más vulnerable en el ámbito nacional, logrando otorgar la seguridad jurídica en la ocupación de los terrenos, permitiendo insertarse al sistema financiero a los nuevos propietarios, actividad que ha alcanzado objetivos, reconocidos tanto en el ámbito nacional como internacional, siendo un modelo replicado en otros países; iniciando sus actividades como comisión, para luego convertirse en organismo, sin cambiar acróstico de COFOPRI, ya que es una institución que ha calado en la conciencia de la población, siendo los trabajadores del régimen laboral N° 728, quienes han aportado al logro de estos objetivos, brindando su capacidad profesional y esfuerzo para que siempre se logren las metas trazadas, pues nunca COFOPRI ha dejado de cumplir sus metas.

La Política Remunerativa vigente del COFOPRI, organismo que pertenece al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, fue aprobada por Resolución Suprema N° 154-97-EF, de fecha 12 de setiembre de 1997 y durante más de veinte siete (27) años las remuneraciones del personal sujeto al Decreto Legislativo N° 728, han perdido capacidad adquisitiva en el mercado. En ese lapso el Índice de Precios al Consumidor (IPC) se ha incrementado en aproximadamente 135%[1], en tanto que la Remuneración Mínima Vital (RMV) se ha incrementado de S/ 215 nuevos soles en 1997 (mes de marzo) a S/ 1,130 soles al año 2025[2].

Cabe señalar que en el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 803, Ley de creación de COFOPRI, se establece que el personal de COFOPRI estará sujeto al régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, cabe señalar también, que en la institución existen también trabajadores que pertenecen al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, conocido como régimen CAS, los cuales, sin embargo, ostentan unos ingresos muy superiores a los de los trabajadores adscritos al régimen de la actividad privada pese a desarrollar las mismas labores, lo que ha ocasionado que la escala salarial se encuentre totalmente trastocada y no existan mayores incentivos para desarrollar una carrera en la institución, con lo cual el sistema meritocrático que se intenta establecer a través de los distintos fallos que el Tribunal Constitucional ha emitido y de las Leyes que el Congreso ha aprobado, ha quedado de lado, por lo que la labor realizada por estas instituciones en favor de la profesionalización del Servicio Civil queda totalmente nulificada por la política salarial incoherente y que penaliza al trabajador de carrera.

[1] https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN38705PM/html
[2] https://www.datosmundial.com/america/peru/inflacion.php

Es así, que la situación de los trabajadores y servidores que forman parte del COFOPRI, presentan una serie de desafíos y problemáticas que requieren una atención urgente, ya que a lo largo de más de 27 años, estos servidores han enfrentado dificultades en términos de remuneración y condiciones laborales, lo que ha dado lugar a una serie de inquietudes que deben ser abordadas en la legislación para mejorar su situación, pues durante casi tres décadas, los sueldos de COFOPRI han permanecido congelados, lo que ha resultado en una pérdida significativa de poder adquisitivo. A medida que el costo de vida ha aumentado a lo largo del tiempo, la falta de ajustes salariales ha llevado a una disminución en la calidad de vida de estos trabajadores.

Del mismo modo, el aumento constante en el costo de vida ha tenido un efecto negativo en los ingresos de los trabajadores. El incremento en los precios de los bienes y servicios básicos, como alimentos, vivienda y transporte, ha erosionado el valor real de los salarios, dificultando que los trabajadores satisfagan sus necesidades fundamentales, ya que la falta de reconocimiento salarial y la falta de perspectivas de mejora han generado desmotivación entre los servidores, lo que podría llevar a una disminución en la calidad y eficiencia de los servicios prestados, ya que los trabajadores podrían sentirse menos valorados y menos comprometidos con su labor.

Asimismo, la falta de adecuadas condiciones salariales y beneficios puede dificultar la retención y atracción de talento a COFOPRI. Los trabajadores altamente capacitados podrían optar por oportunidades laborales en otros sectores que ofrezcan mejores condiciones económicas, lo que podría afectar la calidad y continuidad de este organismo especializado en la formalización de la propiedad informal.

Debe tenerse en cuenta, además, que nuestro país desde 1997 a la fecha, en materia de economía, productividad y eficiencia ha logrado mejoras importantes lo que se demuestra en el crecimiento del PBI, en el nivel de las exportaciones, en el crecimiento de las reservas internacionales netas, en la disminución del endeudamiento, y disminución del desempleo. Sin embargo, dichas mejoras no se reflejan en los niveles de la escala remunerativa (vigente desde el año 1997) que perciben los trabajadores de COFOPRI; situación que debe tenerse en cuenta como sustento para que se adopte la decisión de aprobar una nueva Escala Remunerativa actualizada, acorde al mercado laboral, más aún si ésta bonanza económica configura un marco propicio para mejorar, entre otros aspectos, nuevas escalas remuneraciones de los trabajadores del país y, en particular, de los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, quienes contribuyen al desarrollo del país, insertando a más propietarios al sistema económico, pues los principales beneficios de tener un título de propiedad es que brinda seguridad jurídica, permite el acceso al crédito, elimina conflictos e incentiva a la inversión.

2. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

2.1. Identificación del problema

a) El Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, conforme al Decreto Legislativo Nº 803 del 22 de marzo de 1996, su norma de creación, es el organismo rector máximo encargado de diseñar y ejecutar de manera integral, comprehensiva y rápida un Programa de Formalización de la Propiedad y de su mantenimiento dentro de la formalidad, y por el mérito de la Ley Nº 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, es el Órgano Técnico de Asesoramiento de los Gobiernos Locales en el saneamiento de la propiedad predial. El ámbito de intervención de COFOPRI en materia de formalización de la propiedad informal es el nacional, y actualmente ejecuta dicho proceso en el marco de las disposiciones del artículo nº 79 Ley Orgánica de Municipalidades - LOM y de la Segunda Disposición Complementaria de la Ley Nº 31056, Ley que amplía los plazos de la titulación de terrenos ocupados por posesiones informales y dicta medidas para la formalización. Además de la competencia en materia de formalización, dicha entidad ejerce las competencias de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Integrado de Información Catastral Predial y es el ente a cargo de implementar, gestionar, actualizar y ejecutar el Catastro Urbano Nacional conforme lo previsto por el Decreto Legislativo Nº 1365.

b) La norma de creación, en su artículo 8, dispuso que el personal de COFOPRI está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada. Por mérito de la Resolución Ministerial N° 154-97-EF del 14 de septiembre del año 1997, se reguló los ingresos para las 70 plazas del cuadro de asignación de personal de aquella fecha, estableciéndose los siguientes cargos estructurados y se determinó los montos máximos de cada uno. Dicha política remunerativa se ha mantenido vigente, sin variaciones ni modificaciones hasta la fecha. Según se muestra en el cuadro Nº 01:

Cuadro Nº 01

CATEGORIAS	NUMERO DE PERSONAL	MAXIMO S/.
EJECUTIVO 1	1	16,000
EJECUTIVO 2	7	13,000
EJECUTIVO 3	2	7,000
PROFESIONAL 1	12	5,000
PROFESIONAL 2	18	4,000
PROFESIONAL 3	14	3,500
TECNICO 1	7	2,500
TECNICO 2	8	2,000
TECNICO 3	1	1,500

FUENTE: Resolución Suprema N° 154-97-EF

c) Mediante Resolución Suprema 008-2007-VIVIENDA, se amplió el cuadro de asignación de personal de la entidad a un total de 647 puestos, pero solo se encontraban ocupados 77 de dichos puestos. Según se muestra en el cuadro Nº 02:

