



PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA A LOS TRABAJADORES DEL COFOPRI QUE LABORAN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, A PLAZO INDETERMINADO, EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO.

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

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE INCORPORA A LOS TRABAJADORES DEL COFOPRI QUE LABORAN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, A PLAZO INDETERMINADO, EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar al COFOPRI incorporar al régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a todos los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio.

Artículo 2. Alcance de la ley.

La presente Ley, tiene alcance a todo el personal comprendido en el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios que se encuentra trabajando en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal.

Artículo 3. Requisitos para el nombramiento progresivo.

Para la incorporación del personal señalado en el artículo anterior, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Mantener un vínculo laboral vigente con la entidad y acreditar, como mínimo, tres (3) años de servicios continuos a la entrada en vigencia de la presente ley. Para efectos del cómputo de dicho plazo, la licencia sin goce de haber, siempre que haya sido debidamente autorizada, no interrumpe la continuidad del vínculo laboral ni afecta el cumplimiento del requisito de servicios continuos.
- b. Haber ingresado a la institución a través de un proceso de selección por concurso público bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Artículo 4. Plazo para la incorporación.

La incorporación de los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057 al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, se efectuará de manera progresiva (no mayor de dos años), a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 5. Adecuación del CAP Y CAP Previsional y el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos (AIRHSP).

Se autoriza al Organismo de Formalización de la Propiedad Informal “COFOPRI”, que en el plazo de treinta (30) días calendario de la entrada en vigencia la presente ley, realizaran la adecuación de los documentos

de gestión de la entidad, "el Cuadro de Asignación de personal (CAP), CAP Previsional, el Manual de Clasificador de Cargos, así como la información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), el incumplimiento será, bajo expresa responsabilidad del titular de la entidad.

Artículo 6. Implementación.

El titular de la entidad es responsable sobre la implementación del proceso debiendo autorizar mediante acto resolutivo, la designación de los miembros de la comisión de incorporación, debiendo presidir la misma el jefe de la oficina de recursos humanos o las que haga sus veces; además deberá designarse a dos (2) representantes de la organización sindical, con mayor número de afiliados. Las funciones de la comisión de incorporación serán establecidas en el reglamento de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PREMERA. Reglamentación.

El Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, reglamentará en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, y dictará las normas complementarias necesarias para la implementación de la presente Ley.

SEGUNDA. Fuente de financiamiento.

La presente ley se financia con cargo al presupuesto asignado al Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, de ser necesario autorizase al COFOPRI a realizar las modificaciones presupuestales; sin demandar recursos adicionales al tesoro público ni afectar el gasto e inversión en materiales, infraestructura y demás elementos necesarios para la prestación idónea de los servicios de la Entidad.

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

TERCERO. Exoneraciones.

Se dispone que al Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – “COFOPRI”, quedan exceptuados de lo dispuesto por el artículo 6, 8 y 9 de la Ley 32513, Ley que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

Lima, diciembre de 2025.



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/01/2026 13:05:38-0500



Firmado digitalmente por:
RIVAS CHACARA Janet
Milagros FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/01/2026 17:24:53-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/01/2026 13:05:57-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/01/2026 15:05:22-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/01/2026 12:04:53-0500



Firmado digitalmente por:
BALCAZAR ZELADA Jose
Maria FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/01/2026 16:00:40-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/01/2026 16:19:51-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

La presente iniciativa legislativa tiene como fundamentos los siguientes aspectos:

- a).- La presente propuesta legislativa busca la incorporación directa y automática de manera progresiva de los servidores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) que actualmente están sujetos al Contrato Administrativo de Servicios (CAS) 1057, de plazo indeterminado, siempre que cuenten con una antigüedad mínima de tres (3) años de servicios continuos con contratos vigentes a la fecha de la entrada en vigor de la nueva normativa, al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo (D.L.) N° 728. Esta medida se erige sobre un sólido fundamento que radica en el imperativo de la equidad laboral y el irrestricto reconocimiento de la naturaleza permanente de las funciones que históricamente han desempeñado estos trabajadores.
- b).- Dichos empleados, con una trayectoria probada que excede los tres (3) años, han demostrado ser pilares esenciales para la operatividad y la continuidad institucional del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, ejecutando tareas que son medulares para el logro de sus fines especializados en la defensa de la propiedad, como función primordial regularizar la propiedad de predios urbanos que se encuentran en situación de informalidad. La prolongación de sus relaciones laborales bajo la modalidad CAS 1057, indeterminado por un periodo tan significativo desnaturaliza completamente la supuesta temporalidad o excepcionalidad del régimen CAS, evidenciando que sus labores son de igual o intrínsecamente permanentes y comparables a aquellas realizadas por sus pares bajo el D.L. 728 dentro de la misma institución.

