



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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



SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA A LOS PROFESORES DEL MINISTERIO DE EDUCACION DEL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 A LA LEY 29944 LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACION NACIONAL**", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE INCORPORA A LOS PROFESORES DEL MINISTERIO DE EDUCACION DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 A LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Artículo 1°.- Objeto.

El objeto de la presente Ley es, incorporar al Régimen Laboral de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial a los profesores que laboran en los Colegios de Alto Rendimiento – COAR, bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057.

Artículo 2°.- Finalidad.

La finalidad de la presente Ley es, corregir la discriminación del goce de derechos entre profesores que laboran en una Institución Educativa realizando la misma función docente, pero percibiendo diferente remuneración entre profesores que pertenecen al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 o al régimen de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Artículo 3°.- Alcance de la ley.

La presente Ley es aplicable a los profesores que laboran en los Colegios de Alto Rendimiento – COAR de todo el Perú, bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057.

Artículo 4.- Requisitos para la incorporación excepcional a la Ley N°29944.

Los requisitos para la incorporación a la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial de los docentes que laboran en los Colegios de Alto Rendimiento – COAR bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 son los siguientes:

1. Tener Título Profesional de Licenciado en Educación o Profesor.
2. Haber ingresado mediante Concurso Público de Méritos.
3. Estar laborando desde enero 2025 hasta la fecha de vigencia de la presente ley.

Artículo 5.- Financiamiento.

La incorporación a la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial de los docentes que laboran en los Colegios de Alto Rendimiento – COAR bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, se realizará con el Presupuesto Institucional del Ministerio de Educación.

Artículo 6.- Contratación Docente bajo el régimen laboral del D. L. N° 1057.

Se prohíbe el contrato de docentes en los Colegios de Alto Rendimiento – COAR bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 a partir de la vigencia de la presente Ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Primera. - Ubicación excepcional en las Escalas Magisteriales de la Ley N° 29944.

Los profesores que pertenecen al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057, con uno a tres años de servicios son ubicados en la Primera Escala Magisterial; con cuatro a siete años de servicios, en la Segunda Escala Magisterial; y con ocho a más años de servicios, en la Tercera Escala Magisterial.

Segunda. - Acumulación de tiempo de servicios.

Los docentes a los que se refiere el artículo 1° de la presente ley, luego de ser incorporados a la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial, podrán acumular su tiempo de servicios para el cálculo de tiempo de servicios, a efectos de percibir la asignación por tiempo de servicios al cumplir 25 y 30 años; así como para la compensación por tiempo de servicios, siempre que dicho tiempo de servicios no haya sido liquidado o pagado.

Tercera. Vigencia. -

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Cuarta. - Derogatoria.

Deróguense las normas que se opongan a la presente Ley.

Quinta. - Reglamentación.

El Ministerio de Educación elabora el Reglamento de la presente Ley en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario contados a partir de su vigencia, bajo responsabilidades administrativas y penales por su incumplimiento.

Lima, abril del 2025.



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/04/2025 17:30:21-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/04/2025 17:21:49-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/04/2025 16:47:24-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 24/04/2025 16:20:28-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/04/2025 17:30:38-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/04/2025 12:19:37-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/04/2025 11:54:20-0500



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PROBLEMÁTICA DEL COAR- BAJO EL REGIMEN LABORAL DEL D.L 1057

Los profesores de los Colegios de **Alto Rendimiento (COAR)** son la falta de estabilidad laboral debido a que su régimen laboral es del Decreto Legislativo N° 1057 (Contratación Administrativa de Servicios) lo que afecta la continuidad del personal, la precarización de la relación laboral y la vulneración de derechos laborales, remunerativos y sociales. 60 días calendario por año (usualmente durante vacaciones escolares).

El régimen del DL N° 1057 no garantiza estabilidad laboral ni derechos constitucionales plenos de otros servidores del sector público. A diferencia del régimen de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial cuyos profesores tienen derechos como al Nombramiento en una Carrera Pública con Vínculo permanente, Alta estabilidad tras el nombramiento, Protección fuerte contra despido arbitrario, tienen Remuneración mensual según escala magisterial (8 niveles) y jornada. Progresión por acceso de escala magisterial, Gratificaciones completas (equivalentes a una remuneración) en julio y diciembre. Tiene derecho a la compensación por tiempo de servicios (CTS) la cual se calcula al 100% de la último RIM por los años de servicios y se deposita o paga al cese del profesor. Vacaciones Anuales Remuneradas 60 días calendario por año (usualmente durante vacaciones escolares). Asignación Familiar. Jornada Laboral definida por Ley (ej. 30 horas pedagógicas), varía según nivel/cargo. Licencias y permisos reguladas por Ley 29944 y reglamento (incluye licencias específicas como por estudios, año sabático, etc.)

