

SITCASMED AL DÍA

Resumen mensual edición 3 - Setiembre 2025



LAS/OS TRABAJADORAS/ES ESCRIBIMOS NUESTRA HISTORIA.



Trabajadoras/es CAS avanzan en la conquista de la CTS al 100% y la gratificación en el Congreso, a pesar de la oposición de bancadas conservadoras antilaborales.

<https://sitcasmed.com/sindicato/>

EDITORIAL

Setiembre cierra con esperanza para las/os trabajadoras/es CAS. Gracias al esfuerzo de las bases en las calles y a la gestión legislativa hemos puesto en la mesa de discusión del Congreso el derecho a la CTS al 100% y a las gratificaciones. Esto pudo haber sido una victoria completa si las bancadas conservadoras antilaborales hubiesen mostrado un compromiso real con nosotras/os, pero, sin sorpresas, no lo hicieron. Ahora, tenemos que seguir motivando y actuando desde la organización trabajadora.

En otras noticias, MINEDU permanece indiferente con trabajadoras/es de COAR y enfatiza el malestar a nivel nacional al haber lanzado 48 nuevas convocatorias con montos más altos, mientras que deja en el abandono a la mayor parte de sus trabajadoras/es. Sus acciones solo han provocado división, discriminación y precariedad al buscar la renuncia a los puestos indeterminados.

En este mes, hemos estado juntas/os en diferentes actividades: perifoneos descentralizados, estrategia legislativa, diálogos con la base en Cusco, formación sindical reuniones para la formulación de nuestro pliego de reclamos y otras. Seguiremos en la lucha por nuestros derechos laborales...

SITCASMED base Cusco en pie de lucha por sus derechos



En Cusco, en la tercera semana de setiembre, la junta directiva, trabajadoras/es del SITCASMED base Cusco (COAR, PRONABEC, PRONIED), la FENTRACASSE y la CITE se reunieron para articular fuerzas a nivel nacional en relación a la lucha por la CTS al 100% y gratificaciones. Asimismo, se ejecutó una reunión con el congresista Quiroz, proponente del Proyecto de Ley 10896/2024-CR, el cual busca la justicia remunerativa para trabajadoras/es COAR. La reunión, que se realizó de noche y en complicadas condiciones climáticas, visibiliza que el esfuerzo de los trabajadores trasciende las limitaciones que se dan en el camino. Esperamos irradiar a todo el país la energía de lucha para la discriminación a las/os CAS y a trabajadoras/es COAR.



ENPLEADORES SIENDO EMPLEADORES

Gran idea de mejora para los COAR : inacción frente a trabajadores antiguos y contratación de plazas con monto alto

La deserción laboral en los COAR a nivel nacional es un hecho. Según OGRH, más de 200 personas han pedido licencia o renunciado. El principal problema es que las plazas de los COAR no son atractivas en sí mismas por haber sido presupuestadas con un monto que ahora no es atractivo. Quienes se quedan resisten y sostienen el modelo escolar. Frente a esa problemática, MINEDU decidió "atraer talento" proponiendo plazas de 1000 soles más. ¿Por qué esa solución es inadecuada? Porque es una solución temporal y no aborda el

verdadero problema; además, pasa desapercibido que el modelo de los COAR se sostiene en la experiencia ganada y no en contratar nueva gente. Cualquier gestor de recursos humanos valoraría la experticia ganada y sabría que personal nuevo tiene que atravesar por una curva de aprendizaje ... y, por lo tanto, activaría rutas para la mejora del personal mayoritario que cuenta con experiencia ... eso sería lo ideal, pero en lugar de ello ¿qué gran idea se le ocurrió a la alta dirección? la alta dirección decidió que lo mejor era aumentar los montos de la

convocatoria para atraer nuevo personal y ¿para los docentes que hoy sostienen el modelo? NADA.

En lugar de inventar "innovadoras" estrategias, quizás podrían ver cómo facilitan el proceso de la única forma de mejorar los sueldos de COAR a través de una ley o de dar opiniones favorables para PL que favorecen a trabajadoras/es COAR, quizás, se nos ocurre ... pero como los expertos en gestión del talento son ustedes .. habrá que ver qué gran idea se les ocurre para el siguiente mes ...

Demora en pago de bono, incumplimiento con trabajadoras/es

Minedu y Pronied, por fin, pagaron el bono. PRONIED dilató el pago por falta de voluntad interna, pues, según las mismas fuentes de MINEDU, dicha entidad tenía los documentos a tiempo de pagarlo con celeridad, pero, decidieron que las/os trabajadoras/es podían esperar más, ¿un mes más de demora qué importa?

