



SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



**PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA
REMUNERACIÓN JUSTA Y
EQUITATIVA DE LOS SERVIDORES
DEL RÉGIMEN CAS DE LOS
COLEGIOS DE ALTO RENDIMIENTO -
COARS DEL MINEDU**

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

FORMULA LEGAL

**LEY QUE DISPONE LA REMUNERACIÓN JUSTA Y EQUITATIVA DE LOS
SERVIDORES DEL RÉGIMEN CAS DE LOS COLEGIOS DE ALTO
RENDIMIENTO - COARS DEL MINEDU**

Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley

El objeto de la presente Ley es garantizar la remuneración justa y equitativa para los servidores el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) de los 25 Colegios de Alto Rendimiento (en adelante, COAR) del Ministerio de Educación, en relación con el nivel educativo exigido en los COAR.

La finalidad de la presente propuesta legislativa se basa en el principio de igualdad ante la ley y en el derecho a una remuneración equitativa, eliminando la brecha salarial de los servidores que se encuentra laborando en los 25 Colegios de Alto Rendimiento (en adelante, COAR), bajo el régimen del decreto legislativo CAS dependientes de la Unidad Ejecutora N° 026 y N° 116 del Ministerio de Educación, quienes perciben una remuneración menor a los profesionales que recién ingresan a la primera escala de la Carrera Pública Magisterial; fortaleciendo la justicia laboral de los servidores del régimen laboral CAS que desempeñan funciones equivalentes en los 25 COAR a nivel nacional.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de esta Ley son aplicables a todos los servidores contratados bajo el régimen CAS de las unidades ejecutoras N° 026, 116 y unidades ejecutoras de los gobiernos regionales, en el caso que los COARs sean transferidos a ellos.

Artículo 3. Justicia y equidad de remuneraciones

Se dispone la justicia y equidad de las remuneraciones de los trabajadores del régimen CAS de los 25 COAR a nivel nacional, en relación con las funciones,

exigencias y estándares nacionales e internacionales que exige el modelo de servicio educativo de los COARs.

La justicia y equidad se realizará en función de los siguientes criterios:

- a) **Equivalencia de Funciones y responsabilidades atribuidas:** Los servidores del régimen CAS que desempeñen las mismas funciones o responsabilidades que sus pares en otros regímenes deberán recibir la misma remuneración.
- a) **Puesto o cargo que desempeña** el servidor CAS en el COAR al que pertenece el homólogo y el servidor a homologar.

Artículo 5. Progresividad en la implementación

La remuneración justa y equitativa de los servidores de los COAR contratados bajo el régimen legislativo 1057 – CAS se realizará de manera progresiva en un plazo no mayor a tres (3) años, contados a partir de la vigencia de la presente ley, a los trabajadores que cumplan con los criterios establecidos en el artículo 3 de la presente ley; priorizando a los trabajadores con mayor antigüedad en el cargo, responsabilidad, y aquellos que perciben remuneraciones más bajas.

PROFESIONAL	REMUNERACIÓN DEL 2015 AL 2025	PROYECCIÓN DE INCREMENTO AL 2025
DIRECCIÓN GENERAL	8000	13,760
SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA	6500	11800
SUBDIRECCIÓN DE BIENESTAR	6500	11800
ENCARGADO DE SERVICIOS	5500	9460
COORDINACIÓN DE BIENESTAR Y RESIDENCIA	5000	8600
COORDINACIÓN PSICOPEDAGÓGICA	5000	8600
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y MONOGRAFÍA	4500	7740
DOCENTES	4500	7740
BIBLIOTECARIO	4000	6880
PSICÓLOGOS(AS)	4000	6880
MONITOR DE SALUD	3600	6192
ASISTENTE DE DIRECCIÓN GENERAL	2500	4300
ASISTENTE TECNOLÓGICO	2500	4300
AUXILIARES	2500	4300
MONITORES DE RESIDENCIA	2500	4300

Artículo 5. Financiamiento

La implementación del presente artículo se financia con cargo a los recursos del presupuesto institucional del Ministerio de Educación y de los gobiernos regionales, previa coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas. Para tal efecto, se exonera a dichas entidades de lo establecido en el artículo 6 y 9 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

Artículo 5. Modificaciones presupuestarias en las Genéricas de Gasto 2.1 "Personal y obligaciones sociales"

