



Proyecto de Ley N° 10877/2024-CR

GRUPO PARLAMENTARIO - PERÚ LIBRE

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA
ECONOMÍA PERUANA"



**PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA A LOS
DOCENTES DE LOS COLEGIOS DE ALTO
RENDIMIENTO QUE ESTAN BAJO EL RÉGIMEN
LABORAL CAS AL RÉGIMEN DE LA CARRERA
PÚBLICA MAGISTERIAL**

Los congresistas de la República quienes suscriben, miembros de la Bancada Parlamentaria **PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les 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

El Congreso de la República

Ha dado la siguiente ley:

**LEY QUE INCORPORA A LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS DE ALTO
RENDIMIENTO QUE ESTAN BAJO EL RÉGIMEN LABORAL CAS AL
RÉGIMEN DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto la incorporación de los docentes de los colegios de alto rendimiento que están bajo el régimen laboral CAS al Régimen de la Carrera Pública Magisterial.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad la eliminación progresiva del régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), establecido en la Ley N°29849, mediante la incorporación de los docentes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) que se encuentren contratados bajo dicho régimen a plazo indeterminado, a la primera escala de la Carrera Pública Magisterial, conforme a lo dispuesto en la Ley N°29944.

Artículo 3. Alcance de la ley

Se encuentran dentro del alcance de la presente Ley todo el personal docente contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057 (CAS) de los COAR del Ministerio de Educación.

Artículo 4. Requisitos para la reincorporación progresiva

Para la incorporación a la primera escala de la Carrera Pública Magisterial de la Ley N°29944, de los docentes del COAR del Ministerio de Educación, que se encuentran bajo el régimen laboral CAS deben ser los siguientes:

1. Haber ingresado mediante proceso de selección por concurso público de méritos.
2. A la fecha de promulgación de la presente ley, encontrarse laborando bajo la modalidad del contrato administrativo de servicios (CAS) a plazo indeterminado.
3. Haber adquirido la condición de contratado indeterminado en mérito a la Ley N°31131.

Artículo 5. Implementación

La incorporación a la primera escala de la Carrera Pública Magisterial, establecida en la presente ley, se realizará de forma única a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 6. Fuente de financiamiento

La ejecución de la presente ley se financiará con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación, sin requerir recursos adicionales al Tesoro Público, afectar las asignaciones destinadas a materiales, infraestructura u otros insumos críticos para la prestación de servicios educativos, o contravenir las disposiciones legales en materia presupuestal.

Artículo 7. Responsable del proceso

El titular de la entidad es el responsable de la implementación del proceso. Para ello, designará mediante acto resolutivo a los miembros de la comisión de incorporación, la cual será presidida por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Además, se convocará a dos representantes

de la organización sindical. Las funciones de esta comisión se establecerán en el reglamento de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERO. Reglamentación.

El Ministerio de Educación dictará el reglamento y las normas complementarias necesarias para la implementación de la presente Ley dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigencia.

SEGUNDO. Prohibición de contratación CAS

Queda prohibida la contratación de nuevos docentes bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057 (CAS) en los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) del Ministerio de Educación.

TERCERO. Protección de derechos laborales adquiridos

La implementación de la presente Ley no afectará la antigüedad laboral ni los derechos adquiridos por los docentes incorporados al amparo de lo dispuesto en la Ley N°29944 (Ley de Reforma Magisterial). El tiempo de servicio bajo el régimen CAS será reconocido para efectos de beneficios, promociones y otros derechos inherentes a la Carrera Pública Magisterial.



Firmado digitalmente por:
GERON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/04/2025 17:47:32-0500

Lima, abril de 2025.



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/04/2025 16:26:45-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/04/2025 15:12:14-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/04/2025 17:28:55-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/04/2025 17:08:25-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/04/2025 15:12:23-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/04/2025 17:33:35-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **22** de **abril** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 10877/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; y**
- 2. EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE.**



.....
GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

I. 1. Identificación del problema

Según el estudio "*Características del Servicio Civil Peruano - 2023*"¹ elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), durante el año 2023 se registraron 1,549,207 servidores públicos, distribuidos en los tres niveles de gobierno.

La modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue instaurada en el país a través del Decreto Legislativo N°1057 en el año 2008, con el objetivo inicial de ser una solución temporal para cubrir requerimientos puntuales del Estado. No obstante, con el paso del tiempo, este régimen se convirtió en una forma común de vinculación laboral en el sector público, lo que ha suscitado cuestionamientos sobre las condiciones laborales que implica.