En el caso de MINEDU, la demora se debió a infinitos laberintos internos que se vivieron entre el MEF y MINEDU. Aunque nos quede muy clara la ruta de la burocracia interna, lo que es cierto es que MINEDU demoró el pago por más de 80 días. En el marco de esa indignación, las/os trabajadoras/es hicimos un plantón para exigir el pago del bono. A partir de ello, tuvimos una reunión con OGRH. En dicha reunión, los funcionarios nos pidieron paciencia y comprensión. Es curioso cómo ante un incumplimiento se nos solicita "comprensión" ... ¿y qué pasa cuando un trabajador llega tarde? en situaciones extraordinarias como esa la comprensión es nula y es un delirio pedir "comprensión" adicional .. pero en fin, como dice el viejo refrán ... a unos lo ancho y a otros lo estrecho...

INCAPACIDAD EN DEBEDSAR - OBIR

El día 29 de setiembre, OBIR y DEBEDSAR, en reunión de seguimiento colectivo, visibilizaron su NULO interés en el convenio colectivo de trabajadoras/es COAR al mostrar que después de un año de firmado el convenio colectivo no hay avances respecto a la implementación de aspectos mínimos en los COAR a nivel nacional. Nos reportaron que los trabajadores de la mayoría de los COAR no tienen servicios higiénicos, espacios para alimentos, espacios para descanso, acceso al tóxico. A pesar de que la reunión es para mostrar avances, es INDIGNANTE que a la directora de DEBEDSAR sea incapaz de poder dar explicación sobre las condiciones de trabajadoras/es en los COAR.



Congresista Segundo Montalvo y los COAR

El día 29 de septiembre el SITCASMED se ha reunido con el congresista Segundo Montalvo, presidente de la comisión de educación, para exponer la problemática salarial de los COAR y la indiferencia total por parte del MINEDU. Se le solicitó la priorización del PL que busca el incremento salarial de los trabajadores COAR y también del pase a la 728. El congresista manifestó su disposición a apoyar nuestros PL. Asimismo, el congresista ha oficiado a Quero para que dé explicaciones de qué acciones realiza respecto a la injusticia salarial de los trabajadores de COAR y para que se comprometa desde el Ejecutivo a realizar acciones que realmente garanticen el abandono de quienes hoy sostienen los logros de desempeño de los COAR.



Cuidadoras/es y trabajadoras/es

En el mes de octubre realizaremos actividades vinculadas con el rol del cuidado y cómo atraviesa nuestra vida laboral. Como primer paso, hemos hecho una activación en la sede central y hemos recopilado testimonios. Visibilizar en voz alta la naturaleza del impacto del cuidado nos permitirá tener más fuerza para una propuesta sólida ante la entidad que, irónicamente, arma muchos protocolos para las infancias, pero que no tiene NINGUNA propuesta que favorezca a quienes cumplen roles.



Avanzando en la negociación colectiva

El pliego de reclamos es una herramienta de las/os trabajadoras/es. La primera parte de su construcción supone diagnosticar cuáles son las características de nuestro espacio laboral y, a partir de ello, sistematizar los pedidos, fundamentarlos y exigirlos. En este mes, se han organizado más de 10 reuniones entre presenciales y virtuales para todas las bases con el fin de que podamos tener más espacios de construcción. Con estos insumos analizados colectivamente, en octubre, convocaremos a una asamblea general mixta para aprobar nuestro proyecto de convenio colectivo.



RECHAZAMOS TRÁNSITO A SERVIR: Alerta en DIGERE

El 07 de setiembre, en El Peruano, se publicó la aprobación del Cuadro de Puestos de la entidad DIGERE y se anunció el inicio del proceso de tránsito al régimen SERVIR, el cual plantea una disminución considerable en los sueldos de trabajadoras/es. Como sindicato, rechazamos el tránsito a SERVIR, porque atenta contra los trabajadores por ser un régimen de carácter antilaboral, que promueve despidos masivos, nos quita el carácter de indeterminados y solo beneficia a un reducido grupo directivo. Ante ello, hemos alertado al MINEDU de nuestro rechazo y también hemos dialogado con las/os trabajadoras/es para organizarnos ante estos avances antilaborales. Este proceso que ha iniciado con DIGERE amenaza con afectar a todas las unidades ejecutoras, por lo cual tenemos que estar atentas/os para defender nuestra estabilidad laboral con acciones en las calles.



En defensa de la negociación colectiva

El miércoles 24 de setiembre, el SITCASMED como parte de la delegación de la CITE junto a otros gremios, participó en la firma de la autógrafa de la ley 1666, la cual restablece los derechos de los sindicatos en las negociaciones colectivas en los temas económicos. Este importante logro laboral nos permite garantizar nuestro derecho a la negociación colectiva. ¡Sigamos adelante!