- c).- Por consiguiente, que el cambio de los trabajadores con contrato indeterminado CAS 1057, puedan pasar de manera gradual y progresiva al D.L. 728 el cual se justifica como un acto de justicia laboral indispensable para garantizar los derechos laborales plenos y equiparables a los del régimen de la actividad privada, promoviendo así la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de personal clave. Esta homologación de regímenes internos no solo cumple con el espíritu de las leyes que buscan eliminar la precariedad en el sector público, sino que también garantiza la retención y la motivación de un capital humano altamente calificado, indispensable para el buen funcionamiento de una entidad técnica y especializada como es el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal.¹
- d).- La presente propuesta se encuentra en concordancia con las disposiciones de la Ley N° 31131, el cual ha establecido un hito al prohibir la contratación de personal bajo el régimen CAS para realizar labores de carácter permanente y ordenar la incorporación progresiva de los trabajadores que ya se encontraban bajo dicho régimen especial. Esta legislación reconoce implícitamente la desnaturalización que históricamente sufrió el Contrato Administrativo de Servicios, al ser utilizado de manera indebida para cubrir puestos de trabajo estables y de largo plazo, en contravención a su diseño original de naturaleza temporal.

En este contexto legal evolutivo, la transición de los trabajadores CAS al Decreto Legislativo N° 728 del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, con más de tres (3) años de antigüedad, no es solo un acto de gestión administrativa, sino la subsanación a la discriminación laboral y una deuda histórica y un imperativo legal para con el personal que realiza funciones permanentes y esenciales. Esta migración normativa resulta crucial, ya que equipara de manera

¹ <https://www.gob.pe/cofopri>

integral los derechos y beneficios sociales de estos servidores a los del resto del personal de la entidad que ya goza del régimen de la actividad privada.

La incorporación de los trabajadores CAS del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal al D.L. 728 se traduce en beneficios tangibles y sustanciales, como el acceso a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) completa, la cual actúa como un fondo de contingencia y previsión; la percepción de mayores días de gratificación (equivalente a una remuneración completa en julio y diciembre); y, fundamentalmente, la obtención de una protección superior frente al despido arbitrario, fortaleciendo así la estabilidad laboral. Estos derechos, ausentes o limitados en el régimen CAS, son vitales para fortalecer la carrera administrativa y asegurar un compromiso institucional sostenido de profesionales que se encuentran al servicio de esta institución y han demostrado su lealtad, eficiencia y alta especialización en el servicio público del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, por un periodo considerable. En última instancia, esta medida no solo contribuye a generar un clima laboral más justo y motivador, sino que es indispensable para la retención de talento calificado en la Institución, un elemento crítico para mantener la excelencia y la alta especialización del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal.

e).- Regímenes laborales que existen en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal:

- a. **Régimen del Decreto Legislativo N° 728:**² Es el régimen laboral de la actividad privada, pero es utilizado por algunas entidades

2

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

públicas para la contratación de su personal (en la modalidad de planilla o suplencia, como se ha visto en convocatorias recientes).

- b. **Régimen del Decreto Legislativo N° 1057** - Contratación Administrativa de Servicios (CAS): Es un régimen especial y temporal propio del sector público en Perú.³
- c. **Régimen de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (Servir):** Este es el nuevo régimen general del servicio civil al que las entidades públicas, como del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, están en proceso de tránsito.

Personal históricamente el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, en todo el Perú, la dotación total de personal de COFOPRI.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El problema al existir dos regímenes laborales en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI)⁴ radica en la dualidad de regímenes laborales coexistentes (Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 - CAS), lo que genera una discriminación laboral y desigualdad de derechos entre servidores que, en muchos casos, realizan funciones idénticas o similares dentro de la misma institución.

La Diferencias de beneficios de los trabajadores entre D.L. 728 y D.L. 1057 (CAS)