El régimen CAS presenta como principales problemas la inestabilidad laboral y su aplicación amplia por parte del Estado. Los trabajadores bajo esta modalidad contractual experimentan inseguridad en sus empleos dado que sus contratos están sujetos a plazos determinados, estos trabajadores suelen recibir remuneraciones más bajas en relación con quienes pertenecen a la carrera pública. Además, enfrentan limitaciones para acceder a derechos laborales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la posibilidad de ejercer libremente la sindicalización. Adicionalmente, numerosas entidades estatales han recurrido a este régimen para eludir la obligación de formalizar contrataciones permanentes, lo que ha provocado la falta de equidad de derechos en el mercado laboral del sector público. Esta realidad perjudica tanto a los trabajadores como a la eficacia de los servicios públicos, como consecuencia de la elevada rotación de personal.

Se procederá a realizar una comparación entre los derechos que asisten a los servidores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y aquellos pertenecientes al régimen laboral de la Carrera Pública Magisterial, a efectos de determinar las falencias del régimen CAS.

CUADRO N° 1.- Comparativo de Derechos Laborales CAS vs. Carrera Pública Magisterial

¹ *Características del Servicio Civil Peruano 2023 - Informes y publicaciones - Autoridad Nacional del Servicio Civil - Plataforma del Estado Peruano*

**GRUPO PARLAMENTARIO - PERÚ LIBRE**

*"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA
ECONOMÍA PERUANA"*

DERECHO	RÉGIMEN CAS (D. LEG. N°1057)	CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL (LEY N°29944)
Naturaleza del Vínculo	Contrato Administrativo de Servicios. Originalmente temporal, aunque existen CAS "indeterminados".	Nombramiento en una Carrera Pública. Vínculo permanente y estable.
Estabilidad Laboral	Limitada (sujeta a renovación si no es "indeterminado"). Protección contra despido arbitrario para "indeterminados".	Alta estabilidad tras el nombramiento. Protección fuerte contra despido arbitrario.
Remuneración	Monto fijo según contrato. Sin escala salarial progresiva inherente al régimen.	Remuneración mensual según escala magisterial (8 niveles) y jornada. Progresión por ascenso de escala.
Gratificaciones / Aguinaldos	Aguinaldos (montos fijos, ejm. S/ 300) en julio y diciembre.	Gratificaciones completas (equivalentes a una remuneración) en julio y diciembre.
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	NO tiene derecho.	Sí tiene derecho. Se calcula y deposita (o paga al cese).
Vacaciones Anuales Remuneradas	30 días calendario por año de servicio.	60 días calendario por año (usualmente durante vacaciones escolares).
Asignación Familiar	Sí, si cumple requisitos legales (similar al régimen privado).	Sí, si cumple requisitos legales.
Seguro de Salud (EsSalud)	Afiliación a EsSalud.	Afiliación a EsSalud.

DERECHO	RÉGIMEN CAS (D. LEG. N°1057)	CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL (LEY N°29944)
Sistema de Pensiones (ONP/AFP)	Afiliación obligatoria.	Afiliación obligatoria.
Desarrollo de Carrera / Línea de Carrera	NO existe una línea de carrera dentro del régimen CAS.	Carrera estructurada con 8 escalas magisteriales. Ascensos por mérito y evaluación.
Jornada Laboral	Máximo 48 horas semanales. Definida en el contrato/términos de referencia.	Definida por Ley (ej. 30 horas pedagógicas). Varía según nivel/cargo.
Licencias y Permisos	Reguladas por normativa específica CAS (maternidad, paternidad, enfermedad, etc.).	Reguladas por Ley N°29944 y reglamento (incluye licencias específicas como por estudios, año sabático, etc.).
Derechos Colectivos (Sindicalización, Negociación, Huelga)	Reconocidos (sindicación, huelga). Negociación colectiva con limitaciones históricas.	Pleno ejercicio reconocido dentro del marco legal.
Indemnización por Despido Arbitrario	Aplica para CAS "indeterminados". Monto tarifado. No aplica por fin de contrato temporal.	Aplica si ocurre (difícil por estabilidad). Puede implicar reposición o indemnización según el caso y marco legal.

En resumen, los servidores públicos del régimen laboral CAS carecen de derechos fundamentales como:

- **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** No reciben este importante beneficio económico al finalizar su vínculo laboral.
- **Gratificaciones Completas:** En lugar de gratificaciones equivalentes a un sueldo completo en julio y diciembre, reciben aguinaldos de monto fijo (significativamente menores).