El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales quedan autorizados para efectuar modificaciones presupuestarias, en el nivel funcional y programático, en las Genéricas de Gasto 2.1 "Personal y obligaciones sociales"; a efectos de habilitar recursos a la Genérica de Gasto 2.1 "Personal y obligaciones sociales", que tenga efectos en la actualización del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP y la propuesta de la homologación de remuneraciones, previa opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Para tal efecto, se exonera a dichas entidades de lo establecido en el artículo 6 y 9 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025 y del inciso 3 del numeral 48.1 del artículo 48 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Autorización para incorporar mayores ingresos

El Ministerio de Economía y Finanzas, autoriza al Ministerio de Educación a incorporar mayores ingresos en el Año Fiscal 2025, respecto a los mayores ingresos resultantes de la fuente de financiamiento obtenida de los Recursos Directamente Recaudados que cubran lo dispuesto por la presente ley, respecto del financiamiento de remuneraciones justas y equitativas de los servidores del régimen legislativo 1057 – CAS de los COAR de la Unidad Ejecutora N° 0026 y 116 del Ministerio de Educación.



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/04/2025 10:00:38-0500

Lima, 23 de abril de 2025



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/04/2025 15:59:33-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomo FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/04/2025 15:53:15-0500



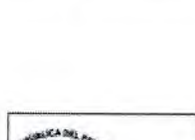
Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/04/2025 18:01:48-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/04/2025 18:01:25-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAWANI Jhakeline
Katy FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/04/2025 18:12:55-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/04/2025 09:47:31-0500

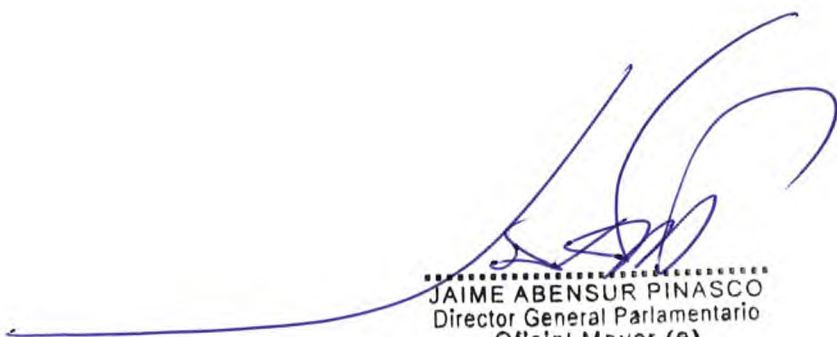


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **24** 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° 10896/2024-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.**



.....
JAIME ABENSUR PINASCO
Director General Parlamentario
Oficial Mayor (e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1 LOS COLEGIOS DE ALTO RENDIMIENTO – COAR

La presente iniciativa legislativa nace de la solicitud de los servidores de la Unidad Ejecutora Nro. 026 y 116 del Ministerio de Educación que forman parte del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, Contrato Administrativo de Servicios (CAS), organizados en el Sindicato de Trabajadores CAS del Ministerio de Educación (SITCASMED), quienes presentan su problemática sobre discriminación salarial de los servidores de los Colegios de Alto Rendimiento (en adelante, COAR).

En el 2009 se crea el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú (CMSPP) en Lima, iniciando su funcionamiento en el 2010. Sobre esta experiencia se crea el modelo de servicio educativo de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) y entran en funcionamiento en el año 2015, con 13 COAR, posteriormente en el año 2016 se adicionan 8 colegios y en el 2017 se incrementaron 3 más; cada uno funcionando en una región del país. Actualmente, a nivel nacional hay 25 sedes de los COAR, con un aproximado de 7 500 estudiantes y con todos los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Los servidores del régimen CAS del COAR Lima (CMSPP) desde el inicio, pertenecen a la Unidad Ejecutora 0116 - Colegio Mayor Secundario – Presidente y los servidores de los 24 COAR –de las demás regiones del país- pertenecen a Unidad Ejecutora 026, ambas pertenecientes al Ministerio de Educación.

Desde que inició el funcionamiento de los COAR en el 2015, han transcurrido diez (10) años hasta el 2025, periodo en el cual el costo de vida se ha incrementado en 37,7%. Sin embargo, las remuneraciones de los servidores CAS de los 25 COAR, no han tenido ningún incremento.

LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN LABORAL 1057 – CAS DE LOS COAR

Desde el 2015 hasta la actualidad la escala remunerativa de los servidores del régimen legislativo 1057 de los COAR pertenecientes a la Unidad Ejecutora N° 026: Ministerio de Educación, se ha mantenido congelada a pesar del incremento del costo de vida.

Esto ha conllevado a que profesionales con años de servicio, capacitaciones continuas y con resultados óptimos en el Programa del Diploma del Bachillerato Internacional, certificación de Cambridge, ganadores de diversos concursos nacionales e internacionales, han optado por irse del modelo que se imparte y se está reemplazando cada año, generando desorganización en la institución e inestabilidad en el modelo del servicio educativo.

Cuando se inicia el Modelos de Servicio Educativo, estos eran los honorarios de los profesionales y la comparación con lo que tenemos en la actualidad:

CARGO	INICIOS	ACTUALIDAD
	COAR 2015	COAR 2025
Director general	8000	8000
Subdirector académico	6500	6500
Subdirector BYDE	6500	6500
Encargado de servicios	5500	5500
Coordinador de bienestar y residencia	5000	5000
Coordinador psicopedagógico	5000	5000
Coordinador de investigación y monografía	4500	4500
Docente	4500	4500
Psicólogo	4000	4000
Bibliotecario	4000	4000
Monitor de salud	3600	3600
Monitor de residencia	2500	2500
Auxiliar académico	2500	2500
Auxiliar de laboratorio	2500	2500
Auxiliar de biblioteca	2500	2500
Asistente tecnológico	2500	2500
Asistente de dirección general	2500	2500

Tal como se puede ver, los honorarios de los profesionales no han tenido incremento desde hace 10 años.

El COAR es una institución que forma parte de la Educación Básica. Sin embargo, solo en el caso de los profesionales de Educación Básica Regular (EBR), la remuneración ha venido incrementándose los últimos años, en correspondencia con el costo de vida y la función que desempeñan.

Esta es la progresión de los sueldos de los docentes de la primera escala de EBR.

CARGO	COMPARATIVA	
	2015	2025
DOCENTE SECUNDARIA EBR (DS N° 226-2015-EF) 30 HORAS	1.243,92	3.300,60
DOCENTE SECUNDARIA EBR (DS N° 226-2015-EF) 40 HORAS	1.396,00	4.400,80

Aquí notamos la evolución del incremento salarial de los docentes de Educación Básica Regular quienes han tenido un incremento de 165,3%, mientras que el sueldo de los docentes de los COAR no ha tenido ningún incremento.

A todo el personal COAR se les exige participar en las capacitaciones, año a año, las mismas que traen un conjunto de mejoras de estrategias, pero que implica un poco más de trabajo. Se mide los resultados que se vienen obteniendo en el Programa del Diploma del Bachillerato Internacional, que es un programa exigente no solo para los estudiantes sino también para los docentes, porque de las calificaciones externas que se obtengan se otorgará el Diploma. También

deben preparar a los estudiantes para enfrentar la certificación internacional de Cambridge. Es decir, el trabajo es desmesurado para un sueldo que se estancó.

En el caso de EBR, el costo por hora está en 27,5 soles, mientras que el docente COAR, apenas pasa los 21 soles. Aún más, si le agregamos que los profesionales COAR tienen descuentos por AFP y SUNAT, pero no gozan de CTS ni ningún otro beneficio, como dos meses de vacaciones que tienen los de EBR.

Un monitor de residencia y los auxiliares ganan 2500 soles y trabajan 53,3 horas pedagógicas. Los monitores de residencia se amanecen toda la noche cuidando a los estudiantes en sus habitaciones, los auxiliares, igualmente, trabajan 53,3 horas. Un auxiliar de educación en EBR solo trabaja 30 horas y gana, actualmente 2945.

Estas condiciones han hecho que los profesionales de los COAR busquen mejores alternativas laborales y se retiren de la institución.

Para ello hemos elaborado nuestra propuesta, donde el incremento es casi a un tercio de lo que se le ha incrementado al personal de EBR.

