



**LEY QUE INCORPORA AL REGIMEN
LABORAL DEL DECRETO
LEGISLATIVO 728 A LOS
TRABAJADORES DEL ORGANISMO DE
FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD
INFORMAL (COFOPRI) QUE SE
ENCUENTRAN BAJO EL REGIMEN
ESPECIAL DE CONTRATACIÓN
ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)
CON CONTRATO A PLAZO
INDETERMINADO**

El Congresista de la República QUIROZ BARBOZA SEGUNDO TEODOMIRO, y los Congresistas integrantes de la bancada ALIANZA PARA EL PROGRESO, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Estado y los artículos 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen lo siguiente:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE INCORPORA AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO
728 A LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA
PROPIEDAD INFORMAL (COFOPRI) QUE SE ENCUESTRAN BAJO EL REGIMEN
ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) CON
CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO**

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto incorporar progresivamente al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Fomento del Empleo, a los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) que cuenten con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Artículo 2°- Ámbito de aplicación

La presente ley comprende a los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) que se encuentran laborando con contrato indeterminado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y que voluntariamente deseen ser incorporados al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, mediante concurso interno de méritos.

Artículo 3º - Proceso de Incorporación

- 3.1. El Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) efectúa la incorporación progresiva al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, durante un periodo máximo de dos (2) años consecutivos. Para tal fin, debe programar anualmente el ingreso de hasta el cincuenta por ciento (50%) de los servidores que logren alcanzar un puesto por concurso interno de méritos.
- 3.2. Para efectos de la incorporación progresiva del personal referida en el párrafo 3.1, precedente, se deben tener en cuenta los siguientes criterios:
- Que, los cargos estructurales se encuentren contemplados en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional).
 - Que, las plazas se encuentren consignadas en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
 - Que, las plazas o puestos por ocupar se encuentren registrados/as en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.
- 3.3. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas elimina, de oficio, los registros o plazas vacantes como resultado del concurso interno.

Artículo 4º - Reconocimiento del tiempo de Servicios

Para efectos de la presente ley, el COFOPRI reconoce el tiempo de servicio de los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, hayan desempeñado en la institución, el mismo que se computa adicionalmente al tiempo total de servicios prestados en la entidad.

Asimismo, no perderán los beneficios obtenidos en el marco de una Negociación Colectiva.

Artículo 5º - Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo a los recursos directamente recaudados del COFOPRI. Asimismo, se exonera a la entidad de lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del Decreto Supremo N° 043-2022-EF, Dictan disposiciones para la aplicación de lo dispuesto por el numeral 15.3 del artículo 15 y el numeral 1 de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1441, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Tesorería; durante el periodo de vigencia del proceso de incorporación. Se autoriza al Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) a efectuar las modificaciones presupuestarias necesarias para financiar las acciones previstas en la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. - En el plazo de noventa (90) días de entrada en vigencia la presente Ley, COFOPRI iniciará las acciones necesarias para las incorporaciones, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Normativa adicional

COFOPRI dictará las disposiciones normativas necesarias para realizar el proceso de concurso interno de manera transparente y objetiva, bajo las consideraciones de la presente ley.

SEGUNDA. Exoneración para implementar el proceso

Se exonera al Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) de lo establecido en el numeral 8.1 del artículo 8 y en los numerales 9.1 y 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, con la finalidad de implementar lo establecido en la presente ley.



Firmado digitalmente por:
TORRES SALINAS Rosio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/01/2026 11:35:35-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/01/2026 09:42:25-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/01/2026 10:15:18-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/01/2026 17:31:33-0500



Firmado digitalmente por:
CORDERO JON TAY Luis
Gustavo FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/01/2026 12:42:36-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/01/2026 17:31:53-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelcy Lidia FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/01/2026 09:59:16-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de ley tiene como finalidad incorporar de manera definitiva a los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) que actualmente laboran bajo el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Fomento del Empleo, garantizando estabilidad y derechos laborales, sin transgredir la normativa vigente.

La **Constitución Política del Perú**, en su artículo 26, establece principios rectores de toda relación laboral, tales como la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, así como la prohibición de limitar o rebajar la dignidad de los trabajadores. Estos principios demandan que el Estado promueva políticas laborales que fortalezcan las capacidades de sus servidores, en beneficio de la calidad del servicio público.

En el caso específico de COFOPRI, su régimen general desde la creación —conforme al artículo 8 del Decreto Legislativo N.º 803— ha sido el de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 y normas conexas.

La desnaturalización del CAS ha ocasionado una segmentación laboral injusta dentro del Estado, en perjuicio de trabajadores que realizan funciones permanentes y esenciales, sin acceder a gratificaciones, CTS, bono por escolaridad ni otros beneficios. Esta inequidad genera malestar y afecta el clima laboral, repercutiendo en la misión institucional.

Contexto del CAS en Perú:

Es importante recordar que el régimen CAS se creó inicialmente como una modalidad temporal para formalizar a trabajadores que estaban en "servicios no personales" o con contratos precarios.

No obstante, desde 1996 numerosos trabajadores han prestado servicios de forma continua, primero bajo la modalidad de **Servicios No Personales (SNP)** y, posteriormente, bajo el régimen CAS. Incluso, muchos de ellos han tenido que recurrir al Poder Judicial para obtener el reconocimiento de su relación laboral permanente, con sentencias favorables que ordenaron su incorporación al régimen laboral de la actividad privada, cuyo uso prolongado ha desnaturalizado su esencia, negando a los trabajadores beneficios que legalmente corresponden y generando una clara desigualdad frente a otros regímenes más protectores.