- **Línea de Carrera Formal:** No tienen acceso a una estructura de ascensos, promociones ni progresión salarial basada en mérito o tiempo dentro del propio régimen CAS.
- **Estabilidad Laboral Plena:** Carecen de la permanencia y seguridad en el empleo inherente al nombramiento en la CPM (incluso la figura del CAS "indeterminado" no equivale a la estabilidad de carrera).
- **Periodo Vacacional Extendido:** Tienen 30 días de vacaciones anuales, frente a los 60 días de los docentes nombrados en la CPM.

Cifras de SERVIR del año 2023 "Características del Servicio Civil Peruano - 2023"² revelan la extensión del régimen CAS en Perú: aproximadamente 379,556 personas (24.50% del empleo estatal y 39.20% de regímenes generales). Precisamente por su alcance y naturaleza, este sistema de contratación es criticado; se le acusa de perpetuar la inestabilidad y de negar un acceso integral a derechos a trabajadores que, frecuentemente, permanecen años vinculados bajo esta modalidad.

CUADRO N° 2.- Trabajadores del sector público según régimen laboral

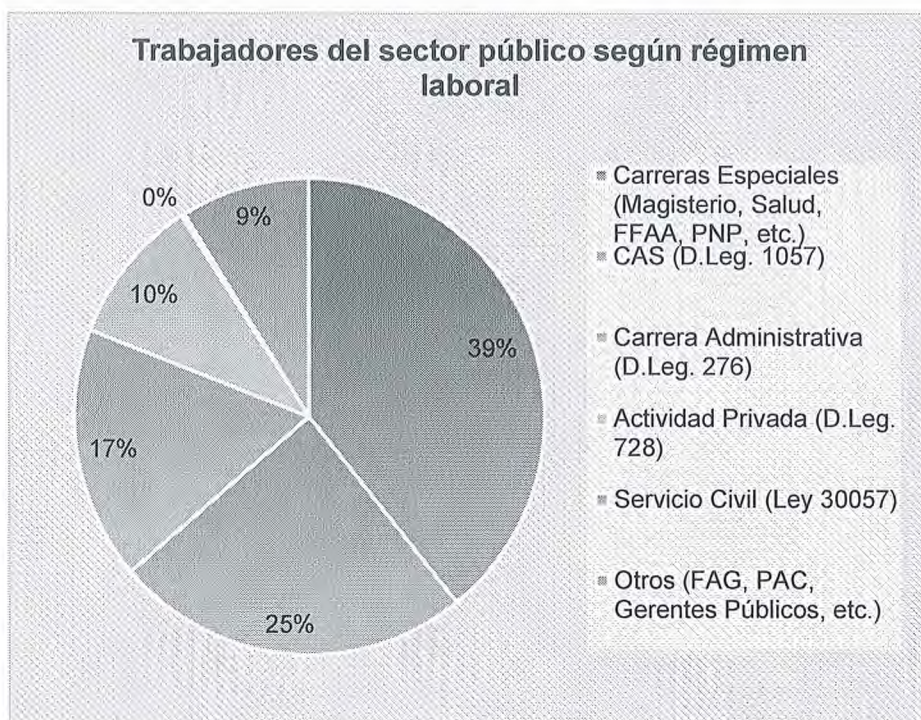
N°	RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD	PARTICIPACIÓN
1	Carreras Especiales (Magisterio, Salud, FFAA, PNP, etc.)	607,289	39.20%
2	CAS (D. Leg. 1057)	379,556	24.50%
3	Carrera Administrativa (D. Leg. 276)	266,464	17.20%
4	Actividad Privada (D. Leg. 728)	154,921	10.00%
5	Servicio Civil (Ley 30057)	3,563	0.23%
6	Otros (FAG, PAC, Gerentes Públicos, etc.)	137,415	9.00%
	TOTAL	1'549,207	100.00%

Fuente: Elaboración propia en base a la información del "Características del Servicio Civil Peruano - 2023"³

GRAFICO N° 1.- Trabajadores del sector público según régimen laboral

² Características del Servicio Civil Peruano 2023 - Informes y publicaciones - Autoridad Nacional del Servicio Civil - Plataforma del Estado Peruano