CARGO	INICIOS COAR 2015	ACTUALIDAD COAR 2025
Director general	8000	13760
Subdirector académico	6500	11800
Subdirector BYDE	6500	11800
Encargado de servicios	5500	9460
Coordinador de bienestar y residencia	5000	8600
Coordinador psicopedagógico	5000	8600
Coordinador de investigación y monografía	4500	7740
Docente	4500	7740
Psicólogo	4000	6880
Bibliotecario	4000	6880
Monitor de salud	3600	6192
Monitor de residencia	2500	4300
Auxiliar académico	2500	4300
Auxiliar de laboratorio	2500	4300
Auxiliar de biblioteca	2500	4300
Asistente tecnológico	2500	4300
Asistente de dirección general	2500	4300

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES SOBRE LA IGUALDAD REMUNERATIVA

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 trabajo¹; entendiéndose que la que la remuneración es *"la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado"*². En este sentido, refiere Neves Mujica que esta *"es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad"*³, 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 Perú 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 otros⁴. 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 firma Krotoschin, la base del principio de igualdad remunerativa está en las ideas generales de igualdad de trato.

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 ocupación. Este convenio fue ratificado en por el Perú en 1958 y entró en vigor en 1960; el cual, 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"⁵ con relación al compromiso del 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.

¹ NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho del Trabajo". Fondo Editorial PUCP, 2da. Edición, Lima, 2012. Pp. 33-41. Recuperado el 26.02.2025 del link: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

² 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 26.02.2025 del link: http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/IdDdTydISS_UNAM.pdf

³ NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". Fondo Editorial PUCP, 2da. Edición, Lima, 2003, p. 28.

⁴ Recuperado el 26.02.2025 del link: <https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Constitucion-Politica-del-Peru-1993.pdf>

⁵ Recuperado el 27 de febrero de 2025, del link: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemainteramericano_oea/2_ResolucionLegislativa_26448_PACADHEMDESC.pdf

En ese orden de ideas, podemos afirmar que las diferencias en términos salariales de los COAR crean una discriminación que vulnera principios constitucionales y normativas internacionales ratificadas por el Perú.

COMPROMISOS ASUMIDOS POR EL ESTADO PERUANO EN TRATADOS INTERNACIONALES EN RELACIÓN A LA HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES

La homologación de remuneraciones es un derecho previsto en tratados internacionales y en la Constitución Política del Perú. Este derecho implica que los trabajadores estatales que realizan la misma función, labor, cargo, nivel o categoría deben recibir una remuneración equitativa; sin distinguir si el trabajador pertenece al sector público o privado.

Al régimen laboral 1057 de contratación administrativa de servicios (CAS) que corresponde a los servidores CAS, le es aplicable los tratados internacionales sobre principios y derechos de garantizar la igualdad sin discriminación que el Estado peruano ha ratificado.

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

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 1978⁶.

"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 servidores del régimen legislativo 1057 – CAS.

En ese sentido, es preciso garantizar la posibilidad de la homologación de remuneraciones para este colectivo de trabajadores. En relación a ello, la normativa sobre la relación contractual, prevista en el artículo 3 del Decreto Legislativo 1057⁷ que indica:

⁶ Aprobado mediante Decreto ley N° 22129. Recuperado el 4 de marzo del 2025 de: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemauniversal_onu/3_DLey_22129_PIDESC.pdf

⁷ Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Decreto legislativo 1057, recuperado el 04 de marzo de 2025 del link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571

"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-PCM 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) 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 se acepta la teoría contractual y no estatutaria del empleo público; donde determinado solamente por el Estado-empleador⁸.

Garantía de derechos sin discriminación - "Protocolo de San Salvador"

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 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 homologación de remuneraciones para los servidores del sector público que realicen una misma función y/o prestan un mismo cargo y/o tienen el mismo nivel o categoría, laborando para una misma entidad pública o en sus sedes, dad pública, salvo una causa justa razonable, proporcional y objetiva debidamente acreditada.

⁸ 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-empleador.

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***⁹ (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.