En resumen, una ley de pase de CAS a 728 busca dignificar la situación laboral de miles de servidores públicos, otorgándoles derechos y beneficios que antes no tenían. Sin embargo, su implementación requiere una cuidadosa planificación y gestión financiera para asegurar la sostenibilidad y eficiencia del sector público.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Normatividad de COFOPRI

El Decreto Legislativo N.º 803 – Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal (normas de COFOPRI) señala¹:

“Artículo 8.-

*El personal de COFOPRI **está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada**”.* (Resaltado nuestro).

Este artículo ya reconoce que **el personal de COFOPRI pertenece al régimen laboral privado, que es precisamente el régimen 728**. Sirve como base legal de que COFOPRI debería aplicar las normas laborales del DL 728 para su personal.

En relación a ello, la Ley N.º 31131 – Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, en su artículo 4 señala²:

“Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS

*Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, **los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido**, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada”.* (Resaltado nuestro).

Si los trabajadores CAS de COFOPRI realizan labores permanentes, la Ley 31131 les reconoce carácter indeterminado. Si ya tienen carácter indeterminado, se sustenta normativamente su incorporación al régimen laboral de la actividad privada, que es lo que tú denominas “régimen 728”.

El Decreto Legislativo N.º 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)³ señala en su artículo 5:

*“El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, **salvo que sea para suplencia o necesidad transitoria**”.* (Resaltado nuestro).

La referida normativa establece que, para los casos que no sean suplencia o necesidad transitoria, los CAS se conviertan en contratos de carácter permanente, lo que abre camino para su pase a un régimen con beneficios más amplios como el régimen privado (DL 728).

Cabe destacar que, gracias al trabajo de COFOPRI desde 1996, más de dos millones de familias han sido beneficiadas con títulos formalizados e inscritos en el Registro de

¹ DECRETO LEGISLATIVO N° 803. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: https://enlaces.cofopri.gob.pe/media/4098/decreto-legislativo-803.pdf?utm_source=chatgpt.com

² Ley 31131, LEY QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN LOS RÉGIMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

³ Decreto Legislativo N.º 1057. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

Predios, lo que les ha permitido acceder a la economía de mercado. Asimismo, se ha impulsado la formalización de predios destinados a equipamientos urbanos (educación, salud, recreación, entre otros), generando un impacto directo en la calidad de vida de la población. Este logro ha sido posible gracias al compromiso y especialización de sus trabajadores, quienes constituyen un capital humano estratégico.

Sin embargo, el **82.18 % de la planilla (8 de cada 10 trabajadores)** aún carece de los derechos laborales básicos.

En este contexto, la **Ley N.º 31131** (marzo de 2021), que busca erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, estableció el carácter indeterminado del CAS, impidiendo que los trabajadores puedan ser despedidos por el solo hecho de estar bajo dicho régimen. No obstante, esta norma no resolvió la desigualdad estructural entre los distintos regímenes laborales del Estado.

Por ello, el presente proyecto de ley propone que los trabajadores de COFOPRI con contrato CAS a plazo indeterminado se incorporen gradualmente al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, mediante **concursos internos**, reconociendo el tiempo de servicios prestados bajo el régimen CAS como parte de su historial laboral. Este proceso se ejecutará de manera **progresiva y respetando la disponibilidad presupuestal de la entidad**, garantizando tanto la sostenibilidad financiera como la protección de los derechos laborales.

En síntesis, la iniciativa busca **cerrar brechas de inequidad, fortalecer la institucionalidad de COFOPRI y garantizar estabilidad laboral**, reconociendo la contribución de sus trabajadores en la formalización de la propiedad a nivel nacional.

PROYECCION DE COSTO ANUAL DE LA INCORPORACION CAS INDETERMINADO AL DL 728

REG. LAB	CANT.	ESCALA MENSUAL					CTS	GRATIFICACION JULIO	GRATIFICACION DICIEMBRE	DIFERENCIAL APOORTE ESSALUD (9% DL 728)	ASIG. FAMILIAR (10% RMV)	TOTAL
		ESCALA MENSUAL	INC MENSUAL DS 311-2022-EF	INC MENSUAL DS 313-2023-EF	INC MENSUAL DS 265-2024-EF	INC MENSUAL DS 279-2024-EF						
D.L. 728	641	2,131,971.00	41,145.79	32,050.00	32,050.00	64,100.00	2,301,316.79	2,301,316.79	2,301,316.79	72,608.09	72,433.00	7,048,991.46

Es importante destacar que esta medida **no representa una carga fiscal adicional para el Tesoro Público, ya que será financiada con cargo a los recursos directamente recaudados por el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI)**, conforme se detalla en el articulado del proyecto de ley.

RECAUDACION NETA DURANTE LOS ULTIMOS TRES AÑOS

AÑO 2022*	AÑO 2023*	AÑO 2024*
S/. 10,015,692.92	S/. 11,621,748.36	S/. 20,680,311.36

*Deducción de gastos incurridos durante el año (gastos bancarios, distribución a la municipalidades provinciales, entre otros.)