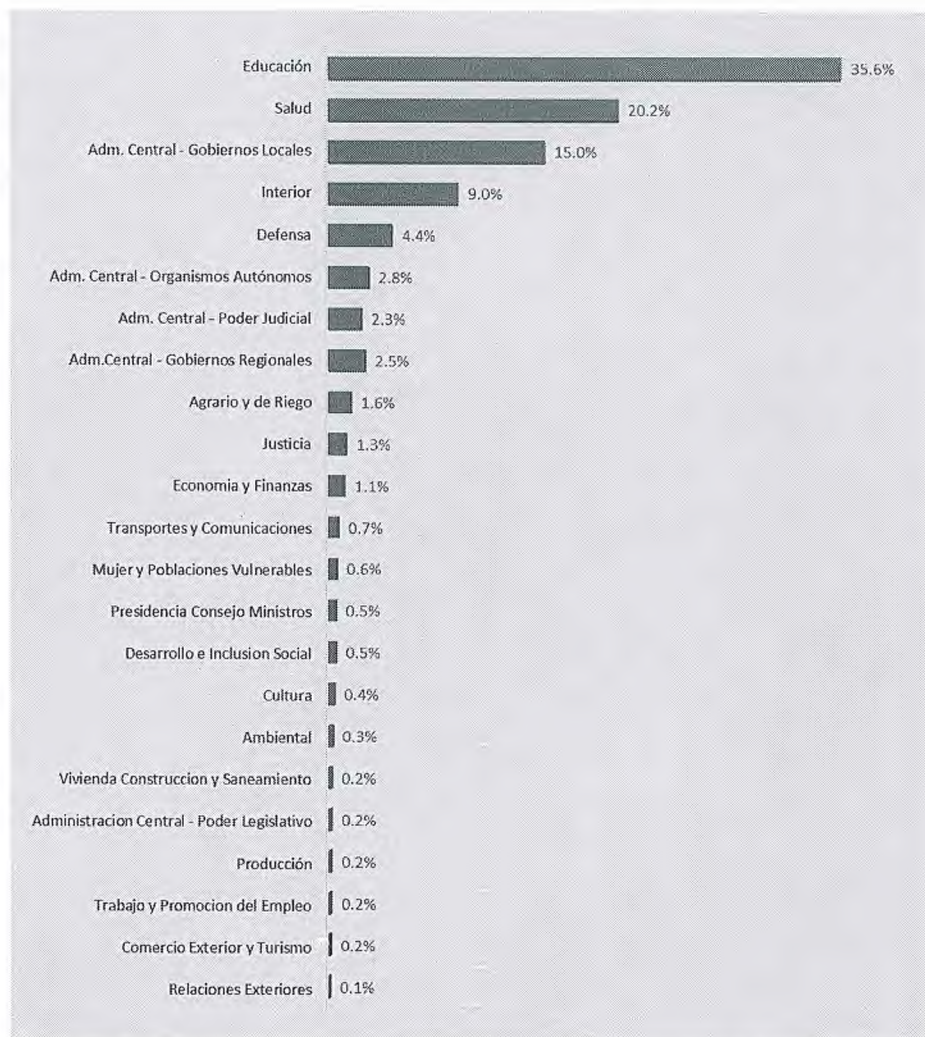
³ Características del Servicio Civil Peruano 2023 - Informes y publicaciones - Autoridad Nacional del Servicio Civil - Plataforma del Estado Peruano



Durante el año 2023, más de un tercio del personal que labora en el ámbito público pertenecía al sector educación, incluyendo tanto a las direcciones regionales como a las unidades de gestión educativa local, representando el 35.6% del total de servidores públicos. Por su parte, el sector salud concentró el 20.2%. Ambos sectores no solo destacan por el volumen de trabajadores que emplean, sino también por absorber la mayor parte del presupuesto asignado a recursos humanos.⁴

GRAFICO N° 2.- Distribución de servidores por sectores, 2023.

⁴ Características del Servicio Civil Peruano 2023 - Informes y publicaciones - Autoridad Nacional del Servicio Civil - Plataforma del Estado Peruano



Fuente: Datos tomados de Planilla Electrónica: Reporte de diciembre 2023 por MTPE, 2023.⁵

Las cifras de 2023 revelan que el sector educación empleó alrededor de 551,518 servidores públicos. **Si bien el régimen CAS involucró sumas importantes**, su impacto relativo en el gasto total de planillas del sector fue limitado, **representando solo el 4.57%**, lo que sugiere una influencia marginal en el panorama general.⁶

⁵ Ibidem.

⁶ Ibidem.



