



Lima, 09 de marzo de 2026

CARTA N° 097-2026-SINDICATO-SENASA-JD-SG

Señora Congresista  
JENY LUZ LÓPEZ MORALES  
Presidente de Comisión Agraria  
Congreso de la República  
Presente

Referencia: OFICIO N°2554-2025-2026-CA/CR que solicita  
opinión técnica sobre Proyecto de Ley N° 014032 /2025-CR

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted en mi condición de secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores del SENASA para saludarla cordialmente, no sin antes agradecerle su buena disposición para recoger nuestra opinión técnica respecto del Proyecto de Ley N° 014032 /2025-CR "Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728", sobre el cual exponemos nuestra opinión:

I. CONTEXTO DE LA SITUACIÓN REMUNERATIVA DE LOS SERVIDORES DEL SENASA

- 1.1 Actualmente en SENASA conviven los regímenes laborales del Decreto Legislativo 728 de Productividad y Competitividad Laboral en que se encuentran 471 servidores y del Decreto Legislativo 1057 que norma los contratos administrativos de servicios (CAS) modalidad laboral que aplica a un total de 2,161 servidores de los cuales, 1,500 son CAS Indeterminados mientras que 661 son CAS a plazo fijo o temporales. Es decir, de 2,632 servidores, solo el 17.89% se encuentra en el Régimen Laboral del D.L 728 y tiene acceso a doce (12) sueldos por año, dos sueldos por gratificaciones y un sueldo anual por CTS, además de una bonificación por escolaridad; beneficios que no están al alcance del otro 82% de los servidores del SENASA en el Régimen CAS, pese a que cumplen funciones similares y/o equivalentes.
- 1.2 Es de mencionar que, hasta abril de 2025, existía una brecha de aproximadamente 25% entre la remuneración que percibía un servidor del Régimen D.L. 728 versus la de un servidor del régimen CAS, ambos en niveles y funciones similares. En diciembre 2024, con la promulgación de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el 2026 – Ley N° 32185 y en la Disposición Complementaria Centésima Quinta se aprobó la nueva escala remunerativa para personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria del Perú-SENASA, sin embargo, esta nueva escala remunerativa con una importante mejora que se aplica desde mayo/2025, alcanzó solamente al 17.89% de servidores del SENASA que laboran en el Régimen Laboral del D.L. 728, tal como se concretó con el Decreto Supremo N° 078-2025-EF publicado en el diario oficial El Peruano el 29/04/2025, dispositivo legal que amplió aún más la brecha entre las remuneraciones de un servidor de Régimen Laboral del D.L. 728 versus las remuneraciones de los servidores CAS, la que hoy es de aproximadamente 50% especialmente en el nivel profesional, remuneraciones que comparadas, han devenido en muy disímiles, desordenadas e inequitativas dentro del mismo Régimen CAS a partir de que algunos laboran en la Sede Central y otros en las direcciones ejecutivas (Nivel



**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL  
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA  
ROSSP 8539.05. DRPEL/DPSC/SDDRG/DRS**

descentralizado del SENASA) aun cuando son profesionales o técnicos con funciones y niveles similares, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

En Régimen Laboral del D.L. 728			En Régimen Laboral del D.L. 1057 - CAS	
Nivel /Categoría	Remuneración		Nivel/ Equivalencia	
<b>Directivos/Funcionarios</b>				
D-6	Jefe	S/ 15,600.00		---
D-5	Gerente I	S/15,000.00		---
D-4	Asesor	S/13,000.00		---
D-3	Gerente II	S/12,556.00	Director	S/9,264.19
<b>Servidores de Nivel Profesional</b>				
P-4	Profesional IV	S/9,466.00	Especialista Avanzado/Legal/RRHH	S/6,764.19
P-3	Profesional III	S/8,968.00	Especialista Intermedio	S/5,764.19
P-2	Profesional II	S/7,779.00	Analista Avanzado/Especialista Básico	S/5,264.19
P-1	Profesional I	S/5,593.00	Jefe de Área de Gestión/Insumos	S/4,764.19
			Analista Avanzado/Sede Central	S/4,664.19
			Jefe de Área en direcciones ejecutivas	S/4,554.19
			Analista/Especialista Intermedio	S/4,264.19
			Analista Intermedio/Laboratorio/Vigilancia	S/4,064.19
			Especialista Administrativo/Insumos	S/3,929.19
			Analista Básico/Especialista Sanidad/Tesorería	S/3,764.19
			Analistas intermedios direcciones ejecutivas	S/3,629.19
			Analistas intermedios y Básicos en S. Vegetal	S/3,464.19
<b>Servidores de Nivel Técnico</b>				
T-3	Técnico III	S/4,600.00	Operadores/Técnicos Administrativos	S/2,864.19
T-2	Técnico II	S/4,500.00	Técnicos administrativos	S/2,564.19
T-1	Técnico I	S/3,800.00	Asistente intermedio inocuidad/Sanidad/Administ.	S/2,464.19
			Asistentes Intermedios Sanidad/Inocuidad	S/2,363.19
			Técnico Mosca de Fruta/informática/Asistentes	S/2,064.19
			Técnico Agropecuario/Laboratorio/Informática	S/1,764.19
<b>Servidores de Nivel Auxiliar</b>				
A-2	Auxiliar II	S/2,500.00	Operadores de Sanidad/Auxiliares de Campo	S/1,464.19
			Auxiliar de Campo	S/1,364.19
A-1	Auxiliar I	S/2,000.00	Auxiliar de Campo	S/1,289.19

