



JAIME QUITO SARMIENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD – SUSALUD, EL SEGURO INTEGRAL DE SALUD – SIS, Y EL FONDO INTANGIBLE SOLIDARIO DE SALUD – FISSAL, CONTRATADOS BAJO AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (CAS), AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 - LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

El Congresista de la República BERNARDO JAIME QUITO SARMIENTO, integrante del Grupo Parlamentario Bancada Socialista, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y, conforme a los artículos 67, 74, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD – SUSALUD, EL SEGURO INTEGRAL DE SALUD – SIS, Y EL FONDO INTANGIBLE SOLIDARIO DE SALUD – FISSAL, CONTRATADOS BAJO AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (CAS), AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 - LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 1.- Objeto de la Ley.

La presente ley tiene por objeto autorizar la incorporación de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, el Seguro Integral de Salud – SIS, y el Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL, contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, conforme a la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 2.- Requisitos para la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728

Para ser incorporado al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los trabajadores del régimen contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, el Seguro Integral de Salud – SIS, y el Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Contar con contrato indeterminado vigente al momento de la publicación de la presente ley.
- b) Haber prestado labores como mínimo dos años de forma continua o tres de forma discontinua a la fecha de la publicación de la presente ley.

No están comprendidos en los beneficios de la presente ley, los trabajadores contratados para desempeñar labores temporales de corta duración ni funciones de dirección o cargos de confianza.

Artículo 3.- Implementación progresiva

La implementación de la presente ley se realiza sin afectar la remuneración del trabajador y en orden de prelación según tiempo de servicio, en un plazo máximo de dos (02) años a partir del inicio del año fiscal 2026.

Artículo 4.- Comisión de Incorporación Ad Hoc.

Para la gestión del proceso de incorporación de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, el Seguro Integral de Salud – SIS, y el Fondo Intangible Solidario De Salud – FISSAL, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles posteriores a la publicación de la presente ley, y mediante resolución emitida por el Ministro de Salud, se dispondrá la creación de una Comisión de Incorporación Ad Hoc, cuya conformación será de siete (7) miembros:

Un representante del Ministerio de Salud.

Un representante del titular de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD.

Un representante del titular del Seguro Integral de Salud – SIS.

Un representante del titular del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL.

Tres representantes de los trabajadores de SUSALUD, SIS y FISSAL, respectivamente, debidamente acreditados por la organización sindical de la entidad.

El desempeño de funciones de los servidores designados en la Comisión de Incorporación Ad Hoc es ad honorem y no genera una remuneración ni retribución adicional. La conformación, funciones y procedimientos detallados de esta comisión se especificarán en el reglamento de la presente ley.

Artículo 5.- Inaplicabilidad del periodo de prueba

No son exigibles a los trabajadores incorporados al régimen del Decreto Legislativo N° 728 las disposiciones referidas al periodo de prueba.

Artículo 6.- Protección ante el despido injustificado.

Desde la entrada en vigor y en el lapso que dura la implementación de la presente ley, el personal de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, el personal del Seguro Integral de Salud – SIS y el personal del Fondo Intangible Solidario De Salud – FISSAL con contrato administrativo de servicios vigente y que desempeñe labores permanentes, cuenta con la debida protección contra el despido y/o término de contrato injustificados, bajo responsabilidad funcional.

Artículo 7.- Financiamiento.

La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, del Seguro Integral de Salud – SIS y del Fondo Intangible Solidario De Salud – FISSAL, respectivamente, sin afectar los recursos del tesoro público, respetándose las disposiciones legales en materia presupuestal. Se autoriza a dichas entidades a realizar las modificaciones presupuestarias que correspondan a efectos del cumplimiento de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación.

El Ministerio de Salud aprueba y publica el reglamento de la presente ley dentro del plazo máximo de sesenta (60) días calendario siguientes a su entrada en vigor.

SEGUNDA. - Prohibición de nuevas contrataciones bajo Contrato Administrativo de Servicios para el desempeño de labores permanentes.

Desde la entrada en vigor de la presente ley, la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, el Seguro Integral de Salud – SIS y el Fondo Intangible Solidario De Salud – FISSAL se encuentran restringidos de realizar nuevas contrataciones bajo contrato administrativo de servicios para labores permanentes orgánicas de la entidad.

TERCERA. - Actualización de la Escala Remunerativa.