En el Ministerio de Educación (MINEDU), el grueso del personal docente del sector público, cifrado en 419,170⁷ profesionales se encuentra adscrito al régimen de la Carrera Pública Magisterial, basada en la meritocracia y la evaluación continua. Sin embargo, la situación contractual de los docentes que laboran en los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) presenta una marcada diferenciación. Estos profesionales, seleccionados a través de procesos rigurosos y exhaustivos que evalúan tanto sus competencias pedagógicas como su trayectoria académica y profesional, son contratados bajo el régimen Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Este régimen, si bien permite una mayor flexibilidad en la contratación y adaptación a las necesidades específicas de los COAR, implica condiciones laborales desventajosas con respecto a la Carrera Pública Magisterial.

**CUADRO N° 3.- Comparativo de criterios de evaluación de los
docentes de la Carrera Pública Magisterial y de los docentes del
régimen CAS de los COAR**

CARACTERÍSTICA	CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL (CPM)	COLEGIOS DE ALTO RENDIMIENTO (COAR)
Objetivo	Selección para la educación pública general.	Selección de especialistas para estudiantes de altas capacidades.
Énfasis Evaluación	Competencias pedagógicas básicas, conocimientos disciplinares, trayectoria.	Excelencia académica y profesional, experiencia con alto rendimiento, conocimiento del modelo COAR.
Pruebas Escritas	Habilidades generales, conocimientos pedagógicos y de la especialidad.	Conocimientos específicos y pedagógicos avanzados para alto rendimiento.
Evaluación Práctica	Observación de clase (rúbricas), entrevista.	Entrevista, taller/clase modelo.
Evaluación Expediente	Se considera, pero con menor peso relativo.	Fundamental, con revisión exhaustiva de la trayectoria especializada.
Nivel de Exigencia	General para el sistema público.	Alto, requiere perfil especializado y experiencia específica.

⁷ Ibidem.



GRUPO PARLAMENTARIO - PERÚ LIBRE

*"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA
ECONOMÍA PERUANA"*

La exigencia para formar parte del equipo docente de los COAR radica en su misión de brindar una educación de excelencia a estudiantes con altas capacidades académicas, lo que demanda un perfil docente altamente especializado y comprometido con la innovación pedagógica y el acompañamiento personalizado (Fuente: Modelo de Servicio Educativo de los Colegios de Alto Rendimiento, MINEDU). A continuación, se presenta un cuadro que detalla la distribución de docentes en los COAR a nivel nacional:

**CUADRO N° 4.- Cantidad de alumnos, docentes y secciones de los
COAR del año 2023.**

N°	COAR	ALUMNOS	DOCENTES	SECCIONES
1	AMAZONAS	263	30	12
2	ANCASH	249	36	12
3	APURIMAC	262	28	12
4	AREQUIPA	298	34	12
5	AYACUCHO	243	31	12
6	CAJAMARCA	288	31	12
7	CUSCO	260	37	12
8	HUANCAVELICA	215	35	11
9	HUANUCO	270	32	12
10	ICA	287	34	12
11	DEPORTIVO ICA	49	15	2
12	JUNIN	296	31	12
13	LA LIBERTA	274	30	12
14	LAMBAYEQUE (*)	292	32	12
15	COLEGIO MAYOR SECUNDARIO PRESIDENTE DEL PERU	871	83	34
16	ARTISTICO LIMA	49	7	2
17	LIMA PROVINCIAS	287	36	12
18	LORETO	242	29	12
19	MADRE DE DIOS	272	32	12
20	MOQUEGUA	279	36	12
21	PASCO	263	25	12
22	PIURA	291	33	12
23	DEPORTIVO DE PIURA	49	6	5
24	PUNO	287	31	12
25	SAN MARTIN (*)	269	35	12
26	TACNA	293	34	12
27	TUMBES	520	33	24
28	UCAYALI	286	34	24
	TOTAL	7,804	890	354

Fuente: Elaboración propia en base a la base de datos del año 2023 de la Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación - 2024 ESCALE⁸

(*) Se tomaron datos del año 2024 dado que del año 2023 se mostraba distorsión o no había datos.

En el MINEDU, el régimen laboral CAS ha sido empleado de forma recurrente para cubrir funciones permanentes, generando una gran desigualdad de derechos laborales entre los docentes del sector público; por ello, **la incorporación de 890 (0.21%) docentes del régimen laboral CAS de los COAR a la primera escala de la Carrera Pública Magisterial** va garantizar los derechos laborales y también promover condiciones más justas y equitativas.