Cuadro Nº 02[3]

RESUMEN CUANTITATIVO
DEL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD:	Organismo de Formalización de la Propiedad Informal -COFOPRI
SECTOR:	Vivienda, Construcción y Saneamiento

ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS	CLASIFICACION							TOTAL
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	
ALTA DIRECCION								
- Dirección Ejecutiva	1	4				4		9
- Secretaria General		2				2		4
- Unidad de Trámite Documentario y Archivo			1	5		7		13
- Unidad de Imagen Institucional		1		3		2		6
ORGANO DE CONTROL								
- Órgano de Control Institucional			1	2		1		4
ORGANOS DE ASESORAMIENTO								
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto		1		1		2		4
- Unidad de Planeamiento		1		9		1		11
- Unidad de Presupuesto			1	5		2		8
- Oficina de Asesoría Jurídica		1		6		3		10
ORGANOS DE APOYO								
- Oficina de Administración		1				2		3
- Unidad de Recursos Humanos			1	4		2		7
- Unidad de Abastecimiento			1	5		2		8
- Unidad de Tesorería			1	4		2		7
- Unidad de Contabilidad			1	5		2		8
- Oficina de Sistemas		1		9		2		12
- Oficina de Coordinación Desconcentrada		1		2		2		5
ORGANOS DE LINEA								
- Dirección de Catastro		1				2		3
- Subdirección de Geodesia y Topografía			1		11	7		19
- Subdirección de Cartografía		1			13	7		21
- Subdirección de Catastro			1		8	7		16
- Subdirección de Mantenimiento y Control de Calidad			1		4	2		7
- Dirección de Formalización Integral		1			3	1		5
- Subdirección de Diagnóstico y Servicios de Formalización			1		8	2		11
- Subdirección de Formalización Integral			1		8	2		11
- Subdirección de Procesos Especiales de Formalización			1		8	2		11
- Subdirección de Declaración y Regularización de la Propiedad			1		7	2		10
- Dirección de Formalización Individual		1				2		3
- Subdirección de Empadronamiento			1		4	8		13
- Subdirección de Calificación			1		20	4		25
- Dirección de Normalización y Desarrollo		1				2		3
- Subdirección de Transferencia de Capacidades			1		9	1		11
- Subdirección de Normalización			1		7	1		9
- Subdirección de Promoción y Desarrollo			1		12	1		14
ORGANOS DESCONCENTRADOS								
- Oficinas Zonales		14	10	28	168	112		332
OTROS								
- Tribunal Administrativo de la Propiedad				4				4
TOTAL	1	32	29	92	290	203	0	647

TOTAL OCUPADOS	77
TOTAL PREVISTOS	570
TOTAL GENERAL	647

[3] Fuente: https://enlaces.cofopri.gob.pe/media/3639/rs-008-2007-vivienda.pdf

d) Mediante Resolución Directoral 137-2018-COFOPRI/DE del 18 de septiembre de 2018, se aprobó el último Presupuesto Analítico de Personal con 188 plazas ocupadas. A la fecha, mediante Resolución Directoral 100-2024-COFOPRI/DE la entidad cuenta con 144 plazas del Cuadro de Asignación de Personal que están ocupadas y activas, entre los que se incluyen a los servidores y funcionarios, distribuidos de la siguiente manera: Directivos, Profesionales y Técnicos, los cuales a su vez se dividen en los niveles 1, 2 y 3 de cada cargo estructural. De la misma forma, tiene 4 vocales que conforman el Tribunal Administrativo de la Propiedad. La información se resume en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 03

Distribución según el Presupuesto Analítico de Personal

CARGO ESTRUCTURAL	COUNTA de REG
D-1	27
D-2	9
D-3	3
No Tiene	4
P-1	1
P-2	32
P-3	33
T-1	28
T-2	6
T-3	1
Suma total	**144**

Cuadro Nº 04

Distribución según el presupuesto analítico de personal por cargo

Directivos	Profesionales	Técnicos
D-1 7,000.00	P-1 3,400.00	T-1 1,100.00
Total D-1	Total P-1	1,500.00
D-2 7,001.00	P-2 2,000.00	1,600.00
11,000.00	2,100.00	1,700.00
Total D-2	2,200.00	1,800.00
D-3 13,001.00	2,300.00	1,900.00
14,602.00	2,500.00	1,950.00
15,000.00	2,800.00	2,200.00
	3,000.00	2,450.00
	3,200.00	2,500.00
	3,400.00	2,800.00
	3,501.00	3,000.00
	4,000.00	3,310.00
	Total P-2	Total T-1
	P-3 2,000.00	T-2 1,100.00
	2,800.00	1,400.00
	3,000.00	1,500.00
	3,400.00	1,800.00
	4,001.00	Total T-2
	4,300.00	T-3 3,300.00
	5,000.00	Total T-3
	5,001.00	
	5,500.00	
	6,000.00	
	7,000.00	
	7,001.00	
	9,000.00	
	10,500.00	
	11,000.00	
	Total P-3	

e) Como se advierte, entre la información aprobada para la escala remunerativa aprobada con la Resolución Suprema Nº 154-97-EF y la información de la Resolución Directoral Nº 100-2024-COFOPRI/DE, no existe concordancia y, en general, se tiene que la entidad pierde sistemáticamente profesionales capacitados y expertos en materia de formalización y catastro que son reclutados por otras entidades públicas y privadas, pero que ofrecen mejoras remunerativas que resultan largamente preferibles en tanto que ofrecen una mayor capacidad adquisitiva acorde a la alta formación y la experiencia profesional, aun cuando dicho cambio obligue a la renuncia de la plaza CAP que tenían en COFOPRI. Dicha realidad viene produciendo que el órgano especializado en formalización y catastro como es COFOPRI, esté siendo debilitado de manera sostenida más aún cuando de por medio debe cumplir con su rol de formalización, de ente rector en materia de formalización y de Órgano Técnico de

Asesoramiento de los Gobiernos Locales en el saneamiento de la propiedad predial.

f) La Política Remunerativa vigente del COFOPRI frente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) ha disminuido en más del 135%. En comparación con la Remuneración Mínima Vital (RMV) aprobada para los trabajadores del sector privado del mismo régimen laboral del Decreto Legislativo 728, se tiene que ésta última ha pasado de los S/ 215 nuevos soles que se percibía en 1997 (mes de marzo) a los S/ 1,130 soles que se percibe en el año 2025[4].

g) Es así, que la situación de los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo 728, de COFOPRI, presentan una serie de desafíos y problemáticas que requieren una atención urgente, ya que a lo largo de más de 27 años, estos servidores han enfrentado dificultades en términos de remuneración y condiciones laborales, lo que ha dado lugar a una serie de inquietudes que deben ser abordadas en la legislación para mejorar su situación, pues durante casi tres décadas, los sueldos de COFOPRI han permanecido congelados, lo que ha resultado en una pérdida significativa de poder adquisitivo. A medida que el costo de vida ha aumentado el efecto sobre los ingresos de los trabajadores es negativo. El incremento en los precios de los bienes y servicios básicos, como alimentos, vivienda y transporte, ha erosionado el valor real de los salarios, dificultando que los trabajadores satisfagan sus necesidades fundamentales, ya que la falta de reconocimiento salarial y la falta de perspectivas de mejora han generado brechas de actualización profesional por cuanto los ingresos actuales no permiten afrontar con éxito cursos y especializaciones de alto nivel actualizados, produciendo riesgos para la calidad y eficiencia de los servicios prestados, ya que los trabajadores podrían sentirse menos valorados y menos comprometidos con su labor.