Los profesores del COAR del régimen laboral CAS carecen de derechos fundamentales como: No reciben la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) al finalizar su vínculo laboral. No perciben Gratificaciones Completas en julio y diciembre, reciben aguinaldos de monto fijo (significativamente menores). No tienen progresión en la Carrera Formal: No tienen acceso a una estructura de ascensos, promociones ni progresión salarial basada en mérito o tiempo dentro del propio régimen CAS. No cuentan con 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). Su Periodo Vacacional Extendido: Tienen 30 días de vacaciones anuales, frente a los 60 días de los docentes nombrados en la CPM.

Los profesores de los COAR del régimen 1057 tienen las mismas funciones y deberes del docente de Educación Básica, pero son diferentes en derechos. La vulneración de derechos sociales es otra consecuencia de la precarización. Algunos trabajadores del régimen 1057 han denunciado la violación de derechos como el descanso de 24 horas, el tiempo de refrigerio, la seguridad social y la libertad sindical.

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

Página 3

II. FUNDAMENTACIÓN:

Los **Colegios de Alto Rendimiento (COAR)** son Colegios Públicos que brindan a los estudiantes con habilidades sobresalientes un servicio educativo pertinente, con calidad y equidad, orientado a potenciar esas habilidades y desarrollar su compromiso con el desarrollo local, regional y nacional. Los COAR cuentan con 25 sedes en todo el país, atendiendo a una población de más de 7,500 estudiantes de 3.º, 4.º y 5.º de secundaria. Cuenta con sedes en todos los departamentos del Perú (**Lima Metropolitana**, Lima Provincias, La Libertad, Ica, Áncash, Lambayeque, Arequipa, Moquegua, Tacna, Piura, Tumbes, Cajamarca, Huánuco, Pasco, Junín, Huancavelica, Ayacucho, Apurímac, San Martín, Amazonas, Loreto, Ucayali, Cusco, Madre de Dios y Puno.)¹. La primera sede de estas, el Colegio Mayor secundario presidente del Perú (CMSPP), fue fundado en la ciudad de Huampaní, Lima, el 9 de septiembre de 2009. Cuenta con aproximadamente 2,700 estudiantes entre las edades 13 a 17 años de edad.

El año 2015 no ha habido mucha rotación de personal docente, pero para el 2016 se han presentados más casos. Esto ha sido, por un lado, por el cambio en el tipo de contratos, pues el año 2015 los contratos eran de un año, pero este año se han reducido a 3 meses (constante renovación). Esta situación reduce la seguridad y generando una preocupación constante para el personal. Los directivos señalan que esto es crítico en especial para el caso de los docentes. Hay algunos casos donde el personal se ha retirado para postular a otro puesto en otro COAR.

En muchos casos surge el tema de excesiva carga de trabajo y demandas y exigencia lo que se suma a que en algunos casos el COAR queda alejado de la ciudad.

El horario de 48 horas, si bien es intenso para los docentes, es lo que permite que puedan realizar todas las actividades necesarias para poder implementar el área académica de este modelo (planificación, coordinación, asesoramiento, etc.). No obstante, si bien en teoría se trabaja un máximo de 48 horas, la realidad de los docentes es que muchas veces trabajan 60 horas a la semana, lo que está afectando su vida familiar y es preocupación que termina por desgastarlos (sobre todo a aquellos que tienen hijos pequeños). - Una queja importante de los docentes es que DEBEDSAR les exige constante documentación sin un formato que se mantenga en el tiempo. Así, explican que los informes cambian de formato constantemente, son pedidos con poca anticipación, y les quitan demasiado tiempo de las labores docentes que deben cumplir. En algunos casos, mencionan que esto ocurre al menos dos veces al mes².

Los docentes COAR deben tener una sólida base académica y pedagógica para poder brindar una educación de alta calidad a los estudiantes.

Los docentes COAR deben estar comprometidos con el desarrollo local, regional y nacional, guiando a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos activos y comprometidos.

¹ <https://www.infobae.com/peru/2025/03/07/resultados-coar-2025-link-oficial-del-minedu-de-postulantes-que-obtuvieron-una-vacante-en-los-colegios-de-alto-rendimiento/>

² <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/Evaluaci%C3%B3n-del-dise%C3%B1o-e-implementaci%C3%B3n-de-los-Colegios-de-Alto-Rendimiento-COAR-informe-final-1-1.pdf>



III. ANTECEDENTES

Los COAR fueron creados en el año 2009 por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) con el objetivo de brindar una educación de alta calidad a los estudiantes más destacados. El modelo educativo de los COAR se enfoca en potenciar las habilidades de los estudiantes y desarrollar su compromiso con el desarrollo local, regional y nacional.