1.3 Considerando lo señalado en el punto precedente, es evidente que esta brecha remunerativa deviene en una afectación directa al principio constitucional de igualdad ante la ley, en especial cuando se trata de servidores que cumplen funciones equivalentes de naturaleza permanente; como también del Artículo 24º de nuestra Constitución Política que respecto de los derechos del trabajador establece que *“tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”*. Siendo el caso de que los servidores del SENASA, en el Régimen del D.L. 1057 CAS a plazo indeterminado, desempeñan funciones técnicas especializadas de carácter permanente que son equivalentes y similares a las que cumplen los servidores del Régimen Laboral del D.L. 728 y en ambos casos por cumplimiento de los mismos mandatos legales, de modo que por esta situación es razonable igualar para todos los servidores CAS indeterminados del SENASA la condición laboral y remuneraciones que les resulte más favorable por lo que corresponde se nos habilite legalmente para incorporarnos al régimen laboral del D.L 728, de modo progresivo y bajo parámetros que no vulneren la estabilidad fiscal ni la meritocracia.

1.4 En concreto, la brecha salarial que existe en el SENASA:

- Debilita el principio de igualdad ante la ley, afectando el clima organizacional y la legitimidad institucional, lo que es caldo de cultivo para la aparición de conflictos laborales.



**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL  
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA  
ROSSP 8539.05. DRTPEL/DPSC/SDDRG/DRS**

- Impide la retención de talento técnico especializado por las bajas remuneraciones.
- Incrementa mayores riesgos de incidencia de procesos judiciales contra el Estado por la impugnación administrativa de contratos laborales y reclamaciones por discriminación en el trato laboral
- Limita la planificación estratégica de recursos humanos por contratos laborales que no aseguran la continuidad y permanencia de los servidores.

1.5 En los últimos años y por mandato de distintas normas legales, el SENASA ha venido asumiendo funciones de regulación, fiscalización, supervisión y control en ámbitos claves de la economía nacional como son la preservación de la sanidad agraria, inocuidad agroalimentaria, producción orgánica, semillas y fertilizantes, además de las funciones de certificación, inspección y control de la agroexportación que significan para el país ingresos anuales que promedian los US\$ 12 mil millones, por lo que el SENASA tiene un rol relevante en el desarrollo económico del país. Estas funciones especializadas exigen que deba contar con personal con alta calificación técnica, estabilidad laboral y compromiso institucional; por lo que la existencia de esa gran brecha remunerativa, con contratos laborales que limitan algunos derechos y beneficios que sus pares sí poseen, genera desmotivación, incuba conflictos laborales y fuga de su personal especializado hacia otras actividades laborales; lo que compromete seriamente la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las funciones que le han sido fijadas. En este contexto, la migración de los servidores CAS al régimen 728 permitiría fortalecer la profesionalización del servicio agrario, asegurar la continuidad y permanencia de personal técnico, reducir los niveles de conflictividad laboral, favoreciendo una cultura institucional orientada a la excelencia.