2.1 Precedentes normativos

Es importante destacar la existencia de precedentes normativos que respaldan este tipo de transición. Tal es el caso de las Leyes N.º 30555 y N.º 31703, que autorizaron la incorporación progresiva del personal CAS de EsSalud al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728. Su reglamento fue aprobado por el Decreto Supremo 012-2017, publicado el 26 de julio de 2017.

De igual manera, la **Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025** ha previsto la incorporación de trabajadores CAS del **RENIEC** a dicho régimen.

La aprobación de este proyecto permitirá avanzar hacia una administración pública más justa, eficiente y alineada con los principios constitucionales de igualdad ante la ley, no discriminación, y protección del trabajo. Asimismo, se contribuye a la formalización laboral en el Estado, mejorando la calidad del empleo y reconociendo el compromiso y la trayectoria de cientos de trabajadores que han contribuido al cumplimiento de los objetivos institucionales del COFOPRI.

2.2 Proyecto de ley(es) sectoriales / institucionales aprobados por comisiones recientes

- **Minsa y EsSalud:** Proyecto de Ley 10755/2024-CR y otros, que autoriza el nombramiento e incorporación al régimen laboral del DL 728 para el personal CAS de Minsa y EsSalud que cumpla ciertos requisitos⁴.
- **SUNAFIL:** Proyecto de Ley 5936/2023-CR, que plantea incorporar al personal de SUNAFIL bajo CAS al régimen 728, cumpliendo condiciones como continuidad de servicio mínimo, etc⁵.
- **SUNAT:** Proyecto de Ley N° 11511/2024-CR, ya aprobado en la Comisión de Economía, busca incorporar progresivamente a los CAS de la SUNAT al régimen 728⁶.
- **Poder Judicial:** Sala Plena aprobó un proyecto de ley institucional para incorporar personal CAS al régimen 728, que será remitido al Congreso⁷.

En conclusión, el presente proyecto de ley representa una respuesta justa y necesaria a una deuda histórica con el personal del COFOPRI, consolidando una gestión pública con enfoque humano, eficiencia institucional y respeto pleno de los derechos fundamentales de los trabajadores del Estado.

⁴ COMUNICACIONES DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/aprueban-propuesta-para-nombramiento-e-incorporacion-del-personal-cas-del-minsa-y-essalud-al-regimen-del-dl-728/?utm_source=chatgpt.com

⁵ COMUNICACIONES DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/aprueban-incorporar-al-trabajador-cas-de-la-sunafil-al-decreto-legislativo-728/?utm_source=chatgpt.com

⁶ INFOBAE. COMISIÓN DE ECONOMÍA Aprueban que trabajadores CAS de la Sunat pasen al régimen 728. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: https://www.infobae.com/peru/2025/07/01/comision-de-economia-aprueba-que-trabajadores-cas-de-la-sunat-pasen-al-regimen-728/?utm_source=chatgpt.com

⁷ LA PRIMERA. Poder Judicial aprueba proyecto de ley para incorporar personal CAS al régimen 728. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: https://laprimera.pe/poder-judicial-aprueba-proyecto-de-ley-para-incorporar-personal-cas-al-regimen-728/?utm_source=chatgpt.com

2.3 Principios constitucionales de la propuesta legislativa

En el Perú se aplica el principio: *“a igual trabajo se percibe igual remuneración”*, del cual se puede advertir que la relación laboral privada y la relación laboral pública, no admiten la discriminación laboral.

En nuestra legislación, la remuneración constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo⁸; entendiéndose que la que la remuneración es *“la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado”*⁹. En este sentido, refiere Neves Mujica que esta *“es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad”*¹⁰, sin lo cual no existiría una perfecta relación laboral. Dicho autor también destaca que la contraprestación sería un aspecto primordial en la relación laboral. Por lo que, cabe precisar también que, para el autor en referencia, *“atañe contextualizar la remuneración dentro del fin económico o productivo que encierra la actividad del trabajador”*.

Al respecto, es preciso señalar que la Constitución Política del Perú¹¹ señala en su artículo 2, inciso 2, que establece el **derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación** por motivos como el origen, la raza, el sexo, la condición económica, entre otros¹². En el ámbito de las relaciones laborales el principio de la igualdad se manifiesta, entre otros, a través del reconocimiento del derecho a la igualdad remunerativa de los trabajadores pues y tal como afirma Krotoschin, la base del principio de igualdad remunerativa está en las ideas generales de igualdad de trato.

En ese orden de ideas, podemos afirmar que las diferencias en términos económicos que complementan las remuneraciones y mejoran el bienestar de los servidores CAS a plazo indeterminado de COFOPRI, crean una discriminación que vulnera principios constitucionales.

Asimismo, dentro de la gama de derechos fundamentales “sociales” que reconoce nuestra Constitución Política encontramos a los derechos que rigen en el marco de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, fruto de la constitucionalización del Derecho del Trabajo. Estos derechos laborales cobran especial importancia en nuestro Estado Social y Democrático de Derecho, pues son un medio importante para lograr el bienestar y el desarrollo de las personas, garantizando así las condiciones dignas de existencia.