APLICACIÓN DE LA HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES EN EL SECTOR PÚBLICO

De acuerdo al derecho sin discriminación que garantiza el estado peruano, se puede advertir las siguientes posibilidades de aplicación de la homologación de remuneraciones en el sector público¹⁰:

⁹ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales San Salvador, recuperado el 04/ de marzo de 2025 del link: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

¹⁰ Extraído de Pasión por el Derecho, "*La Homologación de Remuneraciones para los Trabajadores del sector público*". Recuperado el 04 de marzo de 2025, en el link: <https://lpderecho.pe/la-homologacion-de-remuneraciones-para-los-trabajadores-cas/>

- a. **Igualdad de remuneraciones de servidores públicos que realizan la misma función o ejercen el mismo cargo o tienen la misma categoría y/o nivel, que son de un mismo régimen laboral estatal dentro de una misma entidad pública, *verbi gratia*, el chofer bajo el régimen laboral CAS y otro chofer del mismo régimen laboral CAS, ambos servidores de una misma municipalidad que deben percibir una misma remuneración.**
- b. **Igualdad de remuneraciones de servidores públicos que realizan la misma función o ejercen el mismo cargo o tienen la misma categoría y/o nivel, pero, son de diferentes regímenes laborales estatales dentro de una misma entidad pública, *verbi gratia*, el médico del régimen laboral CAS, el médico del régimen laboral 276 y el médico del régimen laboral 728 en el Seguro Social de Salud, deben percibir una misma remuneración, salvo justificación razonable.**
- c. **Igualdad de remuneraciones de servidores públicos que realizan la misma función o ejercen el mismo cargo o tienen la misma categoría y/o nivel del mismo régimen laboral o diferentes regímenes laborales que prestan servicios en diferentes reparticiones de una misma entidad pública a nivel nacional, *verbi gratia*, el asistente administrativo del régimen laboral 276 que labora en la repartición del INEI de Arequipa, respecto del asistente administrativo del régimen laboral CAS que labora en la repartición del INEI de Tumbes.**

En todos estos supuestos, la posibilidad de establecer diferencias remunerativas estará, en su acreditación, a cargo de la entidad pública quien debe justificar la diferencia remunerativa a través de una causa razonable, proporcional u objetiva, *verbi gratia*, el tiempo de servicios, el costo de vida.

Podemos afirmar que se ha establecido la aplicación de la homologación de remuneraciones en el sector público, es preciso enfocarnos el caso de los servidores del régimen legislativo 1057 – CAS de los COAR, indeterminados o a plazo fijo, que prestan igual trabajo y deben percibir la misma remuneración, situación que se hace posible desde que estos no están sujetos a un sistema único de remuneraciones, sino que responden a una relación contractual con el Estado

EXPERIENCIA JURÍDICA EN EL DERECHO COMPARADO DE SERVIDORES PÚBLICOS

En el derecho comparado permite su empleo en prácticamente todas las áreas del derecho, ya sea para identificar legislación extranjera o alcanzar una solución a problemas nacionales¹¹; a fin de visualizar la posibilidad de admitir instituciones jurídicas de la experiencia jurídica de otros Estados a la realidad nacional de otro Estado.

¹¹ Revistas Jurídicas, "Consideraciones durante el Proceso Comparativo". Recuperado el 04 de marzo del 2025 del link: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3963/5026>

A continuación, se puede advertir que en otros Estados se ha homologado las remuneraciones de los servidores públicos de Costa Rica y de Colombia.

Implementación de la homologación de remuneraciones en Costa Rica

La normativa del empleo público del Estado de Costa Rica, Ley 10159 – Ley Marco de Empleo Público¹² incluye en diversos articulados el principio de igualdad de remuneraciones:

- i. En el segundo párrafo de su artículo 1 indica:
"Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas" (el subrayado es nuestro).
- ii. En el artículo 4, literal c), de la Ley 10159 se indica:
"Son principios rectores del empleo público": "c) Principio de equidad salarial: la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario" (el subrayado es nuestro).
- iii. Por último, el artículo 30, literal a), de la Ley 10159 indica
*"Los salarios de las personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:
a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore" (el subrayado es nuestro).*

En este caso se puede advertir que la normatividad del empleo público de la República de Costa Rica reconoce con ley expresa dada por su asamblea legislativa que en la relación laboral pública rige el principio de equidad salarial.

Experiencia jurídica de la República de Colombia.

Respecto a la relación laboral de derecho público, el Consejo de Estado de la República de Colombia reconoce el principio de salario igual por trabajo

¹² Ley Marco de Empleo Público. Recuperado el 04 de marzo del 2025 del link:
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=96521&nValor3=129344

igual, emitiendo la Sentencia 01072/16¹³, a favor de la igualdad de remuneraciones en los servidores públicos:

"En otras palabras, pese a que el sistema normativo permite encomendar a los servidores públicos actividades que cotidianamente no realizan, estas no deben involucrar tareas que pertenezcan a un nivel superior al que ocupan, pues de ser así se originaría un enriquecimiento sin justa causa de la administración, porque pagaría un salario inferior por labores que son más onerosas, y un detrimento de los derechos laborales de los trabajadores. La jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando se desconoce el principio de «salario igual, trabajo igual», se crea una discriminación laboral reprochable que debe ser eliminada por parte del funcionario judicial siempre que se pruebe que dos (2) o más sujetos desempeñan las mismas funciones, pero reciben contraprestaciones diferentes.