1.6 Respecto de las nuevas funciones que continuamente se dispone que el SENASA realice, el último 24 de enero, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1701, modificando el Decreto Legislativo N° 1059 que aprueba la Ley de Sanidad Agraria y por el cual otorga al SENASA la función de normar e inspeccionar el cumplimiento obligatorio de normas, directrices o recomendaciones nacionales y/o internacionales en materia de salud en perros y gatos en situación de abandono, lo que debe realizar con cargo a su presupuesto institucional según lo señala el artículo 4º del mencionado decreto legislativo y si tenemos que según estimados de asociaciones y sociedades protectoras de animales, existirían en el Perú al menos seis millones de perros y un millón de gatos en abandono. Se puede inferir que para esa función normativa y de inspección, se requieren personal especializado y equitativamente remunerado al igual que sus similares, por lo que la aprobación del proyecto de ley que dispone la migración de los trabajadores CAS del SENASA al Régimen Laboral 728, remediaría en algo una situación en la que continuamente se otorgan nuevas funciones al SENASA, sin que se le provean los recursos presupuestales suficientes y se atiendan las demandas de mejores remuneraciones para sus trabajadores, cerrando la amplia brecha que existe entre trabajadores de la misma entidad y en funciones similares.

II. CONSIDERACIONES PRESUPUESTALES PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES CAS INDETERMINADOS DEL SENASA AL RÉGIMEN LABORAL D.L. 728

Desde el punto de vista presupuestal, la migración del personal CAS a 728, en su primera fase de "Tránsito Inmediato" que supone migrar con la actual remuneración, no implica generar nuevos gastos al Tesoro Público pudiendo realizarse en concordancia con la disponibilidad presupuestaria institucional, mediante adecuaciones presupuestales internas, reprogramación multianual de



**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL  
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA  
ROSSP 8539.05. DRPEL/DPSC/SDDRG/DRS**

plazas y reestructuración de partidas, sin comprometer la responsabilidad fiscal del Estado. Es así como mediante el INFORME N°D000074-2025-MIDAGRI-SENASA-OPDI de fecha 14 de agosto de 2025, la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional del SENASA, señala en la partida específica de gastos 2.1. 1 1. 1 4 que la planilla del personal CAS con contrato a plazo indeterminado asciende S/53,568,245 y considerando que el tránsito al Régimen del D.L. 728 implica el otorgamiento de 02 gratificaciones anuales, bonificación por escolaridad, Compensación por Tiempo de Servicios – CTS y Contribuciones a ESSALUD, el gasto total ascendería a S/73,924,575 desagregado del siguiente modo:

Esto es que, si la planilla actual de los servidores CAS a plazo indeterminado asciende a S/53,568,245, se tiene que para la realización del tránsito al Régimen Laboral del D.L. se requerirían S/20,356,330 que, como dijimos precedentemente, no requiere solicitud de recursos adicionales del Tesoro Público pues el monto requerido es concordante con la disponibilidad presupuestaria institucional mediante adecuaciones presupuestales internas, reprogramación multianual y reestructuración de partidas.

Resumen del Costo Anual por migración de Régimen CAS a Régimen 728

Especifica de gasto	Descripción ( PEA 1489)	Costo Anual
2.1. 1 1. 1 4	Personal con contrato a plazo indeterminado.	53,568,245
2.1. 1 9. 1 1	Gratificaciones	9,731,564
2.1. 1 9. 1 3	Bonificación por Escolaridad	595,600
2.1. 3 1. 1 13	Contribuciones a Essalud del Personal Administrativo	4,821,142
2.1. 4 1. 1 1	Compensacion por Tiempo de Servicios	5,208,024
<b>TOTAL</b>		<b>73,924,575</b>

Fuente: Oficina de Administración del SENASA - INFORME N°D000275-2025-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH

Es importante mencionar que según cifras de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto del SENASA, sus Recursos Directamente Recaudado por el SENASA, alcanzan un promedio de S/105 millones con tendencia a seguir creciendo, lo que hace viable el financiamiento de ese incremento proyectado de S/20,356,330 y cualquier otra adecuación presupuestal interna que se requiera cuando, por ejemplo, en un segundo paso después del “Tránsito Inmediato”, se deban homologar los puestos, funciones y remuneraciones de los 2,161 servidores que hoy son CAS Indeterminados, con los puestos, funciones y remuneraciones vigentes de los 471 servidores del SENASA en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, considerando que el Congreso de la República promulgó la Ley N° 32433 por la cual las entidades públicas, a partir del 2027, podrán gestionar su Recursos Directamente Recaudados a partir de la derogatoria el 01/01/2026 del numeral 15.3 del artículo 15 y el numeral 1 de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo 1441, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Tesorería.