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú señala que el **trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona**, en

⁸ NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho del Trabajo”. Fondo Editorial PUCP, 2da. Edición, Lima, 2012. Pp. 33-41. Recuperado el 19 de septiembre de 2025 del link: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁹ LOPEZ BASANTA, Justo. “El Salario”. En: DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio. “Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Serie G: Estudios Doctrinales, N° 188, p. 445. Recuperado el 19 de septiembre de 2025 del link: http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/IdDdTylSS_UNAM.pdf

¹⁰ NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Fondo Editorial PUCP, 2da. Edición, Lima, 2003, p. 28.

¹¹ Recuperado el 19 de septiembre de 2025 del link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf?v=1594239946

¹² Recuperado el 19 de septiembre de 2025 del link: <https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Constitucion-Politica-del-Peru-1993.pdf>

relación a ello, la jurista Schult¹³ señala que *“el trabajo no sólo nos confiere lo necesario para la subsistencia, sino que también permite establecer las bases para el ejercicio de una ciudadanía plena”*. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado el contenido esencial del derecho al trabajo en el **Exp. 1124-2001-AA/TC¹⁴**, **señaló lo siguiente:**

*“(…) El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. **El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.** Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien **hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado.** El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (fundamento. 12)”*. (resaltado nuestro).

Según Neves Mujica¹⁵ en referencia al derecho al trabajo que se aborda en el Expediente del TC, N° 1124-2001-AA/TC, indica que *“el derecho de quien carece de empleo a que se le procure uno y **el de quien ya lo tiene a no ser privado de él sin la justificación ni el procedimiento debidos.**”* (resaltado nuestro).

Para Landa Arroyo¹⁶, *“toda persona que cumple los requisitos y condiciones exigidas por el empleador (público o privado) para acceder a un empleo no puede ser discriminado; siempre que se le haya adjudicado la plaza laboral ofertada, debería ser contratado y en los hechos realizar el trabajo para el cual fue elegido (derecho a la ocupación efectiva), que en el ámbito público, en cualquiera de las modalidades y regímenes laborales aplicables, el acceso al empleo se realiza mediante concurso público”*.

Por su parte Blancas Bustamante¹⁷ el derecho a no ser despedido si no por causa justa supone que el trabajador no sea cesado si no por una causa debidamente justificada. El derecho al trabajo supone la vigencia del **principio de causalidad** como exigencia ineludible para la validez del despido, descartando del ordenamiento jurídico el despido *ad nutum* o incausado

Asimismo, el artículo 23: Estado y trabajo, de la Constitución señala “(…) el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (…)”

¹³ SCHULTZ, Vicki. “Reconceptualizing Sexual Harassment”. En: Yale Law Review 107. 1998. p. 1756. Traducción libre

¹⁴ Recuperado el 19 de septiembre de 2025 del link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

¹⁵ Neves Mujica, Javier. *Introducción al derecho del trabajo. Tercera Edición. Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2016*, p. 68.

¹⁶ Landa Arroyo, César. *Los derechos fundamentales*. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2017, pp. 149-150.

¹⁷ Blancas Bustamante, Carlos, «El derecho al trabajo en la futura Constitución». Revista PUCP, p. 814

Artículo 24: Derechos del trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure el bienestar material y espiritual para él y su familia. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

En este contexto, es preciso señalar que el artículo 26 en su inciso 2 de la Constitución Política del Perú, regula como principio de **la relación laboral**, el **carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley**. Ante ello, el Tribunal Constitucional hace referencia en el fundamento 24 de la Sentencia STC Pleno Jurisdiccional 008-2005-PI/TC), señalando:

*“(…) Hace referencia a la regla de **no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley**. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos”*

Conforme a lo indicado, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, no sólo se refiere a los derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, sino a los derechos reconocidos por la ley, esto hace necesario establecer qué derechos legales reconoce la Ley 31131, como los derechos señalados en:

*a) Conforme al artículo 1, 2 y 3 de la Ley 31131, se ha establecido el **derecho del trabajador CAS permanente a ser incorporado al régimen laboral del Decreto legislativo 728 o del Decreto Legislativo 276**.*

*b) Conforme al artículo 4 y la única disposición complementaria modificatoria de la Ley 31131, se ha establecido el **derecho del trabajador CAS permanente a un contrato a tiempo indeterminado o de carácter indefinido**.*

El Principio de **irrenunciabilidad del artículo 26 reconoce y garantiza** ambos derechos laborales otorgados por la Ley N° 31131 y se sustentan en el respeto de la dignidad del trabajador CAS permanente, desde que el tercero párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado indica que **ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador**, por lo cual, en el contexto de la relación laboral de los trabajadores bajo el régimen legislativo 1057 con contratación administrativa de servicios (CAS) permanentes de COFOPRI **no se puede limitar sus derechos ni rebajar su dignidad**.

Ante lo expuesto es acreditada la irrenunciabilidad de los dos (2) derechos laborales reconocidos por la Ley 31131, resulta de importancia establecer el sustento jurídico de ambos derechos para garantizar su constitucionalidad y defensa, por lo que analizaremos cada uno de estos derechos.

2.4 Contravención de normas internacionales y con compromisos asumidos por el estado peruano

La equidad de remuneraciones es un derecho previsto en tratados internacionales sobre principios y derechos de garantizar la igualdad sin discriminación que el Estado peruano ha ratificado.