Se autoriza al Ministerio de Salud a efectuar un estudio de actualización de la escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, el Seguro Integral de Salud – SIS y el Fondo Intangible Solidario De Salud – FISSAL en un plazo no mayor a noventa (90) días calendario, contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente ley, a fin de ser implementada a partir del año fiscal 2026.



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/06/2025 09:52:10-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/06/2025 09:51:56-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMIREZ Alex Randu
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/06/2025 13:52:21-0500

JAIME QUITO SARMIENTO
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
PARIONA SINCHE Alfredo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/06/2025 12:38:55-0500



Firmado digitalmente por:
ROBLES ARAUJO Silvana
Emperatriz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/06/2025 12:46:01-0500



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 09:59:18-0500



JAIME QUITO SARMIENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

NOTA PRELIMINAR

El presente proyecto de ley tiene su origen en una propuesta preliminar presentada ante el Despacho Congresal del autor por los trabajadores del Sindicato Único de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Salud, el Sindicato Único de Trabajadores del Seguro Integral de Salud, y el Sindicato de Trabajadores del Fondo Intangible Solidario de Salud, mediante Oficio N°001-2025-FORPMINSA, la cual fue analizada conjuntamente para su formulación final.

I. PROBLEMÁTICA Y FUNDAMENTOS

La iniciativa legislativa afronta el problema público de la persistencia de desigualdades laborales y trato discriminatorio hacia los trabajadores del régimen CAS de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, el Seguro Integral de Salud – SIS y el Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL. Este problema tiene dos dimensiones fundamentales:

En primer lugar, identificamos que los trabajadores régimen CAS de SUSALUD, SIS y FISSAL no tienen acceso a los beneficios sociolaborales del régimen laboral de dichas entidades, a pesar de realizar funciones orgánicas y permanentes, es decir el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728. En efecto, el artículo 54° del Decreto Supremo N° 008-2014-SA, el artículo 39° del Decreto Supremo N° 011-2011-SA, y el artículo 16° del Decreto Supremo N° 007-2002-SA establecen, respectivamente, que SUSALUD, SIS, FISSAL son entidades sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no obstante, la gran mayoría de trabajadores de dichas entidades se encuentra bajo el régimen CAS (913 servidores), sin acceso a los beneficios sociolaborales del régimen laboral de la entidad.

La contratación administrativa de servicios (CAS), regulada por el Decreto Legislativo N° 1057, fue concebida como una modalidad especial y transitoria de contratación laboral en el sector público. Sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido desde su implementación y de la existencia de normas que establecen un régimen laboral distinto para SUSALUD, SIS Y FISSAL, un número significativo de trabajadores continúa bajo esta modalidad, generando una injustificada brecha de derechos laborales en comparación con aquellos que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

En segundo lugar, la política pública de recursos humanos en el Sector Salud tiene como uno de sus componentes fundamentales el nombramiento progresivo de los trabajadores asistenciales y administrativos en el régimen laboral de la entidad. En efecto, la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año



JAIME QUITO SARMIENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Fiscal 2023, autorizó el inicio del nombramiento de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, el cual en la actualidad se encuentra en un avance del 70%.

Asimismo, mediante la Ley N° 32059, Ley que autoriza el nombramiento progresivo del personal administrativo comprendido en el Decreto Legislativo 1057 del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los Gobiernos Regionales, publicada el viernes 14 de junio de 2024, se dispuso el inicio del nombramiento de los trabajadores administrativos del régimen CAS que tengan como mínimo dos años continuos o tres años discontinuos a razón del 25% anual hasta concluir con el 100 % de los trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares.

No obstante, el personal del régimen CAS de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, el Seguro Integral de Salud – SIS y el Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL, no ha sido incorporado en los procesos de nombramiento debido a que dichas entidades se encuentran sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, por lo cual, a fin de no configurar una nueva discriminación, a los trabajadores CAS de estas tres entidades adscritas al Ministerio de Salud, les correspondería pasar al régimen laboral de sus respectivas entidades.