2.2. ANÁLISIS DEL ESTADO ACTUAL DE LA SITUACIÓN FÁCTICA O JURÍDICA QUE SE PRETENDE REGULAR O MODIFICAR

2.2.1. Misión Y Funciones Del Organismo De Formalización De La Propiedad Informal - COFOPRI

El Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI tiene como misión ejecutar procesos de titulación de la propiedad informal a través de tecnología avanzada para otorgar seguridad jurídica a la población. Busca fortalecer a los gobiernos locales proporcionándoles información catastral y trabajar para que las propiedades formalizadas permanezcan dentro de la legalidad.

[4] https://www.datosmundial.com/america/peru/inflacion.php

Diseña y ejecuta, de manera integral y comprehensiva, el Programa de Formalización de la Propiedad, con el objetivo de inscribir títulos a nivel a nacional de manera oportuna a favor de sus beneficiarios, pues COFOPRI logra que cada vez más familias peruanas se conviertan en propietarias.

COFOPRI tiene como funciones generales y específicas las siguientes:

a) Diseñar, normar, ejecutar y controlar el Proceso de Formalización de la Propiedad Predial y su mantenimiento en la formalidad, comprende el saneamiento físico y legal y la titulación, la formulación del Catastro predial, en el ámbito urbano y transferir conocimientos y capacidades a los Gobiernos Regionales y Locales, en el marco del proceso de descentralización.
b) Planificar, normar, dirigir y ejecutar el proceso de formalización de terrenos ocupados por posesiones informales, centros urbanos informales, mercados públicos informales y toda otra forma de posesión, ocupación o titularidad informal de predios que estén constituidos sobre inmuebles de propiedad estatal, con fines de vivienda.
c) Planificar, normar, dirigir y ejecutar otros procesos especiales de formalización de la propiedad predial, tales como Programas de Vivienda del Gobierno Nacional, Urbanizaciones Populares, Conciliaciones, Privatización de Mercados Públicos, reversión, procesos de declaración de la propiedad por prescripción adquisitiva de dominio y regularización del tracto sucesivo, estos últimos, por delegación de facultades de las Municipalidades Provinciales.
d) Planificar, normar, dirigir, ejecutar y controlar las acciones de formalización, saneamiento físico y legal y titulación de los predios rurales y de las comunidades nativas.
e) Dirigir, ejecutar y controlar las acciones de formalización, saneamiento físico legal y titulación de las tierras eriazas y de comunidades campesinas, en coordinación con el Ministerio de Agricultura.
f) Efectuar el diagnóstico y/o saneamiento físico y legal de los bienes inmuebles que conforman el Patrimonio Cultural de la Nación, de las Entidades Públicas, inclusive aquellas involucradas en proyectos de inversión, en obras de infraestructura y servicios públicos del Estado, de conformidad con las normas legales vigentes.
g) Efectuar ellevantamiento, modernización, consolidación, conservación y ac tualización del catastro predial.
h) Emitir las directivas técnicas y legales que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, las mismas que tienen alcance nacional.
i) Establecer las normas y especificaciones técnicas del catastro predial para la formalización, según la normatividad vigente.
j) Crear y poner en funcionamiento los mecanismos para promover las transacciones sobre las propiedades formalizadas dentro de la formalidad, cuidando que los costos de éstas sean inferiores a los de la informalidad.

k) Promover y proponer las medidas convenientes para la creación de las condiciones necesarias de la inversión privada y pública en la prestación de servicios complementarios relacionados con la propiedad predial, que incluyan la infraestructura de servicios públicos, el crédito y otros.
l) Promover, diseñar y ejecutar campañas que promuevan la inclusión y los beneficios derivados del proceso de formalización en la población beneficiaria.
m) Proponer la Implementación de las Oficinas Zonales que tienen a su cargo la realización de las acciones inherentes a los fines de la Entidad.
n) Aprobar su presupuesto y administrar los recursos financieros que le otorgue la Ley Anual de Presupuesto, así como aquellas provenientes de las diferentes fuentes de financiamiento que se requieran para la ejecución de sus actividades.
o) Proponer la celebración de todo tipo de convenios, contratos y acuerdos con instituciones públicas y privadas.
p) Proponer al Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento los dispositivos legales complementarios, su reglamentación y las demás disposiciones que fueran necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

2.2.2. Antecedentes y marco normativo de las escalas remunerativas de COFOPRI

a) El Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, fue creado por la Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal, aprobada mediante el Decreto Legislativo N° 803, como organismo rector máximo encargado de diseñar y ejecutar de manera integral, comprehensiva y rápida un Programa de Formalización de la Propiedad y de su mantenimiento dentro de la formalidad, a nivel nacional; ley que a la vez declaró de interés nacional la promoción del acceso a la propiedad formal y su inscripción registral con el fin de garantizar los derechos de todos los ciudadanos a la propiedad y al ejercicio de la iniciativa privada en una economía social de mercado, establecidos por el inciso 16) del Artículo 2 y los Artículos 58 y 70 de la Constitución Política del Perú.

   El Decreto Legislativo N° 803 creó un nuevo mecanismo institucional que permitió que la propiedad predial de los sectores informales de menores recursos se pueda convertir en activos líquidos que puedan integrarse al mercado y ser objeto de transacciones, incrementando el valor de las propiedades y posibilitando a sus propietarios el acceso a los servicios de infraestructura básica.

   Para el cumplimiento de los fines para los que fue creado el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, se estableció en el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 803, que su personal estará sujeto al régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

b) Es así, que mediante Resolución Suprema N° 154-97-EF, de fecha 12 de setiembre de 1997, fue aprobada la Política Remunerativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI (antes Comisión de Formalización de la Propiedad Informal), la misma que a la fecha tienes más de 27 años sin haberse realizado ninguna actualización, lo que afecta la situación económica de los trabajadores que por más de 27 años vienen percibiendo las mismas remuneraciones, lo que les impide llevar una vida digna.

2.2.3. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA

a) Análisis económico del poder adquisitivo de los ingresos

La principal fuente de ingresos de las personas proviene del trabajo remunerado que realizan. Sin embargo, esta variable económica se ha visto afectada por una serie de factores que restan poder adquisitivo a los ingresos.

Para estimar el nivel de deterioro del ingreso remunerativo, consideramos el efecto del Índice de Precios al Consumidor - IPC y el tipo de cambio a lo largo del periodo de 28 años, sobre el ingreso remunerativo de un profesional II de la escala remunerativa de COFOPRI.

Para el IPC, utilizamos el cuadro adjunto (cuadro Nº 5), donde se aprecian los Índices de Precios al Consumidor – IPC (promedios anualizados) considerando como referencia la tabla de Índice de precios Lima Metropolitana (índice Dic.2021 = 100) - Índice de Precios al Consumidor (IPC) mensual entre los años 1997 y 2024 del BCR. Mientras, para el tipo de cambio utilizamos el cuadro adjunto (cuadro Nº 6), donde se aprecian los tipos de cambio (promedios anualizados), considerando como referencia la tabla de Tipo de cambio - promedio del periodo (S/ por US$) - Interbancario – Promedio entre los años 1997 y 2027 del BCR. Información que nos servirá para estimar los valores promedio anuales de IPC y tipo de cambio, para conocer a cuanto equivale el ingreso remunerativo del año 1997, en el año 2024.