I.2. Estado actual de la situación fáctica y jurídica

▪ Situación Fáctica del Régimen CAS en el MINEDU:

- a. El Ministerio de Educación (MINEDU) mantiene a un sector de los docentes bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) para el ejercicio de funciones esenciales y permanentes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR).
- b. Se estima que el 0.21% del total de docentes del sector público del MINEDU, que representa a 890 docentes de los COAR, se encuentra en el régimen laboral CAS. Estos contratos pueden ser de duración indeterminada, pero los docentes no gozan de los derechos laborales plenos como en el caso de los docentes de la Carrera Pública Magisterial.

▪ Situación jurídica:

- a. **La Ley 29944**, Ley de Reforma Magisterial, promulgado en el año 2012, establece la Carrera Pública Magisterial y garantiza derechos laborales plenos.
- b. **La Ley N°29849**, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, promulgada en el año 2012, establece el mandato para la eliminación progresiva del régimen CAS en el sector público, sin embargo, no ha logrado materializar los objetivos propuestos hasta la fecha.

⁸ <https://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiiee>

- c. **La Ley N°31131**, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, promulgada en el año 2021, reconoce la estabilidad laboral para los trabajadores CAS que cumplieran con ciertos requisitos. Sin embargo, esta norma no abordó la inequidad existente en los derechos laborales en comparación con trabajadores de otros regímenes.

I.3. Nuevo estado propuesto

Esta propuesta busca principalmente promover el fortalecimiento paulatino de las condiciones laborales del personal docente que presta servicios en los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) del Ministerio de Educación (MINEDU). Con ese propósito, se plantea lo siguiente:

▪ **Incorporación al régimen laboral de la Carrera Pública Magisterial:**

Se plantea la transición del personal CAS al régimen laboral de la Carrera Pública Magisterial, Ley N°29944 (Ley de Reforma Magisterial), con el fin de brindarles estabilidad laboral, mayores beneficios y derechos. Esta incorporación se realizará por única vez, respetando criterios técnicos y administrativos. De este modo, se reconoce el alto nivel de exigencia y la naturaleza especializada de la labor profesional que vienen desempeñando los docentes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR).

▪ **Garantía de igualdad de derechos laborales:**

Se busca asegurar que los docentes incorporados gocen de los mismos derechos y beneficios que los docentes de la primera escala de la Carrera Pública Magisterial, tales como:

- a. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).
- b. Gratificaciones Completas.
- c. Línea de Carrera Formal.
- d. Estabilidad Laboral Plena.
- e. Periodo Vacacional Extendido.

I.4. Necesidad, viabilidad y oportunidad

▪ **Necesidad:**

Esta propuesta legislativa surge como respuesta a la imperiosa necesidad de revertir las condiciones laborales desfavorables que persisten en el Ministerio de Educación, donde numerosos servidores

continúan desempeñando labores permanentes bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Esta situación no solo limita el ejercicio pleno de sus derechos laborales, sino que también impacta negativamente en la calidad y continuidad de los servicios educativos, especialmente en ámbitos de alto desempeño como los COAR.

▪ **Viabilidad Jurídica:**

La viabilidad de incorporar a los docentes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) al régimen de la Carrera Pública Magisterial se sustenta en precedentes exitosos de transición laboral en otras entidades del Estado, como los procesos aplicados en ESSALUD a través de las Leyes N°30555 y N°31703, que permitieron el paso ordenado del personal CAS al régimen del Decreto Legislativo N°728. Estas experiencias han demostrado que es posible eliminar progresivamente el régimen CAS sin comprometer el equilibrio fiscal, siempre que se implemente con una adecuada planificación presupuestaria. No obstante, dicha política aún no ha alcanzado de manera equitativa a sectores estratégicos como el educativo, donde persisten profesionales altamente especializados—como los docentes COAR—que continúan bajo modalidades contractuales precarias. Su incorporación a la Carrera Pública Magisterial no solo es jurídicamente viable, sino necesaria para garantizar condiciones laborales dignas, estabilidad institucional y continuidad en la prestación de un servicio educativo de alto rendimiento.

▪ **Viabilidad Presupuestaria:**

La presente iniciativa no solo responde a la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y dignas para los docentes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR), sino que también resulta plenamente viable desde una perspectiva fiscal. La incorporación de este personal a la Carrera Pública Magisterial (CPM) fortalecerá la institucionalidad del sector educación, consolidará la estabilidad laboral y fomentará una mayor profesionalización docente, elementos clave para asegurar una educación de calidad en contextos de alto rendimiento. Esta reforma no demandará un presupuesto adicional al asignado actualmente al Ministerio de Educación, ya que puede implementarse dentro del marco de los recursos existentes. En caso de requerirse recursos complementarios, el impacto sería mínimo en términos macrofiscales, dado que los docentes COAR representan apenas el 0.21% del total de la fuerza docente del MINEDU. La medida, por tanto, es no solo justa y necesaria, sino también técnica y financieramente sustentable.