³

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571

⁴ <https://www.gob.pe/cofopri>

Característica	Régimen D.L. N° 728 (Actividad Privada)	Régimen D.L. N° 1057 (CAS)
Naturaleza del Vínculo	Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado o Plazo Fijo.	Contrato Administrativo de Servicios (Especial y a plazo determinado, aunque la Ley N° 31131 ha generado contratos indeterminados).
Estabilidad Laboral	Alta protección contra el despido arbitrario. Derecho a la reposición o indemnización.	Tradicionalmente baja, basada en la duración del contrato. La Ley N° 31131 establece que los CAS indeterminados solo pueden ser despedidos por causas justas.
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	Sí (Equivalente a 1 sueldo anual, depositado semestralmente).	No (se otorga una compensación vacacional al cese, no es una CTS).
Gratificaciones	Sí (Dos remuneraciones completas al año: Fiestas Patrias y Navidad).	No (Solo un aguinaldo menor establecido por ley de presupuesto).
Vacaciones	30 días calendario al año.	30 días calendario al año.
Licencias y Permisos	Gozan de los derechos completos del régimen de la actividad privada.	Inicialmente limitadas, pero se han ido equiparando a través de leyes posteriores.
Sistema de Pensiones	Afiliación a la ONP o AFP.	Afiliación a la ONP o AFP.

1).- El Problema del personal CAS del COFOPRI, y la discriminación

La institución, al operar con ambos sistemas contractuales, experimenta un fenómeno de dualidad laboral que promueve la discriminación entre sus propios servidores. El efecto inmediato y perjudicial es la baja moral y el impacto negativo en el ambiente de colaboración en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal.

a. Desigualdad de Derechos y Remuneraciones Indirectas

- La principal manifestación de la injusticia se observa en la brecha económica generada por la falta de beneficios sociales equivalentes para el personal CAS (D.L. 1057), como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones completas. Como resultado, los servidores bajo el D.L. 728 gozan de un mayor ingreso anual efectivo y una protección financiera futura superior, aun cuando desempeñen tareas de similar nivel y responsabilidad, lo que constituye una desigualdad salarial indirecta e ilegítima.
- La normativa reciente (Ley N° 31131) mejoró la protección contra la remoción para los CAS, aún no se ha consolidado una ruta clara para el ascenso y la carrera. La ausencia de un plan de desarrollo profesional formal, combinada con la limitación de los beneficios plenos que ofrece el régimen D.L. 728 (especialmente los de carácter pecuniario), restringe las posibilidades de crecimiento y realización profesional de estos trabajadores, lo cual es vital para el crecimiento requerido en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal.

b. Desnaturalización de las Funciones Permanentes

- La intención inicial del Contrato CAS era gestionar puestos de carácter provisional o de apoyo. Contrariamente a este propósito, en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, la

mayoría del personal bajo este régimen (muchos de ellos con más de tres años de antigüedad) se encuentra actualmente realizando tareas troncales y esenciales que sostienen la estructura y la misión institucional, como son las relativas a la propiedad intelectual, competencia y protección al consumidor.

- La insistencia en mantener al personal estratégico bajo un esquema que nació como provisional, a pesar de la reciente protección de la Ley 31131, subraya la insuficiencia en el reconocimiento pleno de sus derechos. Esta falencia legal tiene una consecuencia directa: el desgaste de la moral de los servidores y la dificultad para asegurar la permanencia del capital humano altamente especializado que requiere una institución como COFOPRI.

c. Inestabilidad e Incertidumbre

- A diferencia de la robusta cobertura jurídica que ofrece el D.L. 728, la estabilidad de la que gozan actualmente los CAS indeterminados sigue siendo condicional. Esta falta de una base legal definitiva genera una constante sensación de inseguridad entre los trabajadores, quienes temen los efectos de futuras reformas o interpretaciones legales. Dicha incertidumbre es un impedimento directo para que el personal pueda realizar una proyección de vida y carrera sin riesgos.

III. ANÁLISIS DE NECESIDAD Y VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD

El análisis de la propuesta para incorporar de manera gradual a los trabajadores del régimen D.L. N° 1057 (CAS) al D.L. N° 728 en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – “COFOPRI” se sustenta en tres pilares distintos y complementarios como:

3.1. Necesidad

La justificación para incorporar se basa en una urgencia de carácter institucional y en un principio de equidad laboral para los trabajadores siendo fundamental. Se ha confirmado una distorsión en las diversas labores que realizan dado que una proporción significativa del personal CAS con antigüedad superior a tres (3) años realiza tareas continuas, centrales y permanentes que son la base de la misión del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (creada para regularizar la propiedad de predios urbanos que se encuentran en contexto de informalidad). Preservar la coexistencia de ambos sistemas para roles equivalentes genera una desigualdad horizontal que se traduce en una disparidad económica indebida, ya que los empleados CAS están privados de beneficios patrimoniales íntegros (como la CTS y las gratificaciones plenas). Por lo tanto, el cambio al D.L. 728 es esencial no solo para corregir un error histórico, sino para restablecer la igualdad, elevar la motivación y garantizar la permanencia del personal calificado, aspectos cruciales para la gestión de una entidad técnica de este nivel.