III. CONSIDERACIONES RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS 3º Y 4º PROPUESTOS EN EL PROYECTO DE LEY 014032/2025-CR

3.1 Artículo 4º - Criterio de Gradualidad (Progresividad) en un plazo de tres años para la incorporación: Nuestro Sindicato entiende que, si bien el espíritu de la gradualidad en el Derecho Laboral Implica que las condiciones de trabajo y los beneficios de los empleados deben mejorar con el tiempo, una vez que un trabajador alcanza un nivel de protección o



**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL  
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA  
ROSSP 8539.05. DRPEL/DPSC/SDDRG/DRS**

un derecho, este no debería ser eliminarse o reducirse por reformas legislativas posteriores pues, ante una situación de inequidad o injusticia que se concreta en la gran brecha salarial que existe entre los trabajadores CAS del SENASA versus los del Régimen del D.L. 728 en la misma entidad, esa gradualidad debe reducirse y responder más bien al valor de la equidad, que se refiere a la justicia de dar a cada trabajador lo que necesita según sus circunstancias para lograr igualdad de oportunidades. A diferencia de la igualdad que es tratar a todos igual, la equidad adapta el trato, en este caso propone la gradualidad para compensar desigualdades, reconociendo y valorando las diferencias individuales para que todos tengan un acceso similar a los beneficios y oportunidades; sin embargo, esta gradualidad y los requisitos señalados en el artículo 3º del Proyecto de Ley que refiere un conjunto de requisitos como haber prestado servicios por un mínimo de tres años continuos o cuatro alternados, encierra cierta discriminación que, aunque pueda ser vista como positiva, se opondría al principio laboral de "A igual función, igual remuneración", el cual exige que hombres y mujeres reciban el mismo salario por un trabajo de igual valor, esforzándose por la equidad salarial y la no discriminación consagrados en convenios internacionales como los de la OIT y, si se diera la gradualidad y prelación tal como la concibe el proyecto de ley sobre el que opinamos, resultaría que trabajadores que tienen la misma categoría, función o nivel, seguirían teniendo remuneraciones diferenciadas por razones ajenas a su categoría, función o nivel y solo por el periodo de tiempo en la función, mientras que los convenios laborales internacionales señalan que lo que debe definir un salario y sus equivalencias son aspectos como calificaciones, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales, más no la antigüedad, la discapacidad, la edad o la vulnerabilidad, condiciones que tienen su legislación específica para ser consideradas en el ámbito laboral.

Por esas consideraciones y con el mayor respeto por la representación parlamentaria nacional, nos permitimos sugerir que la gradualidad a considerar esté referida únicamente a la disponibilidad de recursos presupuestales y se descarte el requisito de tres años o cinco alternos en el servicio, toda vez que el requisito básico y esencial es que sean trabajadores del Régimen Laboral 1057 -CAS de Plazo Indeterminado. Esto es, que en una primera etapa se dé el "Tránsito Inmediato" de todos los servidores CAS Indeterminados del SENASA al Régimen del D.L. 728, con la actual remuneración que perciben, más lo que corresponda por gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y contribuciones a ESSALUD como lo señalamos en el punto II. De Consideraciones Presupuestales. En una segunda etapa que comprenda el proceso de homologación de puestos, funciones y remuneraciones y conforme el SENASA recupere la gestión de sus Recursos Directamente Recaudados – RDR.

Consideramos importante se tome en cuenta que este proceso de migración del Régimen CAS al Régimen del D.L 728 se ha realizado en otras entidades públicas como SUNARP, ESSALUD y RENIEC y de la misma forma pueda realizarse en el SENASA, para lo cual solicitamos que en el marco del Proyecto de Ley N° 014032/2025-CR se considere lo siguiente:

- a) Se incluya la exoneración de los artículos de la Ley de Presupuesto que estén alineados a las modificaciones presupuestales de la Genérica de Gasto 2.1 Personal y Obligaciones sociales, con la finalidad de realizar las modificaciones presupuestarias de manera gradual y poder habilitar las partidas que abarcan el pago de personal bajo el régimen del DL 728.
- b) Considerando que a la fecha se encuentra pendiente la calificación de las demandas adicionales presentadas respecto a la Asignación Presupuestal Multianual del SENASA, se



**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL  
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA  
ROSSP 8539.05. DRTPEL/DPSC/SDDRG/DRS**

requiere contar con la priorización de las mismas a efectos de garantizar su calificación y la entidad pueda contar con una situación presupuestal que permita identificar alternativas de financiamiento sin poner en riesgo el cumplimiento de los objetivos institucionales y prestación de servicios misionales.