▪ **Oportunidad:**

Esta propuesta se alinea plenamente con los objetivos establecidos en la Agenda Legislativa 2024-2025, aprobada mediante la Resolución Legislativa N.º 006-2024-2025-CR, la cual prioriza la promoción de la equidad laboral en el sector público.

1.5. Marco normativo

La presente iniciativa se sustenta en un sólido marco constitucional, legal e internacional que respalda la incorporación de los docentes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) a la Carrera Pública Magisterial, como medida para garantizar igualdad de trato, condiciones laborales dignas y estabilidad en el empleo.

▪ **Constitución Política del Perú:**

- a. **Artículo 2** garantiza la igualdad ante la ley y el derecho a un trabajo digno.
- b. **Artículos 22, 23 y 26** establecen que el trabajo es un derecho fundamental, debe ser digno, y su regulación debe asegurar la estabilidad y la no discriminación.

▪ **Normas internacionales:**

- a. **Convenio 111 de la OIT y el Artículo 24 del Pacto de San José** obligan al Estado peruano a erradicar toda forma de discriminación laboral y a garantizar igualdad de oportunidades y trato.
- b. **La Corte Interamericana de Derechos Humanos** ha interpretado que el trato diferenciado injustificado en derechos laborales vulnera el principio de igualdad ante la ley.

▪ **Normativa nacional complementaria:**

- a. **Ley N°28175** (Empleo Público) y **Ley N°30057** (Servicio Civil) promueven la estabilidad para quienes cumplen funciones permanentes.
- b. **Ley N°31131 y Ley N°29848** ordenan la eliminación progresiva del régimen CAS y su reemplazo por regímenes estables.
- c. **Ley N°31703** establece precedentes exitosos de incorporación de personal CAS (ESSALUD) al régimen del Decreto Legislativo N°728.

- d. **Ley N.º 29944** regula la Carrera Pública Magisterial, régimen al cual deben acceder los docentes COAR, dada la naturaleza permanente y especializada de sus funciones.

En conjunto, este marco normativo reafirma que mantener a los docentes COAR bajo el régimen CAS vulnera principios fundamentales y crea una situación de inequidad laboral injustificada, que debe ser corregida mediante su incorporación plena a la Carrera Pública Magisterial.

1.6. Opiniones en el sentido de la propuesta

La reincorporación de los docentes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) a la Carrera Pública Magisterial no solo responde a una necesidad técnica y educativa, sino también a una legítima demanda respaldada por amplios sectores sindicales, institucionales y sociales. Diversas organizaciones como el Sindicato de Trabajadores CAS del MINEDU (SITCASMED) ⁹, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) ¹⁰ y colectivos como "CAS Nunca Más" ¹¹ han expresado de forma consistente su rechazo al régimen CAS por considerarlo discriminatorio, ya que impone condiciones desiguales a trabajadores que cumplen funciones permanentes. En el mismo sentido, entidades especializadas como el Sindicato de SUNAFIL ¹² han advertido que la persistencia del CAS en el Estado contradice los principios de igualdad y trabajo digno, llamando a su eliminación como una reivindicación urgente de derechos laborales.

Este enfoque ha sido respaldado también por la Defensoría del Pueblo, que ha calificado el régimen CAS como una fuente de desigualdad estructural en el sector público, insistiendo en su progresiva eliminación conforme a lo dispuesto por la Ley N.º 31131. Además, desde una perspectiva internacional, los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ¹³ refuerzan este argumento, al señalar que los Estados deben

⁹ https://www.facebook.com/SITCASMED?locale=es_LA

¹⁰ <https://rpp.pe/politica/actualidad/cgtp-eliminacion-progresiva-del-cas-es-un-buen-comienzo-noticia-461872#:~:text=La%20eliminaci%C3%B3n%20progresiva%20del%20r%C3%A9gimen,CGTP%29%2C%20Carmela%20Sifuentes>

¹¹ <https://www.exitosanoticias.pe/politica/movimiento-cas-nunca-mas-acudira-instancias-internacionales-tras-fallo-tc-n65555#:~:text=Movimiento%20%27CAS%20Nunca%20M%C3%A1s%27%20acudir%C3%A1,trabajar%20con%20las%20entidades>