3.2. Viabilidad

La factibilidad del proyecto está sólidamente respaldada por la legislación actual y por diversos precedentes administrativos, cabe precisar que no afectará recursos adicionales del tesoro público, las modificaciones presupuestales se harán con cargo al presupuesto institucional si bien se reconoce la exigencia del presupuesto, esto será con cargo al pliego de la entidad. La base normativa está fijada por la Ley N° 31131, que no solo vetó la utilización del régimen CAS para funciones permanentes a futuro, sino que también instruyó la incorporación paulatina de los trabajadores ya vinculados, proveyendo el amparo legal necesario. La ejecución financiera de esta migración es manejable y debe ser implementada de forma secuencial a través de un instrumento de programación presupuestal de mediano plazo dentro del pliego presupuestal. La evidencia de procesos similares en el sector público y la orientación

constante del Poder Judicial hacia la homologación de derechos en funciones estables, demuestran que la operatividad no es un impedimento insalvable. Sin embargo, la materialización requiere de la modificación presupuestal interna que deberá realizar dentro de su presupuesto el mismo que será de manera gradual.⁵

3.3. Oportunidad

La presente iniciativa legislativa, ofrece una ocasión idónea para llevar a cabo la propuesta de unificación de regímenes. El amplio debate generado por la precariedad del CAS, culminado con la Ley N° 31131,⁶ ha creado un clima de voluntad política y respaldo ciudadano para resolver la situación del personal público. Esta oportunidad estratégica permite al Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, orientar su gestión de recursos humanos hacia un modelo de inversión en talento y estabilidad basado en el D.L. N° 728. Adoptar esta medida no solo resuelve una disparidad interna, sino que potencia la imagen de la entidad como una institución que garantiza los derechos laborales y que, apuesta por la continuidad del servicio civil calificado, lo cual es determinante para la credibilidad y el éxito de sus labores de formalización de la propiedad.

IV. SUSTENTO JURIDICO.

- De la Constitución Política del Estado establece en el inciso segundo del artículo 2° que "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley⁷.

Que consagra de manera categórica que "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley". Este mandato constitucional no

⁵ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

⁶ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

⁷ [https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_\(mayo_2021\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_(mayo_2021).pdf)

solo establece la igualdad formal de los ciudadanos ante la aplicación de la norma, sino que exige el principio de igualdad material o no discriminación en las relaciones laborales. Al existir dos grupos de trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, (D.L. 1057 y D.L. 728) realizando funciones permanentes, idénticas o de similar complejidad

- Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: Esta ley, junto con su reglamento, busca eliminar la discriminación en el ámbito laboral, especialmente la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, promoviendo la igual remuneración por igual trabajo⁸.

En el contexto del COFOPRI, la coexistencia de los regímenes D.L. 1057 y D.L. 728 para roles permanentes y comparables crea una discriminación remunerativa indirecta. Un trabajador CAS, a pesar de realizar el mismo trabajo y asumir la misma responsabilidad que un homólogo del D.L. 728, recibe una retribución anual total (incluyendo beneficios) significativamente menor debido a la exclusión de derechos patrimoniales clave como la CTS y las gratificaciones completas. La aplicación extensiva del espíritu de la Ley N° 28983 exige erradicar esta brecha económica al unificar los derechos, asegurando que, por el desempeño de un trabajo de igual valor y permanencia, todos los servidores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal gocen de las mismas condiciones de compensación integral.

V. EFECTOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa no colisiona con la Constitución Política del Estado ni con el marco normativo vigente. Por el

8

https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normatividad_nacional_general/6_Ley_de_Igualdad_de_oportunidades.pdf

contrario, El impacto más significativo y primario radica en el acatamiento de las disposiciones de la Ley N° 31131. Esta ley tiene como objetivo principal erradicar la desnaturalización del CAS, que fue indebidamente utilizado para cubrir plazas permanentes, y que establece el mandato de transición gradual de dicho personal. Con esta acción, se consolida el principio fundamental del Derecho Laboral Peruano: las labores de carácter permanente y esencial deben estar sujetas a un régimen laboral estable y dotado de plenos derechos.

Esta migración implica la homologación integral de los derechos laborales entre los trabajadores, corrigiendo la discriminación histórica. El efecto inmediato es el reconocimiento de beneficios patrimoniales y no patrimoniales para el personal CAS, tales como:

- Acceso a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) completa, un mecanismo fundamental de previsión social.
- Percepción de gratificaciones completas (equivalentes a una remuneración mensual en julio y diciembre).
- Adquisición de la protección contra el despido incausado o arbitrario, que es inherente al D.L. 728 y brinda mayor seguridad laboral.