Entre los principales tratados ratificados se encuentra los siguientes:

Principio de igualdad remunerativa - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU

Este principio se sustenta en el principio por igual trabajo igual remuneración, situación que la avalamos en la aplicación del artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU y ratificado por el Perú en 1978¹⁸.

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual” (el subrayado es nuestro).

Se puede advertir que el Estado peruano ha ratificado el principio de remuneración equitativa e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie, lo cual incluye a los obreros municipales pertenecientes del régimen legislativo 1057 – CAS y del régimen legislativo 728.

En ese sentido, es preciso garantizar la posibilidad de equidad de beneficios sociales y términos económicos para los CAS a plazo indeterminado en mejora de su bienestar. En relación a ello, la normativa sobre la relación contractual, prevista en el artículo 3 del Decreto Legislativo 1057¹⁹ que indica:

“El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado” (el subrayado es nuestro).

Lo anterior es ratificado y ampliado en su reglamento, esto es, el artículo 1 del Decreto Supremo 075-2008-PCM²⁰ que indica:

“El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial” (el subrayado es nuestro).

De estas dos (2) normas, tenemos que el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) y para el inicio de la relación laboral pública requiere de la firma de un contrato de trabajo o contrato laboral, lo que implica que en el régimen laboral CAS

¹⁸ Aprobado mediante Decreto ley N° 22129. Recuperado el 18 de septiembre del 2025 del link: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemauniversal_onu/3_DLey_22129_PIDESC.pdf

¹⁹ Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Decreto legislativo 1057, recuperado el 18 de septiembre de 2025 del link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571

²⁰ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el reglamento Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS). Recuperado el 18 de septiembre de 2025 del link: [Microsoft Word - Decreto Supremo N 075-2008-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.docx](#)

se acepta la teoría contractual y no estatutaria del empleo público; donde es determinado solamente por el Estado-empendedor²¹.

En ese orden de ideas, podemos afirmar que las diferencias en términos económicos que complementan los salariales y mejoran el bienestar de los trabajadores CAS en plazo indeterminado, crean una discriminación que vulnera principios constitucionales y normativas internacionales ratificadas por el Perú.

2.5 Garantía de derechos sin discriminación - “Protocolo de San Salvador”

El “Protocolo de San Salvador”, o Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales²², garantiza el ejercicio de derechos sin discriminación, específicamente aquellos derechos económicos, sociales y culturales reconocidos. Este protocolo, adoptado en 1988, complementa la Convención Americana de Derechos Humanos y establece la obligación de los Estados Parte de garantizar **estos derechos sin discriminación** por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Desde la normativa internacional se puede el artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” indica:

*“Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, **sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social**” (el resaltado es nuestro).*

Considerando que el Protocolo de San Salvador, ha sido aprobado por el Perú, desde el año 1988, asumiendo el compromiso de garantizar el ejercicio de los derechos sociales sin discriminación de cualquier índole, la cual incluye, que no podría discriminar su aplicación de los trabajadores del sector privado de los trabajadores del sector público, más aún si esta discriminación es con relación al monto de las remuneraciones derivadas de una desigualdad remunerativa y de beneficios laborales entre trabajadores, la cual es aprobada y establecida por el propio Estado en sus diversos niveles de gobierno.

En ese sentido, podemos afirmar que el Estado peruano acredita la equidad en términos económicos, la incorporación de los trabajadores bajo el régimen legislativo 1057 - CAS con contrato indeterminado, de COFOPRI al régimen de la actividad privada del régimen legislativo 728, elimina la discriminación en los regímenes laborales y otorga a los trabajadores un mayor nivel de protección y derechos.

²¹ Miranda, G. “Instituciones y perspectivas del Derecho laboral Público”.

Teoría Estatutaria: Sostiene que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo en el empleo público es unilateral, surgida por exclusiva voluntad de la administración, cuyo contenido, por lógica consecuencia, es también determinado solamente por el Estado-empendedor.

²² Recuperado el 19 de septiembre de 2025 del link: https://www.google.com/search?q=Garant%C3%ADa+de+derechos+sin+discriminaci%C3%B3n+-+%E2%80%9CProtocolo+de+San+Salvador%E2%80%9D&rlz=1C1GCEU_esPE1160PE1161&oq=Garant%C3%ADa+de+derechos+sin+discriminaci%C3%B3n+-+%E2%80%9CProtocolo+de+San+Salvador%E2%80%9D&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCTE2MzBqMGoxNagCCLACaFEFYqiWS24ZaHTxBWkoltuGWh0&sourceid=chrome&ie=UTF-8

En relación al principio de previsión y provisión presupuestal - “Protocolo de San Salvador”

El Estado peruano se comprometió a garantizar que todos los trabajadores tengan el “*salario equitativo e igual por trabajo igual*” mediante el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, específicamente, en su artículo 7, literal a), que precisan:

“Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a) *una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un **salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción***²³ *(el resaltado es nuestro).*

En aplicación del principio de no discriminación remunerativa a los trabajadores, el Estado peruano garantiza una remuneración equitativa e igual por trabajo igual, sin distinción de ninguna índole.