La discriminación laboral que afecta a los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD), el Seguro Integral de Salud (SIS) y el Fondo Intangible Solidario de Salud (FISSAL) contratados bajo el régimen CAS 1057, se manifiesta de manera crítica en la privación de derechos laborales fundamentales, inequidad en los beneficios -como se aprecia en el cuadro siguiente- diferencias salariales y una marcada erosión del poder adquisitivo; situación exacerbada por el prolongado estancamiento salarial, lo que subraya la urgencia de su incorporación al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

Régimen laboral	Beneficios sociales en el sector público según régimen laboral			
	Asignación Familiar	Gratificaciones/ bonificaciones legales	CTS	Escolaridad
Dec. Leg. 728	Si	Si	Si	Si
Dec. Leg. 276	Si	Si	Si	Si
Dec. Leg. 1057	No	Si (solo Fiestas Patrias y Navidad)	No	No



El acceso a beneficios sociolaborales de los trabajadores o servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (régimen CAS), evidencia una clara desigualdad no justificada en relación con la función o desempeño del trabajador, pues, a diferencia del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, los trabajadores del régimen CAS carecen de asignación familiar, gratificaciones completas, compensación por tiempo de servicios (CTS) y escolaridad; a pesar de ser el soporte fundamental de la labor institucional de SUSALUD, SIS y FISSAL, pues realizan labores permanentes en las entidades.

De acuerdo con la información analizada y proporcionada por los sindicatos de trabajadores de SUSALUD, SIS y FISSAL¹:

En la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD), de los 534 trabajadores que componen su masa laboral, una proporción significativa, que alcanza los 465 trabajadores, se encuentra bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Dentro de este grupo, se distingue a 302 trabajadores que ostentan la condición de CAS Indeterminado, mientras que los 163 restantes son CAS temporales. Es fundamental señalar que la situación laboral que requiere atención prioritaria se centra en los trabajadores CAS Indeterminados. Si bien la Ley N° 31131 les otorgó estabilidad laboral, equiparándolos en este aspecto con trabajadores de otros regímenes, persisten graves desventajas al no gozar de los beneficios laborales inherentes al régimen del Decreto Legislativo N° 728, el régimen laboral de creación de la entidad. A diferencia de este último, el régimen CAS carece de una estructura de beneficios consolidada, dejando a los trabajadores CAS Indeterminados en una situación de desventaja

A pesar de contar con una escala de SUNASA (Decreto Supremo N° 086-2012-EF) de hace 13 años, SUSALUD no ha implementado una propia para el régimen del Decreto Legislativo N° 728, mientras que los sueldos del régimen CAS 1057 permanecen estancados. Esta situación, sumada a la alarmante pérdida de capacidad adquisitiva estimada en 43.95% desde 2012, según datos de la Gerencia Central de Estudios Económicos del Banco Central de Reserva del Perú- BCR, tomando como ejemplo la remuneración básica para un Técnico CAS (S/3,500) el cual, en la práctica es un profesional de la salud, muchas veces con maestría o doctorado, necesitaría percibir S/ 5,038.25 en 2024 para mantener su poder de compra inicial, es sólo una muestra que evidencia la urgente necesidad de la transición al régimen Decreto Legislativo N° 728 y la implementación de una escala remunerativa acorde a la realidad económica actual.

(...)

En el Seguro Integral de Salud (SIS), la situación laboral de una parte considerable de su personal genera igualmente preocupación. Del total de 770 empleados, 592

¹ Oficio N°001-2025-FORPMINSA



se encuentran bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS 1057) [534 indeterminados], excluyendo los cargos de jefaturas y de confianza. Esta proporción, que representa el 77% de la fuerza laboral no directiva, enfrenta una potencial menor retribución total y la privación de los beneficios inherentes al régimen del Decreto Legislativo N° 728, el régimen laboral de creación de la entidad. Esta desventaja se ve significativamente intensificada por el hecho de que la tabla salarial del SIS no ha sido objeto de actualización desde el año 2003. Esta prolongada inacción en materia salarial, sumada a las limitaciones propias del régimen CAS 1057, subraya la necesidad impostergable de la incorporación de estos trabajadores al régimen del Decreto Legislativo N° 728 para que puedan acceder a los beneficios que este contempla.

(...)

En el Fondo Intangible Solidario de Salud (FISSAL), la situación laboral complicada ya que, de los 91 trabajadores que integran la planilla, aproximadamente 77 trabajadores se encuentran bajo el régimen CAS indeterminado (sin considerar los cargos de jefaturas y de confianza), situación que genera una problemática de inequidad. Estos profesionales y técnicos laboran sin los beneficios inherentes al régimen del Decreto Legislativo N° 728, el régimen laboral de la entidad, y sufren las consecuencias de la disminución de su poder adquisitivo debido al estancamiento de sus remuneraciones. Esta situación de desigualdad es precisamente la que la ley 31131 busca remediar mediante la incorporación a dicho régimen.