Cuadro N° 05

Índice de Precios al Consumidor - Del año 1997 al año 2024

Año	IPC PROM ANUAL	Año	IPC PROM ANUAL
1997	48.47	2011	72.87
1998	51.98	2012	75.54
1999	53.79	2013	77.65
2000	55.81	2014	80.18
2001	56.91	2015	83.02
2002	57.02	2016	86.01
2003	58.31	2017	88.42
2004	60.44	2018	89.58
2005	61.42	2019	91.49
2006	62.65	2020	93.17
2007	63.76	2021	96.87
2008	67.46	2022	104.50
2009	69.44	2023	111.05
2010	70.50	2024	113.66

Fuente: Elaboración propia con datos del BCRP

Cuadro N° 06

Tipo de cambio - Del año 1997 al año 2024

AÑO	TC PROM	AÑO	TC PROM
1997	2.66	2011	2.75
1998	2.93	2012	2.64
1999	3.38	2013	2.70
2000	3.49	2014	2.84
2001	3.51	2015	3.19
2002	3.52	2016	3.38
2003	3.48	2017	3.26
2004	3.41	2018	3.29
2005	3.30	2019	3.34
2006	3.27	2020	3.50
2007	3.13	2021	3.88
2008	2.92	2022	3.84
2009	3.01	2023	3.74
2010	2.83	2024	3.75

Fuente: Elaboración propia con datos del BCRP

Tomando como ejemplo los ingresos correspondientes a la remuneración de un Profesional II de la escala remunerativa de COFOPRI del año 1997 que era S/ 3,552.11, y considerando el efecto de la inflación según los IPC (cuadro N° 5) y el tipo de cambio (cuadro N° 6) entre los años 1997 y 2024, tenemos:

Cuadro Nº 07

Índice de Precios al Consumidor y Tipo de Cambio

Años 1997 y 2024

AÑO	IPC	TC
1997	48.47	2.66
2024	113.66	3.75

Fuente: Elaboración propia con datos del BCR

Efecto en el poder adquisitivo del ingreso remunerativo
Ingreso Remunerativo en año 2024 = Ingreso Remunerativo en año 1997x (IPC 2024/IPC 1997) = S/ 3,552 X (113.66/48.47) = S/ 8,362

En conclusión, S/ 3,552 soles (US$ 1,335) en 1997 equivalen a unos 8,362 soles (US$ 2,229.8) en términos de poder adquisitivo de 2024

Efecto del ingreso remunerativo en términos reales
Por otro lado, para calcular la reducción del valor real de S/ 3552 soles de 1997 en soles del año 2024

Ingreso Remunerativo en año 2024 = S/ 3,552 /(113.66/48.47)= S/ 3,552 / 2.34 = S/ 514.8

En concusión, en términos reales, S/ 3552 soles (US$ 1,335)) de 1997 valen S/ 514.8 soles (US$ 137.28) del año 2024

En este sentido, para poder igualar el valor de los ingresos del año 1997, el nivel Profesional II, actualmente debería estar percibiendo S/ 8,362. Es decir, se requeriría un incremento adicional de 135% en relación a la remuneración de S/ 3,552 de año 1997. Hay que considerar que en COFOPRI hay niveles mucho más bajos en los cuales la inflación y devaluación les afectan aún más.

b) Análisis de la Ejecución Presupuestal

Para la financiación de este incremento se ha considerado los saldos presupuestales de COFOPRI, ya que los antecedentes de ejecución nos muestran una falta de ejecución al 100 % de manera anual. Se ha tomado como fuente de información la consulta amigable de ejecución del gasto del Ministerio de Economía y Finanzas, ya que según un análisis de la ejecución del gasto para la Unidad Ejecutora de COFOPRI, desde el año 2010 hasta el año 2024, se puede apreciar que existen saldos presupuestales anuales. Como es de conocimiento, estos saldos se revierten al Tesoro Público, y por tanto del análisis del cuadro nº 08, el comportamiento de falta de eficiencia en la ejecución se repite todos los años. El saldo presupuestal más significativo fue en el año 2013, el cual ascendió a S/. 59´151,772.00.

Cuadro Nº 08
EJECUCION DEL GASTO
(Presupuesto Institucional Modificado PIM menos Ejecución del gasto: Devengado)

UNIDAD EJECUTORA	AÑO	PIM TOTAL	DEVENGADO	SALDO
ORGANISMO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL - COFOPRI -	2010	134,516,850	109,831,785	24,685,065
	2011	88,993,394	78,264,184	10,729,210
	2012	87,497,918	72,641,938	14,855,980
	2013	180,546,749	121,394,977	59,151,772
	2014	136,666,211	115,053,202	21,613,009
	2015	98,112,000	88,382,436	9,729,564
	2016	90,245,218	82,497,862	7,747,356
	2017	103,829,309	101,261,643	2,567,666
	2018	92,317,123	86,050,022	6,267,101
	2019	105,584,461	93,538,365	12,046,096
	2020	88,988,811	72,048,803	16,940,008
	2021	97,125,843	89,103,592	8,022,251
	2022	116,250,219	111,494,145	4,756,074
	2023	113,952,341	108,917,237	5,035,104
	2024	121,140,673	109,770,195	11,370,478

Fuente: Elaboración propia con datos de consulta amigable del MEF

c) Deficiente y desactualizada política remunerativa

La Política Remunerativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI (antes Comisión de Formalización de la Propiedad Informal), fue aprobada mediante la Resolución Suprema N° 154-97-EF del 12 de setiembre de 1997; la cual en su artículo único textualmente dispuso: Aprobar la política remunerativa de la Comisión de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI. Una parte de la resolución se muestra en la figura adjunta.

Figura Nº 01

Resolución Suprema

ANEXO

POLITICA REMUNERATIVA DE LA
COMISIÓN DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL
COFOPRI

1.- La remuneración máxima mensual por todo concepto, aplicable según categorías, se fijará conforme a:

CATEGORIAS	NUMERO DE PERSONAL	MAXIMO S/.
EJECUTIVO 1	1	16,000
EJECUTIVO 2	7	13,000
EJECUTIVO 3	2	7,000
PROFESIONAL 1	12	5,000
PROFESIONAL 2	18	4,000
PROFESIONAL 3	14	3,500
TECNICO 1	7	2,500
TECNICO 2	8	2,000
TECNICO 3	1	1,500

Fuente: Resolución Suprema N° 154-97-EF

Como puede verse, la Política Remunerativa del COFOPRI, a la fecha cuanta con 28 años, lo que urge su actualización, ya que su aplicación en esos términos, afecta directamente la economía de sus trabajadores.

2.3. PRECISIÓN DEL NUEVO ESTADO QUE GENERA LA PROPUESTA,

2.3.1. OBJETIVO

Demostrar que es justo, necesario y viable, la actualización de la Escala Remunerativa, que se solicita para los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, adscritos al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo; debido a la pérdida real de la capacidad adquisitiva de las remuneraciones contenidas en la actual escala, en comparación con las de los trabajadores de otras entidades públicas del mismo régimen laboral.