Sobre este particular sostuvo: El principio a trabajo igual, salario igual, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante, ello, reciben una remuneración diferente" (el subrayado es nuestro).

Con este pronunciamiento del Consejo de Estado de Colombia, se puede advertir que la República de Colombia reconoce en la relación laboral de derecho público el principio de salario igual por trabajo igual, siendo esta también una experiencia de derecho comparado. En ese sentido, se debería tomar en cuenta para aceptar la homologación de remuneraciones en el sector público del Perú, en este caso de los servidores del régimen legislativo 1057-CAS de los COAR.

Los casos de Costa Rica y Colombia, son experiencias de derecho comparado a tomarse en cuenta al momento de analizar la homologación de remuneraciones de los servidores del régimen legislativo 1057-CAS, como parte integrante de los trabajadores del sector público del Perú.

II. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación, la cual rige a los Colegios de Alto Rendimiento (COAR).

¹³ Sentencia 01072 del 28 de septiembre de 2016 Consejo de Estado, p. 49. Recuperado el 04 de marzo de 2025 del link:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80978#:~:text=Afirma%20que%20la%20entidad%20demandada,cargos%20en%20que%20est%C3%A1n%20nombrados.>

- Proyecto Educativo Nacional para el 2021, cuyo propósito es formar personas capaces de lograr su propia realización sobre principios claves como equidad, inclusión, interculturalidad y calidad educativa.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo 075-2008-PCM (25 de noviembre de 2008). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 26448 del 28 de abril de 1995.
- Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohíbe la discriminación en el empleo y ocupación, y garantiza la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Fue elaborado teniendo en consideración que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y, asimismo, como lo expresa en su preámbulo, que en la Declaración de Filadelfia se precisa que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, fue suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José en Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Ratificado por el Perú el 27 de julio de 1977.

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

El efecto de esta iniciativa es establecer un marco regulatorio para el proceso de homologación de remuneraciones tiene por objeto otorgar un mismo nivel remunerativo o una misma remuneración a los servidores del régimen legislativo 1057 – CAS de los COAR, en razón a la prestación de funciones similares, según criterios objetivos previamente establecidos, a aquellos servidores que venían percibiendo una contraprestación menor comparada con el nivel remunerativo al que se equipara.

La implementación de la norma que busca la homologación de los derechos laborales de los servidores del régimen legislativo 1057 – CAS, que actualmente regula este régimen de contratación en el sector público.

La vigencia de la norma también complementará los avances de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en

los regímenes laborales del sector público¹⁴, la cual eliminó la temporalidad de los contratos CAS, otorgando estabilidad a los trabajadores. Sin embargo, dicha ley no resolvió la exclusión de estos empleados de otros derechos económicos como la igualdad de remuneraciones sin distinción. Con la promulgación de la nueva norma, se completará la reforma necesaria para equiparar las condiciones de todos los servidores del régimen legislativo 1057 – CAS contratados en los COAR a nivel nacional.

Además, la norma contribuirá a la armonización de la legislación nacional con los compromisos internacionales en materia de derechos laborales, como el Convenio N° 111 de la OIT, que prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo y del y el Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador", que garantiza el 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.

Este alineamiento con las normas internacionales permitirá al Perú cumplir con sus obligaciones constitucionales y garantizar el principio de igualdad ante la ley para todos los trabajadores públicos, en los que incluye a los servidores del régimen legislativo 10547- CAS, lo que ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias sobre igualdad y no discriminación.

Finalmente, la norma tendrá efectos sobre la Ley General del Trabajo, que podría requerir ajustes para reflejar la ampliación de derechos a los trabajadores CAS. Esto incluye la necesidad que el Ministerio de Educación adapte su presupuesto para financiar la homologación de remuneraciones en los servidores del régimen legislativo 1057- CAS.