El Minedu (Ministerio de Educación) es responsable de la contratación y pago de los docentes de los colegios de alto rendimiento (COAR). Estos docentes son seleccionados a través de concursos de mérito y trabajan bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Los docentes de los COAR son contratados bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), lo que significa que tienen un contrato por un período determinado.

La Ley N° 31378, Ley que Modifica la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, para Incorporar en sus Alcances a los Profesores de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico-Productiva Administradas por el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior; con la citada Ley se corrige la atipicidad del nombramiento y contratación a los docentes en los regímenes de los trabajadores administrativos que había implementado los institutos armados, con la incorporación a la ley N° 29944, Ley de reforma Magisterial, hoy en día citados docentes tiene los mismos derechos que los profesores de la Educación Básica del Minedu.

IV. MARCO NORMATIVO:

El marco normativo que regula la situación de los docentes en los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) se basa en la Ley General de Educación (Ley N.° 28044) y la Ley de la Carrera Pública Magisterial (Ley N.° 29062) y (Ley 29944) Ley de la reforma Magisterial, para garantizar la igualdad de trato y tener los mismos derechos ante la ley.

- **Convenio Internacional**

El 10 de agosto del año 1970 el Estado Peruano ratificó el **Convenio N° 111 sobre discriminación (empleo y ocupación)**, 1958 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT. El convenio tenía como consideraciones que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tiene derecho a perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades; considera que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El **Convenio número 122 de la OIT Sobre Política de Empleo** adoptado el 9 de julio de 1964 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima octava reunión, proclama que "de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de 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". Considera que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que **"toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"**.

- **Constitución Política del Perú**

Artículo 2: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Subrayado nuestro)

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. **Igualdad de oportunidades sin discriminación.**
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

V. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL:

La presente iniciativa legislativa no solo busca reivindicar los derechos laborales garantizados por la Constitución Política, al incorporar al profesores del COAR del régimen CAS del Ministerio de Educación al régimen laboral de la ley 29944, Ley de Reforma Magisterial fortalecerá y unificará la estructura institucional del sector educación, al conferir iguales derechos a los profesores que laboran en las aulas del COAR lo cual optimizará el clima institucional y el desempeño más eficaz de los servicios públicos. No contraviene el ordenamiento jurídico por el contrario se vincula y complementa la Ley N° 31131, Ley que Establece Disposiciones para Erradicar la Discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público y la Ley N° 29848, Ley tiene por objeto establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación. Administrativa de Servicios



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

VI. VINCULACIÓN CON LA POLITICAS DEL ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL.

Se vincula al objetivo de **EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**

Así mismo con su política 10 sobre la **Reducción de la pobreza**, con la política 11 de **Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación** y con la política 14 sobre el **Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo**. El Estado está comprometido en la lucha contra la pobreza y a la reducción de la desigualdad social, aplicando políticas integrales y mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas. Asimismo, nos comprometemos a combatir la discriminación por cualquier motivo garantizando a los trabajadores a un empleo digno.

También tiene vinculación con el objetivo: **ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO**. Esta se relaciona con la política 28. Sobre la Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial. El Estado está comprometido con 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, el Perú es parte de los tratados internacionales, por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que desde el año 1919, en el cual se garantiza la estabilidad laboral, la remuneración y derechos laborales que han sido trastocados con la Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

VII.- ANALISIS COSTO BENEFICIO

Al hacer el análisis de costo-beneficio, debemos tener en cuenta que la propuesta no genera ni irroga ningún gasto adicional, toda vez las plazas están registradas en el NEXUS y el AIRHSP, contando con su respectivo presupuesto en el pliego del Ministerio de Educación y en cada una de las Unidades Ejecutoras de los Gobiernos Regionales, por lo que al ser incorporados a la Ley 29944, Ley de reforma magisterial están dentro de su marco presupuestal ya establecido en cada pliego presupuestal. La implementación de la propuesta legislativa, va evitar los elevados costos de rotación de personal y constantes gastos convocatorias de selección de nuevo personal y en su capacitación. Y todos los profesores del sector público tendrán un solo régimen que regule sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos

VIII.- VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA:

La presente iniciativa legislativa esta alineada con la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2023 – 2024, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso de la República N° 002-2023-2024-CR publica en el diario oficial "El Peruano" de fecha 17 de octubre de 2023:

Objetivo II: Equidad y Justicia Social

- Política 10: reducción de la pobreza (Lucha contra la pobreza)
- Política 11: Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación (Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales)
- Política 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo (Modificación y desarrollo de la normatividad laboral vigente)

Lima, abril 2025.