¹² <https://latamgremial.com/peru-sindicato-de-sunafil-pide-la-eliminacion-del-cas-tras-considerarlo-una-medida-discriminatoria/#:~:text=%E2%80%9CLa%20aprobaci%C3%B3n%20del%20Proyecto%20reviste,empresas%20privadas%E2%80%9D%20agreg%C3%B3%20el%20comunicado>

¹³ <https://rdedigital.com/oit-precariedad-laboral-persiste-en-latinoamerica-y-rd/#:~:text=Para%202025%2C%20la%20OIT%20proyecta,formalizaci%C3%B3n%20laboral%2C%20la%20precariedad%20persistir%C3%A1>

avanzar hacia la formalización laboral y el empleo digno, eliminando modalidades precarias como las que persisten bajo el CAS.

En este contexto, la incorporación de los docentes COAR a la primera escala de la Carrera Pública Magisterial representa una acción concreta de reparación y equidad, que no solo está alineada con la normativa vigente y los compromisos internacionales del país, sino que también da respuesta a años de demanda colectiva y promueve un modelo de servicio educativo basado en la estabilidad, la profesionalización y el respeto pleno de los derechos laborales.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta legislativa se ajusta plenamente al marco legal vigente y contribuye a su desarrollo efectivo. En primer lugar, permite avanzar en la implementación de la Ley N.º 31131, al materializar la eliminación progresiva del régimen CAS mediante el acceso a regímenes laborales con mayores garantías. En segundo lugar, se articula coherentemente con los principios de la Ley N.º 29944, que regula la Carrera Pública Magisterial, al incorporar a docentes altamente calificados que cumplen funciones permanentes en los COAR. Finalmente, representa un paso decisivo para hacer operativa la Ley N.º 29848, cuya promesa de erradicar el régimen CAS no ha sido plenamente cumplida desde su promulgación hace más de una década.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La incorporación de los docentes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) a la Carrera Pública Magisterial constituye una medida justa, eficaz y financieramente viable. Esta acción permitirá reducir la alta rotación de personal, disminuir los gastos recurrentes en procesos de contratación y capacitación, y consolidar equipos docentes estables con alto nivel de especialización, esenciales para el óptimo desempeño de los COAR. La estabilidad laboral fomentará el compromiso institucional, la mejora continua y el fortalecimiento de la calidad educativa. Además, esta medida no implicará un gasto adicional significativo para el Estado, ya que puede implementarse dentro del presupuesto actual del Ministerio de Educación. En caso de requerirse recursos complementarios, el impacto fiscal sería mínimo, considerando que los docentes COAR representan solo el 0.21% de la fuerza laboral docente nacional. En suma, se trata de una decisión estratégica que combina equidad, eficiencia y sostenibilidad en beneficio del sistema educativo.

CUADRO N° 5.- Costo beneficio de la implementación de la ley

Aspecto	Costo	Beneficio
---------	-------	-----------

Presupuesto MINEDU	Ajuste interno de partidas (sin recursos adicionales al Tesoro Público).	890 docentes acceden derechos laborales plenos.
Gestión institucional	Proceso único.	Mejora del clima laboral reducción de conflictos.
Impacto social	Ninguno.	Equidad laboral y fortalecimiento del servicio educativo.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa, que propone la incorporación de los docentes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) al régimen de la Carrera Pública Magisterial, se enmarca en los principios del Acuerdo Nacional y responde a compromisos de largo plazo asumidos por el Estado. En particular, se alinea con la Política N.º 11, que promueve la igualdad de oportunidades sin discriminación, al buscar corregir una situación de desigualdad laboral que afecta a profesionales que desempeñan funciones permanentes con derechos limitados. Asimismo, está en consonancia con la Política N.º 14, que garantiza el acceso a un empleo pleno, digno y productivo, al reconocer el valor del trabajo docente especializado y brindar estabilidad laboral dentro de un marco legal coherente con los estándares del empleo público. Esta reforma no solo refuerza la equidad y la justicia laboral, sino que también fortalece la calidad del servicio educativo de alto rendimiento que brindan los COAR.

Asimismo, esta iniciativa legislativa está alineada con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, promulgada con Resolución Legislativa del Congreso N°006- 2024-2025-CR, específicamente con el **Objetivo II. Equidad y Justicia Social: Política de Estado 11. Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación, Tema:32. Búsqueda de la Igualdad y Reconocimiento en las Relaciones Laborales; Política de Estado 14. Acceso al Empleo Digno y Productivo, Tema 59. Actualización de Escalas Remunerativas en el Sector Público y Cambio de Contratos de CAS a D. Leg. N°728.**