2.3.2. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE ACTUALIZACION DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE COFOPRI

Los siguientes aspectos, muestran la necesidad, viabilidad y oportunidad de la ley.

a) Edad predominante en las trabajadoras/es del régimen del Decreto Legislativo Nº 728

Uno de los beneficios laborales de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, radica en la mejora previsional y pensionaria para el/la trabajador/a. Sin embargo, por la edad promedio, no resulta atrayente para un número importante de trabajadores del régimen del DL Nº 728 el tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil, por lo que se presupone que un grupo muy elevado de trabajadoras/es, decidirán permanecer voluntariamente en su actual régimen salvaguardando sus derechos laborales y beneficios adquiridos. Situación contraria sucede con las personas más jóvenes, para quienes la mejora remunerativa si podría representar ciertas ventajas. En consecuencia, la falta en la mejora remunerativa deja sin posibilidad de recibir incremento económico de ningún tipo hasta el momento de su jubilación.

En este contexto, el incremento de incentivos materia de la presente propuesta representa la única y última oportunidad para incrementar en algo los incentivos económicos que actualmente se perciben. Demostrando una vez más que el personal que labora en el COFOPRI se mantiene en su institución por convicción y compromiso, más que por la remuneración que viene percibiendo.

b) El personal del régimen Decreto Legislativo 728 frente a otros regímenes laborales

El total de trabajadores de COFOPRI es de 936, de los cuales 146 trabajadores corresponden al régimen laboral del DL Nº 728 lo cual representa el 15.60% de la población laboral, y 790 trabajadores corresponden a los contratados bajo el régimen laboral 1057-CAS, lo que representa el 84.40%, evidenciando que el personal del régimen del Decreto Legislativo Nº 728 constituye un grupo menor al 16 %. Cabe señalar, sin embargo, que este grupo minoritario ha sido el único que ha ingresado a laborar a la institución mediante concurso público en razón al mérito.

Por otro lado, es pertinente señalar que el personal del régimen del Decreto Legislativo Nº 728 del COFOPRI, es altamente calificado, desarrollando procedimientos que solo se ejecutan en la institución ejemplo para aplicarse en otros países. Lamentablemente la remuneración que se percibe no corresponde a su formación y a su experticia. Esta situación de inequidad responde en gran parte a una estructura salarial que actúa como camisa de fuerza, impidiendo injustamente el incremento de la remuneración. Situación que difiere notablemente respecto a los ingresos percibidos por el personal del régimen

CAS, quienes, por la modalidad de su régimen, pueden ser contratados por salarios competitivos bajo las reglas de juego del mercado, sin la experiencia necesaria.

Es por ello, que el incremento de la presente propuesta, contribuiría no sólo a mejorar en cierta medida los ingresos del personal del régimen del Decreto Legislativo N° 728, que compense en algo el aumento del IPC durante estos años, *sino que especialmente tendría un efecto positivo en la autoestima de cada trabajador reivindicando su dignidad laboral, lo que en consecuencia redundará en una mejora del clima laboral en la institución que trabaja con la finalidad de equiparar los derechos entre hombres y mujeres y la protección de la población vulnerable.*

c) Contribución a la reactivación económica.

El sinceramiento en la escala remunerativa tiene por finalidad generar una mejor calidad de vida en la población de trabajadores del Decreto Legislativo N° 728 en situación de vulnerabilidad y en la de sus familias, sobre todo considerando los efectos negativos que trajo la pandemia del COVID 19 y la epidemia del dengue y de los desastres naturales por las intensas lluvias y del niño costero.

Asimismo, la dependencia demográfica de los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo N° 728, ya sea por tener hijos en edades formativas que aún no están en el mercado laboral o por tener padres en edades avanzadas que dependen de ellos, es otro de los destinos del sinceramiento remunerativo a considerar.

En ambos casos, el uso del sinceramiento remunerativo genera un efecto potenciado en la salud y economía de los trabajadores y sus familias.

Por otro lado, el trabajo realizado por la institución, impacta directamente en la mejora de la calidad de vida de la población, ya que al obtener el título de propiedad de su terreno, origina que el propietario invierta en la construcción de vivienda, las empresas administradoras de los servicios básicos, puedan instalar los servicios de agua y desagüe, electricidad, telefonía y servicios de internet, acceso al crédito de programas sociales para la construcción de vivienda en sitio propio, acceso a los programas de mejoramiento de barrios, lo que permite la construcción de pistas y veredas, así como instalación de áreas de recreación.

El título de propiedad, mejora el ingreso de las familias, ya que los cabezas de familia (padre y madre), pueden salir a trabajar, sin el temor de que sean desalojados de su vivienda, la instalación de servicios básicos genera un impacto sobre la salud de la familia, ya que están protegidos contra las enfermedades como el cólera, hepatitis, entre otras, por otro lado, se reservan áreas para la construcción de postas médicas y comedores populares.

Impacta sobre la educación, ya que, en la trama urbana desarrollada en el proceso de formalización, se reservan áreas para la construcción de escuelas.

Para la seguridad ciudadana, se reservan áreas para la construcción de comisarías y módulos judiciales.

Como puede verse, la labor que realizan los trabajadores de COFOPRI impacta grandemente en el crecimiento económico de cada familia beneficiaria de un título de propiedad y por ende en el desarrollo del país; sin embargo, éste crecimiento económico, no ha llegado a los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 728, pues estos siguen percibiendo el mismo sueldo desde hace más de 27 años, lo que no les permite que vivan una vida digna, acorde con los beneficios del trabajo que realizan.

d) Desarrollo social con enfoque de género

La brecha de género lamentablemente está presente en la realidad nacional, al igual que en la mayoría de países del mundo; sin embargo, se viene haciendo esfuerzos por alcanzar entre otros aspectos, mejores ingresos para las mujeres.

En esa línea de ideas, si en el COFOPRI analizamos la composición del personal del régimen Decreto Legislativo 728 por género, se cuenta con un total de 146 personas, de los cuales el 48 % corresponde al género femenino y 52 % al género masculino.

Al concretarse la propuesta del sinceramiento con el incremento de la escala remunerativa, se estará beneficiando con una mejora de ingresos a 70 mujeres, contribuyendo de esta manera con la mejora de los ingresos de la población femenina de nuestro país, lo cual repercutirá en el desarrollo del capital humano con perspectiva de género.

e) Grupos de trabajadoras/es diferenciados por edad.

El diagnóstico por edades del personal del régimen Decreto Legislativo Nº 728, nos permite identificar dos grupos diferenciados. Uno conformado por personas de 57 a 69 años, al que denominaremos MAYORES y otro grupo de personas cuyas edades fluctúan de los 38 a los 56 años, al que denominaremos MEDIANOS. Cuya distribución se aprecia en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 01
Distribución de personal por rango de edad

Rango de Edad	Cantidad de Trabajadores	%
De 37 a 39 años	4	3%
De 40 a 49 años	36	26%
De 50 a 59 años	56	40%
De 60 a 69 años	39	28%
De 70 a 78 años	4	3%
Total general	**139**	100%

Fuente: elaboración propia

Ambos grupos de mayores y medianos tienen una problemática en común; sin embargo, con fines didácticos hemos decidido esquematizarlos para evidenciar algunas particularidades.

e.1) Grupo Mayores

Considerando que la mitad del personal del régimen del D.L N° 728 tiene 60 años como promedio de edad y en conformidad a la normatividad nacional e internacional vigente, este importante grupo de personas- adultas mayores- están consideradas como población vulnerable, por lo tanto, las necesidades y problemas de este segmento de trabajadoras/es dentro de COFOPRI, se viene incrementando en natural respuesta al ciclo vital que les corresponde.