Además, en este régimen legislativo se rige por un contrato de trabajo, en el cual se establece los derechos y obligaciones está a cargo de las partes que los celebran (trabajador – entidad pública), las cuales a través del principio de convencionalidad se debe aplicar el principio de igual remuneración por igual trabajo previstos en el artículo 7, literal a), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador” emitido por la OEA y el artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU, ambos ratificados por el Perú.

Además, con relación a la interpretación de los derechos fundamentales, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, señala que las normas se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales ratificados por el Perú.

En ese sentido, el caso del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación²⁴; el cual fue ratificado en por el Perú en el año 1958 y entró en vigor en 1960; contribuye a la búsqueda de mayores igualdades socioeconómicas a través del trabajo.

Asimismo, el artículo 3: “Obligación de no Discriminación” del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”²⁵ con relación al compromiso del

²³ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales San Salvador, recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

²⁴ Recuperado el 18 de septiembre de 2025 del link: [Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)

²⁵ Recuperado el 18 de septiembre de 2025, del link: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemainteramericano_oea/2_ResolucionLegislativa_26448_PACADHEMDESC.pdf

Estado en garantizar el ejercicio de los referidos derechos y de cualquier índole, sin discriminación, aprobada por el Perú el 17 de noviembre de 1988.

2.6 Razones para la incorporación del personal CAS de COFOPRI al régimen laboral de la actividad privada - Decreto Legislativo 728

La necesidad de incorporar al personal CAS de COFOPRI al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 se fundamenta en las siguientes razones:

1. Garantizar los derechos laborales

Es un imperativo incorporar al personal CAS de COFOPRI al régimen del Decreto Legislativo 728 para salvaguardar sus derechos laborales, en estricto apego a la Constitución Política del Perú y a los convenios internacionales de la OIT.

2. Fortalecer el sistema integrado de catastro urbano nacional

El personal CAS de COFOPRI es crucial para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad. Su cambio al régimen del Decreto Legislativo 728 les proporcionará mejores condiciones laborales, lo que se traducirá en mayor bienestar, una motivación reforzada y, en consecuencia, un desempeño más eficaz de sus labores, potenciando el sistema de la gestión catastral.

3. Cumplimiento con el principio de legalidad

La Ley de Creación de **COFOPRI (Artículo 8°)** señala que **sus trabajadores deben estar bajo el régimen de la actividad privada**. Por lo tanto, la integración del personal CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 materializará el cumplimiento de este principio de legalidad.

La experiencia de otras instituciones públicas demuestra que es viable incorporar a los trabajadores CAS a regímenes laborales más estables de forma exitosa. Un caso destacado es el de ESSALUD, que, mediante la Ley N° 30555, realizó una transición progresiva de miles de sus empleados CAS al régimen del Decreto Legislativo 728, proceso que se ejecutó sin repercusiones importantes en su presupuesto, pues se financió con sus propios recursos.

Esto prueba que, con una planificación adecuada y un enfoque sostenible, se puede integrar a los trabajadores CAS sin afectar la eficiencia institucional. De la misma manera, se encuentra COFOPRI, que, mediante Ley de creación de COFOPRI, regula que sus trabajadores se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, lo que implica un cambio significativo en sus derechos laborales.

3. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política del Perú**
 - Artículo 22: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social ...”
 - Artículo 26: Principios que regulan toda relación laboral: igualdad de oportunidades, dignidad del trabajador, irrenunciabilidad de derechos.

Estos artículos amparan que los trabajadores CAS no pueden ser discriminados ni privados de derechos reconocidos constitucionalmente.
- **Decreto Legislativo N.º 728** – Ley de Productividad y Competitividad Laboral / Régimen laboral de la actividad privada
 - Normativa de referencia para el régimen laboral privado, con beneficios como estabilidad, CTS, gratificaciones, vacaciones, etc.
 - Es el régimen al que se pretende trasladar al personal de COFOPRI.
- **Decreto Legislativo N.º 1057** – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)
 - Define el CAS como un régimen especial temporal, pero muchas entidades públicas han usado esta forma de contratación para funciones permanentes.
 - La ley reconoce que algunos CAS deberían ser considerados como contratos de carácter indeterminado según las funciones, estabilidad, continuidad del servicio.
- **Decreto Legislativo N.º 803** – Ley que crea COFOPRI, Ley de Promoción al Acceso a la Propiedad Formal
 - Artículo 8 especifica que *el personal de COFOPRI está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada*²⁶.
 - Ese artículo es clave para argumentar que COFOPRI ya tiene un mandato legal de aplicarse el régimen privado para su personal, lo que refuerza la compatibilidad del pase al régimen 728.
- Ley N° 31131 – Ley que establece **disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales** del sector público: otorga carácter indeterminado a los contratos CAS que cumplen funciones permanentes.
- Ley 30555, Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentren bajo el régimen de contratación administrativo de servicios²⁷.
- Ley 31703²⁸ – ley que incorpora al régimen laboral del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, a los trabajadores del seguro social de salud (ESSALUD) que se encuentran bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) con contrato a plazo indeterminado.