FORMACIÓN SINDICAL

En septiembre tuvimos la segunda sesión de formación sindical en coordinación con la escuela Saúl Cantoral. En la segunda sesión nos adentramos en la historia peruana y vimos cómo históricamente algunos partidos políticos han impactado negativamente en la clase trabajadora. Ahora el 3 de octubre se dará la última sesión formativa que vincula el presente con la acción. Te esperamos. Revisa el link en tu correo electrónico o pídeselo a tu delegada/o.

Empleadores siendo empleadores



ESCUELA SAÚL CANTORAL

Demora en pago de bono, incumplimiento con trabajadoras/es y lavada de manos

Minedu y Pronied, por fin, pagaron el bono. PRONIED dilató el pago por falta de voluntad interna, pues, según las mismas fuentes de MINEDU, dicha entidad tenía los documentos a tiempo de pagarlo con celeridad, pero, decidieron que las/os trabajadoras/es podían esperar más, ¿un mes más de demora qué importa?

En el caso de MINEDU, la demora se debió a infinitos laberintos internos que se vivieron entre el MEF y MINEDU. Aunque nos quede muy clara la ruta de la burocracia interna, lo que es cierto es que MINEDU demoró el pago por más de 80 días. En el marco de esa

indignación, las/os trabajadoras/es hicimos un plantón para exigir el pago del bono. A partir de ello, tuvimos una reunión con OGRH. En dicha reunión, los funcionarios nos pidieron paciencia y comprensión. Es curioso cómo ante un incumplimiento se nos solicita "comprensión" ... ¿y qué pasa cuando un trabajador llega tarde? en situaciones extraordinarias como esa la comprensión es nula y es un delirio pedir "comprensión" adicional .. pero en fin, como dice el viejo refrán ... a unos lo ancho y a otros lo estrecho ...

Trabajadoras/es de COAR luchan contra la discriminación salarial a nivel nacional y condiciones precarias de trabajo

A nivel nacional, en 12 COAR se han generado plantones en contra del abandono del MINEDU a sus trabajadoras/es. A pesar de que cuando hay logros se plantean perspectivas positivas de los COAR, lo cierto es que a nivel interno nada se hace para garantizar que los

trabajadores sean correspondidos con su esfuerzo para brindar educación de calidad. En todo el país, las/os trabajadoras/es alzan su voz de protesta. Ica, San Martín, Ayacucho, Pasco, Apurímac, Lima provincias, Huánuco, Cusco, Ancash, Puno, Moquegua y Loreto han

realizado plantones reclamando el abandono de MINEDU, los sueldos congelados y la discriminación en contraste con la EBR. La indignación está creciendo y si no hay solución las/os trabajadoras/es tomarán medidas de lucha más fuertes como un paro o una huelga.



CTS AL 100% Y GRATIFICACIÓN PARA LAS/OS CAS: LA LUCHA CONTINÚA

Las/os trabajadoras/es CAS nacimos sin derechos laborales. De uno en uno se han ido obteniendo algunos de ellos, a fuerza de mucho trabajo y organización. Durante este año, después de la insistencia de nuestra confederación la CITE, se puso en la mesa de discusión de la negociación colectiva centralizada el tema de la CTS. El Ejecutivo, como empleador, limitó el pedido al 14 % y los trabajadores aceptamos, pues, si bien no era la situación ideal, se estaba reconociendo por primera vez y de manera histórica el **DERECHO**, con cargo a continuar la lucha para conquistar el 100% del mismo.

Un camino que nos acercaba a nuestra meta era impulsarlo a través del ámbito legislativo. Por ello, como otra estrategia de acción, se estuvo impulsando, desde el diálogo de las/os trabajadoras/es con las diferentes bancadas, la priorización y el debate de los Proyectos de Ley que reconocen a las/os trabajadores CAS el 100% de la CTS y la gratificación. Este proceso no tiene sentido sin acciones de lucha; por ello, es importante enfatizar que el punto crítico de los avances es organizar a trabajadoras/es en múltiples jornadas de luchas, donde las/os trabajadoras/es CAS exigimos el debate de los PL vinculados. Un gran avance fue el agendar la temática en el pleno y el 4 de septiembre salimos a marchar exigiendo que se realice la discusión. Se tomó conocimiento de que las bancadas conservadoras estaban en contra de la discusión del tema y, por ello, no se priorizó el abordar esta temática.

Durante las siguientes semanas, concentramos nuestras fuerzas en motivar a la gente a la participación y también en garantizar que haya un grupo del Congreso que diera la razón al pedido. Se señaló que el tema sería tocado el 17 de setiembre. Ese día, desde diferentes direcciones y sedes, trabajadoras/es se reunieron en las calles del parque Universitario para iniciar la marcha. La jornada duró desde la mañana hasta la noche. Las fuerzas se distribuyeron con entusiasmo a diferentes lados: en las calles, en el Congreso, en las redes sociales, a pesar de que vivimos diferentes represiones de la Policía que es una aliada del Gobierno para oprimir la voz de los trabajadores. Contra la represión y con la firmeza de continuar con la lucha, en la noche de ese día, logramos lo más importante: que se aprobara la primera votación de la CTS al 100% y las gratificaciones para las/os CAS.