Así mismo, se estipula en la Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030, aprobada mediante Decreto Supremo N° 006-2021-MIMP, el Objetivo Prioritario 01 hace referencia a garantizar el derecho al cuidado y buen trato para una convivencia sin discriminación de las personas adultas mayores. Asimismo, en su Objetivo Prioritario 02 promueve el envejecimiento saludable en las personas adultas mayores.

En este contexto, es pertinente que el COFOPRI genere medidas administrativas y financieras que permita a sus trabajadoras/es adultas/os mayores, acceder a una mayor y mejor atención de su calidad de vida, puesto que envejecer significa afrontar nuevos gastos que representan un costo económico adicional.

e.2) Grupo Medianos

De igual modo, también existe un gran porcentaje de trabajadoras/es del régimen del D.L N° 728 que se encuentran entre las edades de 38 a 56 años, quienes tienen hijas e hijos en edad de incursionar en estudios superiores universitarios y no universitarios.

Se ha identificado, 47 hijas/os en edades de 15 a 25 años. Situación que obliga a sus padres afrontar con sus limitados ingresos, el tremendo reto de brindar o no, estudios superiores a sus descendientes.

❖ **Respecto a las desigualdades salariales**

Las desigualdades salariales entre los trabajadores y servidores del COFOPRI, así como en otros Ministerios y entidades gubernamentales, representan una cuestión crucial que afecta tanto a nivel individual como organizacional. Estas disparidades en la remuneración no solo pueden tener efectos económicos, sino también sociales y emocionales que afectan la dinámica laboral y la calidad de los servicios que se brinda.

Cuando existe una brecha significativa en los salarios entre diferentes niveles de responsabilidad y roles, se pueden generar tensiones y resentimientos en el equipo.

Los trabajadores que perciben que su contribución y responsabilidad no están siendo reconocidas de manera equitativa pueden sentirse desfavorecidos y desmotivados. Esto puede erosionar la confianza y la cooperación entre los miembros del equipo, dificultando la creación de un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo.

Las desigualdades salariales pueden generar desmotivación entre los trabajadores que perciben una diferencia injusta en sus remuneraciones en comparación con sus colegas que desempeñan roles similares o incluso menos demandantes. La falta de reconocimiento financiero puede llevar a una pérdida de interés en el trabajo, disminuyendo la productividad y afectando negativamente la calidad de los resultados.

Las diferencias salariales injustificadas pueden dar lugar a situaciones de discriminación dentro del lugar de trabajo. Si estas desigualdades están relacionadas con género, edad, origen étnico u otras características, se amplifica el sentimiento de injusticia y se fomenta un ambiente laboral hostil y excluyente.

Cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos no se recompensan adecuadamente, es más probable que busquen oportunidades laborales en otros lugares que ofrezcan mejores condiciones salariales y reconocimiento. Esto puede resultar en una rotación constante de personal, lo que a su vez afecta la continuidad y la eficacia del trabajo especializado que ejecuta COFOPRI.

❖ **Dificultad en la Retención de Talento**

La dificultad en la retención de talento debido a la falta de equidad salarial es un desafío crítico que puede tener un impacto significativo en la efectividad y el éxito de las actividades de COFOPRI, así como en otras entidades gubernamentales.

Aquí se profundiza en cómo esta problemática puede afectar la retención de talento y, en última instancia, la calidad de los servicios prestados.

Los profesionales altamente capacitados a menudo son piezas fundamentales en la planificación, implementación y gestión de proyectos. Su experiencia y conocimientos especializados son esenciales para tomar decisiones informadas y superar desafíos técnicos. Si estos profesionales optan por abandonar COFOPRI debido a la falta de equidad salarial, la organización puede perder una parte valiosa de su conocimiento acumulado, lo que dificulta la continuidad y el éxito de este importante organismo de formalización.

Los talentos altamente capacitados a menudo aportan nuevas ideas, enfoques innovadores y soluciones creativas a los desafíos que enfrentan los proyectos.

Cuando estos profesionales se sienten desmotivados debido a desigualdades salariales y falta de reconocimiento, pueden perder el incentivo para contribuir de manera significativa y generar mejoras en los procesos y resultados.

Esto puede llevar a una disminución en la calidad, la innovación y la eficacia de los proyectos implementados.

La rotación constante de personal debido a la falta de equidad salarial puede interrumpir la continuidad de las labores. Los cambios frecuentes en el equipo pueden generar lapsos en la comunicación, la transferencia de conocimiento y la ejecución de tareas críticas. Esto puede retrasar la implementación, aumentar los costos y afectar la consecución de los objetivos programados.

Los profesionales que perciben una disparidad en la recompensa por su trabajo en comparación con otros colegas pueden experimentar una disminución en su moral y compromiso laboral. La falta de equidad salarial puede afectar su sentido de justicia y reconocimiento, lo que a su vez puede llevar a la desmotivación y la falta de dedicación en sus tareas. Esto puede influir negativamente en la cohesión del equipo y en la colaboración.

La retención de talento es un reflejo de cómo una institución valora y cuida a sus empleados. Cuando los profesionales altamente capacitados optan por abandonar COFOPRI debido a las desigualdades salariales, puede erosionar la confianza en la dirección y la administración de la organización. Esto puede afectar la imagen pública de la entidad y la confianza de los ciudadanos en la efectividad de los servicios que se brinda.

Las desigualdades salariales pueden afectar la percepción pública de COFOPRI como institución en general. Una estructura salarial desequilibrada puede ser vista como una falta de transparencia y equidad en la administración pública, lo que podría socavar la confianza en el gobierno y en las iniciativas de desarrollo.

❖ **Falta de Reconocimiento a la Labor**

La falta de reconocimiento a la labor de los servidores de COFOPRI, es una cuestión que puede tener efectos significativos tanto en el bienestar de los trabajadores como en el éxito de las iniciativas de desarrollo en el país. A continuación, se exploran más detalladamente los posibles efectos de esta problemática:

- La falta de reconocimiento puede llevar a la desmotivación de los servidores, ya que pueden sentir que su esfuerzo y dedicación no son apreciados ni valorados.
- La ausencia de un reconocimiento adecuado puede hacer que los trabajadores se sientan invisibles o subestimados, lo que a su vez puede disminuir su compromiso con sus tareas y responsabilidades.
- El reconocimiento es fundamental para mantener una moral positiva entre los trabajadores. Cuando los servidores sienten que su contribución es ignorada o subestimada, puede erosionar su sentido de pertenencia y conexión con la organización. Esto puede crear un ambiente laboral menos cohesionado y afectar la colaboración y el trabajo en equipo.
- La falta de reconocimiento puede tener un efecto negativo en la calidad del trabajo realizado por los servidores. Si no se sienten valorados por sus esfuerzos, es posible que su nivel de compromiso disminuya, lo que puede repercutir en la atención y el cuidado que ponen en sus tareas. Esto, a su vez, puede afectar la calidad y la eficacia de los proyectos implementados en la entidad. Los trabajadores que no sienten que su trabajo sea reconocido y valorado pueden ser más propensos a buscar oportunidades laborales en otros lugares.
- La rotación constante de personal puede ser perjudicial para la continuidad de los procesos de formalización, ya que implica una pérdida de experiencia y conocimiento acumulados.
- El reconocimiento puede actuar como un incentivo para que los trabajadores se involucren de manera proactiva en sus tareas y aporten ideas y soluciones innovadoras. Si no se reconoce su aporte, es posible que los servidores se vuelvan menos proclives a asumir iniciativas y a colaborar en la mejora de los procesos y resultados.
- La falta de reconocimiento puede generar desconfianza hacia la dirección y la administración de la organización. Los servidores pueden percibir que sus superiores no valoran sus esfuerzos, lo que puede socavar la confianza en la toma de decisiones y la transparencia en la gestión.