Es necesario que la norma que apruebe la migración de los trabajadores CAS indeterminados del SENASA al Régimen Laboral del D.L. 728, autorice la incorporación de mayores ingresos públicos en el Presupuesto del SENASA, exceptuándola del límite y permitiendo que cuando proyecte una mayor recaudación respecto a lo informado por la Dirección General del Tesoro Público, durante las fases de Programación Multianual Presupuestaria y de Formulación Presupuestaria, puedan solicitar al Ministerio de Economía y Finanzas, la asignación de recursos adicionales, vía crédito suplementario, en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, para financiar el cumplimiento de la incorporación de personal CAS al régimen del DL 728.

**IV. CONSIDERACIONES RESPECTO AL ARTÍCULO 7º EN EL PROYECTO DE LEY 014032/2025-CR SOBRE LA CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE IMPLEMENTACIÓN.**

Al respecto, señalamos muy respetuosamente que la creación de una Comisión de Implementación encargada de coordinar, supervisar y acompañar el proceso de incorporación de los trabajadores CAS, podría convertirse en una barrera burocrática que retrase y hasta pudiera hacer inviable el proceso, especialmente si la integra alguien ajeno al propio SENASA como sería la del representante del Ministerio de Trabajo y Promoción pues si bien esta entidad tiene como función esencial promover un empleo decente y productivo, garantizando al mismo tiempo el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la ciudadanía, no puede ni debe participar en detalle de procedimientos internos propios de la administración de una entidad como el SENASA como lo son la definición del cuadro de puestos, las funciones de cada servidor o la gestión de recursos humanos, lo que corresponde a la autonomía técnica, administrativa, económica y financiera de una entidad como el SENASA; más aún si la Ley Orgánica del Ministerio de Agricultura, aprobada por Decreto Ley N°25902 que crea el Servicio Nacional de Sanidad Agraria como organismo público descentralizado del mencionado ministerio, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa, económica y financiera. Así también el SENASA no solo constituye un Pliego Presupuestal y forma parte del Gobierno Nacional sino que además, por mandato de la Ley N°29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE) en cuyo artículo 31º se establece que los organismos públicos especializados tienen independencia para ejercer sus funciones con arreglo a su ley de creación, están adscritos a un ministerio y pueden ser reguladores o técnicos especializados como en este último caso es el SENASA, el que conforme el artículo 33º de la LOPE, se sujetan a los lineamientos técnicos del Sector correspondiente con quien coordinan sus objetivos y estrategias, y quien aprueba su política de gasto.

Por estas razones y atendiendo lo que el proyecto de ley propone en el artículo 7º del proyecto de ley propuesto, consideramos muy respetuosamente que la conformación de una comisión de implementación con representación de entidades ajenas al SENASA deviene en innecesaria y, en todo caso, si se tratara de incluir en la misma a los trabajadores, se conformaría con representantes del Sindicato de Trabajadores el cual, al ser mayoritario al tener como afiliados al 50% más uno del total de trabajadores, legal y legítimamente, representa al total de trabajadores, afiliados y no afiliados, según lo establece el Decreto Supremo N°010-2003-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que en su artículo 9, establece que si un sindicato afilia a la



**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL  
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA  
ROSSP 8539.05. DRTPEL/DPSC/SDDRG/DRS**

mayoría absoluta de los trabajadores representa a la totalidad de los mismos en la negociación colectiva, incluyendo a los no afiliados, salvo el personal de dirección y confianza.


Finalmente, deseamos relieves que para la discusión y esperada aprobación del proyecto de ley sobre el que se nos solicita opinión, es un proceso que, de acuerdo con el artículo 4º de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Nº 27658) busca *“la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos”*; y tiene como objetivo principal lograr un Estado al *“servicio de la ciudadanía; con canales efectivos de participación ciudadana; descentralizado y desconcentrado; transparente en su gestión; con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados; y fiscalmente equilibrado”*.

Estimada presidenta de la Comisión Agraria, estamos seguros que los señores representantes de los distintos grupos políticos en dicha Comisión, sabrán acoger estas opiniones que no tienen otro objetivo que buscar un trato igualitario para todos los trabajadores, lo que sin duda es un acto de equidad y justicia.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle nuestra alta estima y consideración más distinguida.

Atentamente,



  
ARMANDO JOSE FLORES AEDO  
SECRETARIO GENERAL

FA/MGCC