Aún falta movilizarnos para una segunda votación. Tengamos claridad de que las bancadas conservadoras y antilaborales impidieron que este tema sea aprobado definitivamente. Esto nos fuerza a seguir luchando y a organizarnos para conseguir que el tema se agende y sea aprobado en un segundo momento.



Amenidades:

En un ministerio cuyo
nombre no recordamos...



Ministro, en los
COAR hay fuga
de talentos
porque el sueldo
está congelado
hace 10 años

Y qué se puede
hacer?



¡Lancemos 48
convocatorias con
sueldos más altos y
dejemos a los otros
1000 trabajadores
con sus sueldos
congelados!

¡Seguramente
así se
solucionar



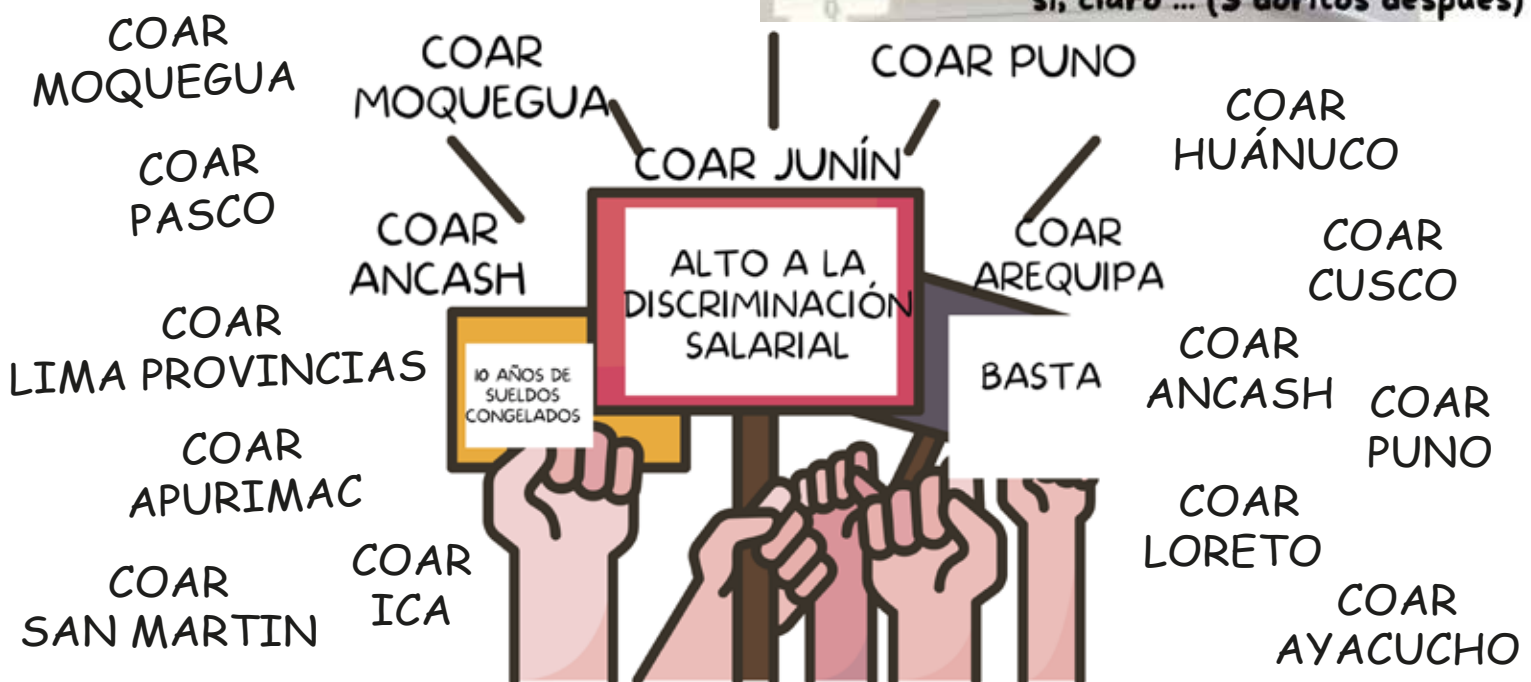
Floréales con que
es para mejorar
progresivamente
los sueldos

y diles que es un
beneficio para
que ellos mismos
postulen

y diles que es
una medida que
tomamos por su
bien ... en las
regiones todo se
lo creen



sí, claro ... (3 doritos después)



Cel: 927 980 752

Sigue nuestras cuentas oficiales

@SITCASMED