Para abordar estas problemáticas y mejorar la situación de los trabajadores y servidores de COFOPRI, es esencial considerar la implementación de medidas como el incremento remunerativo propuesto en esta ley. El reconocimiento de la necesidad de ajustes salariales y la promoción de una nueva escala remunerativa pueden contribuir a mitigar los desafíos mencionados y a fortalecer la labor de estos servidores en beneficio del desarrollo del País.

❖ **Permanente Lucha de la Federación de Trabajadores y Sindicatos**

La persistente solicitud de sindicatos y federaciones de trabajadores de diversos organismos, incluyendo COFOPRI, en relación con demandas como el incremento salarial y el reconocimiento a su labor, resalta la importancia y la urgencia de abordar estas cuestiones. La constante petición de estas demandas por parte de los trabajadores refleja preocupaciones legítimas y necesidades que deben ser atendidas. Algunos aspectos clave a considerar incluyen:

- El hecho de que los sindicatos y federaciones de trabajadores hayan estado solicitando estas demandas de manera persistente durante años demuestra que estos asuntos son relevantes y significativos para los empleados.
- El reconocimiento de la legitimidad de estas peticiones es esencial para establecer un diálogo constructivo y efectivo entre los trabajadores y la administración.

Es lamentable escuchar que hasta la fecha no se ha encontrado justicia y atención por parte del ejecutivo en relación con las demandas y preocupaciones de los trabajadores. La falta de respuesta y acción puede generar frustración y desconfianza entre los trabajadores, y también puede afectar negativamente la relación entre la administración y el personal. Es importante abordar esta situación de manera adecuada para promover una resolución constructiva.

f) Antecedentes de incremento de escalas remunerativas de diversas entidades

Como antecedentes podemos mencionar, que existen varias entidades del sector público con régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 que han incrementado sus escalas remunerativas, tal cual se listan a continuación:

a) Decreto supremo N° 251-2013-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la propiedad Intelectual — INDECOPI (02.10.2013).
b) Decreto Supremo N° 291-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Personal del Ministerio de Cultura, comprendido en el régimen laboral regulado por Decreto Legislativo N° 728 (23.12.2012).
c) Decreto Supremo N° 294-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Personal de la Autoridad Nacional del Agua, comprendido en el régimen laboral regulado por Decreto Legislativo N° 728 (23.12.2012).
d) Decreto Supremo N° 299-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del personal del Ministerio del Ambiente, comprendido en el régimen laboral regulado por Decreto Legislativo N° 728 (23.12.2012).
e) Decreto Supremo N° 298-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Personal del personal del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado — SERNANP, comprendido en el régimen laboral regulado por Decreto Legislativo N° 728 (23.12.2012).

f) Decreto Supremo N° 238-2012-EF, que aprueba nueva escala remunerativa de la Defensoría del Pueblo (02.12.2012).
g) Decreto Supremo N° 126-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Ministerio Público (23.07.2012).
h) Decreto Supremo N° 093-2012-EF, que aprueba la escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria — SUNAT (16.06.2012).
i) Decreto Supremo N° 086-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Pliego Superintendencia Nacional de Aseguramiento en EsSalud (05.08.2012)
j) Decreto Supremo N° 066-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial (05.05.2012).
k) Decreto Supremo N° 205-2011-EF, que aprueba la escala remunerativa del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado OSCE (18.11.2011).
l) Decreto Supremo N° 177-2011-EF, que aprueba las modificaciones de la escala remunerativa del Organismo Supervisor de la Contrataciones del Estado OSCE, en lo que se refiere a los vocales del Tribunal de Contrataciones del Estado (30.09.2011).
m) Decreto Supremo N° 019-2011-EF, que aprueba la modificación de la escala remunerativa del Pliego Consejo Nacional de la Magistratura (02.02.2011).
n) Decreto Supremo N° 012-2011-EF, que aprueba el reajuste de la escala remunerativa del Pliego Tribunal Constitucional (26.01.2011).
o) Ley N° 29465, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Ejercicio Fiscal 2010, párrafos 3° y 40 del artículo 6.1, respecto a la autorización a 13 entidades públicas para el establecimiento de nuevas políticas remunerativas. Las entidades beneficiadas con la excepción son:

   - Contraloría General de la República (CGR).
   - Instituto Nacional Penitenciario (INPE).
   - Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA).
   - Autoridad Nacional del Agua (ANA).
   - Instituto del Mar del Perú (IMARPE).
   - Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).
   - Programa de Emergencia Social Productivo "Construyendo Perú".
   - Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP).
   - Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (PRONAA).
   - Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF).
   - Programa Nacional Fondo de Compensación para el Desarrollo Social (FONCODES) y,
   - Administración Central del Pliego 039.

p) Decreto Supremo N° 098-2010-EF, que aprueba la Política Remunerativa del Servicio de Sanidad Agraria — SENASA

q) Decreto Supremo N° 075-2009-EF, que aprueba la escala remunerativa del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (27.03.2009).
r) Decreto Supremo N° 130-2008-EF, que aprueba la escala remunerativa del Pliego Autoridad Nacional del Servicio Civil (13.11.2008).
s) Que La Décimo Octava Disposición Final de la Ley N° 29289 Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2009, establece lo siguiente: "Autorizase al Ministerio de Economía y Finanzas a efectuar un estudio sobre las escalas remunerativas de todos los proyectos especiales de los gobiernos regionales y Ministerio de Agricultura". Sin embargo, pese a existir la autorización al Ministerio de Economía y Finanzas por parte del Congreso de la República, y existir el estudio encomendado, hasta la fecha el MEF no ha efectuado ninguna propuesta tendente a la mejora de las escalas remunerativas de los Proyectos Especiales.
t) De igual forma la Décima Novena Disposición Final de la Ley N° 29465 "Ley del Presupuesto Público para el Año Fiscal 2010" señala lo siguiente: "Autorizase la aprobación de nuevas escalas remunerativas de los proyectos especiales a cargo del Gobierno Regional del Cusco, conforme a la normatividad vigente, con cargo a su presupuesto institucional y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Esta medida es aplicable a aquellas escalas remunerativas aprobadas hasta el año 1995".
u) Decreto Supremo N° 035-2008-EF, que autoriza la adecuación de la escala remunerativa de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas, a fin de incorporar el cargo del Presidente Ejecutivo (02.03.2008).
v) Ley N° 29626, del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011, en su Cuadragésima Primera Disposición Complementaria Final dispone que, en un plazo de 180 días calendario, el Ministerio de Economía y Finanzas estudie la viabilidad técnica y financiera de una reestructuración del sistema remunerativo de las entidades del sector público, a efectos de generar un proyecto de Ley debidamente financiado, el mismo que será aplicable de manera progresiva y ordenada, en el marco de las leyes anuales de presupuesto del sector público.
w) Considerando las excepciones aprobadas en la Ley N° 29465, Ley del Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2010, se cita, que mediante Decreto Supremo N° 098-2010-EF del 02 de abril del 2010, en la cual aprueba la política remunerativa del SENASA. Así mismo en el transcurso de estos últimos años se puede apreciar como otras entidades del sector público del régimen laboral del D. Legislativo 728, se han visto favorecidos con el mejoramiento considerable de sus escalas remunerativas.
x) Decreto Supremo N° 418-2020-EF Aprueban consolidación y escala de ingresos para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil y de la Oficina Nacional De Procesos Electorales, así como la compensación económica de los titulares del Registro Nacional De Identificación y Estado Civil, de la Oficina Nacional De Procesos Electorales y de la