A un nivel más amplio, esta iniciativa tiene un efecto sistémico positivo en el ordenamiento jurídico y en la administración pública. Contribuye a disminuir la excesiva fragmentación de los regímenes laborales existentes en el sector estatal, fomentando la simplificación administrativa y la gestión de recursos humanos más coherente. Además, al materializar la mejora de las condiciones de empleo, establece un precedente jurisprudencial y legislativo que reafirma el principio de progresividad de los derechos laborales en todo el país. En última instancia, esta acción promueve una mayor

justicia social y se proyecta como un factor clave para la reducción de la controversia laboral por discriminación en el sector público.

VI. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO.

La presente propuesta legislativa no implica un incremento del gasto público, puesto que se realizarán las modificaciones a su pliego presupuestal sin demandar recursos al tesoro público. La incorporación de los trabajadores del régimen CAS (D.L. N° 1057) al régimen de la actividad privada (D.L. N° 728) debe realizarse de manera gradual a través de un análisis de Costo-Beneficio (B/C) que, para ser viable y justo, debe resultar mayor, favoreciendo directamente a los trabajadores involucrados.

Realizando los Costos para la entidad del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal se centran principalmente en el incremento presupuestario anual asociado a las nuevas obligaciones patronales, tales como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones completas (que superan los aguinaldos CAS). Estos costos serán con cargo al pliego presupuestal de COFOPRI, También se incluyen los costos indirectos de la gestión administrativa del cambio. Sin embargo, los Beneficios, superan ampliamente estos costos. Para el trabajador, el beneficio se traduce en la valorización de su labor y especialización, así como su trayectoria, mediante la forma de retener el talento humano, reflejada en la obtención de la estabilidad jurídica reforzada y, crucialmente, la adquisición de derechos económicos plenos. Que además del beneficio económico directo, existe un beneficio intangible representado por el aumento de la moral, la motivación y la lealtad del personal. Este factor reduce la rotación de talento calificado (costo de reemplazo y capacitación), incrementa la productividad a largo plazo y disminuye la controversia laboral.

Dado que los beneficios sociales consolidados y la estabilidad de los trabajadores (B) son superiores a los costos presupuestarios incrementales (C), el índice $B/C > 1$ justifica la medida no solo como un acto de justicia, sino como una inversión estratégica en la calidad, continuidad y eficiencia del servicio público que presta el COFOPRI.

- ☐ $B/C > 1$: Proyecto rentable.
- ☐ $B/C = 1$: Punto de equilibrio.
- ☐ $B/C < 1$: Proyecto no rentable, costos mayores que beneficios⁹.

VII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA DEL PERIODO ANUAL DE SESIONES 2024-2025.

El presente Proyecto de Ley se adecua a los lineamientos de las Políticas de la Agenda Legislativa y del Acuerdo Nacional, y se articula con la Agenda Legislativa del Congreso de la República para el Periodo Anual de Sesiones 2024–2025, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 006-2024-2025-CR y publicada en el Diario Oficial El Peruano¹⁰. Todo ello se desarrolla en estricto respeto del Estado de derecho y de la jerarquía normativa.

- **Política de Estado 11. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN.** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, También se alinea con las políticas para combatir la discriminación, el racismo y el trato desigual, y con la búsqueda de igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.

⁹

https://www.google.com/search?q=las+formulas+costo+beneficio&rlz=1C1GCEU_esPE1121PE1121&oq=las+formulas+costo+beneficio+&aqs=chrome..69i57j33i160l3.8672j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

¹⁰ <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/agenda2024/files/rlc-06-24-25.pdf>

- **Política de Estado 14 sobre ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO. MEJORA EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO;** Así mismo, nos comprometemos a adoptar políticas que garanticen el goce y la vigencia de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia.

VIII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa se encuentra vinculado al Acuerdo Nacional, política de estado:¹¹

La Política de Estado N° 11, referida a la Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación, este compromiso de priorizar de manera efectiva acciones orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades. Reconoce que en el país persisten diversas manifestaciones de discriminación e inequidad social que afectan, entre otros, a las mujeres, a la niñez, a los adultos mayores, a las comunidades étnicas, a las personas con discapacidad y a quienes carecen de medios de subsistencia.

La eliminación progresiva y posterior erradicación de estas desigualdades demanda la adopción temporal de medidas de acción afirmativa por parte del Estado y de la sociedad, mediante la implementación de políticas y mecanismos destinados a asegurar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

¹¹ <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/definicion/>