²⁶ LEY N° 30555. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: https://enlaces.cofopri.gob.pe/media/4098/decreto-legislativo-803.pdf?utm_source=chatgpt.com

²⁷ DECRETO LEGISLATIVO N° 803. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: <https://www.gob.pe/institucion/susalud/normas-legales/852906-30555>

²⁸ LEY N° 31703. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/ADLP/Texto_Consolidado/31703-TXM.pdf

4. ANÁLISIS DE IMPACTO CUANTITATIVO Y/O CUALITATIVO DE LA NORMA

Un análisis de costos cuantitativo se centra en cuantificar los desembolsos monetarios, ya sean directos o indirectos, que conlleva la puesta en marcha de la propuesta legislativa. Esto incluye partidas como la actualización contractual, los ajustes remunerativos, el pago de beneficios sociales y otros gastos administrativos. La finalidad es evaluar el impacto económico de la ley en términos de presupuesto y la cantidad de recursos financieros requeridos para su implementación efectiva.

Una ley que permite el pase de trabajadores CAS (Contrato Administrativo de Servicios) al régimen del Decreto Legislativo 728 en Perú tiene un impacto significativo tanto para los trabajadores como para COFOPRI y el presupuesto nacional.

1. Para los trabajadores CAS:

- Mejora de derechos laborales: Los trabajadores CAS adquieren los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen 728:
- Estabilidad laboral: El contrato pasa a ser a plazo indeterminado, lo que implica protección contra el despido arbitrario y mayor seguridad en el empleo.
- Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Acceso a este beneficio, que los CAS no percibían inicialmente.
- Gratificaciones: Derecho a recibir gratificaciones en julio y diciembre, a diferencia de los aguinaldos que recibían como CAS (que son montos menores).
- Asignación familiar: Si aplica, tienen derecho a este beneficio.
- Mejores condiciones pensionables: Al estar en un régimen más estable, sus aportes y derechos pensionarios suelen ser más favorables.
- Posibilidad de carrera pública: Se abre la puerta a una carrera administrativa y progresión dentro de la entidad, con capacitaciones y evaluaciones de desempeño orientadas al desarrollo.
- Equidad: Se reduce la brecha de derechos y beneficios con otros trabajadores del sector público que realizan funciones similares, pero estaban en regímenes diferentes.

2. Para COFOPRI:

- Mejora de la moral y productividad: La estabilidad y el reconocimiento de derechos mejoran la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que podría traducirse en un aumento de la productividad y la calidad de los servicios públicos.
- Gestión del personal: Requiere una adecuada planificación y gestión de recursos humanos para el proceso de transición, incluyendo la definición de criterios de prelación (por ejemplo, tiempo de servicio) y la implementación gradual.
- Homologación de funciones: Implica revisar y, en algunos casos, homologar las funciones de los trabajadores para asegurar que el pase sea acorde con las necesidades y la estructura organizacional de la entidad.

5. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está alineada a lo que dispone la Constitución Política del Perú, la legislación vigente concordante con normas relacionadas al Estado de Derecho y jerarquía de las leyes.

Es así, que el efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional, según los artículos mencionados, es la incorporación de los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en COFOPRI al régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo 728, que regula el Régimen Laboral del Decreto Supremo 003-97-TR. Esto significa que, una vez que la ley entre en vigencia, los trabajadores CAS de COFOPRI pasarán a estar regulados por el Decreto Legislativo 728. El efecto directo es que estos trabajadores adquirirán los derechos, beneficios y obligaciones establecidos en dicho decreto supremo.

En resumen, el efecto de la vigencia de esta norma sobre la legislación nacional es la inclusión de los trabajadores CAS de COFOPRI en el régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo 728. Esto implica que estos trabajadores tendrán los mismos derechos, beneficios y obligaciones que los trabajadores regulares, de acuerdo con lo establecido en dicho decreto, con las adecuaciones necesarias para su aplicación a COFOPRI.

6. ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no generará gasto adicional al erario nacional, debido a que el financiamiento del proceso de incorporación de los trabajadores CAS al régimen del Decreto Legislativo 728.

Por lo tanto, el presente proyecto es sostenible financieramente en el tiempo y no implica una carga para el Estado, manteniendo el equilibrio presupuestal y cumpliendo con los objetivos de eficiencia y responsabilidad fiscal.

Asimismo, esto sería una justa reivindicación de la deuda social que se tiene con los trabajadores de COFOPRI, quienes, a pesar de la coyuntura en todo momento mostraron su vocación de servicio continuando y adecuando sus labores, pese a la situación adversa por la que pasó el mundo entero. Dentro de los beneficios que se obtendría serían los siguientes:

Para la Institución:

- Esto servirá como un impulso material para que los trabajadores mantengan su compromiso de brindar un servicio de calidad a la población, al obtener la totalidad de sus derechos laborales, debido a que los trabajadores de COFOPRI lidian día a día con trabajadores que muchas veces han sido menoscabados en el goce de sus derechos laborales.

- Las delicadas funciones de la institución podrán ser cumplidas por trabajadores que gocen de los mismos derechos laborales a los cuales tienen derechos los ciudadanos que atienden.
- Se reducirá ostensiblemente la contingencia por procesos judiciales que realizan los servidores CAS al término o resolución de su contrato, reclamando pagos por vacaciones no pagadas, gratificaciones y compensación de tiempo de servicios, intereses, penalidades y otros conceptos remunerativos e indemnizatorios, lo que generan cuantiosos egresos al COFOPRI y elevar la carga procesal en el Poder Judicial.
- Se hará un acto de reconocimiento al personal de la institución, que viene laborando en forma comprometida para dar un excelente servicio a la comunidad, en particular a los sectores más necesitados a nivel nacional, laborando muchas veces en condiciones muy adversas.