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, en el marco del Decreto de Urgencia N° 016-2020.

y) Decreto Supremo N° 112-2023-EF que aprueba una nueva escala de ingresos del personal jurisdiccional y Administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y autoriza Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 a favor del Poder Judicial.

z) Decreto Supremo N° 322-2023-EF que aprueba una nueva escala remunerativa de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 del Fondo Municipal de Inversiones del Callao S.A. y dicta otra disposición.

aa) Decreto Supremo N° 278-2023-EF que aprueba una nueva escala remunerativa para el personal del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural (AGRORURAL) sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 728.

bb) Decreto Supremo N° 231-2023-EF que aprueba una nueva escala remunerativa para los servidores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de la Defensoría del Pueblo.

cc) Decreto Supremo N° 233-2024-EF que aprueba una nueva Escala Remunerativa de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A.

dd) Ley N° 32215, Ley que aprueba la escala remunerativa de los servidores de proyectos especiales creados por el ex Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) y otros para mejorar las condiciones laborales de sus servidores. (28.12.2024)

ee) Decreto Supremo N° 078-2025-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y autoriza transferencias de partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

ff) Ley N° 32263 Ley que autoriza la actualización de la escala remunerativa para los servidores del Ministerio Público sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728

2.3.3. PROPUESTA DE NUEVA ESCALA REMUNERATIVA

La propuesta de la aprobación de una actualización de la escala remunerativa, que Gestiona el COFOPRI, se circunscribe en lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en la cual se precisa que las Escalas Remunerativas y Beneficios de toda índole, así como los reajustes de remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal, para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la referida Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector.

Por lo expuesto, y considerando la pérdida de poder adquisitivo no solo de los 28 años transcurridos si no de los futuros años, y de que existen antecedentes de que a pesar de existir la restricción presupuestal se ha mejorado las escalas remunerativas de otras entidades del Estado. Sin embargo, al no haberse dado esta actualización en el caso de COFOPRI, se viene vulnerando el artículo 24 de la Constitución Política del Perú del año 1993, relacionado a los derechos del trabajador. Por lo cual, se propone la escala remunerativa considerando el incremento que se menciona en el punto 6.1 de esta exposición de motivos, para las categorías profesional (1,2, y 3) y técnico (1,2, y 3) sobre las remuneraciones del año 1997, según lo mostrado en el cuadro Nº 05. Incremento calculado según lo mencionado en el punto 7.1 de la exposición de motivos.

Cuadro Nº 05
Propuesta de Nueva Escala Remunerativa de COFOPRI

NUMERO DE PERSONAL	PROPUESTA DE NUEVA ESCALA REMUNERATIVA
PROFESIONAL 1	11,771
PROFESIONAL 2	9,417
PROFESIONAL 3	8,240
TECNICO 1	5,885
TECNICO 2	4,708
TECNICO 3	3,531

FUENTE: Elaboración propia con información PAP-COFOPRI 2018

En tal sentido sería factible financiar la presente propuesta sin necesidad de recurrir al Erario Nacional. Por tanto, se propone un incremento uniforme a los servidores del régimen del Decreto Legislativo Nº 728 de la Unidad ejecutora 001, acorde al mercado, que permita que estos tengan una vida digna, en concordancia con lo dispuesto por la OIT.

II. EFECTOS DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La iniciativa legislativa propuesta desarrolla el contenido del artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú, el cual consagra el derecho fundamental de toda persona a la igualdad ante la ley, proscribiendo expresamente toda forma de discriminación basada en el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. En ese sentido, la presente propuesta normativa tiene por objeto garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad y a la no discriminación en materia remunerativa, promoviendo el desarrollo integral de la persona humana en condiciones de equidad.

La presente iniciativa resulta plenamente compatible con el ordenamiento constitucional, al constituir una manifestación concreta del principio-derecho de igualdad que informa y sustenta todo el sistema jurídico nacional. Asimismo, esta

propuesta coadyuva a la armonización del marco legal vigente, al establecer mecanismos que aseguran una retribución equitativa por igual función desempeñada dentro de las entidades públicas, en concordancia con los principios de justicia, mérito y dignidad laboral.

La aprobación de esta ley generará efectos jurídicos relevantes y positivos en el ámbito de la legislación nacional, contribuyendo significativamente al fortalecimiento de los derechos laborales y a la consolidación de un sistema de gestión de recursos humanos más justo, eficiente y coherente con los principios constitucionales. En particular, se establece un marco legal habilitante para la actualización de la escala remunerativa de los servidores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en atención al principio de equidad en el acceso a derechos y beneficios laborales.

Esta medida legislativa, por tanto, no solo reafirma el compromiso del Estado con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, sino que además fortalece el principio de legalidad y racionalidad del gasto público, al ampararse en una estructura normativa específica, clara y conforme a los preceptos constitucionales.

III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

3.1. COSTO

Si bien es cierto, la propuesta legislativa implica gastos para el Estado, estas pueden compensarse con los saldos presupuestales anuales que se vienen dejando de gastar. Impulsando el incremento de manera gradual. La actualización de las remuneraciones, se financian con cargo al presupuesto de la entidad COFOPRI, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Al respecto, la propuesta legislativa implica:

a) Costos salariales aumentados: La implementación del incremento en la escala remunerativa requerirá un aumento en los costos salariales para COFOPRI. Esto implicaría asignar recursos financieros adicionales para cubrir los sueldos y beneficios mejorados de los servidores.

b) Ajustes presupuestarios: Las entidades del Estado deberán realizar ajustes presupuestarios para acomodar los nuevos costos salariales, asegurando que no afecten negativamente otros aspectos de la operación y los objetivos de los programas y proyectos, ya que el financiamiento para la implementación de la nueva escala remunerativa para el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de COFOPRI; será con cargo al presupuesto institucional de la Entidad sin demandar recursos o adicionales al tesoro público.

3.2. BENEFICIOS

En cuanto a los beneficios para los beneficiarios, tenemos los siguientes:

a) Restitución de derechos: Los funcionarios y servidores recuperan sus derechos conculcados durante 28 años.
b) Mejora en las condiciones laborales: Los funcionarios y servidores de COFOPRI se beneficiarían con la mejoría de condiciones salariales y laborales, incrementando su motivación y compromiso en la prestación de tales.
c) Mayor eficiencia en la asistencia técnica: Los trabajadores motivados y comprometidos pueden brindar un mejor servicio, dotados de efectividad y mayor calidad.
d) Capacidad operativa: Se fortalecerá la capacidad operativa de COFOPRI al contar con un personal mejor remunerado y motivado, lo que resultará en una mayor especialización y en el conocimiento profundo de los procesos internos y la cultura organizacional de la institución.
e) Retención de talentos: La mejora salarial contribuye a la retención de profesionales capacitados y con mejores competencias, fortaleciendo la base de conocimientos y experiencia.
f) Mejora en la imagen institucional: La atención a las demandas legítimas de los trabajadores contribuye a mejorar la imagen institucional de COFOPRI.

IV. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa guarda concordancia con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

Política de Estado N° 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

El Estado asume el compromiso de dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los

integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.

Política de Estado N° 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

El Estado asume el compromiso de promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (...) (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (...) (l) 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; (...).