Del análisis de las condiciones laborales y remunerativas en SUSALUD, con sueldos del régimen 728 sin actualizar por 13 años y sueldos CAS estancados; SIS, con una escala 728 congelada por 22 años y sueldos CAS estancados; y FISSAL, con la totalidad de su personal bajo un régimen de estancamiento salarial, que incluye la marcada discriminación entre regímenes y la contundente evidencia de la pérdida de capacidad adquisitiva, se justifica plenamente la incorporación de los trabajadores del régimen CAS 1057 al régimen del Decreto Legislativo N° 728 como el mecanismo idóneo para garantizar la igualdad de derechos y beneficios.

Íntimamente ligada a esta transición, la actualización de las escalas remunerativas en estas instituciones se presenta como una medida impostergable para asegurar una retribución justa y acorde con las responsabilidades inherentes al régimen 728, permitiendo así superar las inequidades salariales históricas y reconocer el valor del capital humano en el sector salud, cuyo poder adquisitivo se ha visto significativamente mermado a lo largo de los años debido al prolongado estancamiento salarial.

La presente propuesta legislativa se fundamenta en los siguientes principios y normas:



- **Artículo 2° de la Constitución Política del Perú:** Que consagra el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivo de condición económica o de cualquiera otra índole. La diferenciación de derechos laborales entre trabajadores que realizan funciones similares bajo diferentes regímenes contraviene este principio.
- **Artículos 22°, 23° y 24° de la Constitución Política del Perú:** Que reconocen el derecho al trabajo, protegen contra el despido arbitrario y garantizan una remuneración equitativa y condiciones de trabajo dignas. La precariedad del régimen CAS para labores permanentes vulnera estos derechos.
- **Séptima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1158 y Artículo 54 del ROF de SUSALUD:** Que establecen de manera inequívoca que el régimen laboral aplicable a los trabajadores de SUSALUD es el del Decreto Legislativo N° 728. La presente ley busca dar cumplimiento efectivo a este mandato legal.
- **Artículo 39 del ROF del SIS:** Que establecen de manera inequívoca que el régimen laboral aplicable a los trabajadores del SIS es el del Decreto Legislativo N° 728. La presente ley busca dar cumplimiento efectivo a este mandato legal.
- **Artículo 16° del Reglamento de la Ley de Creación del FISSAL:** Que establecen de manera inequívoca que el régimen laboral aplicable a los trabajadores de FISSAL es el del Decreto Legislativo N° 728. La presente ley busca dar cumplimiento efectivo a este mandato legal.
- **Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:** Que ha establecido criterios sobre el derecho a la igualdad en el ámbito laboral (Exp. N° 018-2003-AI/TC y Exp. N° 649-2002-AA/TC), resaltando la necesidad de condiciones de trabajo equitativas y la prohibición de discriminación.
- **Principio de Progresividad de los Derechos Económicos y Sociales:** Reconocido en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que obligan al Estado a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de estos derechos.
- **Inexistencia de Fecha Límite para la Eliminación del CAS:** Tal como lo señala el Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente N° 00013-2021-AI, no existe a la actualidad una fecha límite para la extinción definitiva del régimen CAS a nivel general, lo que justifica la necesidad de una ley específica para garantizar los derechos de los trabajadores de SUSALUD, SIS y FISSAL.
- **Ley 32059, LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO PROGRESIVO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO COMPRENDIDO EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 DEL MINISTERIO DE SALUD, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LOS GOBIERNOS REGIONALES:** Dispositivo Legal que, tiene por objeto el nombramiento progresivo de los trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares contratados bajo el régimen del Decreto



Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, en donde se ha excluido a los trabajadores de la SUSALUD, SIS y FISSAL.