Para la sociedad:

- Podrán ser atendidos por servidores que contarán con experiencia y altamente especializados, y que además cuenten con sus derechos laborales completos, reconocidos y debidamente garantizados.

Para los servidores:

- Los trabajadores tendrán los derechos sujetos al régimen laboral de la actividad privada establecido por Decreto Legislativo N° 728, consolidando su estabilidad económica; asimismo, se beneficia a la familia del trabajador, pues su ingreso se transforma en un estipendio permanente.
- La unificación de los regímenes laborales bajo el Decreto Legislativo 728 permitirá una gestión más eficiente de los recursos humanos en COFOPRI, asimismo concluirá con la discriminación salarial en la cual se encontraba la institución.

7. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La vinculación con la Agenda Legislativa y el Acuerdo Nacional de la propuesta legislativa sería la siguiente:

- **Agenda Legislativa:** La propuesta de ley para que los trabajadores CAS de COFOPRI pasen al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 se alinea con la Agenda Legislativa. Esto porque guarda relación con el punto 92, referido a la “Modernización y eficiencia de la gestión de la administración pública”.
- **Acuerdo Nacional:** La propuesta legislativa para trasladar a los empleados CAS de COFOPRI al régimen del Decreto Legislativo 728 armoniza con los fines del Acuerdo Nacional. Este último es un compromiso multisectorial diseñado para impulsar el desarrollo del país, y la iniciativa encajaría con sus objetivos de asegurar la igualdad de oportunidades, salvaguardar los derechos de los trabajadores y luchar contra la informalidad laboral.

La propuesta legislativa busca garantizar a los trabajadores CAS de COFOPRI el acceso a los derechos, beneficios y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo 728, lo que podría contribuir a la promoción de la estabilidad laboral, la equidad y la justicia en el ámbito laboral.

De las 35 Políticas de Estado que se han gestado en el Acuerdo Nacional del 2002, la propuesta legislativa se focaliza en tres políticas:

Política 1: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho;

La propuesta legislativa en cuestión asegura la aplicación de la Ley N° 29981 al permitir que los empleados de COFOPRI sean incluidos en el régimen laboral que les corresponde legalmente. Este acto no solo es una exigencia normativa, sino que también cumple con los convenios de la OIT, lo que, a su vez, defiende el Estado de Derecho y genera mayor confianza de la población en sus entidades gubernamentales.

Mediante esta política se reafirma el compromiso con el respeto a la Constitución, los derechos fundamentales y el principio de igualdad ante la ley.

Incorporar al personal CAS indeterminado de COFOPRI al régimen del Decreto Legislativo N.° 728 contribuye a fortalecer el **Estado de derecho**, garantizando que no exista trato discriminatorio entre trabajadores que cumplen funciones equivalentes.

Asimismo, asegura el cumplimiento del **artículo 26 de la Constitución**, que reconoce la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades, consolidando un marco laboral coherente con los valores democráticos.

b) Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;

Esta política promueve el fortalecimiento del capital humano, lo que requiere servidores públicos con estabilidad y condiciones laborales adecuadas.

La incorporación de los trabajadores de COFOPRI al régimen 728 contribuye a garantizar la permanencia de personal calificado, indispensable para la capacitación, acompañamiento técnico y promoción de la cultura de formalización de la propiedad.

Además, al ofrecer empleo estable, se fomenta el acceso a la educación y bienestar de las familias de los trabajadores, alineándose al objetivo de **equidad social** y reducción de brechas.

c) Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo²⁹

La política reconoce el compromiso de generar empleo formal, con seguridad social y condiciones adecuadas.

Respaldar el pase de trabajadores CAS de COFOPRI al régimen 728 responde directamente a este mandato, pues asegura que quienes cumplen funciones

²⁹ Política de Acuerdo Nacional. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/11-acceso-universal-a-una-educacion-publica-gratuita-y-de-calidad-y-promocion-y-defensa-de-la-cultura-y-el-deporte/?utm_source=chatgpt.com

permanentes gocen de **empleo digno y productivo**, evitando discriminación en el acceso a beneficios laborales.

d) Política 28: “Fortalecimiento de un Estado eficiente, transparente y descentralizado”³⁰

Un Estado eficiente requiere servidores públicos con estabilidad, experiencia y condiciones laborales que favorezcan su productividad.

La incorporación de los trabajadores CAS de COFOPRI al régimen 728 contribuye a reducir la rotación y la precariedad, consolidando equipos técnicos especializados en formalización predial.

Asimismo, promueve transparencia y sostenibilidad institucional, al eliminar desigualdades laborales que generan conflictos y afectan la eficiencia del servicio público.

Se plantea una iniciativa legislativa que permita incorporar al trabajador del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS, al Decreto Legislativo N° 728, reivindicando sus derechos laborales, Principio de Igualdad de Oportunidades sin discriminación, consagrado en nuestra Carta Magna.

³⁰ Política de Acuerdo Nacional. Recuperado el 25 de septiembre de 2025 del link: https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/iv-estado-eficiente-transparentey-descentralizado/28-fortalecimiento-de-un-estado-eficiente-transparente-y-descentralizado/?utm_source=chatgpt.com