Asimismo, se espera que la implementación de la norma tenga un impacto positivo en la equidad de género, dado que muchas trabajadoras bajo el régimen CAS se beneficiarán del acceso a condiciones laborales más equitativas.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa se financia con cargo al presupuesto del Ministerio de Educación. El costo de la equidad progresiva de los sueldos de los 1,560 servidores de los 24 COARS a nivel nacional implica el siguiente costo:

Cargo	Sueldo actual	Sueldo a homologar	Incremento a homologar para la equidad (A)	Número de Trabajadores por COAR	Cantidad de profesional por cargo (B)	Total (A) X (B)
Director general	8000	13760	5,760	1	24	138,240
Subdirector académico	6500	11800	5,300	1	24	127,200
Subdirector byde	6500	11180	4,680	1	24	112,320

¹⁴ Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Recuperado el 24.02.2025, del: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

Cargo	Sueldo actual	Sueldo a homologar	Incremento a homologar para la equidad (A)	Número de Trabajadores por COAR	Cantidad de profesional por cargo (B)	Total (A) X (B)
Encargado de servicios	5500	9460	3,960	1	24	95,040
Coordinador de bienestar y residencia	5000	8600	3,600	1	24	86,400
Coordinador psicopedagógico	5000	8600	3,600	1	24	86,400
Coordinador de investigación y monografía	4500	7740	3,240	1	24	77,760
Docente	4500	7740	3,240	36	864	2,799,360
Psicólogo	4000	6880	2,880	1	24	69,120
Bibliotecario	4000	6880	2,880	2	48	138,240
Monitor de salud	3600	6192	2,592	4	96	248,832
Monitor de residencia	2500	4300	1,800	1	24	43,200
Auxiliar académico	2500	4300	1,800	1	24	43,200
Auxiliar de laboratorio	2500	4300	1,800	2	48	86,400
Auxiliar de biblioteca	2500	4300	1,800	2	48	86,400
Soporte tecnológico	2500	4300	1,800	1	24	43,200
Asistente de dirección general	2500	4300	1,800	8	192	345,600
Total:				65	1560	4,626,912

La homologación de remuneraciones para los 1,560 servidores del régimen legislativo 1057 – CAS es un derecho previsto en tratados internacionales, además de ser una experiencia jurídica aceptada en el derecho comparado, que implica la necesidad de equiparar las remuneraciones de los trabajadores estatales que realizan la misma función, labor, cargo, nivel o categoría respecto de otros trabajadores estatales de la misma entidad, distintas reparticiones o diferentes regímenes laborales, siempre y cuando se observen los criterios o parámetros objetivos para la homologación

Además, permitirá facilitar de manera progresiva la implementación de la normativa laboral del servidor público que promueva la seguridad social, equidad de salarios y la igualdad de beneficios sociales en los 1560 servidores del régimen legislativo 1057-CAS de los 24 COAR.

V. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La propuesta legislativa está alineada con las siguiente **Políticas de Estado del Acuerdo Nacional**¹⁵:

● POLÍTICA II. Equidad y Justicia Social

¹⁵ Acuerdo Nacional, unidos para crecer. Recuperado el 24.02.2025, del: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>

- **Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;** al asegurar trato justo para los servidores de los COAR a nivel nacional.
- **Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo**
La propuesta legislativa busca una mejorar la calidad del empleo con una remuneración justa y equitativa para los servidores del régimen laboral 1057 – CAS, sin distinción de la Unidad Ejecutora a la que pertenezcan.
- **POLÍTICA III. Competitividad del País**
 - **Política 7: Desarrollo de la Economía Nacional,** promueve el desarrollo de la economía de los servidores del régimen legislativo - CAS de los COARS.
 - **Política 18: Competitividad, productividad y formalización de la actividad económica;** al promover condiciones laborales justas y equitativas, respetando los derechos de los trabajadores de los COARS a nivel nacional.

En conclusión, la iniciativa legislativa de que dispone la remuneración justa y equitativa de los servidores del régimen CAS de los colegios de alto rendimiento - COARS del Minedu, es consecuente con las políticas del Acuerdo Nacional al centrarse en la igualdad de oportunidades, la competitividad, acceso al empleo pleno con ingresos justos y promueva la economía del país, con productividad y formalización de la actividad económica; para crear un entorno laboral más justo, equitativo, buscando reducir las brechas salariales de todos los servidores de los COAR del Ministerio de Educación.