La presente ley alcanza a todos los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, a los trabajadores del Seguro Integral de Salud – SIS, y a los trabajadores Del Fondo Intangible Solidario De Salud – FISSAL que se encuentren contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 que cuenten con contrato vigente a la fecha de publicación de la presente ley, con excepción de aquellos que realicen labores de dirección o que ocupen cargos de confianza, así como aquellos contratados para trabajos o proyectos de inversión de duración determinada o labores eventuales debidamente justificadas.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley no contraviene el ordenamiento jurídico nacional, pues, se trata de una propuesta coherente con el principio constitucional de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, previsto por el artículo 26 de la Constitución Política del Perú. Al tratarse de una autorización expresa, no modifica ninguna norma de la legislación nacional, no obstante, se dispone la aprobación de disposiciones infralegales, pues, en virtud de la Primera Declaración Complementaria Final, de convertirse en ley, el Ministerio de Salud deberá aprobar y publicar el reglamento de la presente ley dentro del plazo máximo de sesenta (60) días calendario siguientes a su entrada en vigor. En consecuencia, la presente iniciativa no genera ningún impacto negativo en la legislación actual.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

De convertirse en ley, la presente iniciativa legislativa beneficiará aproximadamente a 913 trabajadores CAS indeterminados que laboran en SUSALUD (302 trabajadores), SIS (534 trabajadores) y FISSAL (77 trabajadores), quienes accederán a mejores condiciones sociolaborales conforme al régimen laboral de cada una de las entidades involucradas, erradicando la discriminación existente. En ese sentido, se han previsto los siguientes beneficios:

- Para los trabajadores: estabilidad laboral y económica, reconocimiento de derechos laborales plenos (CTS, gratificaciones, asignación familiar, etc.), igualdad de trato y oportunidades, mejora de la calidad de vida y mayor motivación.
- Para la SUSALUD, SIS y FISSAL: cumplimiento de su ley de creación y su ROF, fortalecimiento institucional, mejora del clima laboral, mayor compromiso y productividad del personal, reducción de la rotación de personal y potencial disminución de litigios laborales. Además, se evitará la excesiva judicialización de casos de desnaturalización de contratos CAS, generando ahorros para el Estado al reconocer directamente el régimen laboral que legalmente corresponde.



- Para la sociedad: mejora en la calidad de los servicios de protección de derechos en salud, mayor eficiencia en la gestión de la SUSALUD, SIS, FISSAL y fortalecimiento de la confianza en las instituciones públicas al garantizar el cumplimiento de la ley y el respeto de los derechos laborales.

En cuanto a los costos de financiamiento, la implementación no implica creación de nuevo gasto público ya que la incorporación se realizará con cargo al presupuesto institucional asignado a la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, al Seguro Integral de Salud – SIS y al Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL, a partir del año fiscal 2026, sin afectar el presupuesto del año fiscal en curso y mediante las modificaciones presupuestarias necesarias que se requieran.

En ese sentido, conforme con el análisis de planilla realizado por los sindicatos de SUSALUD, SIS y FISSAL, se estiman los siguientes costos institucionales²:

- En SUSALUD, para la incorporación de los 302 trabajadores CAS Indeterminados al régimen del Decreto Legislativo N° 728 y la extensión de los beneficios inherentes a dicho régimen, se prevé que el costo asciende aproximadamente a S/ 4,838,657 anuales, este monto corresponde a los costos adicionales para equiparar a los trabajadores CAS indeterminados con los beneficios del régimen 728, ya que sus remuneraciones básicas y el aporte a Essalud ya están contemplados en el presupuesto anual.

CUADRO 1: COSTO ADICIONAL ESTIMADO PARA LA INCORPORACIÓN AL DL 728 Y OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS A 302 TRABAJADORES CAS INDETERMINADOS

CONCEPTO	MONTO (S/)
Bonificación Escolaridad	120,8
DL 650 - CTS (depósito Mayo)	822,336
DL 650 - CTS (depósito Noviembre)	822,336
Ley 27735 - Gratificación por Fiestas Patrias	1,409,718
Ley 27735 - Gratificación por Navidad	1,409,718
Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria Julio	126,875
Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria Diciembre	126,875
TOTAL INCREMENTO X INCORPORACIÓN Y BENEFICIOS	4,838,657

Este monto representa solo el 7% del Presupuesto Inicial Modificado (PIM) de SUSALUD para el año 2025 (S/ 73,064,208), considerando una implementación en dos años fiscales, el impacto anual se reduciría al 3.5% del presupuesto total. Esta viabilidad económica permite sostener que la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores CAS Indeterminados, mediante su incorporación al régimen 728 y el acceso a sus beneficios, puede financiarse con el propio presupuesto de

² 2 Oficio N°001-2025-FORPMINSA



SUSALUD, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, en concordancia con el marco legal vigente sobre modificaciones presupuestales.

- En el SIS, la presente propuesta de tránsito al régimen del Decreto Legislativo N° 728 se enfoca en los 534 trabajadores CAS indeterminados, quienes, a pesar de la estabilidad laboral que les confiere la Ley N° 31131, no gozan de los beneficios inherentes al régimen laboral de la entidad; se prevé un costo institucional de incorporación de sus 534 trabajadores CAS Indeterminados al régimen del Decreto Legislativo N° 728 que asciende a S/ 12,157,422.26 anuales:

CUADRO 1: COSTO PARA PASAR A LOS TRABAJADORES CAS DEL SIS AL DL 728

CONCEPTO	MONTO (S/)
Bonificación Escolaridad	213,600.00
DL 650 - CTS (depósito Mayo)	2,081,841.53
DL 650 - CTS (depósito Noviembre)	2,081,841.53
Ley 27735 - Gratificación por Fiestas Patrias	3,568,871.19
Ley 27735 - Gratificación por Navidad	3,568,871.19
Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria Julio	321,198.41
Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria Diciembre	321,198.41
TOTAL INCREMENTO X CAMBIO DE RÉGIMEN	12,157,422.26

Este monto, al contemplarse la implementación del cambio de régimen en un periodo de dos ejercicios fiscales, representaría anualmente solo el 0.42% del Presupuesto Inicial Modificado (PIM) del SIS para el año 2025 (S/ 1,454,035,474). Esta mínima proporción porcentual dentro del presupuesto total evidencia la absoluta viabilidad económica de la medida para asegurar los derechos laborales de la mayoría de su personal, en concordancia con la viabilidad presupuestaria que la ley considera para la implementación progresiva

- En FISSAL, el análisis de costos revela que el costo presupuestal institucional estimado para la incorporación de sus 77 trabajadores CAS indeterminados al régimen del Decreto Legislativo N° 728 asciende a S/ 1,634,245.40 anuales. Es fundamental precisar que este monto representa los costos adicionales para equiparar a los trabajadores CAS Indeterminado con el régimen laboral de la entidad.



Este monto, al contemplarse la implementación del cambio de régimen en un periodo de dos años fiscales, representaría anualmente solo el 0.11% del Presupuesto Inicial Modificado (PIM) de FISSAL para el año 2025 (S/ 715,211,902). Esta mínima representación porcentual dentro del presupuesto total demuestra la absoluta viabilidad económica de la medida para garantizar los derechos laborales de la totalidad de su personal.

CUADRO 1: COSTO PARA PASAR A LOS TRABAJADORES CAS DE FISSAL AL DL 728

CONCEPTO	MONTO (S/)
Bonificación Escolaridad	30,800.00
DL 650 - CTS (depósito Mayo)	279,485.00
DL 650 - CTS (depósito Noviembre)	279,485.00
Ley 27735 - Gratificación por Fiestas Patrias	479,117.15
Ley 27735 - Gratificación por Navidad	479,117.15
Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria Julio	43,120.54
Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria Diciembre	43,120.54
TOTAL INCREMENTO X CAMBIO DE RÉGIMEN	1,634,245.40

De esta manera, evaluando los múltiples beneficios frente a los gastos institucionales de implementación, se trata de una medida favorable a los trabajadores CAS, las entidades involucradas y la sociedad. El impacto laboral, institucional y social supera absolutamente los costos identificados que deberán asumir las entidades involucradas con cargo a sus propios presupuestos institucionales, sin afectar los gastos del año fiscal en curso.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa está vinculada a las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional³:

- Política N° 11 "Promoción de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación". La presente iniciativa legislativa promueve la erradicación de la discriminación laboral en el acceso a beneficios sociolaborales de los trabajadores del régimen CAS de SUSALUD, SIS y FISSAL
- Política N° 14 "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo". La presente iniciativa legislativa promueve condiciones dignas de empleo en SUSALUD, SIS y FISSAL,

³ Ver: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>



JAIME QUITO SARMIENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

mediante el pase de los trabajadores del régimen CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Asimismo, la propuesta está vinculada directamente con los siguientes temas de la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2024 – 2025, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR:

- Tema N° 32: Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales
- Tema N° 59: Actualización de escalas remunerativas en el Sector Público y cambio de contratos CAS a Decreto Legislativo N° 728.